



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

**LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN SOBRE DESCRIPCIONES DE
CARGOS PARA SU REESTRUCTURACIÓN EN EL PROCESO DE
NOTIFICACIÓN DE RIESGOS AL PERSONAL DE SEGURIDAD
INDUSTRIAL EN LA EMPRESA LA LUCHA, C. A.**

EMPRESA: LA LUCHA, C. A.

Autora:
Génesis Patacón
C.I. 23.440.431

San Diego Enero de 2019



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN SOBRE DESCRIPCIONES DE CARGOS PARA SU REESTRUCTURACIÓN EN EL PROCESO DE NOTIFICACIÓN DE RIESGOS AL PERSONAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA EMPRESA LA LUCHA, C. A.

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Ada Colmenarez C.I. 12.315.127 Tutora Académica

María Gabriela Guilpen C.I. 12.668.979 Tutora Empresarial

Autora: Génesis Patacón
C.I. 23.440.431

San Diego Enero 2019

ÍNDICE GENERAL

	CONTENIDO	pp
LISTA DE CUADROS.....		v
LISTA DE FIGURAS.....		VI
LISTA DE GRAFICOS.....		VII
INTRODUCCIÓN.....		1
CAPÍTULO		
I LA EMPRESA		
1.1. Razón Social.....		3
1.2. Descripción de la empresa.....		3
1.3. Reseña Histórica.....		3
1.4. Misión.....		5
1.5. Visión.....		5
1.6. Políticas de la empresa.....		5
1.7. Actividades del Pasante.....		6
II EL PROBLEMA.		
2.1. Planteamiento del Problema.....		9
2.2. Formulación del Problema.....		13
2.3. Objetivos de la Investigación.....		13
2.4. Justificación y Alcance.....		13
2.5. Limitaciones.....		15
III MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL		
3.1. Antecedentes.....		16
3.2. Bases Teóricas.....		18
3.3. Bases Legales.....		23
3.4. Definición de Términos Básicos.....		27
IV FASES METODOLÓGICAS		
4.1. Fases de La Investigación.....		29
4.2. Fase I. Diagnóstico de la situación actual.....		29
4.3. Fase II. Determinación de los cargos.....		29
4.2.3. Fase III. Presentar la información.....		29
V. ANALISIS DE LOS RESULTADOS		
5.1. Interpretación de los Resultados Obtenidos.....		31
5.2 Análisis del cuestionario.....		33

VI. LA PROPUESTA	
6.1 Descripción de la propuesta.....	43
6.2 Objetivos de la propuesta	43
6.3 Justificación de la Propuesta	44
6.4 Desarrollo de la Propuesta	45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	63
REFERENCIAS.....	66

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO		pp
1	33
2	34
3	35
4	36
5	37
6	38
7	39
8	40
9	41
10	42

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA	pp
1. Organigrama General de La Lucha, C.A.....	8
2. Organigrama del Dpto. de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo	8

INDICE DE GRAFICOS

GRAFICOS	Pp.
Gráfico N° 1 Descripción de cargos, funciones y procedimientos	33
Gráfico N° 2 Actividades o funciones	34
Gráfico N° 3 Riesgos.....	35
Gráfico N° 4 Puesto de Trabajo	36
Gráfico N° 5 Desempeño de los trabajadores.....	37
Gráfico N° 6 Equipos de Protección Personal.....	38
Gráfico N° 7 Medidas preventivas	39
Gráfico N° 8 Conocimientos y destrezas.....	40
Gráfico N° 9 Accidentes	41
Gráfico N° 10 Notificaciones de riesgos.....	42

INTRODUCCION

En todas las empresas, es de suma importancia el capital humano, debido a que sin el capital humano, la misma no podría existir. Lo que trae como consecuencia que la organización de este capital humano sea imprescindible para poder ejecutar su trabajo con eficacia, una de las principales formas de organizar el capital humano, es describiendo las funciones que estos deben realizar dentro de una organización, y cuáles son las características idóneas que debe poseer las personas para poder desempeñarse a un nivel óptimo dentro de una organización.

De allí, que las descripciones de cargo dentro de una empresa tengan influencia directa en los procesos de selección y capacitación como gestión de los recursos humanos. Estos procesos son: Reclutamiento, selección, contratación, inducción, evaluación de desempeño, remuneración, beneficios, higiene y seguridad industrial, capacitación, desarrollo de personal, desarrollo, auditoria entre otros.

La actualización de las descripciones de los cargos, tiene como objetivo fundamental orientar a los trabajadores en lo que respecta al buen funcionamiento de los procesos de trabajo, y a su vez servir de referencia para la optimización de los procesos antes mencionados. En este sentido la investigación tiene el propósito el levantamiento de información sobre las descripciones de cargos para su reestructuración en el proceso de notificación de riesgos al personal de seguridad laboral de la empresa LA LUCHA C, A y la misma estará estructurada en seis capítulos los cuales mencionaremos a continuación:

El Capítulo I describe la Reseña Histórica: Contiene el origen de la empresa misión, visión, valores, y la política empresarial, organigrama de la empresa.

En el Capítulo II se señalará el problema: Se hará el planteamiento del problema, la justificación, el objetivo general y específicos. Seguidamente el **Capítulo III** llamado Marco Referencial en el cual se explica: el Marco teórico, antecedentes, evolución de las descripciones de cargo.

En el Capítulo IV se describe la Fase Metodológica y en él se especifica la metodología de la investigación utilizada. **El Capítulo V** en donde se indican los resultados de la investigación. **Capítulo VI** que presenta la propuesta y por último, las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

LA EMPRESA

1.1. Razón Social: La Lucha, C.A.

Ubicación

Se encuentra ubicada con dirección fiscal en Av. Pedro Russo Ferrer Urbanización El Tambor Edificio Agromil I piso 1 PB Los Teques Estado Miranda; por otra parte cuenta con una planta en Av. # 15 Parque Industrial El Tigre Guacara Estado Carabobo.

1.2. Descripción de la empresa

La Lucha, C.A, dedicada a la producción de harina pre-cocida reconocida en el mercado como Lucharepa, además también produce Granos, Arroz, Fororo, Funche, Gofio.

1.3. Reseña Histórica

En 1969, se pone en plena vigencia la política económica del Ejecutivo Nacional para la desconcentración industrial del área metropolitana de Caracas; política que incentivó la formación de nuevas empresas en el interior del país. Dentro de aquellos que aceptaron el reto de invertir y reinvertir en nuevas empresas a finales de la década de los 60, hubo un grupo de empresarios que por aquella época trabajaban ya en una industria de la molinería, dirigida a ofrecer a un sector de la población venezolana (la Colonia Canaria) productos típicos de su madre patria.

El Estado Carabobo, pionero en la adaptación de tecnología y proceso, a lo largo de la historia del país, había iniciado, al igual que otros estados, una política de Promoción, con la idea de atraer a nuevos empresarios que ayudaron a aumentar la riqueza del territorio. Se dedicaron extensas áreas al desarrollo industrial, con la promesa de dotarlos de la infraestructura y servicios necesarios; de allí que estas condiciones hayan pesado en las

consideraciones del grupo “La Lucha” para elegir a este estado como domicilio de una nueva empresa para la fabricación de harina de maíz precocida para arepas.

Es de hacer notar que el Estado Carabobo es sumamente privilegiado por su geografía, con su puerto internacional y paso obligatorio en comunicación terrestre, aun así, se puede decir, que por su pequeña capacidad de inversión, proyecta una planta que aun para la década de los 90, sigue siendo la más pequeña del mercado de la harina de maíz precocida, sin embargo para el grupo promotor, en 1971, parecía una obra gigantesca que obligaba a comprometer y arriesgar la misma existencia de los recursos originales.

Desde la Fundación en 1971, la empresa comenzó a generar fuentes de empleo. Primero, en las obras de construcción, donde se contrataron más de 60 trabajadores, muchos de los cuales aún siguen siendo parte de la nómina de la empresa; luego, el funcionamiento ha generado empleo directo a más de 480 familias carabobeñas y de empleo indirecto a más de 5000 familias que de alguna manera participan de las actividades de la empresa, tanto en labores de comercialización como en las de mantenimiento y gestión empresarial, sin tomar en cuenta a más de 600 trabajadores que obtienen su sustento de las empresas filiales.

La harina precocida que ofrecemos, aparece en el mercado bajo la marca de “Lucharepa”, producto hecho en Carabobo, con materia prima de lugares tan diversos como: Aragua, Guárico, Anzoátegui, Monagas, Portuguesa, Barinas y Bolívar; sin incluir a los agricultores de Carabobo entre quienes la empresa ha hecho grandes amistades; de igual manera, los productos que fabrica el Grupo Empresarial en Carabobo, llegan a todos los lugares del territorio Nacional. En el año de 1985 comienza a realizar actividades de manufacturas de los siguientes rubros: caraotas, arroz, garbanzo, lenteja y frijoles. Ya para el año de 1992 se inicia la construcción

de la planta procesadora del trigo. Una preocupación constante de esta empresa, es mantener una calidad y precios de fácil acceso al público consumidor, lo cual garantiza a los trabajadores del grupo estabilidad y sustento y a su vez ofrece al público, productos de los cuales nos sentimos muy orgullosos.

1.4. Misión de la Empresa

La Lucha, C.A. tiene como Misión recibir, fabricar y comercializar productos a base de cereales y leguminosas para el consumo humano y animal, dirigido al mercado de consumo masivo e industrial, en el ámbito nacional e internacional, orientados a satisfacer los requerimientos de nuestros cliente, a través de la accesibilidad y espíritu de servicio de nuestro personal, calidad de nuestros productos, sistema de entrega, capacidad de respuesta y precios competitivos, todo ello en armonía con el ambiente.

1.5. Visión de la Empresa

“Lograr a mediano plazo un crecimiento y mejoramiento de nuestros sistemas productivos, del personal e información, orientados a alcanzar una mejor posición competitiva que satisfaga las expectativas de nuestros clientes en el mercado de consumo masivo e industrial en el ámbito nacional e internacional”.

1.6. Políticas de la Empresa

La Lucha, C.A, tiene el firme compromiso de satisfacer las necesidades de sus clientes y de mejorar continuamente sus productos. A través del aporte de los recursos, la participación del personal; nuestras acciones

diarias ejecutándolas con elevada vocación de servicio a los Clientes y comprometidos en mejorar la eficacia del sistema de gestión de calidad.

