

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS COLABORADORES DE MATRICERÍA
MENDOZA - LOS OLIVOS - 2018”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

**CORDERO SIERRA, SHIRLEY ANNIE
CUBAS PEÑA, JUAN DIEGO
MENDOZA REJAS, RUBI**

Callao, 2018

PERÚ

Hoja de referencia de aprobación

Miembros del jurado:

Dr. Marco Antonio Guerrero Caballero	Presidente
Dr. José Luis Reyes Doria	Secretario
Mg. Jorge Luis De la Cruz Neyra	Vocal

Asesor: Abog. Luis Elmer Manay Montes

N° de Libro: 1

N° de Acta: 030

Fecha de aprobación de tesis: Lima, 26 de diciembre de 2018

**RESOLUCIÓN DE SUSTENTACIÓN DE LA TITULACIÓN
PROFESIONAL POR MODALIDAD DE TESIS CON CICLO DE TESIS
N°102-2018-D-FCA-UNAC**

Dedicatoria

A nuestros padres, por el apoyo moral y emocional constante para lograr este crecimiento profesional.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestro asesor de tesis, el Abog. Luis Elmer Manay Montes, por habernos brindado su tiempo, sus conocimientos y técnica profesional para poder culminar de manera óptima el desarrollo de nuestra tesis.

De igual manera agradecemos a la empresa Matricería Mendoza y a todo el personal, por facilitarnos el acceso a sus instalaciones y la información necesaria para el desarrollo de nuestra investigación.

Finalmente, también agradecemos al cuerpo docente de la Universidad Nacional del Callao, por sus conocimientos impartidos y experiencias compartidas necesarias para nuestro trabajo de investigación.

Índice

Carátula	i
Página de respeto	ii
Hoja de referencia de aprobación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Tablas de contenido	viii
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Formulación del problema	22
1.3. Objetivos	23
1.4. Limitantes de la investigación	24
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	25
2.1. Antecedentes	25
2.2. Marco Teórico	45
2.2.1 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	45
2.2.2 Desempeño laboral	72
2.2.3 Matricería Mendoza	79
2.3. Marco conceptual	83
2.4. Definición de términos básicos	93
CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES	98

3.1.	Hipótesis	98
3.2.	Operacionalización de variables	99
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		100
4.1.	Tipo y diseño de la investigación	100
4.2.	Población y muestra	101
4.3.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información documental	101
4.4.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información de campo	102
4.5.	Análisis y procesamiento de datos	104
CAPÍTULO V: RESULTADOS		105
5.1.	Resultados descriptivos	105
5.2.	Resultados inferenciales	117
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS		123
6.1.	Contrastación de la hipótesis	123
6.2.	Contrastación de la hipótesis con estudios similares	128
6.3.	Responsabilidad ética	130
Conclusiones		131
Recomendaciones		132
Referencias bibliográficas		133
Anexos		140

Tablas de contenido

Gráfico N° 5-1 Desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Matricería Mendoza.	105
Gráfico N° 5-2 Desarrollo del Planeamiento del SGSST de Matricería Mendoza.....	106
Gráfico N° 5-3 Desarrollo de la Organización del SGSST de Matricería Mendoza.....	108
Gráfico N° 5-4 Desarrollo de la Verificación del SGSST de Matricería Mendoza.....	109
Gráfico N° 5-5 Desarrollo de la Acción para la mejora continua del SGSST de Matricería Mendoza.	111
Gráfico N° 5-6 Desarrollo del Desempeño Laboral de los colaboradores de Matricería Mendoza.	112
Gráfico N° 5-7 Desarrollo del Desempeño de tarea de los colaboradores de Matricería Mendoza.	113
Gráfico N° 5-8 Desarrollo del Desempeño Contextual de los colaboradores de Matricería Mendoza.....	115
Gráfico N° 5-9 Desarrollo del Desempeño a favor de la organización de los colaboradores de Matricería Mendoza.	116
Figura N° 2.1 Etapas para la implementación de un SGSST según Ley N° 29783	47
Figura N° 2.2 Objetivos de las Directrices del SGSST, según ámbito de aplicación	52
Figura N° 2.3 Etapas para la implementación de un SGSST según la OIT	52
Figura N° 2.4 Delegación del representante en materia de SST en la organización	54
Figura N° 2.5 Ciclo de Deming – SGSST, según ISO 45001-2018	66

Figura N° 2.6 Organigrama.....	80
Figura N° 2-7 Flujo del proceso productivo en Matricería Mendoza	80
Tabla N° 2.1 Normas nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo	46
Tabla N° 2.2 Actividades para la Organización del SGSST	49
Tabla N° 2.3 Actividades para la Planificación y Aplicación del SGSST ..	50
Tabla N° 2.4 Objetivos de las Directrices del SGSST, según ámbito de aplicación	51
Tabla N° 2.5 Subdimensiones de la etapa de Política del SGSST, según OIT	53
Tabla N° 2.6 Clausulas para la implementación del SGSST, según ISO 45001-2018	67
Tabla N° 2.7 Subdimensiones de Contexto de la organización, según ISO 45001-2018	68
Tabla N° 2.8 Subdimensiones de Liderazgo y participación de los trabajadores, según ISO 45001-2018	69
Tabla N° 2.9 Subdimensiones de Planificación, según ISO 45001-2018 ..	69
Tabla N° 2.10 Subdimensiones de Apoyo, según ISO 45001-2018	70
Tabla N° 2.11 Subdimensiones de Operación, según ISO 45001-2018...	71
Tabla N° 2.12 Subdimensiones de Evaluación de desempeño, según ISO 45001-2018	71
Tabla N° 2.13 Subdimensiones de Mejora, según ISO 45001-2018	72
Tabla N° 2.14 Clasificación del Desempeño de tarea según Borman y Motowidlo	74
Tabla N° 2.15 Clasificación del Desempeño contextual según Borman y Motowidlo	75
Tabla N° 2.16 Clasificación del Desempeño contextual según Salgado, Jesús et al	76
Tabla N° 2.17 Clasificación del Desempeño a favor de la organización...	78

Tabla N° 4.1 Calificación de la Escala Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	103
Tabla N° 4.2 Calificación de la Escala Desempeño Laboral.....	103
Tabla N° 5.1 Desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Matricería Mendoza.	105
Tabla N° 5.2 Desarrollo del Planeamiento del SGSST de Matricería Mendoza.....	106
Tabla N° 5.3 Desarrollo de la Organización del SGSST de Matricería Mendoza.....	107
Tabla N° 5.4 Desarrollo de la Verificación del SGSST de Matricería Mendoza.....	109
Tabla N° 5.5 Desarrollo de la Acción para la mejora continua del SGSST de Matricería Mendoza.	110
Tabla N° 5.6 Desarrollo del Desempeño Laboral de los colaboradores de Matricería Mendoza.	112
Tabla N° 5–7 Desarrollo del Desempeño de tarea de los colaboradores de Matricería Mendoza.	113
Tabla N° 5.8 Desarrollo del Desempeño Contextual de los colaboradores de Matricería Mendoza.	114
Tabla N° 5.9 Desarrollo del Desempeño a favor de la organización de los colaboradores de Matricería Mendoza.....	116
Tabla N° 5.10 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018	118
Tabla N° 5.11 Planeamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018	119
Tabla N° 5.12 Organización del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y Desempeño laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018	120

Tabla N° 5.13 Verificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018	121
Tabla N° 5.14 Acción para la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018	122
Tabla N° 6.1 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018	123
Tabla N° 6.2 Planeamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018	124
Tabla N° 6.3 Organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018	125
Tabla N° 6.4 Verificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018	126
Tabla N° 6.5 Acción para la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018	127

Resumen

En el Perú existe un número importante de pequeñas y medianas empresas cuyo rubro y capital exige la contratación de mano de obra barata y empírica, donde la mayor preocupación es el desenvolvimiento de esta mano de obra contratada respecto a las tareas asignadas bajo las condiciones y entorno donde desarrollan su trabajo, dejando en un posible segundo plano las medidas preventivas y el cumplimiento de las obligaciones del empleador respecto a lo señalado en las leyes y normas nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo expuesto, la presente investigación plantea determinar en qué medida influye el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el desempeño laboral basándonos, para los indicadores del SGSST, en lo normado en la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, directrices de la OIT, y en el ciclo de Deming en razón a las etapas del SGSST, desarrollándose la investigación en Matricería Mendoza en el presente año 2018.

Se obtuvo como resultado la aprobación de las hipótesis nulas planteadas. Es decir, la realidad de Matricería Mendoza respecto a un SGSST puso en evidencia su propia necesidad de cumplir lo normado en seguridad y salud en el trabajo para minimizar los posibles incidentes y accidentes dentro de la empresa.

Se concluyó que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus dimensiones no influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza.

Palabras claves: Sistema de Gestión, seguridad, salud, desempeño laboral.

Abstract

In Peru there is a significant number of small and medium-sized companies whose business and capital requires the hiring of cheap and empirical labor, where the main concern is the development of this hired labor with respect to the tasks assigned under the conditions and environment where they carry out their work, leaving in a possible background the preventive measures and compliance with the obligations of the employer with respect to the provisions of national laws and regulations on occupational safety and health.

Based on the foregoing, the present investigation proposes to determine the extent to which the Health and Safety at Work Management System influences work performance based on, for the indicators of the OHSMS, the provisions of Law No. 29783 on Safety and Health Law. In the Work and its Regulations, guidelines of the ILO, and in the Deming cycle due to the stages of the OHSMS, the research in Matricería de Mendoza was developed in the present year 2018.

The approval of the null hypotheses was obtained as a result. That is to say, the reality of Matricería Mendoza with respect to an OHSMS showed its own need to comply with what is regulated in occupational health and safety in order to minimize the possible incidents and accidents within the company.

It was concluded that the Occupational Health and Safety Management System and its dimensions do not significantly influence the work performance of the employees in Matricería Mendoza.

Keywords: Management System. Security, health, job performance.

Introducción

La presente investigación titulada “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos - 2018” buscó determinar la influencia de la variable independiente, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus dimensiones: planeamiento, organización, verificación y acción para la mejora continua, sobre la variable dependiente, desempeño laboral, dotando de evidencia empírica a los supuestos teóricos que explican la relación de causalidad entre estas, proponiendo alternativas de solución para elevar el nivel de desempeño de los colaboradores.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), tiene como finalidad mejorar las condiciones y factores de trabajo que pueden afectar el bienestar de las personas, a través de la inserción de medidas de prevención y protección que reduzcan la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, generando un ambiente de mayor confianza y tranquilidad que permita a los trabajadores desempeñarse adecuadamente, y con esto generar mejores resultados en el desempeño laboral.

Lo expuesto resalta la importancia del estudio de un SGSST, puesto que actualmente las personas, con su capacidad de aporte y creatividad, constituyen el principal valor de una empresa y por tanto sus condiciones de trabajo son un factor estratégico para alcanzar niveles aceptables de calidad y competitividad.

Esta investigación ha sido dividida en seis capítulos principales, además se incluyen el de referencias bibliográficas y los anexos necesarios para la mejor comprensión del mismo.

El primer capítulo, Planteamiento del Problema, consta del planteamiento y formulación del problema, los objetivos y limitaciones de la investigación.

El segundo capítulo, Marco teórico, contiene los antecedentes de las investigaciones tanto nacionales como extranjeras, el marco teórico que es la base de la investigación, se hace mención de las variables consideradas en la investigación.

El tercer capítulo, Hipótesis y Variables, comprende las hipótesis planteadas, la operacionalización de las hipótesis y variables, además las dimensiones y definiciones operacionales de la investigación.

El cuarto capítulo, Metodología, de la investigación contiene el tipo y diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección y el análisis y procesamiento de datos.

El quinto capítulo, Resultados, contiene los resultados descriptivos, inferenciales y otros resultados obtenidos.

El sexto capítulo, Discusión de Resultados, contiene la contrastación de las hipótesis y la discusión de los resultados obtenidos producto del procesamiento de datos.

Ponemos la presente investigación a disposición de los investigadores e interesados como contribución científica para comprender la problemática presentada y mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Matricería Mendoza.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo, es tan antiguo como el hombre y está intrínsecamente ligado al trabajo; por ende, hablar de seguridad y salud en el trabajo, implica reconocer el rol cambiante de las personas en las organizaciones.

Con la llegada de la globalización, el desarrollo tecnológico, el fuerte impacto del cambio y las reestructuraciones en las empresas, y la necesidad de las mismas por cumplir con estándares de calidad y productividad, nacen las relaciones industriales como la vinculación entre la parte administrativa de las organizaciones y los trabajadores que buscaban mejores condiciones laborales para desempeñarse eficientemente, y lograr los objetivos institucionales, con la mayor satisfacción posible.

En ese contexto, se inició la valoración y dignificación de las personas como una ventaja competitiva para diferenciar una empresa de otra, reconociendo la necesidad de las empresas de invertir en el “capital humano” (entiéndase como el valor dado a las capacidades del personal que labora en una empresa), entre otros aspectos en el relacionado a seguridad y salud en el trabajo, el cual se configura como inversión y no como costo dentro de lo exigido en las normas relacionadas a esta materia, pues genera una ganancia a la empresa, ya que prevenir es más económico que indemnizar; constituyendo un medio para contribuir a lograr la satisfacción laboral mediante la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales y la mejora continua y sistemática de las condiciones de trabajo, logrando el incremento de la productividad y calidad del trabajo.

En las últimas décadas, el pensamiento empresarial, ha evolucionado hasta el punto de escucharse expresiones como “Talento Humano” (concibe a las personas como un activo intangible de carácter estratégico), el cual ya no se administra, sino se gestiona; con el que ya no se invierte, sino se desarrollan competencias. De esta manera, la seguridad y salud en el trabajo también ha evolucionado; actualmente va más allá de la prevención de accidentes, enfermedades o agotamiento, ha toma un sentido más amplio, entendiéndose como factor de motivación y eficiencia, sobre la base de la integración de principios y tareas del sistema de Gestión de Talento Humano.

De lo expuesto, se infiere que el estudio de la seguridad y salud en el trabajo está enmarcado dentro del Sistema de Gestión del Talento Humano, e influye significativamente sobre el factor competitivo más importante: el talento humano.

En consecuencia, considerando el entorno empresarial versátil, la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cumple un rol determinante en el logro el desarrollo sostenible de la empresa, teniendo este último como principio fundamental, generar satisfacción desde todas las partes involucradas, tanto trabajadores como empleadores.

La European Foundation for Quality Management (citado por Beltrán, Carmona, Carrasco, Rivas y Tejedor, 2001), define el Sistema de Gestión, como “el esquema general de procesos y procedimientos que se emplea para garantizar que la organización realice todas las tareas necesarias para alcanzar sus objetivos” (p. 10), es decir, esta herramienta permite interrelacionar todos los niveles de la organización en la búsqueda de un solo propósito.

En tal sentido, se puede entender el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como el conjunto de elementos

relacionados entre sí, que permite generar respuestas identificables y factibles para la solución y prevención de problemas relacionados a seguridad y salud en el trabajo.

Internacionalmente, la Organización Internacional del Trabajo (2002), organismo rector de los principios referentes a la seguridad del trabajador en todos los aspectos y niveles, ha elaborado un conjunto de lineamientos relacionados al objeto de estudio, denominado “Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, en el cual se identifican las siguientes dimensiones: política, organización; planificación y aplicación, evaluación, acción en pro de mejoras.

Por otro lado, el Organismo Internacional de Estandarización – ISO (2018), organismo responsable de regular un conjunto de normas para la fabricación, comercio y comunicación en todas las industrias y comercios del mundo, propone en la norma ISO 45001-2018, recientemente publicada, que establece siete dimensiones: contexto de la organización, liderazgo y participación de los trabajadores, planificación, apoyo, operación, evaluación del desempeño, mejora continua.

Los enfoques expuestos, son los generalmente aceptados a nivel internacional, pues los elementos en común de estas conceptualizaciones se enfocan en su mirada amplia y en la posibilidad de que el sistema sea aplicable a cualquier organización, sin importar su tamaño o actividad.

En el Perú, el 20 de agosto de 2011, entró en vigencia la Ley N°29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, y posteriormente, mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, se aprobó su Reglamento, el cual define el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como:

Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado.

La introducción de este nuevo dispositivo legal, al marco jurídico peruano, logró alinear al país con los avances internacionales en materia de seguridad y salud, siendo aplicable a todo tipo de empresa.

La investigación se realizó en base al ciclo de Deming y a las dimensiones obtenidas de la revisión de los dispositivos legales antes mencionados, así como los lineamientos establecidos por las entidades públicas encargadas de velar por su cumplimiento, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Debido la asociación intrínseca del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como desencadenante del buen desempeño en la organización, se considera pertinente mencionar a Salgado y Cabal (2011), quienes se refieren al desempeño como “el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja”.

Por su parte, Toro (1992, citado por Velasco y Willman, 2011), define el desempeño ocupacional, como todas aquellas “actuaciones laborales que realiza una persona para dar cumplimiento a las especificaciones de cada una de las tareas que conforman el puesto de trabajo”.

Lo mencionado previamente por los diferentes autores nos inclina a señalar la supuesta relación de influencia entre el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el buen desempeño que este pueda generar en los trabajadores. En tal sentido, la presente investigación tiene como objetivo determinar en qué medida influye el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en desempeño laboral de los colaboradores de Matricería Mendoza.

La empresa objeto de estudio, como cualquier otra empresa del sector industrial metalmecánica, que contribuyen con la generación de puestos de trabajo, a través de la contratación de mano de obra para su producción; aunque este empleo no necesariamente se otorgue a personas capacitadas, las tareas a realizar sí demandan cierta destreza en la manipulación de maquinarias, equipos, herramientas y otros, sin embargo se debe resaltar que forma parte de uno de los sectores donde existe mayor riesgo de sufrir accidentes de trabajo y/o enfermedades ocupacionales.

En el Perú, las condiciones de seguridad en la industria metalmecánica son ineficientes, lo cual se refleja en altos indicadores de incidentes traducidos en lesiones, incapacidad temporal o permanente, e incluso en el fallecimiento de los trabajadores, así como en daños a la propiedad, equipos, herramientas y materiales con que cuenta la empresa, dado que este tipo de empresas centran su estrategia de fidelización de clientes principalmente en la producción de bienes de calidad, sin dar mayor importancia a las condiciones de trabajo durante el proceso productivo con la finalidad de mantener los costos de producción por debajo del promedio; sin embargo cada vez más clientes exigen a sus proveedores, que cuenten con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a fin de que se mantengan controlados los riesgos derivados de las actividades, y que se disminuya la probabilidad de incumplimientos por causas ajenas al proceso productivo.

En virtud a ello, la investigación está motivada por la siguiente problemática:

- La inobservancia por parte de la jefatura de Matricería Mendoza, del marco normativo legal referente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, fundamentalmente de la Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y sus modificaciones.
- La existencia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ineficiente que no garantiza las condiciones de trabajo seguras y saludables para el desempeño de las actividades de los colaboradores de Matricería Mendoza, generando algunos accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
- La falta de involucramiento de los colaboradores en la toma de decisiones para la planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su compromiso para una adecuada aplicación.
- La presencia de colaboradores que no cuentan con la formación académica mínima requerida para el puesto de trabajo que desempeñan, desarrollando las actividades asignadas de forma empírica y cuya principal motivación es cubrir sus necesidades económicas.
- La inexistencia de un instrumento que permita evaluar el desempeño de los colaboradores, a fin de obtener indicadores que faciliten la toma de decisiones respecto a la gestión del talento humano.
- Necesidad de Matricería Mendoza de mantener costos de producción reducidos e incrementar el margen de ganancia, dando menor relevancia a las condiciones de trabajo de sus colaboradores.

El universo del estudio se compone por 30 colaboradores que se desempeñan dentro de la empresa, laborando en distintas áreas por lo que se considera el área donde pertenece como variable mediadora, dado el tamaño reducido del mismo, se ha considerado pertinente estudiar a la totalidad del universo en vez de calcular una muestra probabilística.

Para la medición de la variable independiente, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los colaboradores de Matricería Mendoza, se ha diseñado un instrumento basado en las etapas definidas por el ciclo de Deming, y el Manual para la Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para la medición de la variable dependiente hemos partido de las teorías propuestas por Campbell, Borman y Motowidlo para la operacionalización del desempeño de tarea y contextual, que en suma componen las dimensiones del desempeño laboral.

Permitirá finalmente proponer mejoras al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo existente en Matricería Mendoza, a fin de elevar los niveles de desempeño de sus colaboradores, de modo que se reduzca los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales que ponen en riesgo el bienestar y calidad de vida del personal.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida influye el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos - 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿En qué medida influye el planeamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral?
- b) ¿En qué medida influye la organización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral?
- c) ¿En qué medida influye la verificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral?
- d) ¿En qué medida influye la acción para la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar en qué medida influye el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar en qué medida influye el planeamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral.
- b) Determinar en qué medida influye la organización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral.
- c) Determinar en qué medida influye la verificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral.

- d) Determinar en qué medida influye la acción para la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral.

1.4. Limitantes de la investigación

1.4.1. Limitación teórica

La investigación presentó limitaciones teóricas en lo referente a la poca producción de investigaciones disponibles que involucran a ambas las variables, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral, por lo cual se recurrió a investigaciones que desarrollan las variables de forma independiente y en contextos similares a la realidad de la empresa de estudio, asimismo cabe hacer mención a la carencia de documentos de gestión que faciliten la comprensión de los procesos que la empresa realiza y que reflejen la adecuada implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.4.2. Limitación temporal

La presente investigación se realizó en el periodo comprendido entre los meses de septiembre y diciembre del presente año 2018.

1.4.3. Limitación espacial

La investigación se desarrolló en la empresa Matricería Mendoza ubicada en el distrito de Los Olivos, donde los investigadores tuvimos acceso a las áreas productivas solo acompañados del supervisor de cada área y empleando los equipos de protección personal suministrado por la empresa, habiendo realizado las visitas guiadas durante horarios que no afectaron la operatividad del negocio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Luego de haber realizado el trabajo de búsquedas de antecedentes extranjeras y nacionales, no hemos logrado encontrar suficientes investigaciones que involucren al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el Desempeño laboral, por lo que nos hemos visto en la necesidad de estudiar algunos antecedentes con las variables propuestas de modo independiente y en similares contextos.