1.7 Actividades del Pasante

- Conocer las funciones de los trabajadores
- Manejar formatos para levantar descripciones de cargos.
- Conocer a los supervisores.
- Comprobar información con los supervisores.
- Revisar la estructura organizativa de la empresa.
- Realizar el análisis de los puestos o cargos.
- Revisar las descripciones de cargos.
- Mantener comunicación con el departamento de seguridad.
- Desarrollar datos ocupacionales relativos del cargo.
- Análisis de información de los resultados.
- Validación de resultados con actores claves (jefatura directa del cargo en cuestión).
- Identificar las principales tareas según sus funciones.
- Especificar los procedimientos de las tareas y/o funciones.
- Conocer listado de todo el personal administrativo.
- Determinación de naturaleza y especificar de las tareas y/o funciones.
- Elección de los métodos de análisis.
- Observación directa al personal.
- Cuestionario con preguntas para trabajadores.
- Realizar entrevista directa con los trabajadores.
- Llenado provisional de formatos manuscritos.
- Llenado de formatos de descripciones de cargos.

- Recibir revisión de correcciones de descripciones por parte de la gerente de RRHH.
- Presentación final de las descripciones firmadas.

1.8. Estructura Organizativa de la empresa

La empresa está dirigida por un conjunto de asociados que mediante reuniones de asamblea toman decisiones que son llevadas a cabo por el presidente de la institución el cual con ayuda de la junta directiva que no es más que un grupo de supervisores que contribuyen en la mejora con apoyo de las asesorías legales externas de abogados que distribuyen las ordenes a cada uno de los gerentes, supervisores y encargados de cada área de la empresa. Ver figura 1.

1.9. Estructura Organizacional General del Departamento del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo:

La organización del Departamento de Seguridad viene dada por diferentes aspectos. Teniendo en cuenta los recursos principalmente disponibles de la empresa, la mentalidad de la empresa y el convencimiento de la necesidad del departamento, entre otros, las funciones del director de Seguridad son un reto importante en su gestión, consiguiendo organizarlo, crearlo y ponerlo en funcionamiento. Ver figura 2.



Figura 1. Organigrama General de La Lucha, C.A.

Fuente: La Lucha, C.A 2018

Organigrama del Departamento Donde se Realizó las Pasantías

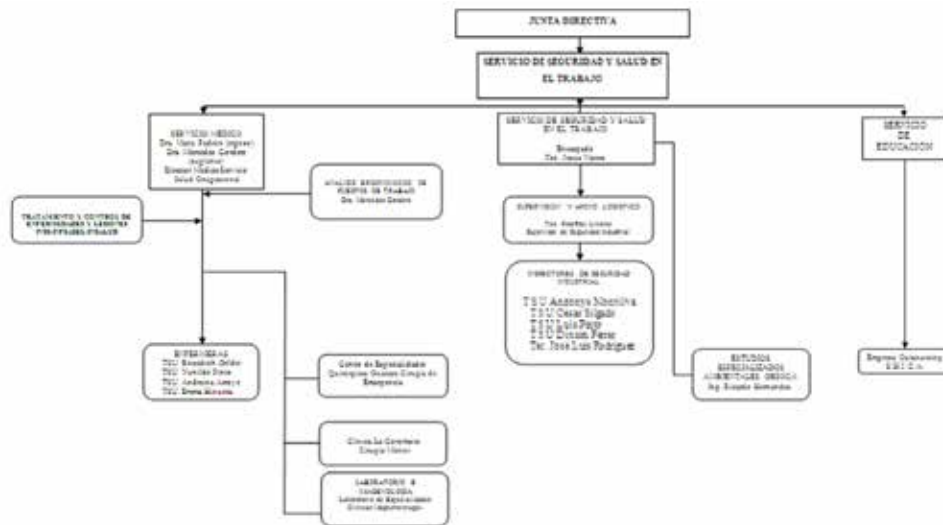


Figura 2. Organigrama del Dpto. de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente: La Lucha, C.A 2018

CAPÍTULO II

EL PROBLEMA

2.1. Planteamiento del Problema

Desde el origen del mundo en la época primitiva cuando los hombres comenzaron a formar grupos para alcanzar sus objetivos que resultaban inalcanzables de modo individual, como por ejemplo la caza, la pesca y la recolección. La gestión de los procesos ha sido fundamental para lograr la coordinación y la eficacia de todas las actividades realizadas por el ser humano. La organización y la división del trabajo trajeron como necesidad creación de patrones a seguir para gestionar personas.

Resulta oportuno estudiar la gestión de los recursos humanos como un cambio en concordancia con la dinámica del desarrollo social, influenciado por sucesos y filosofías como la revolución industrial, la administración científica y la psicología industrial.

En este sentido los estudios preliminares en el Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo (ADPT) coinciden con la revolución industrial en Europa y en Estados Unidos, Charles Babbage, en Europa, y Frederick Taylor en la Unión Americana fueron los primeros autores que plantearon que el trabajo podría y debía estudiarse de manera sistemática y en relación con algún principio científico.

En efecto, la revolución industrial estuvo caracterizada por el desarrollo rápido de la tecnología de producción, debido a la división y la especialización del trabajo, la producción en masa, mediante el

procedimiento de ensamble, así como la reducción del trabajo físico pesado. Con ella aparecieron métodos científicos aplicados a la ingeniería de producción y el desarrollo computarizado de control. Se considera que el “padre” de este movimiento fue Frederick Taylor. Taylor (2001) fue el quien propuso desarrollar una ciencia del trabajo y una Administración Científica a partir de los siguientes principios:

1. Organización del Trabajo
2. Selección y entrenamiento del trabajador
3. Cooperación y remuneración por rendimiento individual
4. Responsabilidad y especialización de los directivos en la planeación del trabajo”

En relación con el trabajo Carrillo, (2016:89) menciona que: “ actividad que se lleva cabo con la finalidad de recibir por medio de este, una bonificación negociada entre trabajador y patrono ” , en Venezuela está regida esta actividad por la Ley Orgánica del Trabajo, conocida por sus siglas como LOTTT, Extraordinario No. 6076 de fecha 07 de Mayo 2012 la cual es un referido instrumento legal que ahora tiene mucha más incidencia desde el punto de vista administrativo, pues los patronos tienen la enorme responsabilidad y el deber de adecuar sus procedimientos internos, a fin de satisfacer los cambios previstos en el nuevo régimen laboral.

Esta ley contempla que todo proceso social de trabajo, debe comenzar con la firma de un Contrato de Trabajo, el cual según la norma puede ser a tiempo determinado, indeterminado o para una obra determinada. En ese documento, se deben plasmar todas las "reglas del juego", es decir, se deben especificar todas las condiciones que giren en torno a la actividad que se va a realizar, el alcance de las mismas, entre otros aspectos de interés, dada las condiciones que anteceden.

Según, lo estipulado en el artículo 59 de la LOTTT el contrato de trabajo escrito se extenderá en dos ejemplares originales, uno de los cuales

se entregará al trabajador o trabajadora, mientras el otro lo conservará el patrono o la patrona. Este contendrá las especificaciones siguientes:

- Ü El nombre, apellido, cédula de identidad, nacionalidad, edad, estado civil, domicilio y dirección de las partes.
- Ü Personas jurídicas: deben incluir los datos correspondientes a su denominación, domicilio y la identificación de la persona natural que la represente.
- Ü La denominación del puesto de trabajo o cargo, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinará con la mayor precisión posible.
- Ü La fecha de inicio de la relación de trabajo.
- Ü La indicación expresa del contrato a tiempo indeterminado, a tiempo determinado o por una obra determinada.
- Ü La indicación del tiempo de duración, cuando se trate de un contrato a tiempo determinado.
- Ü La obra o la labor que deba realizarse, cuando se trate de un contrato para una obra determinada.
- Ü La duración de la jornada ordinaria de trabajo.
- Ü El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir.
- Ü El lugar donde deban prestarse los servicios.
- Ü La mención de las convenciones colectivas o acuerdos colectivos aplicables, según el caso.
- Ü El lugar de celebración del contrato de trabajo.
- Ü Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden las partes.
- Ü Los demás establecidos en los reglamentos de esta Ley.
- Ü El patrono o la patrona deberá dejar constancia de la fecha y hora de haber entregado al trabajador o trabajadora el ejemplar del contrato de trabajo mediante acuse de recibo suscrito por éste o ésta en un libro

que llevará a tal efecto, de conformidad con los reglamentos y resoluciones de esta Ley. El otro ejemplar del contrato de trabajo deberá ser conservado por el patrono o la patrona desde el inicio de la relación de trabajo hasta que prescriban las acciones derivadas de ella.

En este artículo 59 de la LOTTT se puntualizan todos los elementos que deben formar parte del contrato de trabajo, entre ellos: identificación de las partes, denominación del puesto de trabajo, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinará con la mayor precisión posible, fecha de inicio de la relación de trabajo, indicación del tiempo de duración, duración de la jornada, el salario estipulado y su forma de cálculo, el lugar donde deban prestarse los servicios y cualquier otro elemento lícito que acuerden las partes, así como también las, normativas como la Ley del IVSS, Sistema de Seguridad Social y la LOPCYMAT, (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo , publicada en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005) obligan al patrono(a) conocer determinados aspectos de los "cargos", a fin de identificar niveles de riesgo, condiciones de trabajo, clasificaciones, entre otros.

Cuando se logra establecer una relación transparente entre patrono y trabajador, todo esto bajo el cumplimiento o siguiendo la pauta establecida en la ley que lo rige, se puede predecir el éxito dentro en una empresa: En el caso de la empresa La Lucha C, A el éxito de esta organización depende en gran parte de las funciones que realiza el personal, para así alinearlos a la misión, visión, y los objetivos de la organización. Por otra parte, en el departamento de seguridad laboral para llevar a cabo la notificación de riesgos se hace necesario actualizar la información derivadas de los cargos,

para ello es importante levantar dicha información con la finalidad de reestructurar las descripciones de cargos.

2.2. Formulación del Problema

¿Cómo influye el levantamiento de información sobre descripciones de cargos para su reestructuración en el proceso de notificación de riesgos al personal de seguridad industrial en la empresa La Lucha, C.A.?