2.1.1. Nacionales

Aguilar (2017). *Sistema de Gestión De Seguridad y Salud Ocupacional basada en norma OHSAS 18001 para empresas metalmecánicas Caso: Portillo S.R.L.* Tesis de grado para optar el Título de Maestro en Ciencias de Ingeniería Industrial con mención en Gerencia de Seguridad y Medio Ambiente, Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa.

RESUMEN:

Este estudio buscó proponer la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional basado en la norma OHSAS 18001 en la industria metalmecánica, considerando como muestra a los 300 colaboradores de la empresa Portillo S.R.L, para reducir significativamente los incidentes y enfermedades ocupacionales, asimismo, controlar los riesgos propios de las actividades, cumplir con la legislación en materia de seguridad y salud ocupacional vigente, y brindar a los trabajadores un ambiente de trabajo sano, seguro y calidad de vida que estimule la producción.

El investigador realizó visitas a la organización para desarrollar un análisis FODA del sistema de gestión de seguridad y salud en la empresa Portillo, lo cual le permitió entender la situación actual de dicha empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para la recolección de datos, aplicó la Matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, así también se basó en datos estadísticos de la empresa que datan del año 2015 para el cálculo de la tasa total de lesiones (TIR - Total Injury Rate) y la tasa total de lesiones registrables (TRIR - Total Recordable Incident Rate) por mes y acumulado. Asimismo, la investigación es transversal, ya que no es una investigación experimental, no se aplica el método ni se experimenta los resultados, en lugar a ello se analiza la situación actual de la empresa del sector metalmecánica, se busca las causas de los hechos observados, las consecuencias y de acuerdo a ello se plantea la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional; al igual que las variables propuestas se miden en un determinado momento en el tiempo.

El autor en su investigación propuso un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basada en la norma OHSAS 18001, en la industria metalmecánica que espera reducir los incidentes en 57% y enfermedades ocupacionales en 100%, reduciendo la medida de dispersión de 0.72 a 0.42.

El marco teórico sobre sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, incidentes y enfermedades ocupacionales en la industria metalmecánica consistió en la revisión de normas, tesis, reglamentos, resoluciones, leyes, manuales, procedimientos, estándares, libros, artículos, páginas web, programas, planes.

Al revisar las actividades se identificaron cuarenta y tres peligros con sus respectivos riesgos potenciales para la salud y el grado de exposición ocupacional de los trabajadores en la industria metalmecánica;

se identificó y analizó catorce incidentes y dos enfermedades ocupacionales ocurridas en el año 2015. La tasa total de lesiones (TIR) es 5.2 anual y la Tasa total de lesiones registrables (TRIR) es 3.3 anual. 183

Se desarrolló un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, producto del presente estudio se espera una reducción de incidentes en 57% y una reducción de enfermedades ocupacionales en 100%. Se reduce la tasa total de lesiones a 1.9 anual y la tasa total de lesiones registrables a 0.7 anual.

Se validó el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, obteniendo una reducción de ocho incidentes, una reducción de dos enfermedades ocupacionales. Se reduce el TIR de 5.2 a 1.9 anual y se reduce la TRIR de 3.3 a 0.7 anual.

Se evaluó económicamente el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional propuesto, obteniendo un índice de 1.895 en la relación Beneficio / Costo, el cual indica la viabilidad de la propuesta.

CONCLUSIÓN:

Se comprueba la hipótesis sobre el hecho que, si se aplica el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basada en la norma OHSAS 18001 en la industria metalmecánica, entonces se reduce significativamente los incidentes y las enfermedades ocupacionales.

Cristobal y Marcelo (2018). *Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su influencia en el desempeño laboral Compañía Minera Aurífera AUREX S.A. - 2016.* Tesis de grado para optar el Título de Licenciado en Administración. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco.

RESUMEN:

El investigador propuso conocer de qué manera influye la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en la Compañía Minera Aurífera AUREX S.A – 2016.

El tipo de investigación fue básica por el interés de conocer el resultado del empleo de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una situación concreta laboral, y debido a su carácter, como cuantitativa por el interés de cuantificar las características de la variable independiente: gestión de seguridad y salud en el trabajo, así mismo la variable dependiente: Desempeño Laboral. Además, es de diseño transversal – correlacional, ya que buscó relacionar las variables entre los grupos de estudio que se habían formado previamente, y transversal porque la obtención de datos es; transversal se realizó en un solo momento.

Como instrumentos del estudio, se emplearon dos fichas: una de evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que resumía el número de los incidentes ocurridos durante el desarrollo de las actividades laborales de un año anterior permitiendo conocer el reajuste para la mejora de ese tipo de situaciones y la otra de registro conductual que permitió conocer el desempeño contextual respecto a determinadas situaciones concernientes a la seguridad en el trabajo y la reacción de los colaboradores frente a estos incidentes. Así también, para la recolección de datos se empleó un acopio de documentación referida a la información general de los diversos eventos ocurridos en la Compañía Minera Aurífera AUREX S.A en materia de seguridad y salud en el trabajo y la aplicación de encuesta concerniente a ambas variables.

CONCLUSIÓN:

El investigador concluye que tanto la política integrada y de planeamiento, el proceso de implementación y operación, y los efectos

que produce la medición, práctica y revisión de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Compañía Minera Aurífera AUREX S.A, se relacionaron significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la misma, con un nivel de significancia de 0.05, considerándose que el 73% de los colaboradores de la empresa manifestó su conocimiento de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales, la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos y la existencia de un plan anual de capacitación. Además, el mismo porcentaje de los trabajadores manifestó que se realizaba una vigilancia epidemiológica de la salud en cada puesto de trabajo y aseguraron que se cumplía con la evaluación y análisis de las estadísticas sobre enfermedad y accidentabilidad. Adicionalmente, en un mismo porcentaje manifestaron que se encontraba establecida la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo, afirmaron la realización de la revisión por la alta dirección y la generación de las acciones correctivas y preventivas.

Por último, se concluye de este estudio que una adecuada gestión de seguridad y salud en el trabajo influye de manera positiva en el desempeño laboral en la Compañía Minera Aurífera AUREX S.A.

Vicuña (2016). *Aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la norma OHSAS 18001:2007 en el desempeño laboral en la Empresa Rominor SAC Santa Anita Lima, 2015.* Tesis de grado para optar el Título de Ingeniero Industrial. Universidad César Vallejo, Lima.

RESUMEN:

Esta investigación determinó si la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Norma OHSAS 18:001:2007, mejoraba el desempeño laboral en la empresa industrial Rominor SAC Lima, 2015.

El diseño de este estudio fue pre experimental, en el cual se manipuló la variable independiente para ver el efecto en la variable dependiente y para la obtención de la información primaria se aplicó el instrumento respecto al desempeño laboral a 20 trabajadores de la empresa, en dos momentos: pre test y post test.

CONCLUSIÓN:

Este estudio obtuvo resultados estadísticos T de student que revelan que las diferencias de medias entre el grupo de control y el grupo experimental en el post test son significativos, de lo cual se concluye que la aplicación del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma OHSAS 18001:2007 influyó en el desempeño laboral de los trabajadores.

Morán (2015). *Propuesta de implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en Planta Jabón de la empresa Consorcio Industrial Arequipa S.A.* Tesis de grado para optar el Título de Ingeniera Industrial. Universidad Católica de Santa María, Arequipa.

RESUMEN:

La investigación trató sobre un análisis del ambiente laboral de la Planta Jabón, a fin de lograr brindar una propuesta de Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, una mejora de las condiciones del ambiente de trabajo de los colaboradores y minimizar el riesgo de los accidentes.

En este estudio se utilizaron dos técnicas de investigación para la recolección de información primaria, las cuales fueron: la encuesta al personal de Planta Jabón acerca de los factores de riesgo y condiciones de trabajo de la planta, y la observación documental empleando fichas bibliográficas o documentales.

CONCLUSIÓN:

El autor en su investigación concluyó que las acciones y condiciones inseguras para los trabajadores que se presentan en Planta Jabón de la Empresa Consorcio Industrial Arequipa S.A. son el uso inadecuado de máquinas y equipos, los espacios de trabajo reducidos, la manipulación inadecuada de objetos peligrosos, el incumplimiento de las normas de seguridad en cuanto al uso de implementos de protección como mascarillas, guantes, lentes pues los peligros existentes en Planta Jabón de la Empresa Consorcio Industrial Arequipa S.A., son el trabajo con agentes físicos y/o químicos que pueden resultar peligrosos, la vibración procedente de máquinas y herramientas de mano, la exposición a altas temperaturas en la Planta Jabón, la mala ventilación y circulación de aire, la iluminación inadecuada, el lugar de trabajo muy poblado y las posturas de trabajo incómodas y agotadoras. Asimismo los riesgos que se presentan, son significativos para la mayoría de trabajadores, de ahí que es necesario aplicar medidas que permitan su control disminución o eliminación en Planta Jabón de la Empresa Consorcio Industrial Arequipa S.A y las mejoras necesarias en lo relacionado a seguridad y salud en el trabajo en la Planta de Jabón de la Empresa Consorcio Industrial Arequipa S.A consisten en la supervisión y control del cumplimiento estricto de las medidas de seguridad que los trabajadores deben realizar durante su jornada de trabajo. Finalmente determinaron que existe la necesidad de realizar mejoras en la infraestructura, sistemas de iluminación, ventilación, condiciones ergonómicas del puesto y ambiente de trabajo y en la calidad del aire interior, dado que presentan síntomas que pueden estar relacionados con las condiciones de trabajo y en base a los resultados se elaboró un sistema de seguridad y salud en el trabajo en la Planta de Jabón de la Empresa Consorcio Industrial Arequipa S.A

Pari (2014). *Aplicación de la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la evaluación del desempeño y la mejora continua*

en la E.E. Corporación Tuneleros S.A.C. Mina Huarón. Tesis de grado para optar el Título de Ingeniero de Minas. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.

RESUMEN:

Este estudio explicó de modo detallado la metodología para implementar un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa Corporación Tuneleros S.A.C. para la evaluación del desempeño y verificación del cumplimiento de la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, para lo cual se emplearon indicadores de seguridad y salud ocupacional. Asimismo, se consideraron las condiciones de trabajo de cada colaborador en las tareas que realizaban a fin de controlar y aminorar lo que ocurría en la ejecución de cada trabajo dentro de la empresa, los principales problemas de seguridad, salud y riesgos que ocurrían, y las medidas que eran necesarias establecer.

El tipo de investigación fue descriptivo y correlacional no experimental, además para la obtención de datos se realizó la evaluación de los riesgos que debían ser manejados en las actividades de la empresa minera para lograr disminuir los accidentes laborales como trabajo de campo.

CONCLUSIÓN:

El investigador concluyó que se implementó satisfactoriamente el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional o plan anual de seguridad de forma y fue útil para evaluar el desempeño en la empresa Corporación Tuneleros S.A.C. logrando una mejora continua del sistema.

Respecto a las empresas contratistas a nivel nacional, indicó que es importante que implementen un sistema de seguridad y salud

ocupacional propio o adaptado que cuente con los lineamientos, herramientas y controles respectivos para lograr una gestión exitosa y disminuir la tendencia de accidentes ineludibles.

Asimismo, reveló que para lograr el éxito de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional es importante el grado de involucramiento de cada uno de los trabajadores que laboran dentro de la empresa, el monitoreo, la medición del sistema y que el personal sea consciente sobre la prevención de seguridad y salud ocupacional.

Finalmente, también concluye que la adecuada implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional generará la disminución de pérdidas incrementando las utilidades y consecuentemente las condiciones laborales que incrementarán la productividad.

2.1.2. Extranjeras

Argueta, Hernández y Viera (2017). *Diseño de un modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional con fundamento en las normas OHSAS 18001 para las microempresas del sector metalmecánico de El Salvador*. Tesis de grado para optar el título de Ingeniero Industria. Universidad de El Salvador, El Salvador.

RESUMEN:

En este estudio se planteó diseñar un modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional fundamentado en la norma OHSAS 18001 y en conformidad a la Ley General de Prevención de Riesgos en lugares de Trabajo, para las 159 microempresas del sector metalmecánico de El Salvador pertenecientes a la división 25 de la sección C de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme, revisión 4 identificadas en el Directorio de Unidades Económicas de Empresas

(DIGESTYC) en el año 2011, con la finalidad de que cada uno de los colaboradores pertenecientes a las microempresas de este sector no se encuentren expuestos a lo largo de toda su vida laboral, ante cualquier daño a su salud por condiciones de trabajo; es decir, prevenir riesgos profesionales los cuales pueden verse manifestados como accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Para la obtención de datos, emplearon cuestionarios estructurados, entrevistas y encuestas tanto a los dueños, gerentes, jefes como operarios con la finalidad de cruzar información y obtener resultados más concretos. Además, realizaron visitas y recopilaron información con la realización de fichas de inspección para conocer los riesgos presentes en las microempresas del sector metalmeccánico de El Salvador.

La investigación es de tipo transaccional descriptiva que está enfocado a describir la situación actual de las microempresas del sector metalmeccánico de El Salvador, en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, con el propósito de ofrecer una solución que permita generar un modelo basado en la normativa OHSAS 18001.

CONCLUSIÓN:

Los autores en su investigación concluyeron que el conocimiento de la ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo por parte de las empresas es del 73.33% de ellas. Para la norma OHSAS 18001, es muy conocida por el 71.43% de las empresas, pero no conocen a profundidad sus requerimientos. Asimismo la situación y análisis de los riesgos de mayor a menor impacto para la seguridad y salud de los trabajadores fueron el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional permite la prevención de los riesgo laborales haciendo uso del análisis de riesgos y desarrolla las medidas preventivas necesarias para controlar los riesgos, esto hace que los trabajadores y trabajadoras desarrollen sus labores con mayor seguridad esto debido a las políticas y

objetivos que establece la implementación del sistema de gestión SSO el cual está fundamentado en la norma OHSAS 18001 y el cumplimiento de la ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo; al igual que el modelo de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional proporciona de una herramienta a las microempresas del sector metalmeccánico para implementar la gestión de la seguridad y salud ocupacional en la empresa, pues ha sido elaborado para permitir la adaptabilidad en las microempresas del sector metalmeccánico por la variedad de procesos productivos que posea. Finalmente, el modelo de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional compuesto de 5 ejes, los cuales son planificación y operación, información, control, acciones correctivas y preventivas y respuesta ante emergencia, proporciona un sistema integrante que puede ser empleado por las empresas de sector metalmeccánico.

Díaz (2017). *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral.* Tesis de grado para optar el título de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

RESUMEN:

Este estudio permitió determinar la necesidad de la seguridad en el trabajo para que los trabajadores de la empresa se sientan seguros durante el desarrollo de sus funciones dentro de la empresa, considerando que existen diversos factores de riesgo que afectan el desempeño laboral como la humedad, la iluminación, el ruido, la falta de señalización y la ausencia de los equipos de protección del personal. Asimismo, demostró la relación que existe entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral, para lo cual se realizó un estudio de tipo descriptivo aplicado en la empresa Corporación La Rotonda, S.A., donde

se tomó como muestra a 50 colaboradores de género masculino y femenino, comprendidos entre las edades de 23 a 45 años,

Para la recolección de datos se aplicó la escala de Likert desarrollada por Rensis Likert, siendo la de uso más amplio en encuestas para la investigación a fin de identificar la seguridad que presentan en sus puestos de trabajo, y para conocer el desempeño laboral se utilizó una evaluación diseñada propiamente por el investigador a cargo del estudio, la cual consistía en una escala gráfica de calificaciones.

CONCLUSIÓN:

Esta investigación concluye que existe relación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral, ya que la seguridad permite que los colaboradores realicen el trabajo de mejor manera y se sientan seguros al realizar sus tareas diarias, evitando accidentes y enfermedades. Además, afirma que el grado de desempeño laboral de los colaboradores, comprende un elemento fundamental para la buena marcha de la empresa y que los factores que afectan al mismo son mobiliarios y equipos proporcionados, iluminación, ventilación, información que se brinda sobre seguridad, señalizaciones de emergencia y capacitaciones.

Asimismo, también se ultimó que es importante contar con un programa de seguridad, para dar a conocer y repasar las políticas, procedimientos, análisis de los riesgos y prevención de los accidentes dentro de la empresa.

Finalmente, se obtuvo que existen varios factores que ayudaran a facilitar la seguridad en una empresa, los cuales son la iniciativa del personal para alertar situaciones de riesgo, contribución de ideas y sugerencias sobre seguridad y la responsabilidad en seguir las políticas establecidas por la organización.

Castro, Cruz y Mariño (2016). *Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la normatividad vigente para la empresa INDUSTRIA METALMECÁNICA “INMECOM LTDA” Ubicada en el barrio Ricaurte – Bogotá.* Tesis de grado para optar el Título de Especialistas en higiene, seguridad y salud en el trabajo. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, Colombia

RESUMEN:

En este estudio se buscó diseñar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en la empresa INDUSTRIA METALMECÁNICA “INMECOM LTDA” de la ciudad de Bogotá conformada por 18 colaboradores, en base al decreto 1072 del 2015, siendo la normatividad nacional vigente en Colombia, con el fin de velar y garantizar la protección y bienestar de todas las personas involucradas en todos los procesos y áreas de la empresa permitiendo conseguir un aumento de productividad y lograr un óptimo clima organizacional.

Para la recolección de datos, los colaboradores fueron evaluados mediante la observación directa y la formulación de preguntas estratégicas (entrevistas) con el fin de conocer el estado actual de la empresa, los investigadores elaboran e implementan una lista de chequeo, a fin de comparar si lo que tiene estipulado la empresa se encuentra acorde y si cumple con todos los requisitos estipulados con lo que exige el decreto 1072 del 2015 referente a los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo. Además, adoptan la guía GTC 45 como instrumento de trabajo ya que esta herramienta involucra a todo el personal de la empresa, desde la alta gerencia y con la participación y el compromiso de todas las partes internas y externas de la organización para realizar de forma sistemática la identificación de los peligros y valorar los riesgos en el marco de la gestión en salud y seguridad en el trabajo, siendo de fácil adaptabilidad ya que proporciona las directrices y los

lineamientos a las necesidades de la empresa considerando su naturaleza, el alcance de sus actividades y sus recursos establecidos. En base a la guía GTC 45, se elaboran la matriz de riesgos y peligros de acuerdo a los videos tomados de cada proceso realizado por los trabajadores. Asimismo, se aplicó encuestas de morbilidad de forma individual a cada uno de los 18 empleados que trabajan en una jornada laboral de 10 horas a lo largo del día. Esta encuesta de morbilidad permitió establecer el perfil general de los colaboradores de la empresa Industria Metalmecánica “INMECOM LTDA”, puesto que abordó las variables demográficas, condiciones de salud y de trabajo a los que estaban expuestos la población trabajadora de esta empresa, los cuales permitieron identificar posibles accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

CONCLUSIÓN:

Los autores en su investigación concluyeron que el haber desarrollado y culminado esta investigación permitió definir un diagnóstico inicial, establecer temas estratégicos orientados al re direccionamiento de la política, misión y visión de “INMECOM LTDA”, estableciendo planes de acción avalados por la alta gerencia como prioridad en el diseño de gestión de salud y seguridad en trabajo acorde a la normatividad legal vigente colombiana.

Considerando que los resultados de la implementación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo en la empresa no pueden evaluarse de manera inmediata si no a largo plazo, se puede asumir que con la metodología y herramientas aplicadas que se les pactó en el diseño, se conseguirá la disminución de los niveles de accidentes laborales y enfermedades laborales, por lo tanto, se puede concluir que los beneficios obtenidos superan a las inversiones que se realizaran.

La empresa de estudio, así como cualquier otra empresa en la industria de metalmecánica, que suele destinar los recursos indispensables para preservar, garantizar y mejorar la salud de sus colaboradores, busca lograr un buen posicionamiento en el mercado global como forma estratégica para alcanzar altos niveles de competitividad. Asimismo, asegura el éxito de su sistema siempre que se realice una adecuada ejecución en la implementación del diseño del mismo. La aplicación asertiva de las capacitaciones, el cumplimiento de los requisitos legales, y la correcta comunicación, harán que los trabajadores generen un estado de confianza, estabilidad y mejora de la calidad de vida dentro de un ambiente seguro de las condiciones y el puesto de trabajo.

Aunque la investigación solo cubre el diseño del sistema más no su implementación, se puede concluir que se estructuraron de manera óptima los procedimientos, metodologías y registros para la identificación y evaluación de los riesgos, y se establecieron los controles necesarios que minimizan, previenen y mitigan los factores de riesgo que surgen en la empresa "INMECOMLTDA".

Prietosilva (2015). Alcances de la seguridad laboral en el desempeño de los trabajadores de las empresas de vigilancia de Bogotá D.C. Tesis de grado para optar el Título como Especialista en Administración de Seguridad. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.

RESUMEN:

Esta investigación propuso determinar los alcances que tiene la seguridad en el desempeño laboral del personal de las empresas de vigilancia en la ciudad de Bogotá, para la cual se analizó su mercado, su competencia y algunos datos estadísticos de gran interés para el desarrollo de su evaluación desde una perspectiva vivencial en el lugar de

trabajo, donde el ambiente de trabajo exige condiciones de trabajo oportunas, elementos de protección integral, un aceptable clima de motivación y respeto. Asimismo, el investigador consideró el análisis de cuatro características de la seguridad laboral, los cuales son: el comportamiento individual, la capacidad intelectual, la calidad y seguridad en el puesto de trabajo, que integradas y correlacionadas permiten cumplir con las disposiciones de prevención establecidas para minimizar los riesgos y la salud y bienestar de los colaboradores, como base fundamental para la mejora de la productividad y competitividad a partir de un eficiente desempeño laboral.

CONCLUSIÓN:

El estudio concluyó que son aspectos determinantes: la salud y bienestar laboral de los trabajadores, ya que permiten aumentar la productividad, lograr lo proyectado por la empresa y niveles óptimos de motivación, compromiso y responsabilidad para cumplir con las responsabilidades y obligaciones propias del cargo desempeñado. Se destacó además la importancia de generar y mantener buenas relaciones laborales y sociales con todo el personal de la empresa, sean jefes o compañeros.

Otro aspecto importante considerado es la aplicación de un modelo renovado de seguridad laboral, a cargo de la alta dirección persiguiendo la integración e interrelación de los recursos humanos y físicos para mejorar el desempeño laboral y de tal manera aumentar la productividad. Asimismo, se afirma que se requiere un alto compromiso de parte de los trabajadores y directivos con todo el proceso de cambio y modernización, sin obviar que todo el proceso requiere de un sistema de evaluación del desempeño, como herramienta de control para identificar las fallas y solucionarlas de manera oportuna.

Barrera, Beltrán y González (2011). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en conformidad con La Ley de Prevención de Riesgos para las PYMES que fabrican productos elaborados de metal, maquinaria y equipo*. Tesis de grado para optar el Título de Ingeniero Industrial. Universidad de El Salvador, El Salvador.

RESUMEN:

Esta investigación propuso diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que elimine y/o minimice incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales para las PYMES del sector Manufacturero (CIU D-28 y D-29); que fabrican productos elaborados de metal incluyendo maquinaria y equipo, en conformidad a los requisitos de la Ley General De Prevención De Riesgos en los lugares de trabajo (Decreto N° 254) y que esté basada en un sistema internacional en materia de seguridad laboral (OHSAS 18000).

Dentro de las técnicas utilizadas para la recolección de datos, emplearon instrumentos tales como entrevistas realizadas a profesionales en el campo de la salud ocupacional, supervisores en talleres mecánicos, jefes de talleres mecánicos y trabajadores del sector, observación directa y consulta bibliográfica. Asimismo el tipo de investigación de este antecedente es no experimental, debido a que no manipularon las variables, ni se diseñó situaciones específicas para analizar los resultados del comportamiento de los individuos, y del tipo transeccional descriptiva, ya que se enfocaron en describir la situación actual de las PYMES de la Metalmecánica en materia de Seguridad y Salud Ocupacional con el fin de brindar una solución que permita el cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Para el estudio se consideró como población las empresas de la industria metalmecánica en todo el país de El Salvador, tomando la técnica de muestreo estratificado, pues señalan que esta les permitió realizar la división de la población en grupos más homogéneos y tiende a asegurar que la muestra represente adecuadamente a la población en función de la variable de estratificación seleccionada, dividiendo la población en 37 estratos y obteniendo de ello una muestra de 110 empresas seleccionadas al azar por medio de la función aleatorio de Microsoft Excel.

CONCLUSIÓN:

Los autores en la investigación concluyeron que actualmente las PYMES que fabrican productos elaborados de metal incluyendo maquinaria y equipo, se encuentran realizando algunas acciones referidas a seguridad laboral, sin embargo, los puntos medulares de la ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de trabajo no son ejecutados en absoluto.

Los colaboradores de la empresa, y los empleadores se encuentran dispuestos a emprender acciones que mejoren las condiciones de seguridad y salud ocupacional en sus empresas, sin embargo, la parte organizativa muestra deficiencias que se ven reflejadas al no manejar registros referidos en materia de seguridad y salud ocupacional.

En el caso de las PYMES se afirma que su mayor obstáculo para no cumplir con la formación de un comité de seguridad y salud ocupacional es la falta de personal, puesto que existe la creencia de que al trabajador que pertenece al comité no podrá cumplir con sus tareas de la jornada laboral.

Asimismo, considerando que el porcentaje de la población económicamente activa que se emplean en las PYMES es el 66, aportando el 44 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB)⁵⁷, algunas de estas indican que la Seguridad y Salud Ocupacional no es un factor de alto nivel de relevancia y no logran cuantificar los costos en materia de Seguridad que sus empresas tienen que incurrir con la existencia de casos de ausentismos, incapacidades, accidentes de trabajo y muertes del personal.

Respecto al alto nivel de accidentes de trabajo en la industria manufacturera (5,018 en 2009) se concluyó que se debió en su mayoría al desconocimiento generalizado de la Seguridad y Salud Ocupacional.

La implantación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional para las empresas que fabrican productos de metal, maquinaria y equipo, no solo mejorará las condiciones actuales de Seguridad y Salud Ocupacional para los trabajadores, sino que tendrá otro tipo de Beneficios, tales como: Disminución de la frecuencia y gravedad, promedio de días por lesión, así como también la reducción de días laborales perdidos e incapacidades. Sin olvidar la vital importancia de delegar la responsabilidad de administrar la Seguridad Ocupacional al personal idóneo que se encargue de dar seguimiento y control al Sistema a través de sus políticas, la revisión de los procedimientos, planes y programas de Seguridad. Además, este sistema permitirá identificar las deficiencias actuales en materia de prevención de riesgos, accidentes y actuaciones en caso de emergencia, lo cual servirá de beneficio para poder cumplir lo que establece la “Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo”.

El éxito de la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional dependerá del Grado de Compromiso de la Gerencia General, así como del personal directamente involucrado en la

Administración del Sistema, por lo que los programas de Sensibilización cumplirán un papel relevante en la puesta en marcha del Sistema.

La implementación de la Propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional basado en las Normas OHSAS 18000, sentaría un precedente a nivel nacional en las PYMES puesto que el Sistema de Gestión da cumplimiento a los requisitos de la Ley General de Prevención de Riesgos.

2.2. Marco Teórico

2.2.1 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

A. LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL Y EL SGSST

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es creada mediante la Ley N° 29981 promulgada el 15 de enero de 2013, modificando las leyes N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

La SUNAFIL, de acuerdo a lo señalado en su portal virtual tiene como visión y misión, lo siguiente:

Visión

Ciudadanía altamente empleable, protegida en sus derechos laborales, que se desenvuelve en un entorno que contribuye al desarrollo sostenible e inclusivo del país, el cual garantiza el empleo digno y productivo, la práctica de relaciones laborales armoniosas y de responsabilidad social.

Misión

Promover y fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo digno y a la formalización laboral de los trabajadores y empleadores de manera oportuna, confiable y transparente.

La SUNAFIL es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), es la autoridad central y organismo rector del Sistema de Inspección del Trabajo, además dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento

de las políticas públicas en su competencia, siendo también responsable de:

- La promoción, supervisión y fiscalización del cumplimiento de lo normado en el ámbito judicial socio laboral y de materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y promover la emisión de normas sobre la materia.

La SUNAFIL, con el objetivo de simplificar la implementación de un SGSST en las empresas y de agrupar los elementos necesarios para dicha implementación como son los objetivos, política, estructura, organización y los medios empleados para el control de los riesgos y mejora del desempeño de la seguridad y salud en el trabajo, propone el Manual para la Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual es de carácter referencial pero basado en normas nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo:

Tabla N° 2.1
Normas nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo

Norma	Referencia
Ley N° 30222. Modifica la Ley N° 29783 Ley de SST.	Modifica la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
D.S. N° 006-2014-TR	Modifica el reglamento de la Ley N° 29783.
R.M. N° 082-2013-TR	Aprueban el Sistema Simplificado de Registros del SGSST, el cual es aplicable para las micro y pequeñas empresas.
R.M. N° 050-2013-TR	Aprueba formatos referenciales que contemplan la información mínima que debe contener los registros obligatorios del SGSST.
D.S. N° 014-2013-TR	Reglamento del Registro de Auditores autorizados para la evaluación periódica del SGSST.
D.S. N° 012-2014-TR	Registro Único de Información sobre Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales y modifica el Art. 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Ley N° 29783	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
D.S. N° 005-2012-TR	Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
R.M. N° 148-2012-TR	Guía para el proceso de elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
R.M. N° 375-2008-TR	Norma Básica de ergonomía y evaluación de riesgos disergonómicos.
D.S. N° 003-98-SA	Normas Técnicas del Seguro Complementario de Riesgo.

Fuente: Manual para la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. SUNAFIL.

Se debe señalar que el manual puede ser utilizado en las empresas privadas que opten por implementar un SGSST, aplicándolo para la prevención de los riesgos en la empresa con la finalidad de eliminarlos o minimizarlos, permitiendo también la implementación, actualización y mejora continua de un SGSST.

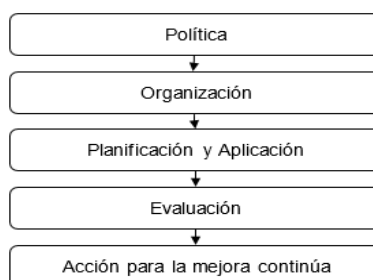
La SUNAFIL señala en su manual como requisito para la implementación de un SGSST que los empleadores cuenten con conocimientos o nociones básicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, la legislación aplicable, los procesos, actividades y/o servicios, iniciando para la implementación con una evaluación inicial o diagnóstico del estado de la seguridad y salud en el trabajo, sirviendo los resultados como base para la planificación, aplicación y medición en su mejora continua.

Para esta evaluación inicial se puede utilizar la Lista de Verificación de Lineamientos del SGSST de la R.M. N° 050-2013-TR, siendo útil para saber el status de la empresa en cuanto al cumplimiento de las Normas de seguridad y salud en el trabajo.

Etapas para la implementación de un SGSST

De acuerdo con la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, las etapas del SGSST son las siguientes:

Figura N° 2.1
Etapas para la implementación de un SGSST según Ley N° 29783



Fuente: Manual para la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. SUNAFIL.

- **Política**

El empleado, previa consulta a los trabajadores y sus representantes, presenta por escrito la política de seguridad y salud en el trabajo, la cual debe ser: específica y adecuada para el tamaño y rubro de la empresa, de redacción concisa y clara, con fecha, hacerse efectiva por medio de la firma del empleador, difundida y accesible a todas las personas dentro del centro laboral, y renovada de forma periódica.

La Política del SGSST incluye principios y objetivos respecto de los cuales la organización expresa su compromiso, como son: la prevención de lesiones y enfermedades vinculadas al trabajo, el cumplimiento de lo normado en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los acuerdos colectivos que suscriba la empresa, la consulta previa a los trabajadores y sus representantes respecto al SGSST, la mejora continua y la compatibilidad con los otros sistemas de gestión de la empresa.

- **Organización**

Siendo el empleador quien asume la responsabilidad, liderazgo y compromiso de las actividades en la organización respecto al SGSST, delega funciones y autoridad al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del SGSST, sin que esta delegación no lo exima del deber de prevención y de: establecer los requisitos y capacitaciones relativos a la seguridad y salud para cada trabajador, registrar y documentar lo relacionado a l SGSST, si cuenta con más de 20 empleados constituir un comité de SST elegido por los empleados y elaborar un reglamento interno de SST, si son menos de 20 empleados nombrar al Supervisor de seguridad y salud en el trabajo elegido por los empleados.

Tabla N° 2.2
Actividades para la Organización del SGSST

Actividad	Para el desarrollo de la actividad
Comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo	La participación de los trabajadores es esencial para el éxito del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo.
Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo – RISST	Establece las medidas de prevención que deben cumplir los trabajadores a fin de evitar accidentes y enfermedades ocupacionales
Recursos, funciones y responsabilidades	El empleador debe definir los recursos necesarios, las funciones, las responsabilidades y la autoridad en la organización para lograr una mayor eficacia en el Sistema Integrado de Gestión.
Competencia y formación	Identificar y satisfacer las necesidades de capacitación y entrenamiento de todo el personal que realice tareas que puedan tener impacto sobre la Seguridad y Salud en el trabajo.
Comunicación, participación y consulta	La comunicación del Sistema de Gestión es a través de la difusión y las capacitaciones de los documentos y registros obligatorios. La participación del personal debe ser constante en la planificación e implementación del SGSST. Una de las formas de participación directa de los trabajadores es a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para la consulta a instituciones los empleadores y sus trabajadores pueden realizar la consulta legal y técnica al MTPE o a la SUNAFIL.
Documentación	La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control. El mapa de riesgo. La planificación de la actividad preventiva. El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Registros en general	El registro es el documento que Proporciona evidencia objetiva de las actividades realizadas o resultados obtenidos.
Control De Documentos	Los documentos deben estar vigentes y ser presentados cuando la autoridad lo solicite. Mantener un archivo activo donde figuran los eventos de los últimos 12 meses.

Fuente: Manual para la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. SUNAFIL.

- **Planificación y aplicación**

Para establecer el SGSST se realiza una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos son comparados con lo establecido en la Ley y otros dispositivos legales pertinentes, y sirven de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua, realizándose las siguientes actividades:

Tabla N° 2.3
Actividades para la Planificación y Aplicación del SGSST

Actividad	Para el desarrollo de la actividad
Identificación de peligros y evaluación de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mapeo de procesos ▪ Identificación de peligros ▪ Evaluación de riesgos y valoración ▪ Establecimiento de las medidas de ▪ Controles aplicables ▪ Clases de medidas de control
Mapa de riesgos	
Requisitos legales	
Objetivos, metas, plan, programa de SST	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Objetivos y metas ▪ Plan de seguridad y salud en el trabajo ▪ Programa anual de seguridad y salud en el trabajo (PASST)
Preparación y respuesta de emergencias	

Fuente: Manual para la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. SUNAFIL.

- **Evaluación**

Permite evaluar periódicamente los resultados obtenidos en materia de seguridad y salud en el trabajo, considerando: el objetivo y utilidad de la supervisión, investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, el control de registros y auditorías.

- **Acción para la mejora continua**

La vigilancia de la ejecución del SGSST debe evaluar la necesidad de implementar cambios en el SGSST, incluyendo la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus objetivos, además el de identificar las medidas necesarias para atender cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados.

La revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza por lo menos una (1) vez al año, el alcance de la revisión debe definirse según las necesidades y riesgos presentes. Las conclusiones del examen realizado por el empleador deben registrarse y comunicarse a las personas responsables de los aspectos críticos y pertinentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

para que puedan adoptar las medidas oportunas, y al Comité o al Supervisor de Seguridad y Salud del Trabajo, los trabajadores y la organización sindical.

B. ALCANCES DE LA OIT SOBRE EL SGSST

A principios del siglo XXI, la Oficina Internacional de Trabajo (OIT) elaboró las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001) como un instrumento práctico y sin carácter obligatorio para servir de guía a las organizaciones, las instituciones competentes, los empleadores, los trabajadores y demás interlocutores a fin de garantizar una mejora continua en la materia de la SST.

En la tabla que figura a continuación se detalla sus objetivos de acuerdo a su ámbito de aplicación:

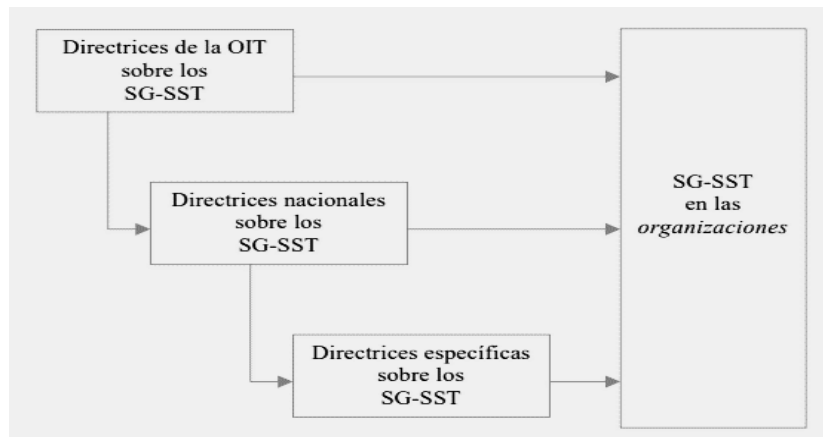
Tabla N° 2.4
Objetivos de las Directrices del SGSST, según ámbito de aplicación

Nivel nacional	Nivel de organización
<p>Las directrices deberían:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Servir para crear un marco nacional para el sistema de gestión de la SST que de preferencia cuente con el apoyo de leyes, ▪ Facilitar orientación para el desarrollo de iniciativas voluntarias, a fin y efecto de reforzar el cumplimiento de los reglamentos y normas con vistas a la mejora continua de los resultados de la SST, y ▪ Facilitar orientación sobre el desarrollo tanto de directrices nacionales como de directrices específicas sobre sistemas de gestión de la SST a fin de responder de modo apropiado a las necesidades reales de las organizaciones, de acuerdo con su tamaño y la naturaleza de sus actividades. 	<p>Las directrices proponen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitar orientación sobre la integración de los elementos del sistema de gestión de la SST en la organización como un componente de las disposiciones en materia de política y de gestión, y ▪ Motivar a todos los miembros de la organización, y en particular a los empleadores, a los propietarios, al personal de dirección, a los trabajadores y a sus representantes, para que apliquen los principios y métodos adecuados de gestión de la SST para la mejora continua de los resultados de la SST.

Fuente: Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO - OSH 2001

En el gráfico siguiente se ilustra los elementos del marco nacional para los SG-SST.

Figura N° 2.2
Objetivos de las Directrices del SGSST, según ámbito de aplicación



Fuente: Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO – OSH 2001

La OIT precisa la importancia del compromiso del empleador para proponer y liderar un SGSST que cumpla con las leyes y reglamentaciones nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo en la organización, además que cuente con un enfoque de mejora continua y que incluya principalmente los siguientes elementos, tal como se muestra en el siguiente gráfico:

Figura N° 2.3
Etapas para la implementación de un SGSST según la OIT



Fuente: Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

- **Política**

La responsabilidad de la gestión de la primera directriz de la OIT en materia de SST corresponde al empleador. El empleador debe definir y exponer la política por escrito mediante documento fechado y suscrito.

Tabla N° 2.5
Subdimensiones de la etapa de Política del SGSST, según OIT

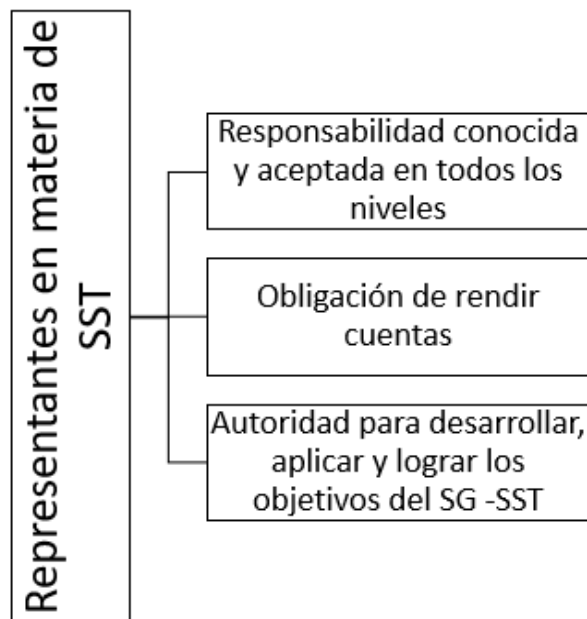
Consideraciones	Principios y objetivos	Participación de los trabajadores
<p>Debe ser: Desarrollada en consulta con los trabajadores y representantes de la organización. Adecuada al tipo de organización, teniendo en cuenta su tamaño y naturaleza de sus actividades. Concisa y clara. Difundida en la organización y ubicada en un lugar visible. Revisada para adecuarla a los cambios siguientes. Compatible con los otros sistemas de gestión de la organización o estar integrado en los mismos.</p>	<p>Debe incluir los siguientes: La protección de todos los colaboradores de la organización previniendo lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajador. El cumplimiento de los requisitos legales en materia de SST, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva de SST y de otras prescripciones que suscriba la organización. La garantía de que la organización involucre de manera participativa a todos los trabajadores y representantes en cada uno de los elementos del SG-SST.</p>	<p>Se adoptan las medidas para que: Los trabajadores y representantes de la organización en materia de SST sean consultados, informados y capacitados en todo lo concerniente a SST relacionado a sus actividades de trabajo. Los mismos dispongan de tiempo y recursos de a efectos de lograr una participación activa en los siguientes procesos del sistema. Se establezca un comité de SST y se reconozca a los representantes de los trabajadores en materia de SST de acuerdo con la legislación y la práctica nacional.</p>

Fuente: Elaboración propia

- **Organización**

La segunda directriz de la OIT referida a la organización en materia de SST indica que el empleador y/o los directores de la alta dirección deben asumir el liderazgo de las actividades concernientes a la SST y delegar parte de las funciones a otros mandos inferiores dentro de la organización que deban informar periódicamente a la alta dirección sobre el desarrollo del sistema de SST. En el siguiente grafico se ilustra las delegaciones brindadas al personal representante en materia de SST dentro de la organización.

Figura N° 2.4
Delegación del representante en materia de SST en la organización



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la cuestión referida a la competencia y capacitación, se debe adoptar las medidas necesarias para que tanto el empleador como los trabajadores dentro de la organización cumplan los requisitos de competencia necesarios para cumplir con sus deberes y obligaciones en materia de SST.

La formación en materia de SST dentro de la organización, debería ser:

- Aplicada a cada miembro de la organización.
- Brindada por expertos en la materia.
- Constante.
- Contrastada mediante evaluaciones a los trabajadores.
- Revisada y actualizada.

- Documentada.
- Gratuita.

La OIT propone que la organización debe elaborar y mantener actualizada la documentación generada sobre la situación del SGSST dentro de ella, la cual debe ser redactada con claridad para la correcta comprensión de los miembros apropiados o involucrados de la organización que dispongan usarla, siendo necesario que la documentación comprenda la siguiente información:

- La política y los objetivos de la organización en materia de SST.
- Las principales funciones y responsabilidades a ejercer en materia de SST para aplicar el sistema de gestión.
- Los peligros y riesgos más importantes para la SST que conllevan las actividades de la organización, así como las disposiciones adoptadas para su prevención y control.
- Las disposiciones, procedimientos, instrucciones y otros documentos internos que se utilicen en el marco del sistema de gestión de la SST.
- Los registros de SST como: el funcionamiento del SG-SST, reporte de lesiones, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo, resultados de supervisiones, entre otros.

Esta directriz genérica también indica la necesidad de establecer procedimientos para la eficaz comunicación interna y externa relativa a la SST a efectos de resolver las inquietudes y considerar las aportaciones de los trabajadores y/o representantes de dicha materia.

- **Planificación y aplicación**

Las Directrices de la OIT indican que se debería aplicar un examen inicial al sistema de gestión de SST en la organización a fin de que sirva como referencia para proponer una mejora continua. En caso la organización no cuente con un sistema de gestión de la SST o sea una nueva organización, esta evaluación puede servir como base para su implementación.