2.3. Objetivos de la Investigación

2.3.1. Objetivo General

Realizar el levantamiento de información sobre descripciones de cargos para su reestructuración en el proceso de notificación de riesgos al personal de seguridad industrial en la empresa La Lucha, C.A.

2.3.2. Objetivos Específicos

- Ø Diagnosticar la situación de la empresa La Lucha, C.A. en cuanto a la reestructuración de cargos.
- Ø Determinar los cargos que requieran el levantamiento de las descripciones de los mismos.
- Ø Presentar la información de las descripciones de cargos.

2.4. Justificación de la Investigación

El análisis de los puestos de trabajo es un proceso objetivo, en la medida en que no tiene en consideración a la persona que ocupa el puesto de trabajo, sino al puesto en sí. Aparece entonces el peligro que acecha a todo analista de puestos: perder la orientación y concentrarse en el titular del

puesto de trabajo en lugar de hacerlo en el propio puesto. Esta circunstancia también está presente en el proceso de valoración de los puestos de trabajo.

La importancia del presente informe radica que en una estructura organizativa correctamente diseñada todo puesto de trabajo responde a una necesidad de la organización, por consiguiente ha de esperarse una aportación de dicho puesto para con la organización; además debe superar ciertos criterios de productividad y calidad. Para lograr estos outputs, los puestos de trabajo están diseñados a partir de tareas, obligaciones y ocupaciones que han de ser desempeñadas mediante los procedimientos instaurados por la organización, los cuales han de responder a criterios de eficacia y eficiencia.

Finalmente señalar que en el desempeño de estas actividades están presentes una serie de factores mediáticos: la persona que ocupa el puesto de trabajo (conocimientos, habilidades, potencial, entre otros.), los medios necesarios para ejecutar las actividades (tecnología usada, herramientas disponibles.) las condiciones organizacionales (relaciones humanas, clima laboral.) y ambientales (lugar físico, iluminación, ruido, entre otros.).

De acuerdo a lo anteriormente este informe se justifica debido a que el análisis y descripción de los puestos de trabajo puede ser definido como el proceso de determinación, mediante la observación y el estudio, de los elementos componentes de un puesto específico, estableciéndose las responsabilidades, capacidades, requisitos físicos y mentales que exige, los riesgos que comporta y las condiciones ambientales en las que se desenvuelve.

2.5. Alcance

Esta investigación se basa en procedimientos establecidos para levantar información sobre descripciones de cargos ya existentes como lo son la recopilación de la información, entrevistas, unificación, discusión y acuerdo de los resultados entre los trabajadores y los patronos.

2.6. Limitaciones

El presente informe no presenta ningún tipo de limitaciones.

CAPITULO III

MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL

Este capítulo tiene como finalidad aclarar principios teóricos que dan soporte a la investigación realizada con respecto a las teorías que se han descrito al respecto. En el informe se señalarán los siguientes puntos: los antecedentes con respecto a investigaciones previas que tienen que ver con la situación planeada, bases teóricas, bases legales y definición de términos básicos.

3.1 Antecedentes de la Investigación

Calleja (2017), **“Manual Descriptivo de Cargos y funciones para la Coordinación de Alimentos y bebidas del sistema Teleférico de Mérida”**. el cual tuvo por objetivo General: Analizar la factibilidad de un Manual Descriptivo de Cargos y Funciones dirigido al Personal Administrativo y Operativo adscrito a la Coordinación de Alimentos y Bebidas del Sistema Teleférico de Mérida, investigación de tipo Proyectiva que consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un Manual de descripción de Cargos y Funciones para el personal adscrito a la Coordinación de Alimentos y Bebidas del Sistema Teleférico de Mérida.

Esta investigación tuvo de guía un diseño de campo, presento como conclusión que la creación del manual de cargos y funciones se realiza con el propósito de poseer en forma escrita y formal aspectos importantes para el departamento de Talento Humano de la empresa (Sistema Teleférico de

Mérida), ya que contribuyen a la consecución de los objetivos de la organización.

González (2016) con título: Informe de Pasantía **“Programa de reclutamiento y selección de personal basado en Competencias para la empresa Almacenes Minuetto Valencia C.A.** Estudiante de la Universidad José Antonio Páez investigación que fue de Campo en donde se aplicaron técnicas de recolección de datos a través de cuestionarios, observación y el análisis de resultados, concluyendo en un proyecto factible; se relaciona con el presente informe ya que refleja que para un proceso de recursos humanos como lo es el de Reclutamiento y Selección una base muy importante lo determina el análisis y descripciones de cargos, ya que concluye que es de suma importancia que todo el recurso humano que interviene en los procesos, tenga claro, sus responsabilidades y los resultados esperados por la organización.

Hernández y Plaza (2015) con el título: **“Evaluar el desempeño laboral de los empleados y proponer estrategias que aumenten el rendimiento de la empresa Sobre seguro Sociedad de Corretaje S.A.”**, ubicada en el municipio Baruta, estado Miranda - Universidad Nueva Esparta; utilizo el método de investigación de campo en donde los autores se entrevistaron con los supervisores inmediatos para verificar y evaluar el desempeño del personal. En sus conclusiones establece que los directivos de esta empresa deben tomar decisiones en cuanto a funciones y escala salarial en la empresa para así lograr un buen clima laboral y el éxito empresarial. Se relaciona con el presente informe, debido a que establece que las funciones de cada persona deben ser directamente proporcionales a

su sueldo o salario y dentro de sus recomendaciones esta elaborar las descripciones de cargo del personal.

Briceño (2014), Informe de Pasantía presentado ante la Ilustre Universidad Simón Bolívar, como requisito para optar al Título de Técnico Superior Universitario en Organización Empresarial, Titulado “**Elaboración de manuales de cargos y manuales de normas y procedimientos para la empresa Grupo Yoma**”, cuyo objetivo general fue actualizar las descripciones de cargo y elaborar los manuales de normas y procedimientos de las dos empresas pertenecientes al Grupo Yoma, investigación de Campo en donde la pasante recopilo la información en el centro de trabajo a través de entrevistas, encuestas y análisis documental;

3.2. Bases teóricas

Las bases teóricas constituyen un soporte científico, donde se condensará todo lo pertinente a la literatura que se tiene sobre el tema a investigar. Para la adecuada ejecución y desarrollo de todo trabajo de investigación es fundamental la sustentación teórica y dogmática de una serie de principios científicos que constituyen las bases teóricas. Es por esto que se presentan una variedad de conceptos que apoyan las propuestas descritas a lo largo del proyecto.

3.2.1 Descripciones de cargos

Fernández (2010) sostiene que las tendencias actuales de la Gestión de los Recursos Humanos se dirigen hacia enfoques sistemáticos prácticos, multidisciplinarios y participativos que consideran el Análisis y Descripción de los Puestos de Trabajo (ADPT) como una herramienta básica para el establecimiento de toda política de recursos humanos, pues casi todos las

actividades desarrolladas en dicha área, se basan de uno u otro modo en la información que proporciona este procedimiento.

Esto refiere que quienes desempeñan cargos realizan un conjunto de actividades establecidas en base al puesto de trabajo y nivel jerárquico que ocupan dentro de la estructura organizativa. Al respecto Fernández (2010) define un cargo como: “la asignación de deberes y responsabilidades, que le corresponde a cada persona que labora en el puesto de trabajo que conforma la estructura organizativa de una empresa”.

Por otra parte; la delimitación del cargo que desempeñará el recurso humano, se planifica dentro de un instrumento llamado Organigrama, que indicara organizada y específicamente, la función o cargo de cada uno de los miembros de la organización empresarial. Por su parte, González (2009:50), define la descripción de cargos como: “el proceso que consiste en enumerar las tareas o atribuciones que conforman un cargo asignado en cada puesto de trabajo de una empresa”. De modo, que se va detallando las tareas (qué hace el ocupante), la periodicidad de la ejecución (cuándo lo hace), los métodos aplicados para la ejecución (cómo lo hace) y los objetivos (por qué lo hace).

3.2.2 Procedimientos para la realización de la Descripción de Cargos

Los Gerentes de Administración de Personal consideran que las descripciones de cargos son una valiosa herramienta para llevar a cabo las funciones de recursos humanos, es por ello que se debe seguir una secuencia lógica para obtener información inherente a los cargos por parte del personal que labora en una organización o institución. El procedimiento

que se debe seguir según Chruden y Sherman (1999: 75), se menciona a continuación:

1. Ubicar la posición del cargo de acuerdo a sus funciones básicas en el nivel al cual le corresponda en la estructura organizativa.
2. Determinar dentro de la función básica de acuerdo a sus funciones básicas en el nivel al cual le corresponda en la estructura organizativa.
3. Identificar las funciones específicas que se derivan de la función principal.
4. Identificar las funciones genéricas que puedan afectar al cargo.
5. Verificar la guía que el cargo recibe en la organización, en su acción sobre cada función, esté dicha guía institucionalizada o no.
6. Complementar las funciones desarrolladas con aquellas actividades más significativas.
7. Determinar el entorno, tanto interno como externo de la empresa que incida de forma perceptible en la acción del cargo.

Para describir un cargo se tiene que conocer cuál es su estructura organizativa porque es aquí donde se identifica el lugar y nivel jerárquico, las obligaciones y las autoridades existentes dentro de ella; todo derivado a las funciones básicas y principales que pueden estar dadas en un cargo.(p.542).

3.2.3. Importancia y Beneficios de la Descripción de Cargos

La Descripción de Cargos es un instrumento que sirve para realizar la evaluación y clasificación de cargos debido a que ayudará a revelar los requerimientos del cargo que no son del todo válidos y en la administración salarial por el nivel del salario en el mercado, en los sistemas de promoción debido a que señala las responsabilidades de los trabajadores, permite al departamento de recursos humanos definir el perfil real de cualquier cargo, proporciona los fundamentos para discutir cualquier problema referente al trabajo, permite diseñar planes de capacitación y/o desarrollo, lo cual determina el tipo de entrenamiento y/o desarrollo del personal necesario, a fin de mejorar la calidad del trabajo realizado por los trabajadores, indica la relación de los cargos y sus funciones.

De igual forma, permite conocer con mayor exactitud las funciones que deben realizar los trabajadores, indicando con claridad todas sus responsabilidades, además de permitirle saber si está ejecutando sus tareas de forma adecuada e impide que el desarrollo de sus funciones interfiera en el campo de otros trabajadores.

3.2.4 Importancia de las descripciones en la prevención de riesgos

Gómez, Balkin y otros (1996), establece que para la descripción de cargos:

Se debe efectuar una auditoría interna, referente a la evaluación de la estructura organizativa, con la finalidad de convalidar los departamentos y dependencia que conforma la organización, luego se procede a realizar un análisis de cargos para determinar el número de personal, asignaciones, competencias, perfiles profesionales, educación, experiencia, esfuerzo físico y mental; además de las condiciones de trabajo correspondiente a los puestos de trabajo existente en la empresa u organismo. (p.456).

Desde esta perspectiva, la descripción de cargos requiere que en la organización tenga una estructura funcional, donde se tengan establecidas las responsabilidades, autorizaciones, competencias e interrelaciones con los diferentes cargos existentes en los puestos de trabajo; además determinar los perfiles que deben tener el personal para optar u ocuparlos. Por esto, la auditoría y el análisis de cargos suministrarán la información necesaria para proceder a la descripción de los cargos, los cuales están correlacionados a la

visión, misión y objetivos de la organización, cuya finalidad es de proceder a definir:

- Los procedimientos, equipos y materias que el empleado debe conocer.
- Alcance de su responsabilidad; magnitud de la discreción y período de control.
- Normas sobre desempeño y carga de trabajo.
- Relaciones; interfaces del cargo.
- Supervisión; relaciones de dependencia.
- Período de calificación, prueba y adiestramiento.
- Condiciones de trabajo.
- Promoción y oportunidades de carrera.

3.2.5 Notificación de Riesgos

Ramírez (2009) la define como: “La notificación de principios de prevención es fundamental en la práctica de la higiene industrial e indispensable para una planificación adecuada de la evaluación de riesgos y de la implantación de las estrategias de control”. (p.98). De allí, que un diseño adecuado de las medidas de control requiere la caracterización física de las fuentes contaminantes y de las vías de propagación de los agentes contaminantes. Por medio de la notificación se puede determinar los agentes que están presentes y en qué circunstancias, la naturaleza y magnitud de los efectos para la salud y el bienestar del trabajador a través de los accidentes y enfermedades ocupacionales.

3.3. Bases legales

De la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se tiene que establecer:

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Así mismo esto establece que todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Por otra parte, el Artículo 89 en el cual se describe que el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es

posible la transacción y convencimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social.

También el artículo 91 de esta ley reza que todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. Estas leyes confiere derechos a los trabajadores que en la empresa deben ser reconsideradas porque al actualizar la descripción de cargos, esto permitirán nuevas condiciones para los trabajadores, derechos esto contemplados en las diversas leyes.

Con respecto a la **Ley de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo** establece que:

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

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

Con respecto a la **Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras** esta refiere en el Capítulo II con respecto al contrato de trabajo:

Artículo 59. El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos ejemplares originales, uno de los cuales se entregará al trabajador o

trabajadora, mientras el otro lo conservará el patrono o la patrona. Este contendrá las especificaciones siguientes:

1. El nombre, apellido, cédula de identidad, nacionalidad, edad, estado civil, domicilio y dirección de las partes.
2. Cuando se trate de personas jurídicas, los datos correspondientes a su denominación y domicilio y la identificación de la persona natural que la represente.
3. La denominación del puesto de trabajo o cargo, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinará con la mayor precisión posible.
4. La fecha de inicio de la relación de trabajo.
5. La indicación expresa del contrato a tiempo indeterminado, a tiempo determinado o por una obra determinada.
6. La indicación del tiempo de duración, cuando se trate de un contrato a tiempo determinado.
7. La obra o la labor que deba realizarse, cuando se trate de un contrato para una obra determinada.
8. La duración de la jornada ordinaria de trabajo.
9. El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir.
10. El lugar donde deban prestarse los servicios.
11. La mención de las convenciones colectivas o acuerdos colectivos aplicables, según el caso.
12. El lugar de celebración del contrato de trabajo.

13. Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden las partes.

14. Los demás establecidos en los reglamentos de esta Ley.

El patrono o la patrona deberá dejar constancia de la fecha y hora de haber entregado al trabajador o trabajadora el ejemplar del contrato de trabajo mediante acuse de recibo debidamente suscrito por éste o ésta en un libro que llevará a tal efecto, de conformidad con los reglamentos y resoluciones de esta Ley. El otro ejemplar del contrato de trabajo deberá ser conservado por el patrono o la patrona desde el inicio de la relación de trabajo hasta que prescriban las acciones derivadas de ella.

3.4. Definición de Términos Básicos

Análisis de Cargo: factores extrínsecos, del cargo es decir los requisitos que el cargo exige a su ocupante para poder ejercerlo.

Atribución: actividad individual que ejecuta el ocupante de un cargo, referida a cargos más diferenciados, ya que la atribución requiere de más esfuerzo intelectual.

Cargo: es la designación de la actividad que llevara a cabo un trabajador dentro de una organización empresarial.

Notificación de riesgos: requiere de la percepción subjetiva que el trabajador tiene y las consecuencias reales que el factor riesgo provoca en su salud y seguridad. Debido a que, de nada vale identificar un riesgo y proponer soluciones técnicas si el trabajador no toma conciencia de la gravedad del mismo. Por lo que emitir su opinión es importante por el éxito de la aplicación de medidas correctivas.

Puesto de trabajo: lugar dentro de una organización, que ocupara cada trabajador de la misma, de acuerdo a su capacidad y jerarquía.

Riesgos: se conoce como la probabilidad de obtener un resultado desfavorable como consecuencia de la exposición a un evento que puede ser casual, fortuito o inseguro es muy importante que exista la evaluación de puestos de trabajo con la debida notificación de riesgos a cada trabajador y que éste firme en señal de conocimiento la carta de notificación de riesgo. Igualmente es primordial el adiestramiento que tenga o requiera el trabajador en la ejecución de sus funciones.

Seguridad Industrial: es el conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas para prevenir accidentes y controlar riesgos que puedan ocasionar daños a personas, medio ambiente, equipos y materiales.

Tarea: actividad individual que ejecuta el ocupante del cargo, normalmente es la actividad

CAPITULO IV

FASES METODOLOGICAS

4.1 FASE I. Diagnóstico de la situación de la empresa La Lucha, C.A. en cuanto a la reestructuración de cargos.

Se realiza la inspección mediante la observación directa. Para Ramírez, (2014:89): “La inspección que se hace directamente a un fenómeno dentro del medio en que se presenta, a fin de contemplar todos los aspectos inherentes a su comportamiento y características dentro de su campo”. Por tanto se interpreta como la interrelación del investigador y el objeto de la investigación para familiarizarse con todos sus componentes y procesos.

4.2. FASE II. Determinación de los cargos que requieran el levantamiento de las descripciones de los mismos.

Para llevar a cabo esta fase, es necesario tener en cuenta la población y muestra a través de las cuales se obtendrá la información. En cuanto a la población Arias (2006:81), define población como “un conjunto finito o infinito de elementos con característica comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”. En el caso actual se trata de una población finita, ya que “se conoce la cantidad de unidades que la integran”, y estará representada por las cinco (05) personas que laboran en el departamento de seguridad industrial.

Acerca de la muestra dice Arias (2006:83), es “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. En el caso que nos ocupa se trata de un muestreo de tipo intencional u ofimático, ya que “los elementos son escogidos con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador” según lo establece Arias (2006); De manera que el investigador seleccionará a todos los trabajadores que forman parte de dicho departamento.

De igual forma, se aplicará la técnica de la encuesta, a través del instrumento cuestionario. Al respecto Arias (2006:72), considera que la encuesta “es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos”. Es así como esta es la técnica más adecuada ya conocer de la muestra la información requerida. Tal como se señaló anteriormente, el instrumento que se realizará será un cuestionario, según Arias (2006), se realiza de forma escrita mediante un formato en papel que contiene una serie de preguntas. En la presente investigación se realizará un cuestionario de preguntas cerradas. Sobre esto Arias (2006), considera que este tipo de cuestionarios establecen previamente las opciones de respuestas que puede elegir el encuestado, por lo que en la presente investigación se utilizará un cuestionario de preguntas dicotómicas, con solo dos opciones de selección.

4.3 FASE III. Presentar la información de las descripciones de cargos.

Para la realización de esta fase es necesario el levantamiento de información sobre las descripciones de cargos para luego proceder a la reestructuración de las mismas. Lo que permitirá lograr el proceso de notificación de riesgos mediante una serie de pasos o procedimientos.

CAPITULO V

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

5.1. Interpretación de los Resultados Obtenidos

El presente capitulo presenta la interpretación de los resultados obtenidos por medio de los métodos de recolección (observación directa y cuestionario).

N°	Aspectos a evaluar	SI	NO
1	Existe alguna documentación en manos de los trabajadores que le indique que funciones debe realizar o que actividades realizo en ese día	X	
2	Sigue las instrucciones en cuanto al uso adecuado y oportuno de los equipos de seguridad industrial		X
3	Considera usted que las condiciones en que realiza su trabajo pueden ocasionarles accidentes se trabajo	X	
4	Sigue las instrucciones de su supervisor, en lo que se refiere a las pautas de la producción diaria, pero este no lo puede evaluar ya que no existe ningún procedimiento establecido		X

Fuente: Patacón (2019).

Análisis: El resultado obtenido de la observación directa en la en el departamento de seguridad Industrial, es aunque existe un documento de referencia que oriente al personal sobre las funciones o tareas, ya que las descripciones de cargos que se encuentran les hace falta la notificación de riesgos. Además, se debe mencionar que dentro del puesto de trabajo se encuentran condiciones ambientales que podrían ocasionar accidentes de trabajo por lo tanto, se debe tener especial cuidado en el uso de las medidas de seguridad industrial pertinentes a cumplir en el puesto de trabajo. Para finalizar, no existe un procedimiento para que el supervisor evalúe al trabajador debido que este no sigue las instrucciones en cuanto a las pautas de producción diaria.

5.2 Análisis del cuestionario

1. ¿Poseen descripciones de cargos que les indique a los trabajadores las funciones y procedimientos de las actividades que desempeña en el área de seguridad industrial?