Las personas que cuentan con las competencias requeridas en materia de SST llevan a cabo la elaboración y aplicación del examen inicial, en consulta con los trabajadores y/o representantes, según corresponda. Dicho examen debería:

- Identificar las prescripciones legales vigentes en materia de SST, las directrices nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de protección y otras disposiciones que haya suscrito la organización
- Identificar, prever y evaluar los peligros y los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o la organización del trabajo
- Determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos

Analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores

Al obtener los resultados de dicho examen inicial, se debe documentar a fin de servir como base para la toma de decisiones concernientes al SGSST y como referencia para planificar las actividades para el desarrollo de la mejora del sistema de gestión y un adecuado nivel

de organización, así como asegurar el cumplimiento de sus requisitos organizativos y legales.

La planificación como directriz del SGSST según la OIT, se refiere a apuntar a la creación de un sistema que aporte a cumplir con la normativa legal nacional como mínimo, que fortalezca el cumplimiento de cada componente del SGSST y mejore de manera continua los resultados relativos a la SST.

Se deben establecer objetivos específicos en materia de SST de acuerdo al lugar de trabajo, siendo coherentes con la legislación nacional y apuntando a la mejora continua del sistema de gestión de SST. Asimismo, éstos deberían estar acorde a la realidad, escritos y difundidos en los niveles de la organización, según corresponda; es necesario que sean evaluados periódicamente y actualizarlos.

Posterior a ello, se debe identificar y evaluar los peligros y riesgos en materia de SST que deben ser tratados con medidas preventivas y de protección según un orden prioridad a efectos de eliminar, controlar, reducir el peligro/riesgo o en caso contrario el empleador debe brindar el equipo de protección personal adecuado para el desarrollo de las actividades que realice el trabajador asegurando su correcto uso y mantenimiento.

Así también, se debe establecer procedimientos de prevención y control de los peligros que cumplan con la legislación nacional y se adapten a los peligros y riesgos identificados, siendo necesario ser evaluados periódicamente y modificados si fuese necesario.

Para gestionar el cambio en la organización, se debe empezar por evaluar los efectos en la SST de los cambios internos y de los cambios externos, así mismo antes de introducir algún cambio se debe tomar medidas preventivas adecuadas.

Antes de realizar cambios en los métodos de trabajo, materiales, procesos o mecanismos se debe identificar los peligros y evaluar los riesgos en los espacios de trabajo, considerando previas consultas y participación activa de los trabajadores y sus representantes, y con el comité de seguridad y salud en el trabajo, según corresponda.

La aplicación de la acción de algún cambio debe ser comunicada a todos los miembros afectados de la organización, a quienes se les debe impartir la formación de manera apropiada.

Respecto a la preparación y respuesta con respecto a situaciones de emergencia, se deberían establecer y mantener disposiciones que faciliten la formación e información dentro de la organización de manera continua, e instaurar una comunicación en cooperación con servicios de emergencia externos. De este modo, se permitiría poder identificar la cantidad de accidentes y de situaciones de emergencia que ocurren de manera interna, lo cual facilitaría afrontar la prevención de los riesgos para la SST asociados con los mismos.

En cuanto a las adquisiciones, compete tanto a los contratistas y trabajadores, establecer y mantener procedimientos que aseguren el cumplimiento de los requisitos en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo, además debe identificarse la legislación nacional y los requisitos en materia de SST de la organización, por último, considerar adoptar medidas para lograr el cumplimiento de los requisitos antes de su utilización.

- **Evaluación**

La cuarta directriz referida a la evaluación del SG SST se refiere a la supervisión, medición y registro de los resultados de los procedimientos en materia de SST elaborados, establecidos y examinados cada cierto período.

En los diferentes niveles de la gestión, deberían de establecer al personal con la responsabilidad para la rendición de cuentas en materia de SST y la autoridad para poder realizar la supervisión de los procedimientos.

Se debe de considerar que cada vez que ocurran lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes concernientes con el trabajo y que sus consecuencias se reflejen en los resultados en materia de SST, será necesaria la investigación interna o externa a cargo de personas competentes, la participación de los trabajadores involucrados y sus representantes para detectar el origen y las causas de estas, a fin de identificar y documentar toda deficiencia presente en el sistema de gestión de la SST. En caso la investigación haya sido efectuada por algún organismo de investigación externa, se debe de desarrollar de manera confidencial, según corresponda.

Posterior a ello, se debe comunicar los resultados de dicha investigación, cuando éste exista, al comité de seguridad y salud para que éste pueda formular las recomendaciones apropiadas, comunicar a quien corresponda a efectos de adoptar medidas correctivas y de prevención.

Así también, se deben establecer disposiciones que aseguren la realización de auditorías periódicas de cada uno de los componentes del sistema de gestión de la SST, con intenciones de determinar si los resultados de cada uno logran generar una mejora del sistema y su eficacia para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

Las auditorías deben ser desarrolladas respetando una política establecida y un programa de auditoría, lo cual incluya una designación de la competencia del auditor, el alcance de la auditoría, la frecuencia de las auditorías, la metodología de la auditoría y la presentación de informes.

El personal directivo también debería realizar exámenes de manera periódica para evaluar la estrategia general del sistema de gestión de la SST, con miras de comprobar si se cumplen los objetivos previstos en materia de resultados y si atiende las necesidades en el lugar de trabajo.

- **Acción en pro de mejoras**

La directriz de acción en pro de mejoras tiene como finalidad tomar las acciones necesarias frente a las incidencias negativas identificadas gracias a los resultados obtenidos de la supervisión y medición de la eficiencia del SG-SST, las auditorías y las evaluaciones ejecutadas por la dirección.

La adopción de un programa de acción preventiva y/o correctora debería contar con medidas que consideren lo siguiente:

- La identificación y análisis de las causas profundas de las disconformidades con las normas pertinentes de SST y/o las disposiciones del sistema de gestión de la SST
- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas, incluidos los cambios en el propio sistema de gestión de la SST.

En tal sentido, las medidas preventivas y correctoras deben ser suficientes y convenientes para que los efectos dañinos en la salud se reduzcan al mínimo posible y la organización debe documentarlas y ejecutarlas en los plazos pertinentes. En caso que tales medidas sean inadecuadas o dejen de ser eficaces, se debe hacer de conocimiento a quienes corresponda para que se mejoren.

Las directrices de la OIT indican que se deberían desarrollar procedimientos y disposiciones que se orienten a la mejora continua del

sistema de gestión de SST, para la aplicación de ello es necesario considerar:

- Los objetivos de SST de la organización.
- Los resultados de identificación y evaluación de los peligros y riesgos.
- Los resultados de las mediciones del desempeño de la SST.
- Las investigaciones de accidentes, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados al trabajo.
- Los resultados y las recomendaciones de las auditorías.
- Los resultados del examen realizado por la dirección.
- Las recomendaciones de todos los miembros de la organización, incluyendo el comité de seguridad y salud, si existe.
- La información oportuna nueva.
- Los cambios en la normativa nacional, acuerdos voluntarios y convenios colectivos.
- Los resultados de los programas de promoción de la salud.
- La comparación con otros sistemas para mejorar su eficiencia.

C. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LA ESTANDARIZACIÓN (ISO) Y EL SGSST

La Organización Internacional de Estandarización, conocida internacionalmente como ISO, es una organización sin ánimo de lucro de carácter no gubernamental, creada el 23 de febrero de 1947, que promueve el desarrollo y la implementación de normas a nivel internacional, tanto de fabricación como de servicios. La misión de esta

organización es promover el desarrollo de la estandarización y las actividades con ella relacionadas en el mundo con la mira en facilitar el intercambio de servicios y bienes, y para promover la cooperación en la esfera de lo intelectual, científico, tecnológico y económico.

La ISO es un órgano consultivo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que tiene su sede en Ginebra (Suiza), compuesta por 162 países y 786 comités técnicos y subcomités para encargarnos del desarrollo de normas. Los miembros que se agrupan en tres tipos:

- Miembros de pleno derecho o los organismos miembros: influyen en el desarrollo y la estrategia de las normas ISO al participar y votar en las reuniones técnicas y de políticas de la ISO. Los miembros de pleno derecho venden y adoptan las normas internacionales de ISO a nivel nacional.
- Miembros correspondientes: observan el desarrollo de las normas y la estrategia de ISO asistiendo a reuniones técnicas y de políticas de la ISO como observadores. Los miembros correspondientes pueden vender y adoptar las normas internacionales de ISO a nivel nacional.
- Miembros suscritos: se mantienen actualizados sobre el trabajo de ISO, pero no pueden participar en él. No venden ni adoptan las Normas Internacionales ISO a nivel nacional, conformado por países con economías reducidas.

Desde su creación ISO fue pensada como una organización que facilitaría la coordinación internacional y la unificación de estándares industriales. Es por ello que sus principales funciones y objetivos son los siguientes:

- La elaboración, discusión y presentación de los proyectos de normas técnicas internacionales.

- Facilitar la utilización de las nuevas normas para ser empleadas internacionalmente y en la esfera local de cada nación.
- Coordinar para los países miembros as recomendaciones necesarias para la unificación de criterios de las normas ISO nacionales en cada país.
- Elaboración de las normas internacionales con el apoyo, participación y aceptación de todos sus miembros.

Colaborar activamente con organizaciones internacionales dedicadas a la promulgación de la normalización.

Actualmente ISO se ha convertido en el mayor desarrollador mundial de estándares internacionales voluntarios y que facilitan el comercio mundial al proporcionar estándares comunes entre países. Se han establecido más de veintidós mil Normas internacionales y documentos relacionados, que abarcan casi todas las industrias, desde la tecnología hasta la seguridad alimentaria, la agricultura y la atención médica.

Cada miembro de la ISO es el principal organismo de normalización de su país. Los miembros proponen las nuevas normas, participan en su desarrollo y ofrecen el apoyo, conjuntamente con la Secretaría General de la ISO, a los grupos técnicos que desarrollan las normas. Todos los trabajos realizados por la ISO resultan en acuerdos internacionales los cuales son publicados como Estándares Internacionales.

Los estándares internacionales hacen que las cosas funcionen. Proporcionan especificaciones de clase mundial para productos, servicios y sistemas, para garantizar la calidad, la seguridad y la eficiencia. Son instrumentales para facilitar el comercio internacional.

Entonces, las normas ISO están basadas en un consenso internacional conseguido de la base más amplia de grupos de partes interesadas, elaboradas con la contribución de expertos provenientes de aquellos más cercanos a las necesidades en materia de normas y de los resultados de su implementación. En tal sentido son genéricas, pudiendo ser aplicables a cualquier empresa, independientemente de factores tales como: tamaño, actividad, clientes, planificación, tipo y estilo de liderazgo, etc. La finalidad de estas normas es la coordinación con las normas nacionales, con el propósito de facilitar el comercio, el intercambio de información y contribuir con normas comunes al desarrollo y a la transferencia de tecnologías.

La ISO publicó el 12 de marzo de 2018, la nueva norma ISO 45001, como el nuevo estándar que establece los requisitos necesarios para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, convirtiéndose en la primera norma elaborada a nivel internacional.

Esta nueva norma recoge las mejores prácticas, que ayuda a mejorar las condiciones de los empleados de todo el mundo, permitiendo la disminución de la siniestralidad laboral, incrementando la productividad y reduciendo la tasa de rotación del personal y el absentismo laboral, asimismo puede reducir el coste de las primas de seguros, además se mejora la imagen de la organización y su reputación.

El desarrollo de ISO 45001 se basa en la nueva estructura de alto nivel (HLS) que aporta un nuevo marco común a todos los sistemas de gestión. Esta nueva estructura ayuda a las empresas a mantener una coherencia y un mismo lenguaje a todas las nuevas normas como son la ISO 9001 o ISO 14001. Sin embargo, la publicación de la norma anula el estándar OHSAS 18001, el más empleado actualmente en lo referente a Seguridad y Salud, aunque las empresas certificadas bajo OHSAS 18001

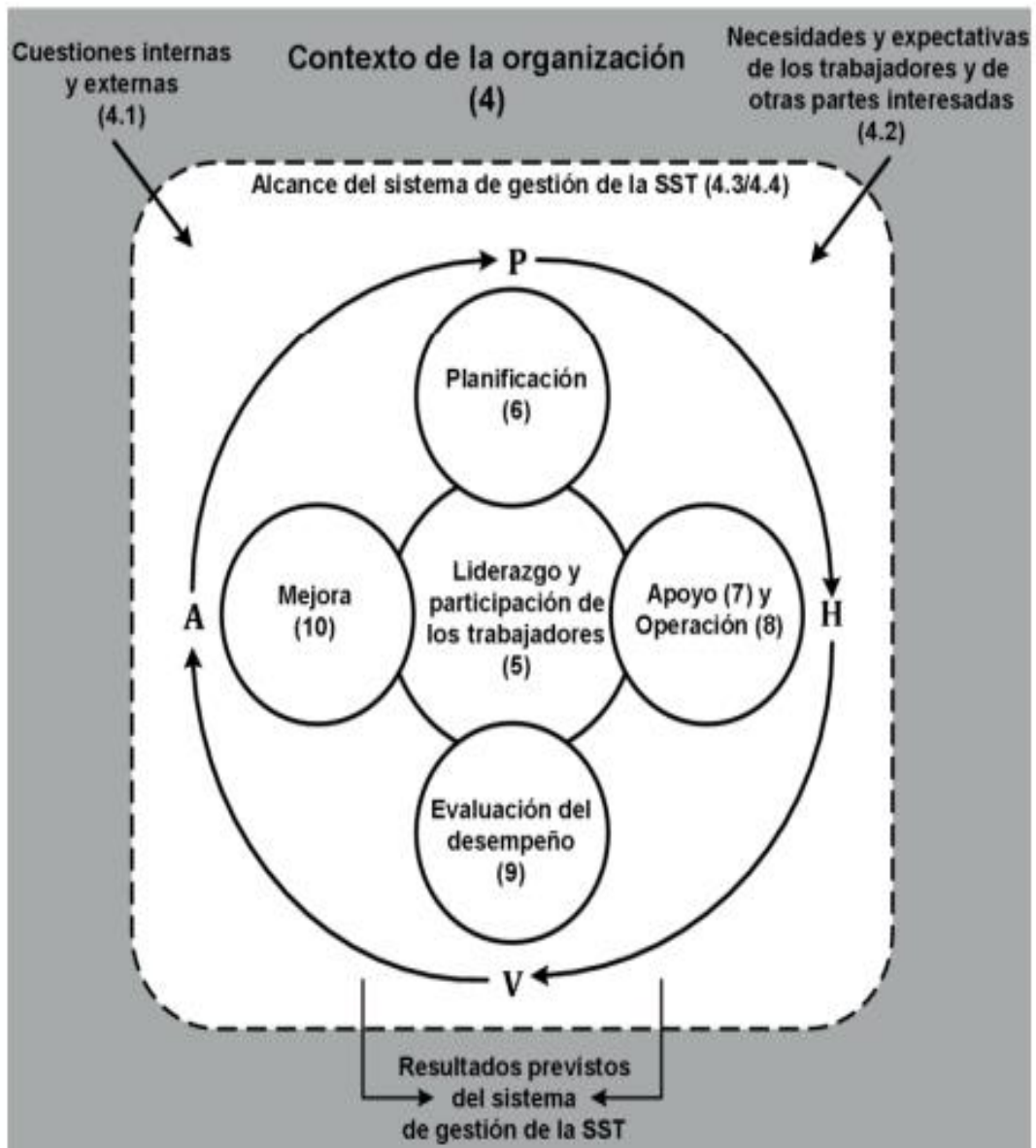
disponen de un periodo de tres años para llevar a cabo la migración de la norma ISO 45001.

La citada norma (ISO 45001,2018) define el Sistema de Gestión como: "Conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas y objetivos y procesos para lograr esos objetivos". (p.4). En ese sentido, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un conjunto de elementos relacionados entre sí para alcanzar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El enfoque propuesto por la OHSAS 45001, se basa en el enfoque del sistema de gestión en el Ciclo Deming o Ciclo Shewhart. Esta metodología describe los cuatro pasos esenciales que se deben llevar a cabo de forma sistemática para lograr la mejora continua, entendiendo como tal al mejoramiento continuado de la calidad: disminución de fallos, aumento de la eficacia y eficiencia, solución de problemas, previsión y eliminación de riesgos potenciales.

El modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo propuesto por la ISO, se enmarca en el ciclo de Deming de la siguiente manera:

Figura N° 2.5
Ciclo de Deming – SGSST, según ISO 45001-2018



Fuente: Norma ISO 45001-2018

Para facilitar la interpretación de la estructura de la Norma ISO 45001, en la siguiente tabla se indican, para cada una de las cláusulas, los aspectos destacables que la Norma establece para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud de los trabajadores.

Tabla N° 2.6
Clausulas para la implementación del SGSST, según ISO 45001-2018

Tipo	Cláusula	Aspectos destacables
CLÁUSULAS INFORMATIVAS	Introducción	Incluye antecedentes, propósito, justifica la necesidad de liderazgo y participación, y el establecimiento del ciclo PDCA.
	Objeto y campo de aplicación	Especifica los requisitos necesarios para implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, aplicable a cualquier organización.
	Referencias normativas	A diferencia de otras ISO de gestión, la 45001 no incluye referencias normativas.
	Términos y definiciones	Mantiene una terminología común con el resto de las normas ISO de sistemas de gestión.
CLÁUSULAS CON REQUERIMIENTOS	Contexto de la organización	La Norma considera que los resultados de seguridad y salud en el trabajo se ven afectados por diversos factores internos y externos (que pueden ser de carácter positivo, negativo o ambos), tales como: las expectativas de los trabajadores, las instalaciones, las contrataciones, los proveedores, la normativa que afecta a la actividad, etc.
	Liderazgo y participación de los trabajadores	Destaca como aspectos claves el liderazgo de la dirección y la participación de los trabajadores. Los determina como imprescindibles para gestionar de modo adecuado y optimizar los resultados en seguridad y salud.
	Planificación	Comprende las acciones previstas para abordar riesgos y oportunidades. Alcanzarán las relativas a la seguridad y salud, y al propio sistema de gestión. Asimismo, para la consecución de estas acciones deberán definirse objetivos y medios para lograrlas.
	Apoyo	Establece la necesidad de determinar los medios necesarios para conseguir la planificación mediante recursos, competencia, toma de conciencia y comunicación. El resultado de este requerimiento debe estar soportado de forma documental.
	Operación	En función de lo planificado, se ejecutarán las medidas previstas, para lo cual se deberá adoptar una visión proactiva, en la que, entre otros, se tendrá en cuenta la gestión del cambio (modificaciones de los procesos, novedades) y otros factores como el recurso a contratación externa, compras, etc.
	Evaluación del desempeño	Verifica la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud. Para ello, requiere auditorías internas y la revisión de la dirección, entre otras.
	Mejora	Su consecución es el objetivo final del sistema y el fundamento del ciclo de PDCA.

Fuente: Norma ISO 45001-2018

Etapas para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según la norma ISO 45001.

- **Contexto de la organización**

La empresa tendrá que considerar todas las cuestiones internas y externas relevantes para su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en

el Trabajo. La cláusula hace hincapié en los trabajadores y las partes interesadas, además de tener en cuenta sus necesidades y expectativas.

Tabla N° 2.7
Subdimensiones de Contexto de la organización, según ISO 45001-2018

Subdimensión	Descripción
Comprensión de la organización y de su contexto	La empresa tiene que establecer todas cuestiones, ya sean externas e internas, que son pertinentes para su propósito y afectando a la capacidad de conseguir los resultados previstos de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas	Es necesario identificar cuáles son las necesidades o requerimientos de los trabajadores y de las partes interesadas, pertinentes al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo. Para dicho fin se puede emplear un arreglo matricial.
Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST	La organización debe determinar los límites y la aplicabilidad del sistema de gestión de la SST para establecer su alcance.
Sistema de gestión de la SST	La organización debe establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de la SST, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo con los requisitos de este documento.

Fuente: Norma ISO 45001-2018

- **Liderazgo y participación de los trabajadores**

Aparece como una reiteración de las políticas, funciones, responsabilidades y autoridades de la organización, y sobre todo enfatiza el liderazgo no solo la gestión. Esta cláusula aporta protagonismo a la alta dirección que a partir de ahora deberá tener mayor nivel de participación en el sistema de gestión. Entre las responsabilidades de esta figura está la de informar a todos los miembros de la organización de la importancia del sistema de gestión y fomentar la participación.

Tabla N° 2.8
Subdimensiones de Liderazgo y participación de los trabajadores, según ISO 45001-2018

Subdimensión	Descripción
Liderazgo y compromiso	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso para dirigir e implementar el sistema de gestión, no sólo se trata de facilitar los recursos, sino que se debe evidenciar su compromiso.
Política de la SST	La Política es una declaración de compromisos, que debe ser apropiada a la naturaleza de la organización.
Roles, responsabilidades y autoridades en la organización	La alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes dentro del sistema de gestión de la SST se asignen y comuniquen a todos los niveles dentro de la organización, y se mantengan como información documentada.
Consulta y participación de los trabajadores	La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procesos para la consulta y la participación de los trabajadores a todos los niveles y funciones aplicables, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores en el desarrollo, la planificación, la implementación, la evaluación del desempeño y las acciones para la mejora del sistema de gestión de la SST.

Fuente: Norma ISO 45001-2018

- **Planificación**

Este punto incluye el carácter preventivo de los sistemas de gestión, trata los riesgos y oportunidades que enfrenta la organización. La planificación abordará qué, quién, cómo y cuándo, aunque no sea fácil de entender. Proporciona más facilidad de comprensión a la acción preventiva y correctiva.

Tabla N° 2.9
Subdimensiones de Planificación, según ISO 45001-2018

Subdimensión	Descripción
Acciones para abordar riesgos y oportunidades	La organización, en sus procesos de planificación, debe evaluar los riesgos e identificar las oportunidades que son pertinentes para el resultado previsto del sistema de gestión de la SST asociados con los cambios en la organización, sus procesos, o el sistema de gestión de la SST.
Planificación para lograr los objetivos de SST	La organización debe establecer objetivos de SST para las funciones y niveles pertinentes para mantener y mejorar el sistema de gestión de la SST y para alcanzar la mejora continua del desempeño de la SST

Fuente: Norma ISO 45001-2018

- **Apoyo**

Habla de aspectos como recursos, competencia, conciencia, comunicación o información documentada, que constituyen el soporte necesario para cumplir las metas de la organización.