Cuadro No. 1: Descripción de cargos, funciones y procedimientos

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	05	100%
No	0	0%
TOTALES		100%

Fuente: Patacón (2019).

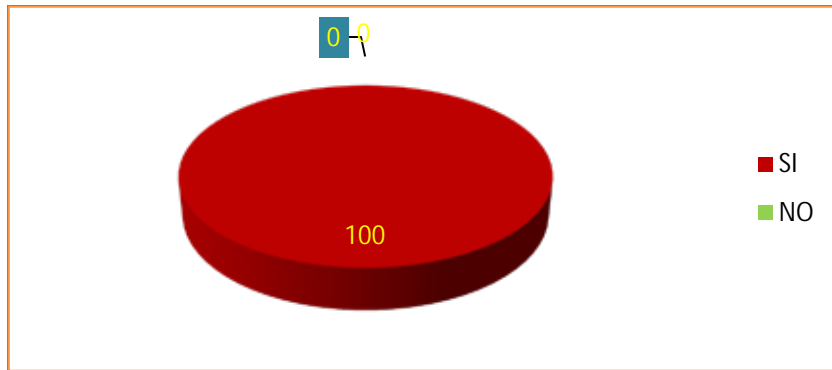


Gráfico N°. 1 Descripción de cargos, funciones y procedimientos

Análisis: Con la información suministrada queda en evidencia que Poseen descripciones de cargos que les indique a los trabajadores las funciones y procedimientos de las actividades que desempeña en el área de seguridad industrial.

2. ¿Al momento de ingresar al personal se les informa por escrito sus actividades o funciones?

Cuadro No. 2: Actividades o funciones

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	05	100%
TOTALES		100%

Fuente: Patacón (2019).

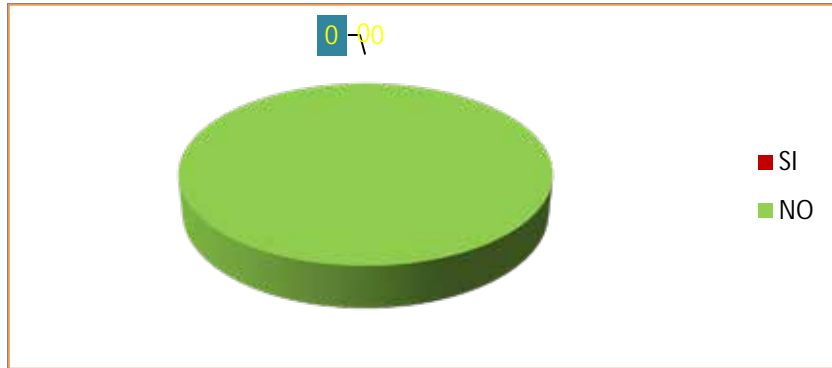


Gráfico N°. 2 Actividades o funciones

Análisis: Los resultados obtenidos señala que el 100% de la población encuestada no tiene clara sus funciones específicas debido a que si tienen las descripciones de cargos sin embargo al momento de ingresar no se le informa por escrito las responsabilidades que cada quien debe ejercer.

3. ¿Tiene conocimiento acerca de los riesgos a los que se expone en su puesto de trabajo?

Cuadro No. 3: Riesgos

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	03	90%
No	02	10%
TOTALES		100%

Fuente: Patacón (2019).

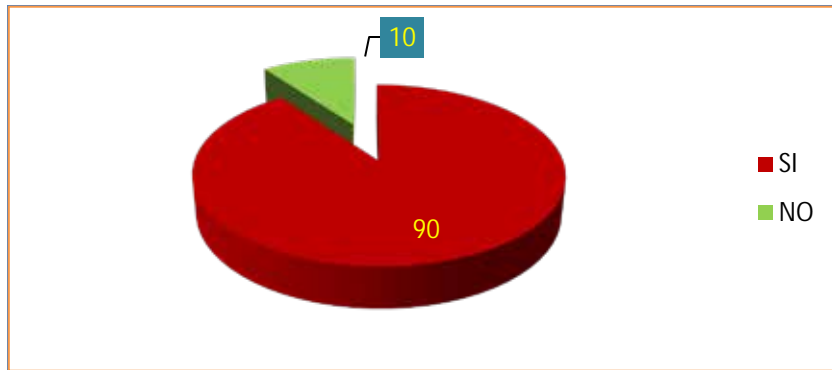


Gráfico N°. 3 Riesgos

Análisis: Un 90% de los encuestados argumenta que tiene conocimiento acerca de los riesgos a los que se expone en su puesto de trabajo, sin embargo un 10% dijo que no. Por lo tanto, es necesario que los trabajadores informen a los mismos sobre aquellos factores de riesgos presentes en su puesto de trabajo.

4. ¿Considera usted que en su puesto de trabajo pueden presentarse peligros?

Cuadro No. 4: Puesto de trabajo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	05	100%
No	0	0%
TOTALES		100%

Fuente: Patacón (2019).

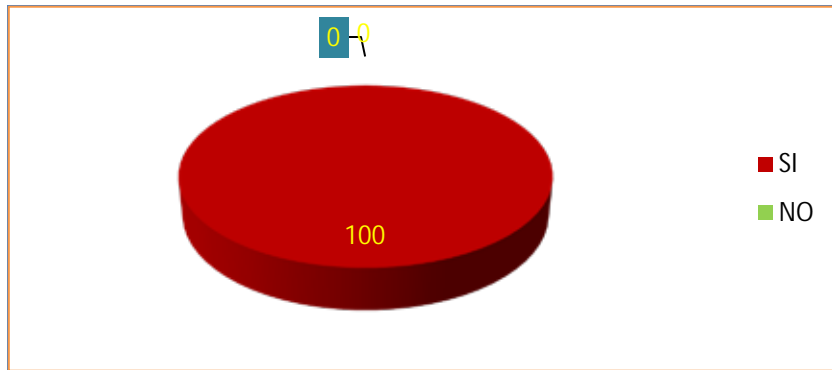


Gráfico N°. 4 Puesto de Trabajo

Análisis: El 100% de los encuestados argumenta que en su puesto de trabajo pueden presentarse peligros. Lo que demuestra lo importante de mantener informado al trabajador sobre aquellos peligros que puedan atentar contra su seguridad. Además, es necesario que se encuentre dicha información en las descripciones de cargo.

5. ¿Existe actualmente algún registro que describa o evalúe el desempeño de los trabajadores?

Cuadro No. 5: Desempeño de los trabajadores

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	05	100%
TOTALES		100%

Fuente: Patacón (2019).

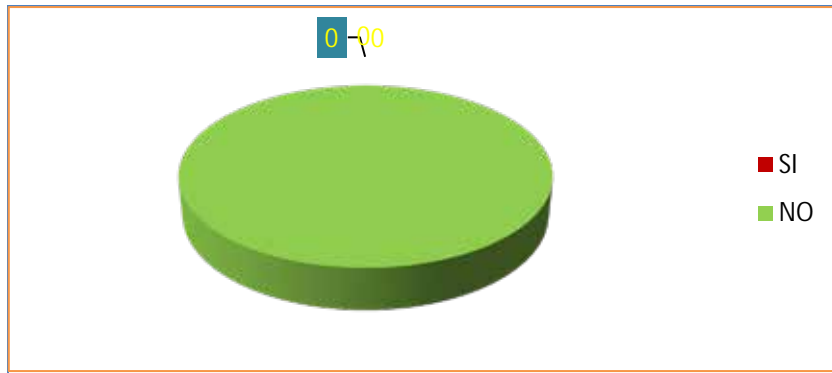


Gráfico N°. 5 Desempeño de los trabajadores

Análisis: El 100% del personal encuestado, manifestó que no existen registros que dejen por escrito la evaluación de sus desempeños por lo que no son ni estimulados ni motivados a seguir haciendo el trabajo que por fidelidad a la empresa desempeñan a diario.

6. ¿Utiliza los equipos de protección personal en su puesto de trabajo?

Cuadro No. 6: Equipos de Protección Personal

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	03	90%
No	02	10%
TOTALES		100%

Fuente: Patacón (2019).

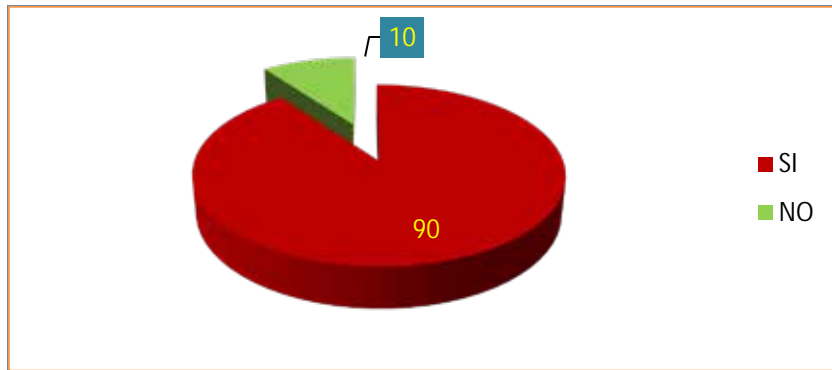


Gráfico N°. 6 Equipos de Protección Personal

Análisis: Un 90% de los encuestados contestan que Utiliza los equipos de protección personal en su puesto de trabajo; sin embargo un 10% dijo que no. De allí, que relevante informar al trabajador sobre el uso obligatorio de los equipos de protección personal. Al respecto, la Norma Técnica 01-2008 explica: La empleadora o el empleador, en cumplimiento del deber general de prevención, protección de la vida y la salud en el trabajo, debe establecer políticas y ejecutar acciones que permitan el control total de las condiciones inseguras e insalubres de trabajo, estableciendo como prioridad el control en la fuente u origen. En caso de no ser posible, se deberán utilizar las estrategias de control en el medio y controles administrativos, dejando como última instancia la utilización de Equipos de Protección Personal (EPP) de acuerdo a los procesos peligrosos existente.

7. ¿Considera que aplica medidas preventivas durante la ejecución de sus actividades en su puesto de trabajo?

Cuadro No. 7: Medidas preventivas

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	05	100%
TOTALES		100%

Fuente: Patacón (2019).