Tabla N° 2.10
Subdimensiones de Apoyo, según ISO 45001-2018

Subdimensión	Descripción
Recursos	La organización debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de la SST.
Competencia	El estándar establece que debe haber un control sobre las competencias necesarias para realizar las distintas tareas dentro de la organización, de esta forma evitar que se produzca algún tipo de accidente o falla por negligencia.
Toma de conciencia	La organización debe asegurarse que sus trabajadores tomen conciencia sobre la política del sistema de gestión, la identificación de peligros y evaluación de riesgos, la importancia sobre la participación de ellos en el sistema, la implicancia de sus acciones dentro del cumplimiento de los objetivos.
Comunicación	La organización debe establecer, implementar y mantener los procesos necesarios para las comunicaciones internas y externas pertinentes al sistema de gestión de la SST
Información documentada	La información documentada debe mantenerse actualizada y estar disponible para todas las partes interesadas.

Fuente: Norma ISO 45001-2018

- **Operación**

La organización debe identificar posibles emergencias que puedan suscitarse en sus instalaciones, para estar preparados antes, durante y después. Para cumplir con este requisito deben elaborarse planes de respuesta a emergencias y contar con personal competente y entrenado que ejecuten labores de asistencia durante y después. Muchas organizaciones conforman brigadas de emergencia para cumplir con este

requisito, sea este caso o cualquier otro debe mantenerse evidencia e información documentada de lo establecido.

Tabla N° 2.11
Subdimensiones de Operación, según ISO 45001-2018

Subdimensión	Descripción
Planificación y control operacional	La organización es la responsable de encargarse de establecer objetivos relativos a la SST en las funciones y niveles pertinentes para poder mantener y mejorar el Sistema de Gestión de la SST y alcanzar la mejora continua en su desempeño.
Preparación y respuesta ante emergencias	La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procesos necesarios para prepararse y para responder ante situaciones de emergencia potenciales.

Fuente: Norma ISO 45001-2018

- **Evaluación de Desempeño**

Habla de seguimiento, medición, análisis y evaluación, auditoría interna y revisión por la dirección. Es decir, esta cláusula define el momento de comprobar el rendimiento, de determinar qué, cómo y cuándo supervisar o medir algo. En las auditorías internas, por su parte, obtenemos información sobre si el sistema de gestión se adapta a los requisitos de la organización y la norma se aplica eficazmente.

Tabla N° 2.12
Subdimensiones de Evaluación de desempeño, según ISO 45001-2018

SUBDIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN
Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño	La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procesos para el seguimiento, la medición y la evaluación del desempeño.
Auditoría interna	La organización debe llevar a cabo auditorías internas a intervalos planificados, para proporcionar información acerca de si el sistema de gestión de la SST.
Revisión por la dirección	La alta dirección debe revisar el sistema de gestión de la SST de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su idoneidad, adecuación y eficacia continuas.

Fuente: Elaboración Propia

- **Mejora**

Aborda las no conformidades, acciones correctivas y mejora continua. Los sistemas de gestión nos invitan a hacer cosas realmente para que el sistema sea una verdadera mejora. Es el momento de afrontar no conformidades y emprender acciones correctivas.

Tabla N° 2.13
Subdimensiones de Mejora, según ISO 45001-2018

Subdimensión	Descripción
Generalidades	La organización debe determinar las oportunidades de mejora e implementar las acciones necesarias para lograr los resultados previstos de su sistema de gestión de la SST.
Incidentes, no conformidad y acciones correctivas	La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procesos que incluyan la elaboración de informes, la investigación y la toma de decisiones para determinar y gestionar los incidentes y las no conformidades.
Mejora continua	La organización debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST.

Fuente: Elaboración Propia

2.2.2 Desempeño laboral

Según Velasco y Willman (2011) el desempeño es: “[...] una actuación orientada a un resultado, es decir, algo observable, medible y dinámico, puesto que el desempeño es acción, y una secuencia de acontecimientos conductuales perceptibles producidos por una persona” (p. 74).

Murphy (1990, citado por Salgado y Cabal, 2011, p. 2) define al desempeño como “el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja” (p. 2).

Campbell, McHenry y Wise (1990, citados por Salgado y Cabal, 2011, p. 2) define al desempeño como “cualquier conducta cognitiva,

psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales”.

Tipos de desempeño

Desempeño ocupacional

Toro (1992, citado por Velasco y Willman, 2011) definen el desempeño ocupacional, éste explica que se relaciona a todas “las actuaciones laborales que realiza una persona para dar cumplimiento a las especificaciones de cada una de las tareas que conforman el puesto de trabajo” (p. 74).

Desempeño laboral

El desempeño laboral es una variable multicausal en la que intervienen factores personales y de contexto que, al entrar en interacción con la tarea, generan un resultado o desempeño.

A. Desempeño de tarea

Basándose en los estudios de Campbell sobre el desempeño, Borman y Motowidlo (1993, citado por Salgado, Gorriti y Moscoso, 2007), definen al desempeño de tarea como:

La pericia con la que los ocupantes de un puesto realizan actividades formalmente reconocidas como parte de sus trabajos, actividades que contribuyen al núcleo técnico de la organización bien directamente como parte de su proceso tecnológico, o indirectamente proveyéndolo con materiales necesarios o servicios. (p. 73)

Según lo propuesto por estos autores el desempeño de tarea se encuentra vinculado, a las funciones y obligaciones del puesto, a los

conocimientos necesarios, a las destrezas, habilidades y capacidades requeridas para una buena ejecución del mismo.

Tomando como referencia el estudio realizado en el Principado de Asturias, basándose en las investigaciones de Borman y Motowidlo (1993, citado por Salgado y Cabal, 2011) clasifican las dimensiones del desempeño de tareas en:

Tabla N° 2.14
Clasificación del Desempeño de tarea según Borman y Motowidlo

Subdimensión	Descripción
Capacidad de toma de decisiones	Capacidad de elegir entre varias alternativas posibles de acción de modo rápido y preciso. Esto implica conocer todas las posibles consecuencias y utilizar siempre como criterio de selección el cumplimiento de los objetivos.
Capacidad de organización y planificación	Capacidad de establecer estrategias correctas para el desempeño eficaz del puesto, mediante el agrupamiento de actividades, establecimiento de prioridades en la realización de las tareas, utilización óptima del tiempo y recursos con los que cuenta la organización.
Capacidad de resolución de problemas	Capacidad de solventar las incidencias o imprevistos que se presenten durante el desempeño del puesto de modo satisfactorio, incorporando soluciones creativas, rápidas y con satisfacción de las partes implicadas.
Conocimientos técnicos	Capacidad para actuar teniendo los conocimientos técnicos necesarios para realizar correctamente las funciones del cargo.
Productividad	Capacidad para actuar generando resultados del trabajo tangibles en la entrega de productos excelentes y/o servicios eficaces y eficientes.
Capacidad de aprendizaje	Capacidad para actuar desarrollando estrategias de aprendizaje y adquirir nuevos conocimientos de modo rápido y eficiente.
Minuciosidad y responsabilidad	Capacidad para actuar con precisión en la realización de las funciones del puesto, utilizando todos los medios y procedimientos tanto materiales como personales para optimizar los resultados del trabajo propio.
Esfuerzo y perseverancia	Capacidad para actuar con insistencia y constancia en la consecución de las actividades u objetivos asignados.

Fuente: Boletín Oficial del Principado de Asturias (2011, p.23)

B. Desempeño contextual

Borman y Motowidlo (1993, citado por Salgado et al. 2007) definen al desempeño contextual como “las actividades organizadas, social y psicológico en el que el núcleo técnico tiene que funcionar” (p. 73).

También Penney y Borman (2005) sugirieron que el desempeño contextual incluía actividades tales como: "desempeñar voluntariamente cometidos y asignaciones extras: persistir con esfuerzo y entusiasmo;

ayudar y cooperar a otros; seguir las reglas organizacionales y procedimientos; apoyar a la Organización" (p. 376).

Según Moreno (2001) manifiesta que "el desempeño en el contexto es altamente generalizable, sus dimensiones son aplicables a diferentes cargos, clases ocupacionales y organizacionales".

Por consecuencia el desempeño contextual está íntimamente relacionado con rasgos de personalidad, aptitudes, valores y creencias las cuales inciden en el desempeño, mientras tanto el desempeño de tarea está vinculado en primera instancia por la capacidad cognitiva que influye a través de conocimientos, destrezas y hábitos de trabajo en la realización de las actividades del puesto.

La clasificación de desempeño contextual propuesta por Borman y Motowidlo consta de tres dimensiones, así como se explica en la siguiente tabla:

Tabla N° 2.15
Clasificación del Desempeño contextual según Borman y Motowidlo

Subdimensión	Descripción
Ayuda a otros	Aportar ayuda a compañeros de trabajo ofreciéndoles sugerencias, dándoles apoyo emocional para solucionar sus problemas personales, informándoles de cosas que pueden ser de su interés, o que deberían saber y poniendo los intereses del grupo por delante de los intereses personales.
Vinculación organizacional	Representar a la organización eficazmente, defendiéndola y expresando satisfacción y lealtad más allá de momentos o circunstancias. Compromiso con la misión de la organización y sus objetivos asumiendo los roles y procedimientos de la misma.
Desempeño más allá del puesto	Trabajar más de lo que se le pide, no importando las dificultades. Tomar la iniciativa para hacer todo lo que haya que hacer con el fin de conseguir los fines de la organización.

Fuente: Mikel Gorriti Bontigui (2004, p. 8)

Siguiendo la propuesta de clasificación de Borman y Motowidlo (Salgado et al., 2011) y el modelo realizado en el Principado de Asturias, clasifica las dimensiones del desempeño contextual en:

Tabla N° 2.16
Clasificación del Desempeño contextual según Salgado, Jesús et al

Subdimensión	Descripción
Orientación a objetivos	Capacidad para actuar en base al establecimiento de objetivos y metas realistas orientadas a la actividad realizada en el área.
Iniciativa	Capacidad para actuar adoptando una actitud proactiva, emprendedora y orientada hacia las actividades del trabajo, mediante la asunción de nuevas responsabilidades e intuición en la ejecución las actividades laborales
Colaboración y cooperación con compañeros	Capacidad para actuar asertivamente con las personas del entorno de trabajo.
Comunicación y transmisión de conocimientos	Capacidad para actuar compartiendo con los demás compañeros el conocimiento personalmente adquirido.
Adaptabilidad	Capacidad para actuar adaptándose a las características cambiantes propias del ambiente laboral, mediante el manejo de situaciones críticas; de estrés laboral y la flexibilidad al trabajar con personas nuevas.

Fuente: Boletín Oficial del Principado de Asturias (2011, p. 24)

En esta clasificación hemos incluido adaptabilidad en el desempeño contextual, a pesar de que Landy & Conte (2005) en base a la investigación realizada por Pulakos y colaboradores en el año 2000, propone como una nueva dimensión o factor general del desempeño denominada “desempeño adaptativo” definiéndolo como la habilidad de ciertos trabajadores para adaptarse exitosamente a un ambiente laboral en constante cambio.

En un escenario versátil, complejo y globalizado, es de vital importancia que las organizaciones desarrollen la capacidad para adaptarse de manera adecuada y óptima a los nuevos contextos, es por ello que incluimos a la adaptabilidad como un factor influyente en el buen funcionamiento de las organizaciones.

Llegamos a la conclusión que estas subdimensiones que integran el desempeño adaptativo ya han sido abordados tanto en el desempeño contextual como en el desempeño de tarea, esto sucede por ejemplo en

el caso de la solución creativa de problemas la cual está incluida dentro de lo que denominamos “capacidad de toma de decisiones” y “capacidad de resolución de problemas”, desarrollados en el desempeño de tareas. De forma similar ocurre con el aprendizaje de tareas, tecnologías, procedimientos laborales cuya definición esta expresa en el desempeño de tarea específicamente en los conocimientos técnicos y capacidad de aprendizaje.

El manejo de emergencias o situaciones de crisis, el manejo de estrés laboral y la adaptabilidad interpersonal son los factores que consideramos pertinentes para el análisis de la adaptabilidad definida dentro del desempeño contextual debido a que ésta se vincula directamente con las reacciones, conductas de las personas (colaboradores) frente a situaciones cambiantes.

Después de analizar las dos propuestas (desempeño de tarea y de contexto) que permiten entender la composición y estructura del dominio del desempeño laboral, podemos aseverar que una característica resaltante del desempeño es su intencionalidad, es decir, el desempeño debe tener el propósito expreso de cumplir con los objetivos organizacionales.

En tal sentido las conductas laborales de quienes componen el núcleo dinámico de cualquier organización, pueden manifestarse de manera favorable con los objetivos organizacionales o en contra de estos.

Estas conductas negativas que perjudican el buen rumbo de las organizaciones Sackett y Devore (2001) las definen como “conductas contraproductivas, refiriéndose de esta manera a toda conducta intencional por parte de un miembro de la organización, vista por ésta como contraria a sus legítimos intereses”.

Por otro lado, Spector et al. (2005, citado por Salgado et al., 2011) las define como:

Cualquier conducta intencional, realizada por un empleado que daña o pretende dañar a la organización o a los miembros de la organización, lo que incluye a los empleados y a los clientes o usuarios. Por tanto, se excluyen las conductas que no están bajo control del empleado o son casuales.

C. Desempeño a favor de la organización

Si bien existen conductas contraproductivas dentro de la organización, también se pueden observar aspectos positivos que buscan desarrollar actividades en pro de la organización y que se pueden definir como la secuencia de acontecimientos conductuales de los ocupantes de un puesto, los cuales conciernen a la realización de actividades voluntarias en beneficio de los legítimos intereses de la organización.

Específicamente implica la generación de resultados organizacionales medibles en cuanto al mantenimiento del rendimiento laboral, de la calidad del trabajo, uso adecuado del tiempo, de recursos laborales, asistencia al trabajo.

Tabla N° 2.17
Clasificación del Desempeño a favor de la organización

Subdimensión	Descripción
Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	Capacidad para actuar cumpliendo las actividades, tareas y funciones propias del puesto en términos de la ejecución de lo encomendado, mediante la autonomía respecto a la supervisión continua y el ajuste voluntario ante el bajo rendimiento.
Discrecionalidad	Capacidad de los colaboradores de un área para actuar cautelosamente respecto al manejo de información y las opiniones.
Uso adecuado de los recursos laborales	Capacidad para actuar manteniendo el buen estado todos los materiales y recursos puestos a su disposición para la realización de actividades utilizándolos bajo las normas existentes y siempre de acuerdo a la buena fe.

Asistencia al trabajo	Capacidad para actuar usando el tiempo de la jornada laboral de acuerdo a las normas y de modo eficiente, mediante la demostración de no abandono voluntario de las responsabilidades, tareas y deberes del puesto y la puntualidad.
Compromiso con la organización	Capacidad para actuar identificándose con los objetivos y valores de la organización.

Fuente: Boletín Oficial del Principado de Asturias (2011:24)

2.2.3 Matricería Mendoza

Es una empresa industrial manufacturera fundada en 1998 en el distrito Los Olivos – Lima por Abel Wilder Mendoza Cocha, proveedora del servicio de diseño y fabricación de moldes de aluminio, para la elaboración de suelas de líneas de calzado en material de PVC, PVC Expanso, caucho, TR, PU, EVA.

La empresa se caracteriza por su estructura horizontal, cuenta con un área administrativa y con cuatro áreas para su proceso de producción, las cuales son Diseño, Maquetería, Fundición y Matricería.

A. Visión

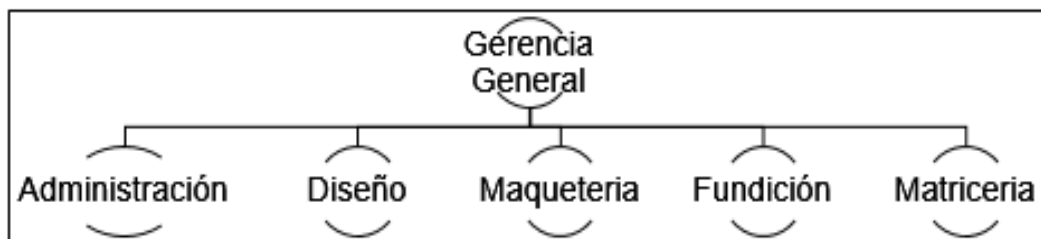
Ser reconocidos en los próximos 8 años como una empresa líder en la industria metal básica a nivel regional, distinguidos por desarrollar integralmente el capital humano, impulsar la innovación tecnológica y promover el desarrollo de nuevos productos, considerando el constante progreso de la empresa.

B. Misión

Somos una empresa dedicada al diseño y fabricación de moldes de aluminio, para la elaboración de suelas de líneas de calzado en general, personalizadas e innovadoras, empleando para ello lo mejor en materia prima, tecnología adecuada y personal experimentado, necesarios para garantizar la excelencia en nuestros productos a fin de satisfacer las necesidades de nuestros clientes y futuros clientes.

C. Organigrama

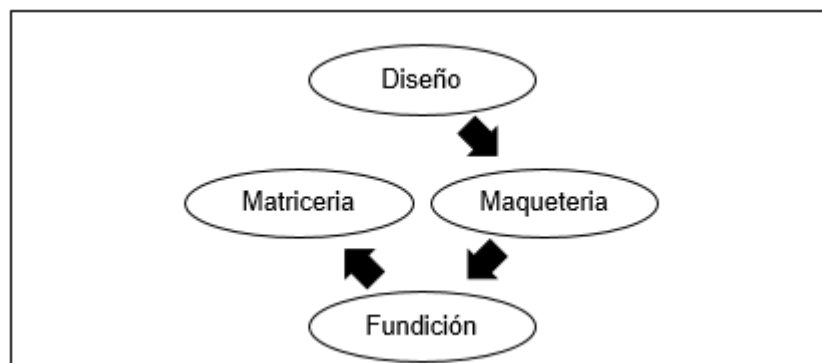
Figura N° 2.6
Organigrama



Fuente: Elaboración Propia

Para la realización de un molde de aluminio se realiza el siguiente proceso:

Figura N° 2-7
Flujo del proceso productivo en Matricería Mendoza



Fuente: Elaboración Propia

- **Área de Diseño**

En esta área inicia el proceso de producción del molde de aluminio, es una de las etapas más importantes ya que en esta parte del proceso es donde se define el modelo considerando los requisitos que el cliente convenga, asimismo el diseñador tiene la capacidad de sugerir modificaciones en caso que lo solicitado por el cliente pida no pueda ser factible de realizar.

Diseño del Patrón o Piloto

Patrón o piloto, es llamado así al primer par de maquetas que se elaboran con el cual se definirá los últimos detalles en el modelo, el número del patrón no podrá ser cualquier número, generalmente se utiliza el número 36 o 40 ya que en base a las dimas que son sacadas de las hormas estas son tomadas como estándar en casi todo seriado ya sea de zapatos a o zapatilla.

Elementos en el Diseño del Patrón o Piloto

Horma: Para el diseño de un modelo se parte de la anatomía de una horma, la cual es el molde con representación las medidas y fisiología del pie de una persona que se utiliza para dar forma al zapato terminado. Puede estar hecha de madera o plástico duro fácil de amoldar. Existen hormas de diferentes diseños, para la fabricación de zapatos de cada medida que cuentan con medidas universales mínimas en su largo, ancho y empeine. Sin embargo, cada fabricante diseña la forma que va a tener su horma para el calzado específico que va a fabricar.

Dima Interior: Es la forma obtenida de la base de una horma, este dará forma a la forma que llevara el macho que atrape a la planta, por consiguiente, este dará forma al interior de la planta, esta forma es desarrollada con un alto grado de exactitud ya que de esto depende que el calzado encaje perfectamente con la horma.

Dima Exterior: Es la forma que se obtiene del contorno de la planta, esta es extraída con bastante precisión para su mejor estética y relación con la dima interior en el caso del diseño de calzado elegante.

Perfil: Es la forma que tendrá el calzado mirándolo desde un lateral, para esto se consideran las alturas en el diseño, esto es muy importante para que las placas donde se funda se le dé la tolerancia necesaria.

Huella: Esta parte es una de las más complejas de elaborar ya que su armado necesita de mucha paciencia y estética, además el diseñador emplea una máquina CNC – router, donde realiza el grabado de la huella en una placa de aluminio que luego será facilitada al maquetero, quien la empleará en el momento del armado.

- **Área de Maquetería**

Después de la elaboración del diseño del patrón o piloto se procede a imprimir las plantillas respectivas (dima interna, dima externa, perfil y huella de la suela) para el Área de Maquetería, En esta etapa del proceso se preparan los grabados para las huellas, luego se realiza el modulado de la madera para lo cual se emplea una máquina de corte que va a ayudar a dar forma a la madera de acuerdo a la dima impresa en la plantilla, seguidamente se procede al forrado empleando herramientas industriales punzo cortantes que permitirán colocar la huella, tallas, logos, concluyendo con el acabado, es decir los remates del perfil y el pintado de la maqueta.

- **Área de Fundición**

En esta parte del proceso se realiza la copia precisa de la forma de la maqueta, empleando una técnica de moldeado en yeso, luego se emplea un horno para fundir el aluminio que finalmente será vaciado en el yeso trabajado.

- **Área de Matricería**

Después de haber fundido la cavidad que le dará forma a la parte inferior de la planta, en esta etapa se dará el acabado y se mecanizará las placas de aluminio con máquinas de troquelado, prensado, torno y fresado. Finalmente, se pule el aluminio con herramientas industriales que eliminan todas las imperfecciones en el producto final.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Como ya hemos expuesto en el capítulo anterior, actualmente el Estado y las empresas le han dado una mayor importancia, para el cumplimiento de lo normado por ley respecto a la seguridad y salud en el trabajo, a la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dado que esta es una herramienta primordial para un desarrollo sostenible dentro de la organización.

En tal sentido, empezaremos a definir nuestra variable independiente según las definiciones de los siguientes autores:

Sistema proviene del latín “systema”, y este del griego “systema” (reunión, conjunto, agregado), y es definido por el Diccionario de la Real Academia Española en su versión virtual, recuperado de <http://dle.rae.es/?w=diccionario>, como el “conjunto de cosas que relacionadas entre sí ordenadamente contribuyen a determinado objeto”.

Bunge (1996) define al término Sistema como “un objeto complejo cuyas partes o componentes se relacionan con al menos algún otro componente (p.196)”.

Chiavenato (2006), nos da varios conceptos de sistemas:

- Sistema es un conjunto de elemento en interacción recíproca.
- Sistema es un conjunto de partes reunidas que se relacionan entre si formando una totalidad.
- Sistema es un conjunto de elementos interdependientes, cuyo resultado final es mayor que la suma de los resultados que esos elementos tendrían si operaran de forma aislada.