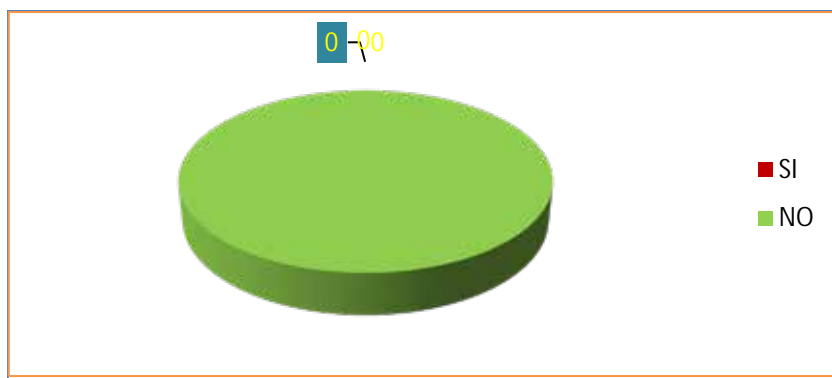


Gráfico N°. 7 Medidas preventivas

Análisis: Los encuestados en su totalidad responden que no aplica medidas preventivas durante la ejecución de sus actividades en su puesto de trabajo. En tal sentido, es pertinente proponer una herramienta preventiva y correctiva que permita informar al trabajador sobre los posibles procedimientos a seguir para la prevención y minimización de riesgos.

8. ¿Poseen los conocimientos y destrezas necesarios para la realización de su trabajo?

Cuadro No. 8: Conocimientos y destrezas

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	05	100%
No	0	0%
TOTALES		100%

Fuente: Patacón (2019).

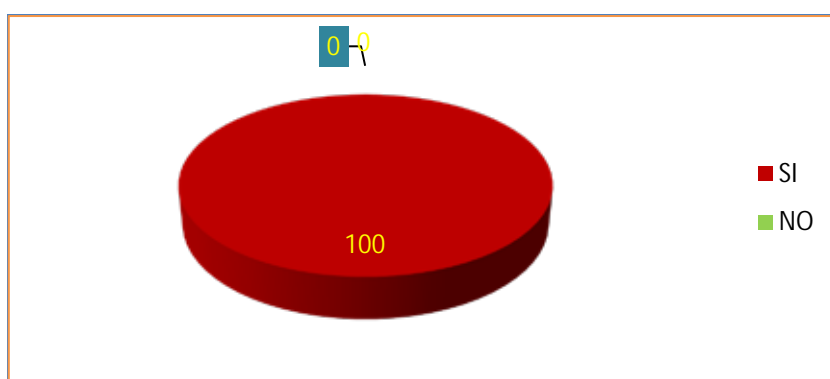


Gráfico N°. 8 Conocimientos y destrezas

Análisis: Los encuestados en su totalidad responden que poseen los conocimientos y destrezas necesarios para la realización de su trabajo. De allí, que se podría aprovechar esta fortaleza para incluir en sus descripciones de cargos la promoción de la seguridad en el trabajo.

9. ¿Considera que en su puesto de trabajo se podrían generar accidentes derivados de las actividades que realizan?

Cuadro No. 9: Accidentes

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	05	100%
No	0	0%
TOTALES		100%

Fuente: Patacón (2019).

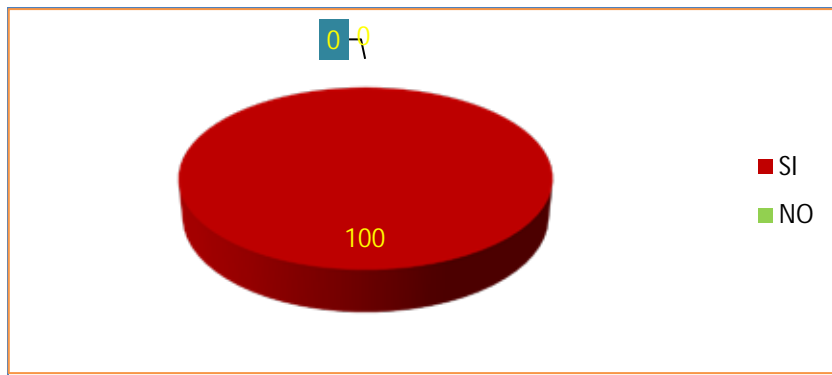


Gráfico N° 9 Accidentes

Análisis: Los encuestados en su totalidad afirman que en su puesto de trabajo se podrían generar accidentes derivados de las actividades que realizan. De manera que, es necesario establecer normas preventivas con el fin de evitar el accidente y sus consecuencias en el trabajador.

10. ¿Considera pertinente que en las descripciones de cargo se deben incluir la notificación de riesgos?

Cuadro No. 10: Notificación de riesgos

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	05	100%
No	0	0%
TOTALES		100%

Fuente: Patacón (2019).

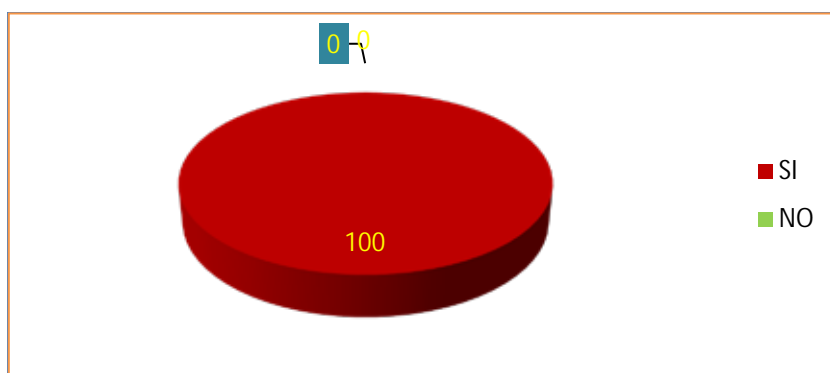


Gráfico N°. 10 Notificaciones de riesgos

Análisis: Los encuestados en su totalidad argumentan que es pertinente que en las descripciones de cargo se deben incluir la notificación de riesgos.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

6.1 Descripción de la propuesta

La presente propuesta tiene como propósito el levantamiento de información sobre descripciones de cargos para su reestructuración en el proceso de notificación de riesgos al personal de seguridad industrial en la empresa LA LUCHA, C.A. debido a que el Sistema de Gestión de la prevención de riesgos laborales es la parte del sistema general de gestión de la organización que define la política de prevención y que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para llevar a cabo dicha política.

Como en cualquier sistema de gestión, uno de los principios básicos es que sea documentado. Ello permite disponer de los procedimientos necesarios para establecer la manera correcta de realizar determinadas actividades o tareas, que son del todo necesarias, y el control de su eficacia. Mediante los adecuados registros documentales se podrían medir resultados y parámetros de las actividades realizadas para alcanzarlos. Ello es fundamental en todo proceso de mejora continua en el que toda organización debiera estar inmersa con vistas a asegurar su adecuación a las necesidades que la sociedad exige y por ello, su pervivencia.

6.2 Objetivos de la Propuesta

- Ø Verificar las descripciones de cargos existentes en el departamento de seguridad industrial.

- Ø Establecer los criterios, pautas y procedimientos fundamentales que soporten la notificación de los principios de prevención.
- Ø Diseñar el formato que contiene la información relacionada con notificación de principios de condiciones inseguras.

6.3 Justificación de la Propuesta

Con el fin de identificar las fuentes generadoras de accidentes y enfermedades ocupacionales para poder tomar acciones preventivas que contribuyan a la mejora de las condiciones inseguras del proceso de trabajo para resguardar la seguridad de los trabajadores es necesario el levantamiento de información sobre descripciones de cargos para su reestructuración en el proceso de notificación de riesgos al personal de seguridad industrial en la empresa LA LUCHA, C.A.

Dicha propuesta es importante ya que permite la elaboración de las notificaciones de los principios de prevención de las condiciones inseguras por puesto de trabajo para minimizar los accidentes y enfermedades ocupacionales en las áreas de trabajo y de esta manera se pueda garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente adecuado y propicio para la ejecución de las actividades del proceso de trabajo.

Por otro lado, las implicaciones legales del estudio es necesario mencionar; ya que cuando a los trabajadores se les informa por escrito a través de un documento o formato de la notificación de los principios de la prevención de las condiciones inseguras e insalubres a los que están expuestos por acción de los agentes físicos el empleador cumple con sus

deberes de acuerdo con la normativa legal en materia de seguridad y salud laboral.

6.4 Desarrollo de la Propuesta

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

Objetivo del departamento:


- Ø Asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique la salud de este; producto de la actividad laboral y de las condiciones en que esta se efectuó.
- Ø Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.
- Ø Velar por el cumplimiento de los principios normativos legales en la ejecución de los procesos técnicos al área de la legislación del trabajo y seguridad social.

Requerimientos para desempeñar los diferentes cargos que componen el departamento:

El Especialista en Seguridad Industrial es un profesional capaz de identificar riesgos profesionales generadores de accidentes de trabajo, proponer controles y establecer actividades de seguimiento, mejora y mitigación de la accidentalidad. Está capacitado para desempeñarse con alto

criterio y credibilidad en sus funciones a realizar asumiendo con responsabilidad y liderazgo las siguientes ocupaciones: Asesor y consultor en Seguridad Industrial; Coordinador de programas de Seguridad Industrial en las diferentes actividades económicas; Jefe de departamento de Seguridad en la industria; Supervisor de Seguridad en cualquier tipo de industria.

A continuación se presentan las descripciones de cargos del departamento de seguridad industrial.

	DESCRIPCION DEL PUESTO DE TRABAJO	Código:	34095
		Edición:	1
		Fecha:	Diciembre 2018
DENOMINACION DEL PUESTO: Coordinador de Seguridad Industrial			
Organigrama: <pre> graph LR A[Dpto. SSL] --- B[Coordinador de SSL] B --- C[Analista SSL] </pre>			
OBJETIVO PRINCIPAL DEL PUESTO: El Especialista en Seguridad Industrial es un profesional capaz de identificar riesgos profesionales generadores de accidentes de trabajo, proponer controles y establecer actividades de seguimiento, mejora y mitigación de la accidentalidad			
Funciones: <ul style="list-style-type: none"> · colaborar en la evaluación de riesgos industriales y de seguridad en el trabajo · evaluar y analizar los costes de seguridad · controlar la gestión mediante auditorías internas · asesorar a la dirección sobre las medidas preventivas de salud; de la prestación de primeros auxilios en caso de accidentes; de las evaluaciones higiénicas en puestos de trabajo; de la previsión y seguimiento de la implantación de medidas de actuación programadas. 			
CONOCIMIENTO O EXPERIENCIA PARA EL CARGO			
T.S.U. en Seguridad Industrial			
Licenciado en Administración gerencial			
Habilidades			
Altos Valores Morales y responsabilidad Habilidades en resolución de conflictos Buen manejo de las relaciones Gestión del tiempo Ser diligente y eficiente			

Fuente: Dpto. de RRHH de LA LUCHA C.A.

EXPERIENCIA PREVIA RELACIONADA CON EL CARGO
<p>Analizar información Facilidad de expresión Redactar informes. Asesorar e interpretar planos.</p>
CONOCIMIENTOS PREVIOS RELACIONADOS CON EL CARGO
<p>Higiene y Seguridad Laboral. Leyes y reglamentos de Higiene y Seguridad Industrial.</p>
RELACIONES QUE ESTABLECE CON OTRA AREA
<p>Internas: gerencia, producción u operaciones, Recursos Humanos, mantenimiento, planificación, entre otros.</p>
<p>Externas: El cargo mantiene relaciones frecuentes con Instituciones y entes públicos y privados, a fin de apoyar y/o ejecutar lo relativo al área; exigiéndose para ello una buena habilidad para negociar y obtener cooperación.</p>

Fuente: Dpto. de RRHH de LA LUCHA C.A





Empresa LA LUCHA C.A

**NOTIFICACION DE LOS PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DE CONDICIONES
INSEGURAS E INSALUBRES**



NOMBRE DEL TRABAJADOR: (Coordinador de Seguridad Industrial)

La empresa., **LA LUCHA C.A** a fin de dar cumplimiento a lo descrito en el artículo 56, numeral 3 y 4 de la vigente Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), cumple con informarle que por motivo del desempeño de sus _____ labores como: _____, en, **LA LUCHA C.A** .. usted podría estar expuesto a los siguientes condiciones inseguras:


Fuente: Patacón (2018).

RIESGOS ASOCIADOS AL PUESTO			
RIESGOS	AGENTE DE RIESGOS	EFECTOS PROBABLES PARA LA SALUD	MEDIDAS DE PREVENCIÓN
FISICOS Caídas a un mismo nivel. 	-Obstáculos en el área de trabajo y fuera del área de trabajo. -Objetos sobresalientes en áreas de circulación.	Contusión, esguince, fractura, dislocación, herida, magulladuras, hematomas, excoriaciones.	Exigir cumplimiento de la normativa legal en condiciones de seguridad en el trabajo. Exigir programas de orden y limpieza.
Caída a otro nivel. 	Superficies que presenten desniveles. -Escaleras verticales y convencionales. -Superficies ubicadas en alturas. -Uso inadecuado de unidades de transporte.	Heridas, contusiones, rasguños, en miembros superiores e inferiores; y en diferentes partes del cuerpo.	Exigir cumplimiento de la normativa legal en condiciones de seguridad en el trabajo. Exigir programas de orden y limpieza.

Fuente: Patacón (2018).

RIESGOS ASOCIADOS AL PUESTO			
RIESGOS	AGENTE DE RIESGOS	EFFECTOS PROBABLES PARA LA SALUD	MEDIDAS DE PREVENCIÓN
FISICOS Golpeado por o con 	-Objetos (mobiliario, cajas, entre otros). -Fuentes de trabajo demasiado pequeñas y accesos limitados. -Equipos y accesorios de las instalaciones.	-Traumatismo local generalizado. -Heridas, lesión ocular, fractura	Exigir cumplimiento de la normativa legal en materia de protección de los trabajadores como los EPP. Notifique cualquier condición irregular al momento de cumplir con su trabajo. Exigir cumplimiento de la normativa legal en materia relacionada con los procedimientos de trabajo seguro.
Aprisionado entre 	-Cajas, puertas y mobiliario. -Máquina y equipos que ejerzan presión sobre el material que procesan.	Torceduras, fracturas, esguinces -Rasguños, excoriaciones -Cortaduras, heridas abiertas -Pérdida de un miembro (dedo, mano, brazo, pie u otro). -Afecciones respiratorias	Notifique cualquier condición irregular al momento de cumplir con su trabajo. Exigir cumplimiento de la normativa legal en materia relacionada con los procedimientos de trabajo seguro.

Fuente: Patacón (2018).

RIESGOS ASOCIADOS AL PUESTO			
RIESGOS	AGENTE DE RIESGOS	EFECTOS PROBABLES PARA LA SALUD	MEDIDAS DE PREVENCIÓN
Disergonómicos 	-Posturas Forzadas. -Movimientos repetitivos -Sedestación y Bipedestación.	-Lumbalgias, cefaleas, hernias, neuritis, dorsalgias, calambres. -Mareos, taquicardias. - Síndrome del túnel Carpiano -Tendinitis de la extremidad superior. -Pérdida de la agudeza visual.	Tome agua fresca frecuentemente En caso de sentir síntomas de fatiga o descompensación (mareos, dolor de cabeza, sofocación) interrumpa la labor y notifique a su supervisor inmediato. Ejecute los procedimientos adecuados cuando se encuentre mucho tiempo parado y sentado.
Riesgo Psicosocial Factores psicosociales propios del trabajo	-Conflictos personales u organizacionales.- Trabajo bajo presión -Estrés Laboral	-Malestar, fatiga. -Ansiedad. -Irritabilidad. -Trastornos mentales. -Apatía. -Hipertensión arterial	Notifique cualquier condición irregular al momento de cumplir con su trabajo.

Fuente: Patacón (2018).

Omisis...

Las condiciones inseguras pueden causarle daño a la salud, o incluso la muerte, si no observa estrictamente los principios de la prevención y seguridad antes mencionados y cualquier otro que establezca con el objeto primordial de protegerlo.

Cuando Ud., considere, basado en la información y experiencia, que una tarea de trabajo implica un PELIGRO INMINENTE para su salud o su vida. Ud. Debe informarlo inmediatamente al delegado o delegada de prevención y a su supervisor directo para que la situación sea corregida y para ser orientada (o) en la forma segura de cómo debe realizarse la tarea propuesta. Usted está obligado a asistir o recibir las instrucciones y formación que Administración IPASME Valencia, periódicamente organiza e imparte en materia de higiene, seguridad y salud laboral, cuando sea elegido para participar.

Se les recuerda que el incumplimiento o inobservancia por parte del trabajador, durante el desempeño de sus funciones, de las políticas, planes y programas de seguridad y prevención, así como de los compromisos y reglamentos internos en esas materias, vigentes en la empresa **LA LUCHA C.A** o que entraren en vigencia en el futuro, podrían causar accidentes, enfermedades y/o molestias en su área de trabajo, y que según la LOPCYMAT, tales incumplimientos o inobservancias por parte del trabajador son considerados individualmente CAUSALES DE DESPIDO JUSTIFICADO, de acuerdo a lo establecido en el ARTICULO 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores (LOTTT), que reza: "Serán Causas justificadas de despido los siguientes hechos del trabajador o trabajadora".

Fuente: Patacón (2018).

d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y seguridad laboral.

...Omisis...

i) Falta grave a las obligaciones que imponen la relación de trabajo...

La firma de este documento es señal de conformidad a su contenido

Firma y C.I. del Trabajador

Firma y C.I. del Empleador

Fecha: __/__/__


Fecha: __/__/__

.REVISADO / APROBADO		
Comité de Seguridad y Salud Laboral.		
DELEGADOS DE PREVENCION		
	Firma:	
REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR		
	Firma:	

NOTIFICADO.

NOTIFICADOR.

Fuente: Patacón (2018).

	DESCRIPCION DEL PUESTO DE TRABAJO	Código:	34095
		Edición:	1
		Fecha:	Diciembre 2018
DENOMINACION DEL PUESTO: Analista de Seguridad Industrial			
Organigrama: <div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center; gap: 20px; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; text-align: center;">Dpto. SSL</div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin: 0 5px;"></div> <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; text-align: center;">Coordinador de SSL</div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin: 0 5px;"></div> <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; text-align: center;">Analista SSL</div> </div>			
OBJETIVO PRINCIPAL DEL PUESTO: Realizar estudios en materia de Higiene y Seguridad Industrial, diseñando, analizando y desarrollando proyectos de investigación, a fin de prevenir, corregir y minimizar los riesgos de accidentes laborales dentro de la organización.			
Funciones: <ul style="list-style-type: none"> •Diseña y participa en el desarrollo de ensayos y proyectos de investigación del área. •Elabora programas para el cálculo de sistemas e instalaciones requeridas así como de inducción, orientación y otros relacionados con el área. •Recaba, analiza y tabula datos estadísticos de riesgos ocupacionales. •Promueve y controla el cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad Industrial dentro de la Institución. •Supervisa y evalúa el diseño de planos de ingeniería y obras civiles a ser ejecutadas en la Institución. •Participa en el diseño, desarrollo y divulgación de información dirigida a la prevención de accidentes, seguridad y manejo de equipos. •Inspecciona las condiciones de los equipos e instalaciones. •Coordina, conjuntamente con otras Instituciones, el desarrollo de programas del área. •Asesora y evacúa consultas técnicas en el área de su competencia. 			

<ul style="list-style-type: none"> •Participa en la elaboración de normas y procedimientos relacionados con el área. •Participa en comisiones y/o equipos interdisciplinarios relacionados con el área. •Diseña equipos del área requeridos por la Institución. •Participa en la elaboración del anteproyecto de presupuesto de la Unidad. •Participa en eventos relacionados con el área. •Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la organización. •Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía. •Elabora informes periódicos de las actividades realizadas. •Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.
CONOCIMIENTO O EXPERIENCIA PARA EL CARGO
T.S.U. en Seguridad Industrial Licenciado en Administración gerencial
HABILIDADES
Altos Valores Morales y responsabilidad Habilidades en resolución de conflictos Buen manejo de las relaciones Gestión del tiempo Ser diligente y eficiente

Fuente: Dpto. RRHH LA LUCHA C.A



Empresa LA LUCHA C.A

**NOTIFICACION DE LOS PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DE CONDICIONES
INSEGURAS E INSALUBRES**


NOMBRE DEL TRABAJADOR: (Coordinador de Seguridad Industrial)

La empresa., **LA LUCHA C.A** a fin de dar cumplimiento a lo descrito en el artículo 56, numeral 3 y 4 de la vigente Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), cumple con informarle que por motivo del desempeño de sus labores



como: _____, en,

LA LUCHA C.A .. usted podría estar expuesto a los siguientes condiciones inseguras:

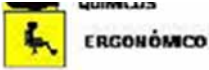
Fuente: Patacón (2018).