- Sistema es un conjunto de elementos interdependientes e interactuantes para alcanzar un objetivo o finalidad.
- Sistema es un grupo de unidades combinadas que forman un todo organizado o complejo; un conjunto o combinación de cosas o partes, formando un todo complejo o unitario orientado hacia una finalidad” (p.412).

Chiavenato (2001), además nos dice que un Sistema es:

- a) “Un conjunto de elementos (que son partes u órganos componentes del sistema), esto es los subsistemas;
- b) Los elementos se interrelacionan de manera dinámica (esto es, interacción e interdependencia) y forman una red de comunicación y relaciones, en función de dependencia recíproca entre ellos;
- c) Desarrollan una actividad o función (que es la operación, actividad o proceso del sistema).
- d) Para lograr uno o más objetivo o propósitos (que constituyen la finalidad para que fue creado el sistema)” (p.47).

Chiavenato nos indica que, en función a estas cuatro características, el sistema es un todo organizado con lógica

Robbins y Coulter (2010, p. 35), indican que un sistema es un conjunto de partes interrelacionadas e interdependientes dispuestas de tal forma que se produce un todo unificado.

Decimos entonces que un sistema es un conjunto de elementos interdependientes que unidos desarrollan una o varias actividades contribuyendo a una determinada función.

La palabra gestión proviene del latín “gestio”, una palabra latina que se refiere a la “acción de llevar a cabo”, y la Real Academia Española en su versión virtual, recuperado de <http://dle.rae.es/?w=diccionario>, define el término Gestión como la “Acción y efecto de gestionar” y en una segunda definición como la “Acción y efecto de administrar”.

Decimos entonces que Gestión se refiere a todas aquellas acciones o procesos que se ejecutan con el objetivo de solucionar una circunstancia o realizar un proyecto.

Mancera et al. (2012), señala:

La gestión en Seguridad y Salud Ocupacional se proyecta como un modelo de planeación, ejecución y evaluación de todas las actividades que se desarrollen, bajo políticas gerenciales que se dirijan hacia un mejoramiento continuo, dentro de un manejo racional de los peligros.

La gestión tiene como una de sus principales estrategias la proyección de las metas empresariales, el acondicionamiento de procedimientos, la utilización de máquinas, equipos, herramientas, materias primas e insumos que correspondan a los requerimientos de producción y, como actividad prioritaria, la capacitación y motivación del personal para disponer de una mano de obra capacitada y comprometida con el desarrollo y el bienestar de la empresa. Es igualmente importante disponer de sistemas de auditorías que garanticen la eficiencia en la inversión de recursos. Asimismo, se debe asegurar la continuidad de la empresa, frente a todas las amenazas que puedan existir, porque de esta forma se protege el prestigio de sus productos, la fidelidad de la clientela y la experiencia adquirida, condiciones que deben sobrevivir a cualquier clase de emergencia material o económica que pueda surgir” (p.XIX).

En este orden de ideas, y como parte de una primera definición, el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es un sistema porque involucra a un conjunto de elementos o procesos interrelacionados

que producen una solución repetible y reconocible para aplicar lo referente a la seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, una definición más exacta del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que ayude al desarrollo de nuestra investigación es la de Paredes (2014), donde define el sistema de gestión como “un método planificado, documentado, verificable y mejorable destinado a administrar los peligros y riesgos asociados a la gestión de la empresa (pp.51-60)”.

Teniendo en cuenta que el sistema de gestión supone organización e involucramiento de elementos destinados a gestionar las eventualidades y riesgos propios a la gestión de la empresa, podemos decir que en un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe haber una política de prevención y control de los peligros que puedan ocasionar riesgos a la seguridad y salud de los colaboradores y personas dentro de la empresa.

Para la conceptualización del SGSST nos quedamos con la definición del SGSST de acuerdo a lo que se señala en la Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”:

“Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado”.

Teniendo en cuenta el ciclo de Deming, la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y los alcances de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, definimos las siguientes etapas del SGSST:

A. Planeamiento

Definiremos al Planeamiento como el proceso en el que se define la política de seguridad y salud en el trabajo, los objetivos, las responsabilidades, se asignan los recursos y se establece el plan de trabajo, basándose en la evaluación inicial realizada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dentro del Planeamiento, consideramos para el estudio los siguientes conceptos:

- **Evaluación inicial**

Análisis de la situación actual de la organización en lo relacionado a seguridad y salud en el trabajo.

- **Plan de seguridad y salud en el trabajo**

Modelo sistémico mediante el cual la empresa desarrolla la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en base a los resultados de la evaluación inicial.

B. Organización

Proceso que se encarga de conseguir que se desarrolle una gestión de forma eficiente y eficaz de acuerdo a los objetivos proyectados, durante la cual se diseña la estructura organizativa y se provee los medios necesarios a la empresa.

- **Responsabilidad**

Compromiso para cumplir con lo asignado, estando íntimamente relacionado con la autoridad delegada.

- **Formación**

Esfuerzo sistemático y planificado para desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes sobre una determinada materia a través de la rutina de aprendizaje.

- **Comunicación**

Proceso básico que facilita a las personas poder orientar sus conductas hacia la obtención de objetivos planteados.

- **Documentación**

Colección de documentos que atestiguan datos fehacientes como prueba o testimonio, y facilita información de carácter histórico, oficial o legal.

C. Verificación

Proceso orientado al reconocimiento y aplicación de mecanismos para verificar el cumplimiento de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en la revisión por la alta dirección y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

- **Supervisión**

Vigilancia y dirección de las actividades relacionadas a seguridad y salud en el trabajo.

- **Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales**

Determinar el origen de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, para identificar su causalidad e intervenir en el mejoramiento de sus procesos productivos para evitar su recurrencia.

- **Revisión por la Dirección**

Procedimiento de mediante el cual la alta dirección evalúa un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

D. Acciones para la mejora continua

Acciones dirigidas al cumplimiento de los objetivos y a la obtención de un sistema mejorado que impulse el crecimiento de una organización.

- **Acciones correctivas y preventivas**

Acciones llevadas a cabo para corregir los problemas cuando se detectan y prevenir los posibles problemas.

- **Mejora continua**

La retroalimentación basada en la verificación de las acciones tomadas con el fin de evaluar la eficacia de un sistema, una vez transcurrido el plazo establecido, para promover y realizar el cambio deseable.

2.3.2. Desempeño laboral

Después de analizar los conceptos que presentamos en los párrafos anteriores concluimos que el desempeño es una secuencia de acontecimientos conductuales que pueden ser cognitivos, psicomotores o interpersonales que son observables, medibles y dinámicos; que está orientado a resultados que se basan en las metas de la organización.

Para abordar el desempeño tomaremos la clasificación que hacen Borman y Motowidlo (1993, citado por Salgado et al, 2011), quienes lo dividen en desempeño de tareas y contextual. La tercera dimensión tomada es la que se obtuvo a través de la investigación realizada en el Principado de Asturias.

A. Desempeño de tarea

Es una secuencia de acontecimientos conductuales de los ocupantes de un puesto, concernientes a la realización de actividades formalmente reconocidas como parte de sus trabajos y que contribuyen al núcleo técnico de la organización bien directamente como parte de su proceso tecnológico, o indirectamente proveyéndolo con materiales necesarios o servicios.

- **Capacidad de toma de decisiones**

Capacidad de para actuar efectivamente frente a situaciones de incertidumbre acontecidas en las actividades laborales en base al proceso de toma de decisiones.

- **Capacidad de organización y planificación**

Capacidad para actuar estableciendo estrategias correctas para la ejecución eficaz del puesto.

- **Capacidad de resolución de problemas**

Capacidad para actuar solventando de modo satisfactorio, incidencias o imprevistos que se presentan durante la ejecución de las actividades del puesto.

- **Conocimientos técnicos**

Capacidad para actuar teniendo los conocimientos técnicos necesarios para realizar correctamente las funciones del cargo.

- **Productividad**

Capacidad para actuar generando cierta cantidad de trabajo dentro de plazos establecidos en un tiempo determinado logrando resultados eficaces y eficientes.

- **Capacidad de aprendizaje**

Capacidad para actuar desarrollando estrategias de aprendizaje y adquirir nuevos conocimientos de modo rápido y eficiente.

- **Minuciosidad y responsabilidad**

Capacidad para actuar con precisión en la realización de las funciones del puesto y mantener una preocupación constante en el cumplimiento de la obligación de este, utilizando todos los medios y procedimientos tanto materiales como personales para optimizar los resultados del trabajo propio.

- **Esfuerzo y perseverancia**

Capacidad para actuar con insistencia y constancia en la consecución de las actividades u objetivos asignados.

B. Desempeño contextual

Es una secuencia de acontecimientos conductuales de los ocupantes de un puesto, los cuales conciernen a la realización de actividades que mantienen el ambiente social y psicológico en el que el núcleo técnico tiene que funcionar.

- **Orientación a objetivos**

Capacidad para actuar en base al establecimiento de objetivos y metas realistas orientadas a la actividad realizada en el área.

- **Iniciativa**

Capacidad para actuar adoptando una actitud proactiva, emprendedora y orientada hacia las actividades del trabajo, mediante la asunción de nuevas responsabilidades e intuición en la ejecución las actividades laborales.

- **Adaptabilidad**

Capacidad para actuar adaptándose a las características cambiantes propias del ambiente laboral, mediante el manejo de situaciones críticas; de estrés laboral y la flexibilidad al trabajar con personas nuevas.

- **Comunicación y transmisión de conocimientos**

Capacidad para actuar compartiendo con los demás compañeros el conocimiento personalmente adquirido.

C. Desempeño a favor de la organización

Es una secuencia de acontecimientos conductuales de los ocupantes de un puesto, los cuales conciernen a la realización de actividades voluntarias en beneficio de los legítimos intereses de la organización, excluyendo actos contra productivos.

- **Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral**

Capacidad para actuar cumpliendo las actividades, tareas y funciones propias del puesto en términos de la ejecución de lo que ha

sido encomendado, mediante la autonomía respecto a la supervisión continua y la preocupación e interés para mantener un rendimiento estable en las actividades realizadas.

2.4. Definición de términos básicos

Los presentes términos han sido obtenidos del Reglamento de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, dicho documento se encuentra vigente y tiene como alcance todos los sectores económicos y de servicios, considerando a todos los empleadores y los trabajadores que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el país, trabajadores y funcionarios pertenecientes al sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas, de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores independientes.

A) Actividad:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Ejercicio u operaciones industriales o de servicios desempeñadas por el empleador, en concordancia con la normatividad vigente”.

B) Actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Aquellas que impliquen una probabilidad elevada de ser la causa directa de un daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. la relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la autoridad competente”.

c) Capacitación:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud”.

d) Falta de control:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR “Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo”.

e) Control de riesgos:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Es el proceso de toma de decisiones basadas en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos a través de la propuesta de medidas correctivas, la exigencia de su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia”.

f) Cultura de seguridad o cultura de prevención:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento respecto a la prevención de riesgos en el trabajo que comparten los miembros de una organización”.

g) Enfermedad profesional u ocupacional:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo”.

h) Empleador:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Toda persona natural o jurídicas, privada o pública, que emplea a uno o varios trabajadores”.

i) Equipos de protección personal (EPP):

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan

amenazar su seguridad y salud. los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo.

j) Evaluación de riesgos:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar”.

k) Gestión de la seguridad y salud:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos”.

l) Gestión de riesgos:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Es el procedimiento que permite, una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados”.

m) Identificación de peligros:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características”.

n) Inducción u orientación:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta”.

o) Inspección:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Verificación del cumplimiento de los estándares establecidos en las disposiciones legales. Proceso de observación directa que acopia datos sobre el trabajo, sus procesos, condiciones, medidas de protección y cumplimiento de dispositivos legales en seguridad y salud en el trabajo”.

p) Riesgo:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente”.

q) Riesgo laboral:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión”.

r) Salud:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Es un derecho fundamental que supone un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad”.

s) Salud ocupacional:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Rama de la salud pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades”.

t) Seguridad:

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR: “Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales”.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

A. Hipótesis General

H_g: “El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018”.

H₀: “El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018”.

B. Hipótesis Específicas

H₁: “El planeamiento del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral”.

H₀: “El planeamiento del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral”.

H₂: “La organización del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral”.

H₀: “La organización del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral”.

H₃: “La verificación del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral”.

H₀: “La verificación del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral”.

H₄: “La acción para la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral”.

H₀: “La acción para la mejora continua del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral”.

3.2. Operacionalización de variables

Variabes	Definición operacional	Dimensiones
X: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado.	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento • Organización • Verificación • Acción para la mejora continúa
Y: Desempeño laboral	Es una secuencia de acontecimientos conductuales en la gestión administrativa que pueden ser cognitivos, psicomotores o interpersonales que son observables, medibles y dinámicos; que están orientados a resultados que se basan en las metas institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de tareas • Desempeño contextual • Desempeño a favor de la organización.

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación fue aplicada, descriptiva y causal. De acuerdo a Ávila (2010), es aplicada porque como consecuencia de la presente investigación se pretende que el estudio sirva para mejorar la eficiencia y eficacia de los colaboradores de la empresa Matricería Mendoza, proponiendo una solución concreta a sus problemas a través de lineamientos de evaluación del desempeño, y establecimiento de un adecuado Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, acorde a la realidad de la empresa.

Es descriptiva porque se desarrolló partir de la recolección de datos por medio de las encuestas, clasificando cada una de las variables de estudio para finalmente analizarlas e interpretarlas, caracterizando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el nivel de desempeño laboral existentes en la empresa Matricería Mendoza.

Es causal porque está orientada a determinar la medida de influencia que tiene la variable independiente (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), en la variable dependiente (desempeño laboral).

Para la presente investigación empleamos el método hipotético-deductivo porque se inició con la observación del problema que se presentó en las áreas de la empresa Matricería Mendoza; ante éste, se formularon hipótesis para explicar el mismo, encontrar una solución lógica y verificarlas mediante la experiencia.

El diseño de esta investigación fue no experimental, transversal, siendo no experimental porque no se manipulan las variables deliberadamente, solo se observan fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, y es transversal porque la recolección de datos y análisis de causalidad se da en un tiempo único (noviembre del 2018).

4.2. Población y muestra

Se cuenta con una población de 30 personas, 3 colaboradores del área de administración, 2 colaboradores del área de diseño, 7 colaboradores del área de maquetería, 3 colaboradores del área de fundición y 15 colaboradores del área de Matricería. En vista de la reducida población que tiene la empresa objeto de estudio, no se tomará una muestra y se trabajará con la totalidad de casos.

4.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información documental

4.3.1. Técnica

La técnica empleada para la recolección de información documental es el Análisis de Contenido, con el cual se obtuvo datos de fuentes bibliográficas, hemerográficas y a través del análisis de normas de carácter legal nacional e internacional, a fin de realizar inferencia para su aplicación en la realidad de la empresa materia de estudio.

4.3.2. Instrumento

Para la presente investigación se emplearon Fichas de Textuales y de Contenido, las cuales permitieron organizar y determinar de forma fácil y rápida la información que se empleó en las bases teóricas, así como determinar la información relevante que se emplearía para cumplir con los

objetivos planteados, así como emplear los datos bibliográficos registrados en ellas en las referencias bibliográficas.

4.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información de campo

4.4.1. Técnica

La técnica empleada para la recolección de datos fue la Encuesta o Cuestionario, en el cual se consignaron ítems en forma de afirmaciones sobre la percepción de los colaboradores de Matricería Mendoza, sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Desempeño Laboral, considerando su experiencia laboral y la realidad en la que se desenvuelve la empresa.

4.4.2. Instrumento

Para la presente investigación se elaboró una Escala de Likert por cada variable, de acuerdo al siguiente detalle:

A. Guía de encuesta: Escala de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Mediante la Escala tipo Likert se elaboró este instrumento con la finalidad de conocer la situación actual del SGSST de Matricería Mendoza y la opinión de los colaboradores acerca del mismo, para el cual se consideraron 30 ítems desarrollados en función de las siguientes cuatro dimensiones: Planeamiento (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8), Organización (9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21), Verificación (22, 23, 24, 25, 26) y Acción para la mejora continua (27, 28, 29, 30), según área a la que pertenecen (administración, diseño, maquetería, fundición y matricería), Anexo N° 5. Para la calificación se tuvo en cuenta lo establecido en la Tabla 4.1

Tabla N° 4.1
Calificación de la Escala Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Intervalo	Categoría
1	Nunca
2	Pocas veces
3	Regularmente
4	Con frecuencia
5	Siempre

Fuente: Elaboración propia

B. Guía de encuesta: Escala de Desempeño Laboral

Mediante la Escala de Likert se ha elaborado este instrumento con la finalidad de medir el desempeño laboral de los colaboradores de Matricería Mendoza (30 ítems), medida a través de las siguientes 3 dimensiones: Desempeño de tareas (1, 2, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 16, 17, 20, 22, 23, 24, 26, 30), Desempeño contextual (3, 6, 8, 18, 21, 25, 28) y Desempeño a favor de la organización (12, 15, 19, 27, 29), según área a la que pertenece (administración, diseño, maquetería, fundición y matricería), Anexo N° 6, Ficha 2. Para la calificación se tuvo en cuenta lo establecido en la Tabla 4.2.

Tabla N° 4.2
Calificación de la Escala Desempeño Laboral

Intervalo	Categoría
1	Nunca
2	Pocas veces
3	Regularmente
4	Con frecuencia
5	Siempre

Fuente: Elaboración propia

4.5. Análisis y procesamiento de datos

4.5.1. Análisis cuantitativo

Teniendo cada una de las escalas actitudinales de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y de desempeño laboral, se procede a la tabulación de los datos y a través del paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS).

4.5.2. Análisis cualitativo

Para el análisis de los datos cualitativos obtenidos de la encuesta y análisis documental utilizamos el razonamiento deductivo, registrando la información e identificando en los casos correspondientes cada una de las razones por las que se puedan presentar la problemática ya explicada.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

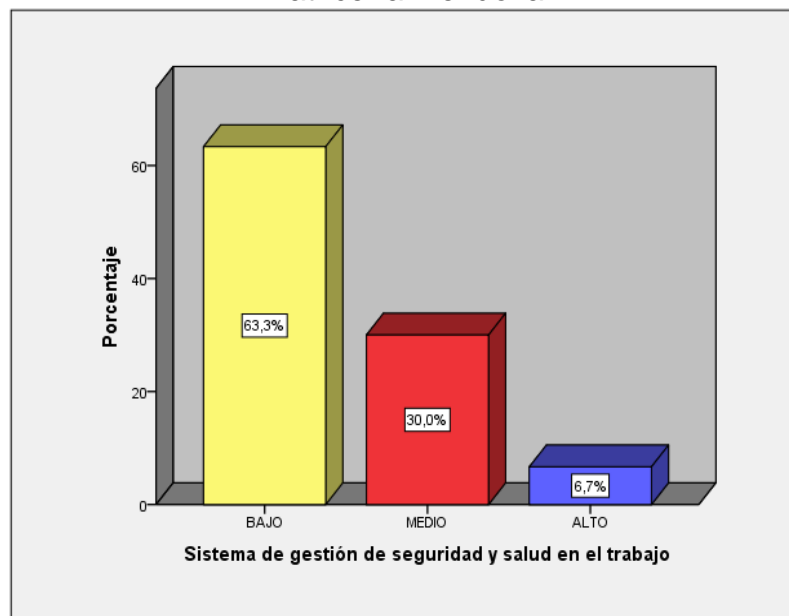
5.1. Resultados descriptivos

Tabla N° 5.1
Desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en
Matricería Mendoza.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
	(f)	(%)
Bajo	19	63,3
Medio	9	30,0
Alto	2	6,7
Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 5.1
Desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en
Matricería Mendoza.



Fuente: Elaboración propia

Análisis:

Se observó que el 63.3% de colaboradores encuestados opina que el nivel de implementación del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Matricería Mendoza es bajo, el 30% afirma

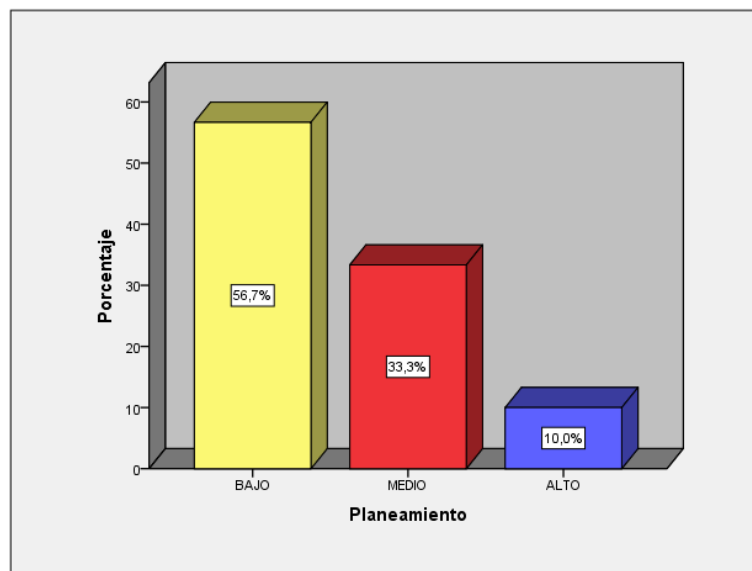
que es medio y el 6.7% que es alto, lo cual se ve reflejado porque la empresa cumple con ciertos criterios que ayudan a velar por la seguridad y salud de los mismos, sin embargo, existen muchas deficiencias en cada componente de su Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla N° 5.2
Desarrollo del Planeamiento del SGSST de Matricería Mendoza.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
	(f)	(%)
Bajo	17	56,7
Medio	10	33,3
Alto	3	10,0
Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 5.2
Desarrollo del Planeamiento del SGSST de Matricería Mendoza.



Fuente: Elaboración propia

Análisis:

Se observó que el 56.7% de colaboradores encuestados afirma que el nivel de planeamiento del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Matricería Mendoza es bajo, el 33.3% de

colaboradores encuestados opina que es medio y el 10% de colaboradores encuestados que es alto.