RIESGOS ASOCIADOS AL PUESTO			
RIESGOS	AGENTE DE RIESGOS	EFFECTOS PROBABLES PARA LA SALUD	MEDIDAS DE PREVENCIÓN
FISICOS Caídas a un mismo nivel 	-Obstáculos en el área de trabajo y fuera del área de trabajo. -Objetos sobresalientes en áreas de circulación.	Contusión, esguince, fractura, dislocación, herida, magulladuras, hematomas, excoriaciones.	Exigir cumplimiento de la normativa legal en condiciones de seguridad en el trabajo. Exigir programas de orden y limpieza.
Caída a otro nivel 	Superficies que presenten desniveles. -Escaleras verticales y convencionales. -Superficies ubicadas en alturas. -Uso inadecuado de unidades de transporte.	Heridas, contusiones, rasguños, en miembros superiores e inferiores; y en diferentes partes del cuerpo.	Exigir cumplimiento de la normativa legal en condiciones de seguridad en el trabajo. Exigir programas de orden y limpieza.

Fuente: Patacón (2018).

RIESGOS ASOCIADOS AL PUESTO			
RIESGOS	AGENTE DE RIESGOS	EFFECTOS PROBABLES PARA LA SALUD	MEDIDAS DE PREVENCIÓN
FISICOS Golpeado por o con 	-Objetos (mobiliario, cajas, entre otros). -Fuentes de trabajo demasiado pequeñas y accesos limitados. -Equipos y accesorios de las instalaciones.	-Traumatismo local generalizado. -Heridas, lesión ocular, fractura	Exigir cumplimiento de la normativa legal en materia de protección de los trabajadores como los EPP. Notifique cualquier condición irregular al momento de cumplir con su trabajo. Exigir cumplimiento de la normativa legal en materia relacionada con los procedimientos de trabajo seguro.
Aprisionado entre 	-Cajas, puertas y mobiliario. -Máquina y equipos que ejerzan presión sobre el material que procesan.	Torceduras, fracturas, esguinces -Rasguños, excoriaciones -Cortaduras, heridas abiertas -Pérdida de un miembro (dedo, mano, brazo, pie u otro). -Afecciones respiratorias	Notifique cualquier condición irregular al momento de cumplir con su trabajo. Exigir cumplimiento de la normativa legal en materia relacionada con los procedimientos de trabajo seguro.

Fuente: Patacón (2018).

RIESGOS ASOCIADOS AL PUESTO			
RIESGOS	AGENTE DE RIESGOS	EFECTOS PROBABLES PARA LA SALUD	MEDIDAS DE PREVENCIÓN
Disergonómicos 	-Posturas Forzadas. -Movimientos repetitivos -Sedestación y Bipedestación.	-Lumbalgias, cefaleas, hernias, neuritis, dorsalgias, calambres. -Mareos, taquicardias. - Síndrome del túnel Carpiano -Tendinitis de la extremidad superior. -Pérdida de la agudeza visual.	Tome agua fresca frecuentemente En caso de sentir síntomas de fatiga o descompensación (mareos, dolor de cabeza, sofocación) interrumpa la labor y notifique a su supervisor inmediato. Ejecute los procedimientos adecuados cuando se encuentre mucho tiempo parado y sentado.
Riesgo Psicosocial Factores psicosociales propios del trabajo	-Conflictos personales u organizacionales.- Trabajo bajo presión -Estrés Laboral	-Malestar, fatiga. -Ansiedad. -Irritabilidad. -Trastornos mentales. -Apatía. -Hipertensión arterial	Notifique cualquier condición irregular al momento de cumplir con su trabajo.

Fuente: Patacón (2018).

<p>Omisis...</p> <p>Las condiciones inseguras pueden causarle daño a la salud, o incluso la muerte, si no observa estrictamente los principios de la prevención y seguridad antes mencionados y cualquier otro que establezca con el objeto primordial de protegerlo.</p>

Cuando Ud., considere, basado en la información y experiencia, que una tarea de trabajo implica un PELIGRO INMINENTE para su salud o su vida. Ud. Debe informarlo inmediatamente al delegado o delegada de prevención y a su supervisor directo para que la situación sea corregida y para ser orientada (o) en la forma segura de cómo debe realizarse la tarea propuesta. Usted está obligado a asistir o recibir las instrucciones y formación que Administración IPASME Valencia, periódicamente organiza e imparte en materia de higiene, seguridad y salud laboral, cuando sea elegido para participar.

Se les recuerda que el incumplimiento o inobservancia por parte del trabajador, durante el desempeño de sus funciones, de las políticas, planes y programas de seguridad y prevención, así como de los compromisos y reglamentos internos en esas materias, vigentes en la empresa **LA LUCHA C.A** o que entraren en vigencia en el futuro, podrían causar accidentes, enfermedades y/o molestias en su área de trabajo, y que según la LOPCYMAT, tales incumplimientos o inobservancias por parte del trabajador son considerados individualmente CAUSALES DE DESPIDO JUSTIFICADO, de acuerdo a lo establecido en el ARTICULO 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores (LOTTT), que reza: “Serán Causas justificadas de despido los siguientes hechos del trabajador o trabajadora”.

Fuente: Patacón (2018).

d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y seguridad laboral.

...Omisis...

i) Falta grave a las obligaciones que imponen la relación de trabajo...

La firma de este documento es señal de conformidad a su contenido

Firma y C.I. del Trabajador

Firma y C.I. del Empleador

Fecha: __/__/__

Fecha: __/__/__

.REVISADO / APROBADO		
Comité de Seguridad y Salud Laboral.		
DELEGADOS DE PREVENCION		
	Firma:	
REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR		
	Firma:	

NOTIFICADO.

NOTIFICADOR.

Fuente: Patacón (2018).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Durante la notificación de los principios de prevención de las condiciones inseguras en el área de Seguridad y Salud Laboral de la empresa **LA LUCHA, C.A.** se concluye que los trabajadores se encuentran expuestos a condiciones inseguras que pueden generar accidentes como: Caídas a un mismo nivel; Golpeado por y contra, contacto con, atrapamientos, entre otros.

Igualmente, se pueden generar los siguientes daños a la salud de los trabajadores Sudoración y estrés térmico, heridas, contusiones, rasguños, en miembros superiores e inferiores; y en diferentes partes del cuerpo; Traumatismos en miembros superiores e inferiores; y en diferentes partes del cuerpo y Fracturas en brazos y piernas. El peligro de mayor incidencia se genera durante la interacción del objeto, medio y actividad y lo constituyen los derivados por condiciones disergonómicos, como son las posturas y los movimientos repetitivos, seguido de los agentes físicos como el ruido y las temperaturas extremas.

La exposición a estos agentes posibilita la ocurrencia de daños por accidentes como caídas al mismo y distinto nivel, contacto con superficies rugosas, punzantes y cortantes, sobreesfuerzo, así como enfermedades relacionadas con disminución de la capacidad auditiva, los trastornos músculo esqueléticos principalmente en los brazos, hombros, y zona lumbar y las alergias que afectan mucosas del aparato respiratorio.

Recomendaciones

En base a las conclusiones expuestas, se recomienda:

- Que tanto empleadores como trabajadores se concienticen de las consecuencias generadas por el trabajo inseguro y de condiciones inadecuadas, y asuman su responsabilidad en la gestión de la seguridad y salud en el centro de trabajo.
- Establecer un cronograma de acciones para fortalecer las medidas de prevención expresadas en los planes de trabajo, dirigidas al control de las condiciones inseguras y la atención preventiva de la salud de los trabajadores.
- Formar un equipo multidisciplinario entre comités, departamento de recursos humanos y servicio de seguridad y salud, para lograr la participación del trabajador en el mantenimiento de su puesto de trabajo seguro y la realización de sus actividades de manera prudente para salvaguardar su salud.
- Realizar auditorías para constatar requerimientos del trabajo, y renovar las medidas de prevención cuando sea necesario.

NOTIFICADOR:

- Suministrar los equipos de protección individual de acuerdo con los riesgos identificados en la evaluación.
- Establecer tiempos de descansos para disminuir fatigas por posturas inadecuadas

- Adquirir equipos y mobiliarios ergonómicos para reducir los impactos de la actividad sobre la Sedestación.

NOTIFICADO:

- Eliminar los obstáculos con las que se pueda tropezar.
- Inspeccionar el área de trabajo y reportar toda condición que represente un potencial de daño.
- Planifique de acuerdo a las actividades el tiempo de trabajo.

REFERENCIAS

Arias Fideas, (2006). **Proyecto de investigación**. (3 ra edición). Caracas, Venezuela. Editorial Episteme.

Briceño José Luis (2014), **Informe de Pasantía presentado ante la Ilustre Universidad Simón Bolívar, como requisito para optar al Título de Técnico Superior Universitario en Organización Empresarial, Titulado “Elaboración de manuales de cargos y manuales de normas y procedimientos para la empresa Grupo Yoma”**.

Calleja, Mery (2017), **“Manual Descriptivo de Cargos y funciones para la Coordinación de Alimentos y bebidas del sistema Teleférico de Mérida”**.

González, Carlos (2016) **“Programa de reclutamiento y selección de personal basado en Competencias para la empresa Almacenes Minuetto Valencia C.A. (UJAP)**

Hernández Mirian y Plaza Jean (2015) con el título: **“Evaluar el desempeño laboral de los empleados y proponer estrategias que aumenten el rendimiento de la empresa Sobre seguro Sociedad de Corretaje S.A.”(Universidad de Nueva Esparta).**

Ramírez, Tulio, (2004). **Como realizar un proyecto de investigación**. Caracas, Venezuela: Editorial Panopo.