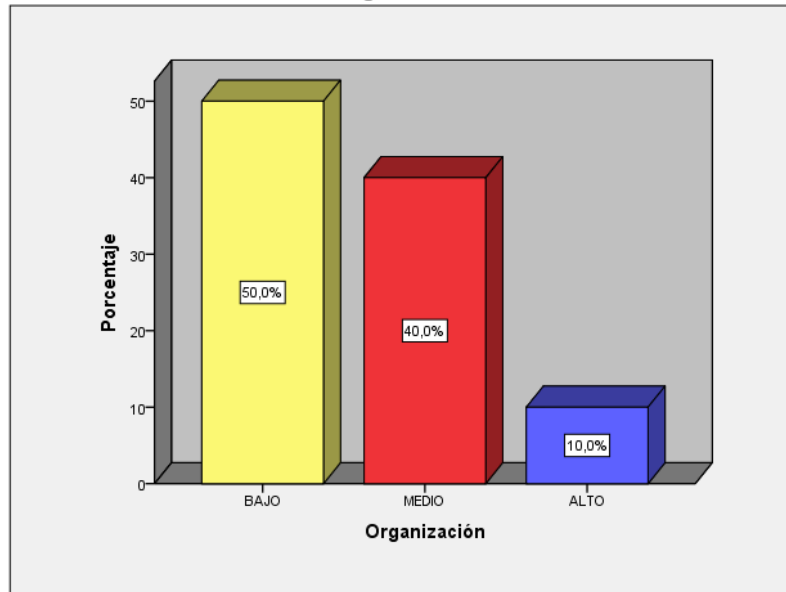
Estos resultados se obtuvieron debido a que los colaboradores de la empresa Matricería Mendoza indican que ésta no ha desarrollado un diagnóstico inicial del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ha desarrollado una política y objetivos del SGSST que no se encuentran ubicados en un lugar visible y no han sido difundidos correctamente a todos los colaboradores de la empresa, por lo tanto, la mayor parte de ellos desconoce la existencia de estos documentos de gestión y los colaboradores que si tienen conocimiento de estos documentos indican que no son apropiados para el rubro de la empresa. A pesar de esto, algunos de los colaboradores precisan que la empresa si facilita los recursos necesarios para la realización de las actividades de seguridad y salud en el trabajo y que casi siempre comunica el desarrollo de los programas de prevención de riesgos laborales, así también la mayor parte de los colaboradores de la empresa señalan que identifican a los responsables designados para gestionar los temas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla N° 5.3
Desarrollo de la Organización del SGSST de Matricería Mendoza.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
	(f)	(%)
Bajo	15	50,0
Medio	12	40,0
Alto	3	10,0
Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 5.3
Desarrollo de la Organización del SGSST de Matricería Mendoza.



Fuente: Elaboración propia

Análisis:

Los resultados mostraron que en opinión del 50% de colaboradores encuestados el nivel de organización del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Matricería Mendoza es bajo, de acuerdo al 40% el nivel es medio y el 10% que es alto.

Estos resultados se obtuvieron debido a que los colaboradores de la empresa indican que no se hace de conocimiento el reglamento interno de trabajo, por lo tanto, la mayoría de ellos no cumple con lo estipulado en dicho documento. Asimismo, todos los colaboradores de la empresa revelan que Matricería Mendoza nunca les ha realizado exámenes médicos ocupacionales, pocas veces les han brindado capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo y no han sido evaluados, sin embargo, rescatan que si se ha preocupado en suministrarles los elementos de protección personal de manera gratuita y en asumir los costos de los accidentes ocurridos durante el desempeño de sus labores.

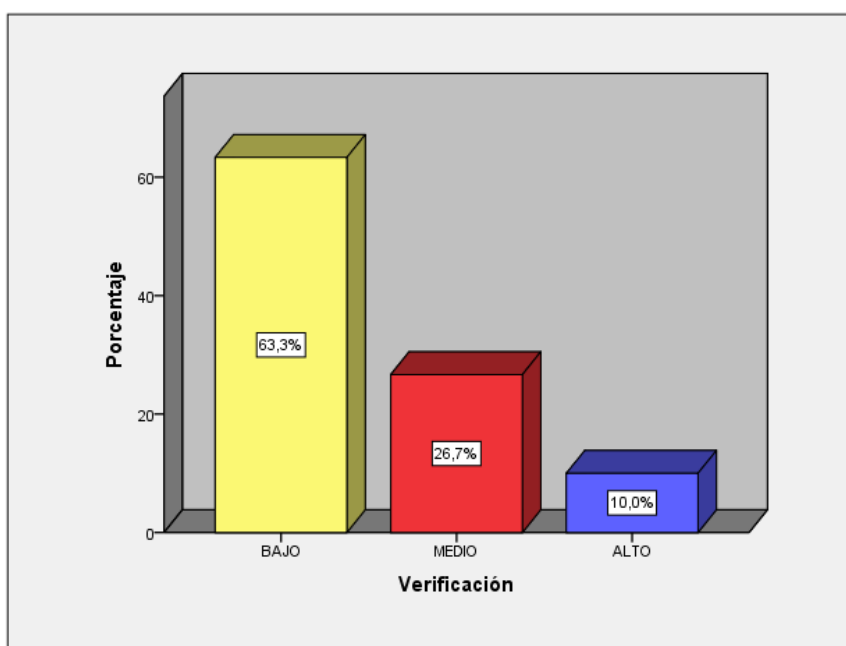
Además, los colaboradores precisan que casi siempre preguntan ante cualquier duda en materia de seguridad y salud en el trabajo a los responsables, a pesar de ello la empresa no les consulta antes de ejecutar cambios en el proceso de producción, restándole importancia a los efectos que puedan causar en su seguridad y salud. Por último, se observó que existe un registro de los accidentes, lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados al trabajo que no es constante porque los responsables no le brindan importancia a este documento.

Tabla N° 5.4
Desarrollo de la Verificación del SGSST de Matricería Mendoza.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
	(f)	(%)
Bajo	19	63,3
Medio	8	26,7
Alto	3	10,0
Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 5.4
Desarrollo de la Verificación del SGSST de Matricería Mendoza.



Fuente: Elaboración propia

Análisis:

Los resultados mostraron que en opinión del 63.3% de colaboradores encuestados el nivel de verificación del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Matricería Mendoza es bajo, de acuerdo al 26.7% el nivel es medio y el 10% opinó que es alto.

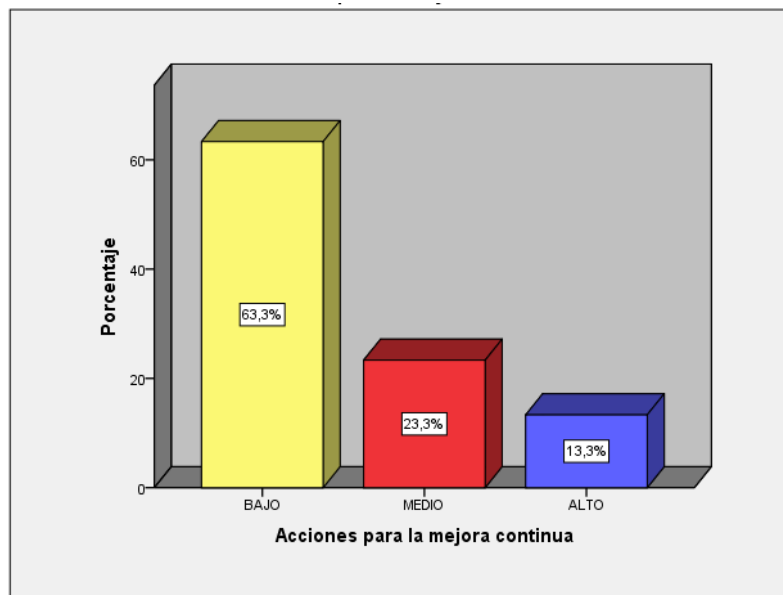
Estos resultados se obtuvieron debido a que los colaboradores indican que la empresa Matricería Mendoza pocas veces realiza evaluaciones periódicas para determinar las fallas, los logros alcanzados y la efectividad respecto al Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por ello los errores persisten en el transcurso del tiempo. Asimismo, revelan que solo en el área de Matricería se establecen medidas correctivas para reducir los accidentes y que casi siempre se realizan las investigaciones necesarias para determinar las causas de los incidentes y accidentes en el trabajo en todas las áreas.

Tabla N° 5.5
Desarrollo de la Acción para la mejora continua del SGSST de Matricería Mendoza.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
	(f)	(%)
Bajo	19	63,3
Medio	7	23,3
Alto	4	13,3
Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 5.5
Desarrollo de la Acción para la mejora continua del SGSST de Matricería
Mendoza.



Fuente: Elaboración propia

Análisis:

Se observó que en opinión del 63.3% de colaboradores encuestados las acciones para la mejora continua en la empresa Matricería Mendoza presentaron un nivel bajo, el 23.3% afirmó que el nivel fue medio y el 10% opinó que fue alto.

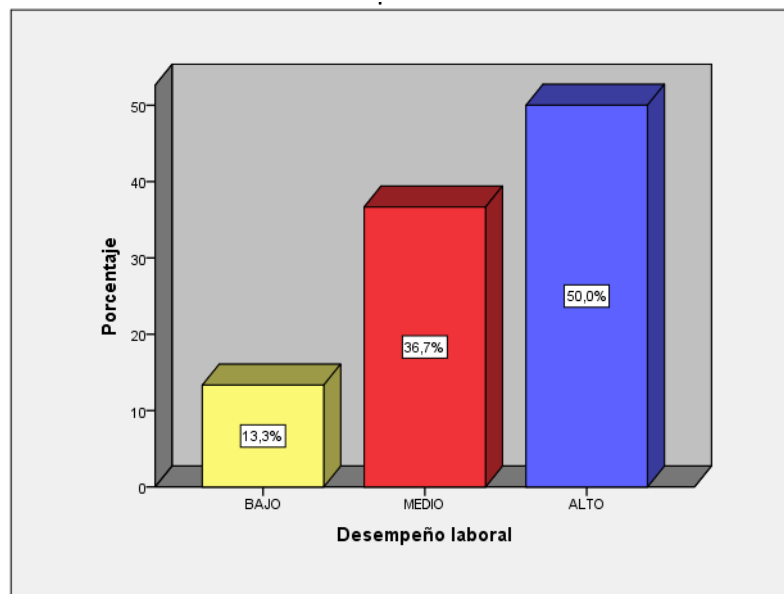
Estos resultados se obtuvieron debido a que los colaboradores revelan que la empresa Matricería Mendoza los capacita con frecuencia antes de usar las máquinas y/o herramientas industriales para evitar accidentes laborales y casi siempre monitorea el uso de los implementos de protección personal facilitados para el desarrollo de sus trabajos, sin embargo, precisan que la empresa pocas veces toma medidas correctivas frente a los accidentes ocurridos durante el desarrollo de sus labores en la organización y que no se adaptan fácilmente a los cambios que la empresa realiza en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Tabla N° 5.6
Desarrollo del Desempeño Laboral de los colaboradores de Matricería Mendoza.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
	(f)	(%)
Bajo	4	13,3
Medio	11	36,7
Alto	15	50,0
Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 5.6
Desarrollo del Desempeño Laboral de los colaboradores de Matricería Mendoza.



Fuente: Elaboración propia

Análisis:

Se observó que el 50% de colaboradores encuestados en la empresa Matricería Mendoza presentó un nivel de desempeño laboral alto, mientras que el 36.7% un desempeño medio y el 13.3% un desempeño bajo, lo cual se ve reflejado porque la mayoría de los colaboradores de la empresa Matricería Mendoza muestran un

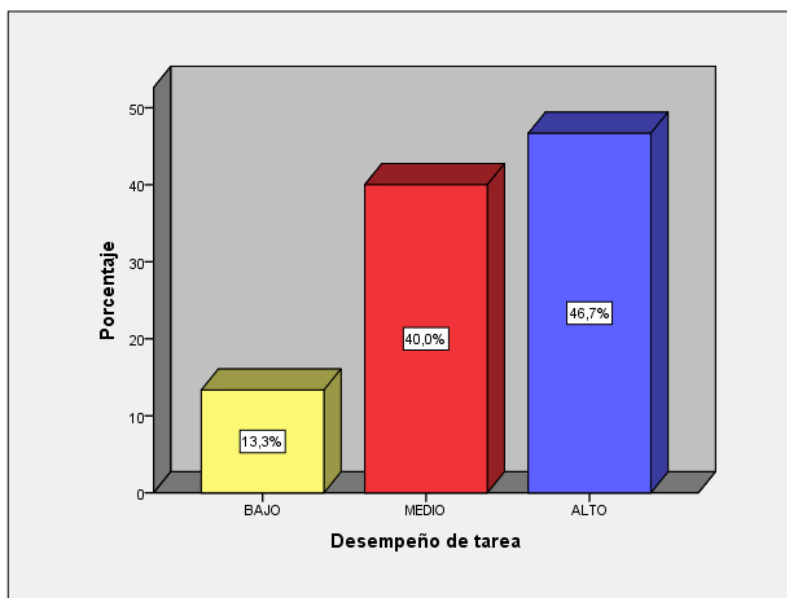
desempeño óptimo a nivel de tareas, contextual y a favor de la organización.

Tabla N° 5-7
Desarrollo del Desempeño de tarea de los colaboradores de Matricería Mendoza.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
	(f)	(%)
Bajo	4	13,3
Medio	12	40,0
Alto	14	46,7
Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 5-7
Desarrollo del Desempeño de tarea de los colaboradores de Matricería Mendoza.



Fuente: Elaboración propia

Análisis:

Se observó que el 46.7% de colaboradores encuestados en la empresa Matricería Mendoza presentó un nivel de desempeño de la tarea

alto, mientras que el 40% un desempeño medio y el 13.3% un desempeño bajo.

Estos resultados fueron obtenidos debido a que los colaboradores de la empresa Matricería Mendoza indican que casi siempre consideran las posibles consecuencias que pueden traer sus decisiones tomadas durante el desarrollo de sus tareas en la empresa y cuando el jefe de área está ausente, además manifiestan que suelen elegir la mejor alternativa de acción para cumplir con los objetivos del área a pesar de que muchos de ellos no los tienen claros. Asimismo, precisan que suelen destinar de forma óptima los recursos materiales suministrados por la empresa y su tiempo durante la ejecución de sus actividades, la mayoría de ellos siempre agrupa las actividades de su trabajo para obtener mejores resultados priorizando las tareas más importantes que desempeñan y con frecuencia proponen soluciones rápidas y creativas ante la ocurrencia de distintos problemas. Por último, revelan que no conocen exactamente los requisitos ni las funciones del puesto que desempeñan, sin embargo, sienten que las actividades que realizan son siempre útiles para la obtención de resultados y la mayoría de ellos siempre se basan en la experiencia laboral para resolver los problemas que se presenten durante la ejecución de sus tareas sin dejarlas inconclusas.

Tabla N° 5.8

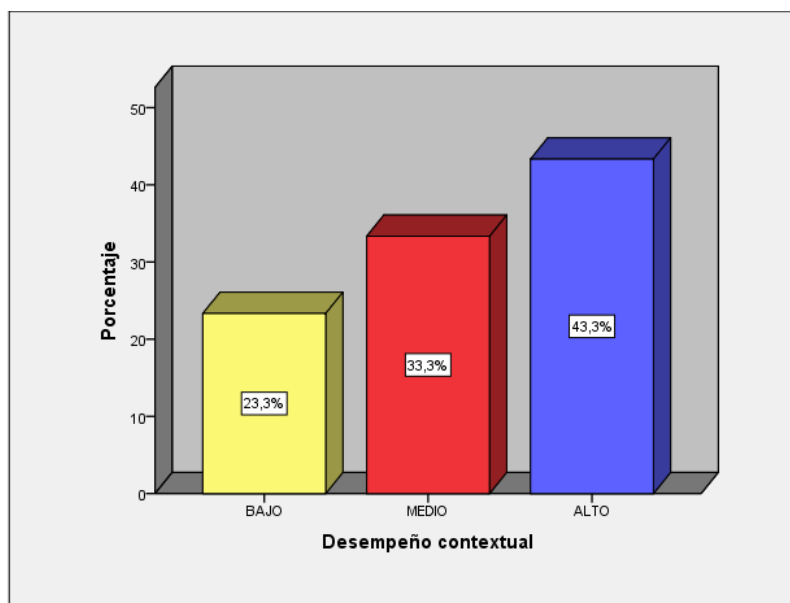
Desarrollo del Desempeño Contextual de los colaboradores de Matricería Mendoza.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
	(f)	(%)
Bajo	7	23,3
Medio	10	33,3
Alto	13	43,3
Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 5.8

Desarrollo del Desempeño Contextual de los colaboradores de Matricería Mendoza.



Fuente: Elaboración propia

Análisis:

Se observó que el 43.3% de colaboradores encuestados en la empresa Matricería Mendoza presentó un nivel de desempeño contextual alto, mientras que el 33.3% un desempeño medio y el 23.3% un desempeño bajo.

Estos resultados fueron obtenidos debido a que la mayor parte de los colaboradores de la empresa Matricería Mendoza indican que están comprometidos en alcanzar los objetivos del área donde se desenvuelven a pesar de no tenerlos claros y esto se observa también porque manifiestan ideas positivas para mejorar el desarrollo de sus actividades.

Además, regularmente mantienen un registro de los avances orientados al logro de los objetivos del área en que se encuentran y suelen asumir voluntariamente nuevas responsabilidades adicionales a las funciones de sus puestos de trabajo debido al interés de adquirir nuevos conocimientos. Por último, revelan que ante las situaciones negativas que afectan la normalidad en el trabajo, frecuentemente reaccionan rápido y logran controlar la frustración que les provoca la carga de trabajo asignada.

Tabla N° 5.9

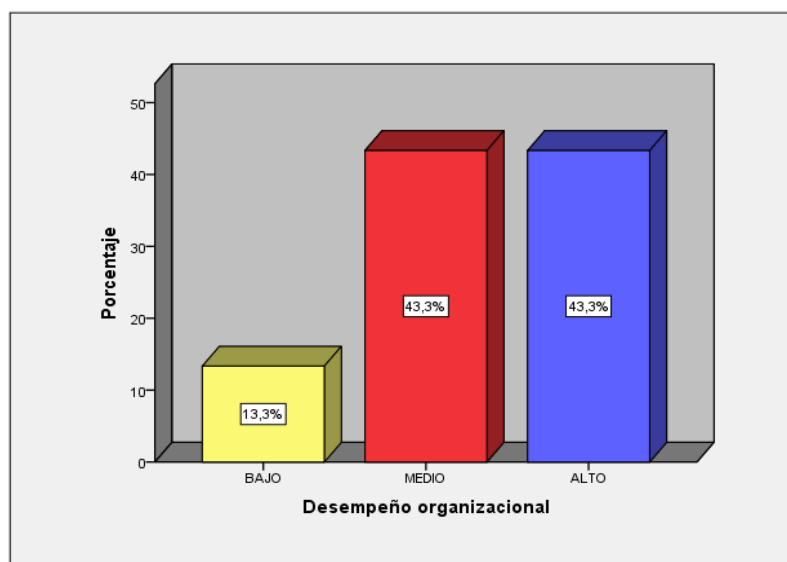
Desarrollo del Desempeño a favor de la organización de los colaboradores de Matricería Mendoza.

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
	(f)	(%)
Bajo	4	13,3
Medio	13	43,3
Alto	13	43,3
Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 5.9

Desarrollo del Desempeño a favor de la organización de los colaboradores de Matricería Mendoza.



Fuente: Elaboración propia

Análisis:

Se observó que el 43.3% de colaboradores encuestados en la empresa Matricería Mendoza presentó un nivel de desempeño organizacional alto, mientras que el 43.3% un desempeño medio y el 13.3% un desempeño bajo.

Estos resultados fueron obtenidos debido a que la mayoría de los colaboradores de la empresa Matricería Mendoza indican que están comprometidos por mantener un rendimiento eficiente en la ejecución de sus actividades y con el cumplimiento de los objetivos de la empresa, sin embargo, necesitan estar bajo constante supervisión para realizar eficientemente sus actividades puesto que se sienten más seguros teniendo al jefe de área presente. Además, manifiestan que con frecuencia emplean los recursos materiales suministrados por la empresa únicamente para los fines dispuestos, aunque algunos de los colaboradores revelan que no conservan en buen estado los equipos que usan debido a que no se les capacita para realizar un correcto mantenimiento a los mismos.

5.2. Resultados inferenciales

5.2.1. Hipótesis general

En la contrastación de la hipótesis se utilizó el método estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman. Mediante esta prueba estadística se logró analizar la hipótesis general, que permitió arribar a conclusiones de limitación entre las variables e indicadores de la investigación.

La utilización del estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman se justifica debido a que la distribución de los datos no es normal y las variables son ordinales.

Regla de decisión

Si el valor de probabilidad asociado al Rho de Spearman (p) es menor o igual que 0.05 ($p < 0.05$), entonces se afirmó que la relación entre las dos variables es significativa. Si el valor de p mayor que 0.05 ($p > 0.05$), entonces se afirmó que la relación entre las dos variables no es significativa.

- Si el p -valor $< \alpha$, entonces se rechaza H_0
- Si el p -valor $> \alpha$, entonces no se rechaza H_0

Tabla N° 5.10
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018

			Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,018
		Sig. (bilateral)	.	,925
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,018	1,000
		Sig. (bilateral)	,925	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

5.2.2. Contrastación de hipótesis general

A. Contrastación de hipótesis específica 1

En la contrastación de la hipótesis se utilizó el método estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman. Mediante esta prueba estadística se logró analizar la hipótesis específica, que permitió arribar a conclusiones de limitación entre las variables e indicadores de la investigación.

La utilización del estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman se justifica debido a que la distribución de los datos no es normal y las variables son ordinales.

Regla de decisión

Si el valor de probabilidad asociado al Rho de Spearman (p) es menor o igual que 0.05 ($p < 0.05$), entonces se afirmó que la relación entre las dos variables es significativa. Si el valor de p mayor que 0.05 ($p > 0.05$), entonces se afirmó que la relación entre las dos variables no es significativa.

- Si el p -valor $< \alpha$, entonces se rechaza H_0
- Si el p -valor $> \alpha$, entonces no se rechaza H_0

Tabla N° 5.11
Planeamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018

			Planeamiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planeamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,027
		Sig. (bilateral)	.	,888
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,027	1,000
		Sig. (bilateral)	,888	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

B. Contrastación de hipótesis específica 2

En la contrastación de la hipótesis se utilizó el método estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman. Mediante esta prueba estadística se logró analizar la hipótesis específica, que permitió arribar a

conclusiones de limitación entre las variables e indicadores de la investigación.

La utilización de este estadístico se justifica debido a que la distribución de los datos no es normal y las variables son ordinales.

Regla de decisión

Si el valor de probabilidad asociado al Rho de Spearman (ρ) es menor o igual que 0.05 ($p < 0.05$), entonces se afirmó que la relación entre las dos variables es significativa. Si el valor de p mayor que 0.05 ($p > 0.05$), entonces se afirmó que la relación entre las dos variables no es significativa.

- Si el p -valor $< \alpha$, entonces se rechaza H_0
- Si el p -valor $> \alpha$, entonces no se rechaza H_0

Tabla N° 5.12
Organización del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y
Desempeño laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los
Olivos -2018

			Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	-,160
		Sig. (bilateral)	.	,400
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,160	1,000
		Sig. (bilateral)	,400	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

C. Contrastación de hipótesis específica 3

En la contrastación de la hipótesis se utilizó el método estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman. Mediante esta prueba estadística se logró analizar la hipótesis específica, que permitió arribar a conclusiones de limitación entre las variables e indicadores de la investigación.

La utilización del estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman se justifica debido a que la distribución de los datos no es normal y las variables son ordinales.

Regla de decisión

Si el valor de probabilidad asociado al Rho de Spearman (p) es menor o igual que 0.05 ($p < 0.05$), entonces se afirmó que la relación entre las dos variables es significativa. Si el valor de p mayor que 0.05 ($p > 0.05$), entonces se afirmó que la relación entre las dos variables no es significativa.

- Si el p -valor $< \alpha$, entonces se rechaza H_0
- Si el p -valor $> \alpha$, entonces no se rechaza H_0

Tabla N° 5.13
Verificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018

		Verificación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Verificación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,627
		N	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,093
		Sig. (bilateral)	,627
		N	30

Fuente: Elaboración propia

D. Contrastación de hipótesis específica 4

En la contrastación de la hipótesis se utilizó el método estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman. Mediante esta prueba estadística se logró analizar la hipótesis específica, que permitió arribar a conclusiones de limitación entre las variables e indicadores de la investigación.

La utilización del estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman se justifica debido a que la distribución de los datos no es normal y las variables son ordinales.

Regla de decisión

Si el valor de probabilidad asociado al Rho de Spearman (p) es menor o igual que 0.05 ($p < 0.05$), entonces se afirmó que la relación entre las dos variables es significativa. Si el valor de p mayor que 0.05 ($p > 0.05$), entonces se afirmó que la relación entre las dos variables no es significativa.

- Si el p -valor $< \alpha$, entonces se rechaza H_0
- Si el p -valor $> \alpha$, entonces no se rechaza H_0

Tabla N° 5.14
Acción para la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018

			Acciones para la mejora continua	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Acciones para la mejora continua	Coefficiente de correlación	1,000	-,010
		Sig. (bilateral)	.	,959
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,010	1,000
		Sig. (bilateral)	,959	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación de la hipótesis

6.1.1. Contrastación de hipótesis general

H_g: El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018.

H₀: El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018.

Cálculo de la prueba

Tabla N° 6.1
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018

			Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,018
		Sig. (bilateral)	.	,925
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,018	1,000
		Sig. (bilateral)	,925	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Toma de decisión y conclusiones: Como $p\text{-valor} = 0.925 > \alpha = 0,05$, entonces se rechaza la H_0 . Por lo que se concluye que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018 a un nivel de significancia del 5%.

6.1.2. Contrastación de las hipótesis específicas

A. Hipótesis específica 1

H_1 : El planeamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018.

H_0 : El planeamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018.

Cálculo de la prueba

Tabla N° 6.2
Planeamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018

			Planeamiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planeamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,027
		Sig. (bilateral)	.	,888
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,027	1,000
		Sig. (bilateral)	,888	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Toma de decisión y conclusiones: Como $p\text{-valor} = 0.888 > \alpha = 0,05$, entonces se rechaza la H_0 . Por lo que se concluye que el planeamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018 a un nivel de significancia del 5%.

B. Contrastación de hipótesis específica 2

H_2 : La organización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018.

H_0 : La organización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018.

Cálculo de la prueba

Tabla N° 6.3
Organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018

			Organización	Desempeño laboral
Rho Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	-,160
		Sig. (bilateral)	.	,400
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,160	1,000
		Sig. (bilateral)	,400	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Toma de decisión y conclusiones: Como $p\text{-valor} = 0.400 > \alpha = 0,05$, entonces se rechaza la H_0 . Por lo que se concluye que la organización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018 a un nivel de significancia del 5%.

C. Contrastación de hipótesis específica 3

H_3 : La verificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018.

H_0 : La verificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018.

Cálculo de la prueba

Tabla N° 6.4
Verificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018

			Verificación	Desempeño laboral
Rho Spearman	Verificación	Coeficiente de correlación	1,000	-,093
		Sig. (bilateral)	.	,627
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,093	1,000
		Sig. (bilateral)	,627	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Toma de decisión y conclusiones: Como $p\text{-valor} = 0.627 > \alpha = 0,05$, entonces se rechaza la H_0 . Por lo que se concluye que la verificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018 a un nivel de significancia del 5%.

D. Contrastación de hipótesis específica 4

H_4 : Las acciones para la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018.

H_0 : Las acciones para la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018.

Cálculo de la prueba

Tabla N° 6.5
Acción para la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018

			Acciones para la mejora continua	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Acción para la mejora continua	Coeficiente de correlación	1,000	-,010
		Sig. (bilateral)	.	,959
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,010	1,000
		Sig. (bilateral)	,959	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Toma de decisión y conclusiones: Como $p\text{-valor} = 0.959 > \alpha = 0,05$, entonces se rechaza la H_0 . Por lo que se concluye que la acción para la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018 a un nivel de significancia del 5%.

6.2. Contrastación de la hipótesis con estudios similares

Los resultados obtenidos al término de la presente investigación, demostraron que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018.

En la revisión de antecedentes internacionales y nacionales no se han logrado encontrar suficientes estudios que analicen la influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el Desempeño laboral.

Sin embargo, comparando los resultados obtenidos, éstos difieren con Cristóbal, Marcelo (2018), quien en la Compañía Minera Aurífera AUREX S.A., en Pasco, encontró que la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Compañía Minera Aurífera AUREX S.A, se relacionaron significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la misma. Asimismo, Vicuña (2016) en la Empresa Rominor SAC Santa Anita Lima, concluyó que la aplicación del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma OHSAS 18001:2007 influyó en el desempeño laboral de los trabajadores.

Según Díaz (2017), la seguridad permite que los colaboradores realicen el trabajo de mejor manera y se sientan seguros al realizar sus tareas diarias, evitando accidentes y enfermedades. Además, afirma que el grado de desempeño laboral de los colaboradores, comprende un

elemento fundamental para la buena marcha de la empresa y que los factores que afectan al mismo son mobiliarios y equipos proporcionados, iluminación, ventilación, información que se brinda sobre seguridad, señalizaciones de emergencia y capacitaciones.

Con respecto al Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Matricería Mendoza, los resultados demostraron un nivel predominantemente bajo, lo que se explica por el bajo nivel en el planeamiento, organización, verificación y acción para la mejora continua.

De acuerdo a los colaboradores participantes en el estudio, la empresa no los involucra en el diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo, ni en la identificación de peligros asociados a las actividades de desempeño. Asimismo, los colaboradores manifestaron que no conocen la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, ni sus objetivos.

En cuanto a la organización, según declaración de los colaboradores, la empresa nunca programa exámenes médicos ocupacionales, tampoco se realizan evaluaciones después de una capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En relación a la verificación, se mostró que la empresa no realiza evaluaciones periódicas para determinar los logros alcanzados respecto al SGSS en el Trabajo, ni en la efectividad del mismo.

En cuanto a la acción para la mejora continua, la empresa a veces toma medidas correctivas frente a los accidentes ocurridos dentro de la organización, adaptándose los colaboradores a los cambios que realiza la empresa en el SGSS en el Trabajo.

Además, los resultados mostraron que los colaboradores en la empresa Matricería Mendoza presentaron un nivel de desempeño laboral

alto, reflejo de un alto desempeño de la tarea, el desempeño contextual y el desempeño organizacional.

El principal aporte de la investigación es que puso en evidencia las deficiencias en el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Matricería Mendoza, que permitirá a sus directivos tomar las decisiones pertinentes para lograr una óptima implementación del SGSST.

6.3. Responsabilidad ética

La presente investigación se realizó de manera consciente, los investigadores concurrimos a las instalaciones de la empresa Matricería Mendoza previa autorización de la empresa para realizar en ella la investigación , durante las visitas guiadas con los supervisores de área se logró identificar la problemática materia de investigación, la cual se realizó en primera instancia a través de observaciones de la conducta de los colaboradores durante el proceso productivo, en las diferentes áreas incluida el área administrativa, además tuvimos la oportunidad de mantener entrevista no estructuradas con los colaboradores que ayudaron a determinar el rumbo de la investigación; así mismo tras realizar la recolección de información documental se elaboraron dos (02) escalas que fueron administradas a la población objeto de estudio, para ellos previamente solicitamos su consentimiento a través del formato de Consentimiento Informado (Anexo 8), en el cual aprobaban que fueran encuestados.

De lo expuesto, damos fe de que la información comprendida en la presente investigación contiene datos veraces, y que no se alteraron los resultados. Por último, damos fe que esta tesis se realizó de manera veraz, con responsabilidad ética a fin de que la presente investigación sirva como aporte científico a otros estudios y que complemente las teorías de nuestra carrera Administrativa.

Conclusiones

- a) Los resultados demostraron que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018 a un nivel de significancia del 5% ($p\text{-valor} = 0.925 > \alpha = 0,05$).
- b) Luego de la aplicación del Rho de Spearman se concluye que el planeamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018 a un nivel de significancia del 5% y un valor $p = 0.888 > \alpha = 0,05$.
- c) Se concluye que la organización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018 a un nivel de significancia del 5% y un valor de $p = 0.400 > \alpha = 0,05$.
- d) La verificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018 a un nivel de significancia del 5% y $p\text{-valor} = 0.627 > \alpha = 0,05$.
- e) La acción de la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza - Los Olivos -2018 a un nivel de significancia del 5% y $p\text{-valor} = 0.959 > \alpha = 0,05$.

Recomendaciones

- a) Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, involucrando a todos los niveles organizativos y a los colaboradores de la empresa Matricería Mendoza en la etapa de planeamiento, organización, verificación y en la acción para la mejora continua, identificando los peligros asociados a las actividades de desempeño.
- b) Desarrollar programas de capacitación a los colaboradores de la organización sobre la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, y de sus objetivos, concientizándolos sobre la importancia de su participación en todas las actividades relacionadas con la seguridad y la salud ocupacional ya que no solamente trae beneficios para la empresa, sino que también mejora las condiciones de trabajo de los colaboradores.
- c) Programar exámenes médicos ocupacionales, y realizar evaluaciones después de una capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Realizar evaluaciones periódicas para determinar los logros alcanzados respecto al SGSS en el Trabajo, y su efectividad del mismo.
- e) Establecer protocolos y políticas que eviten accidentes dentro de la organización, adaptándose los colaboradores a los cambios que realiza la empresa en el SGSS en el Trabajo.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, L. (2017). *Sistema de Gestión De Seguridad y Salud Ocupacional basada en norma OHSAS 18001 para empresas metalmecánicas Caso: Portillo S.R.L.* Tesis de grado para optar el Título de Maestro en Ciencias de Ingeniería Industrial con mención en Gerencia de Seguridad y Medio Ambiente, Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa.
- Argueta, W., Hernández, O. y Viera, M. (2017). *Diseño de un modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional con fundamento en las normas OHSAS 18001 para las microempresas del sector metalmecánico de El Salvador.* Tesis de grado para optar el título de Ingeniero Industria. Universidad de El Salvador, El Salvador.
- Ávila, H. (2010). *Metodología de la investigación aplicada a los negocios.* Lima, Perú: Ávila, H. (Ed.)
- Barrera, M., Beltrán, R., y González, D. (2011). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en conformidad con La Ley de Prevención de Riesgos para las PYMES que fabrican productos elaborados de metal, maquinaria y equipo.* Tesis de grado para optar el Título de Ingeniero Industrial. Universidad de El Salvador, El Salvador.
- Beltrán, J., Carmona, M., Carrasco, R., Rivas, M. y Tejedor, F. (2001). *Guía para una gestión basada en procesos. Instituto Andaluz de Tecnología.* Recuperado de <http://www.idi.es/images/Documents/guiagestionprocesos.pdf>
- Bunge, M. (1999). *Diccionario de filosofía.* México D.C., México: Siglo XXI, p.196.

- Castro, Y., Cruz, A., y Mariño, C. (2016). *Diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la normatividad vigente para la empresa INDUSTRIA METALMECÁNICA “INMECOM LTDA” Ubicada en el barrio Ricaurte – Bogotá*. Tesis de grado para optar el Título de Especialistas en higiene, seguridad y salud en el trabajo. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, Colombia
- Chiavenato, I. (2001). *Administración. Teoría, proceso y práctica*. Bogotá D.C., Colombia: Editorial Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A., p.47.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá D.C, Colombia: Editorial Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A., p.412.
- Congreso de la República. (2006). *Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo*. Recuperado de http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Congreso de la República. (2016). *Ley N°27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales*. Recuperado de spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Congreso de la República. (2016). *Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Congreso de la República. (2016). *Reglamento de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - DECRETO SUPREMO N°005-2012-TR*. Recuperado de http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

- Conte, J. y Landy, F. (2005). *Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional*. México D.F., México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Cristobal, S. y Marcelo, M. (2018). *Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su influencia en el desempeño laboral Compañía Minera Aurífera AUREX S.A. - 2016*. Tesis de grado para optar el Título de Licenciado en Administración. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco.
- Díaz, M. (2017). *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral*. Tesis de grado para optar el título de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Fox, S. y Spector, P. (2005). *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*. Washington. D.C., EE. UU: American Psychological Association.
- Gorriti, M. (2007). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(3), 367-387. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Malo, C. et al. (2009). Psicología y Organización. *Revista de la Universidad del Azuay*. (48). Recuperado de <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2016/03/Articulo-Cristian-Castillo.pdf>

- Mancera, Mario, Mancera, Mary, Macera Mario R. y Mancera, Juan. (2012). *Seguridad e higiene industrial gestión de riesgos*. Colombia: Alfaomega Colombiana S.A.
- Morán, M. (2015). *Propuesta de implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en Planta Jabón de la empresa Consorcio Industrial Arequipa S.A.* Tesis de grado para optar el Título de Ingeniera Industrial. Universidad Católica de Santa María, Arequipa.
- Moreno, J. (2001). *Selección de personal: Enfoque clásico y de competencias*. (En prensa).
- Murphy, K. (1990). Job performance and productivity. *Psychology in organizations: integrating science and practice*, 157-176.
- Organismo Internacional de Estandarización. (2018). *Norma Internacional 45001 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Requisitos con orientación para su uso*. Recuperado de <http://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Sistema de Gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- Paredes, B. (2014). Gaceta Jurídica Nro. 75, Perú, p.51-60.

- Pari, M. (2014). *Aplicación de la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la evaluación del desempeño y la mejora continua en la E.E. Corporación Tuneleros S.A.C. Mina Huarón*. Tesis de grado para optar el Título de Ingeniero de Minas. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Penney, L. y Borman, W. (2005). The Prediction of Contextual Performance. *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*, In A. Evers, N. Anderson & O. Voskuil, Oxford, UK: Blackwell Publishing Ltd. p. 376-396. Recuperado de <https://doi.org/10.1002/9781405164221.ch17>
- Prietosilva, J. (2015). *Alcances de la seguridad laboral en el desempeño de los trabajadores de las empresas de vigilancia de Bogotá D.C.* Tesis de grado para optar el Título como Especialista en Administración de Seguridad. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Pulakos, E., Arad, S., Donovan, M., y Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
- Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <http://www.rae.es/rae.htm>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.C., México: Editorial Pearson Educación de México S.A., p.35.
- Sackett, P. y Devore, C. (2001). Counterproductive behaviors at work. *Viswesvaran Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, 1, 144-164.

- Salgado, J. y Cabal, A. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231322142001.pdf>.
- Salgado, J., Gorriti, M. y Moscoso, S. (2007). La Entrevista Conductual Estructurada y el Desempeño Laboral en la Administración Pública Española: Propiedades Psicométricas y Reacciones de Justicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(1), 39-55. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/2313/231317574003/>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2015). *Disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0B08-Xp1bRNSBQ0xKR2hldUZIZHM/view>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2017). *Manual para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0B0Sq5H7U7kO2d1pwVEtOaHdpQ1E/view>.
- Toro, F. (1992). *Desempeño y productividad*. Medellín, Colombia. Editorial Cincel.
- Valdés, M., Garza, R., Pérez, Ll., Gé, M., y Chávez A. (2015). Una propuesta para la evaluación del desempeño de los trabajadores apoyada en el uso de técnicas cuantitativas. *Ingeniería Industrial*, 36(1), 48-57. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360435365005.pdf>.

Velasco, M. y Willman, S. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad ICESI. *Revista de Estudios Gerenciales*, 27 (118), 67-84. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v27n118/v27n118a04.pdf>

Vicuña, J. (2016). *Aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la norma OHSAS 18001:2007 en el desempeño laboral en la Empresa Romenor SAC Santa Anita Lima, 2015*. Tesis de grado para optar el Título de Ingeniero Industrial. Universidad César Vallejo, Lima

Anexos

Anexo N° 1 Requerimiento de permiso para la investigación

Lima, 03 de setiembre de 2018

Señor
ABEL MENDOZA COCHA
G. GENERAL DE MATRICERIA MENDOZA


Asunto: Solicitud de autorización para la realización de un estudio en su empresa.

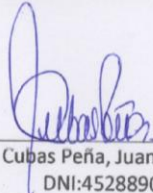
Mediante la presente tenemos el agrado de dirigirnos a usted, siendo Bachilleres de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao estamos desarrollando un estudio relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Desempeño Laboral con la finalidad de obtener el grado de Licenciatura en Administración.

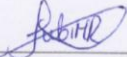
Al respecto, consideramos que el sector industrial en el que su compañía opera está sujeto a nuestro tema de investigación. Así pues, consideramos de suma importancia la colaboración de su entidad para poder llevar a cabo el citado estudio.


En este sentido, sería de gran relevancia para este trabajo permitirnos el acceso a sus instalaciones para aplicar nuestros instrumentos para la recolección de datos útiles correspondientes a nuestro tema de investigación. Esta es una fase preliminar del proceso de investigación, pero crucial para el desarrollo del mismo, por lo que le agradeceríamos enormemente su colaboración. Toda la información obtenida, recibirá un tratamiento absolutamente confidencial y, si usted lo desea, le enviaremos una copia de los resultados del trabajo de investigación una vez éste haya concluido.

Agradeciendo de antemano su colaboración, le saludamos atentamente.


Cordero Sierra, Shirley A.
DNI:48040873


Cubas Peña, Juan Diego
DNI:45288906


Mendoza Rojas, Rubi
DNI: 76204738

*Recibido
03/09/18*


Anexo N° 2
Aceptación de permiso para la investigación

Lima, 05 de setiembre de 2018

Señores
CORDERO SIERRA, SHIRLEY A.
CUBAS PEÑA, JUAN DIEGO
MENDOZA REJAS, RUBI
Bachilleres en Ciencias Administrativas
Universidad Nacional del Callao

Asunto: Solicitud de autorización para la realización de un estudio en su empresa.

Mediante la presente tengo el agrado de dirigirme a ustedes, en respuesta a la carta donde solicitan la autorización del suscrito para la realización de su estudio en mi empresa, respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la misma, para que finalmente logren obtener su grado de Licenciatura en Administración.

Al respecto, me es grato autorizar dicho estudio en mi empresa Matriceria Mendoza y facilitar el acceso para la aplicación de sus instrumentos de recolección de datos previa coordinación con quien suscribe.

Abel Mendoza Cocha
GERENTE GENERAL
MATRICERIA MENDOZA

Abel W. Mendoza Cocha
GERENTE

Anexo N° 3 Matriz de consistencia

TÍTULO: “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos - 2018”

AUTOR: Cordero Sierra, Shirley Annie et al.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Método
<p><u>Problema general</u></p> <p>¿En qué medida influye el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos - 2018?</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <p>a. ¿En qué medida influye el planeamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral?</p> <p>b. ¿En qué medida influye la organización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral?</p> <p>c. ¿En qué medida influye la verificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral?</p> <p>d. ¿En qué medida influye la acción para la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral?</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar en qué medida influye el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos - 2018.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>a. Determinar en qué medida influye el planeamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral.</p> <p>b. Determinar en qué medida influye la organización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral.</p> <p>c. Determinar en qué medida influye la verificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral.</p> <p>d. Determinar en qué medida influye la acción para la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral.</p>	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>H_g: “El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018”.</p> <p>H₀: “El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza - Los Olivos -2018”.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u></p> <p>H₁: “El planeamiento del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral”.</p> <p>H₀: “El planeamiento del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral”.</p> <p>H₂: “La organización del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral”.</p> <p>H₀: “La organización del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral”.</p> <p>H₃: “La verificación del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral”.</p> <p>H₀: “La verificación del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral”.</p> <p>H₄: “La acción para la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral”.</p> <p>H₀: “La acción para la mejora continua del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral”.</p>	<p><u>Variable independiente</u></p> <p>X: Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>X₁: Planeamiento X₂: Organización X₃: Verificación X₄: Acción para la mejora continua</p> <p><u>Variable dependiente</u></p> <p>Y: Desempeño laboral</p> <p>Y₁: De tarea Y₂: Contextual Y₃: A favor de la organización</p> <p><u>Variables mediadoras</u></p> <p>M₁: Área a la que pertenece M_{2.1}: Administración M_{2.2}: Diseño M_{2.3}: Maquetería M_{2.4}: Fundición M_{2.5}: Matricería</p>	<p><u>Tipo</u></p> <p>Aplicada, descriptiva y causal.</p> <p><u>Método</u></p> <p>Hipotético-deductivo.</p> <p><u>Diseño</u></p> <p>No experimental - transversal</p> <p><u>Población y muestra</u></p> <p>Población: 30 personas.</p> <p>Muestra: No probabilística, de 30 colaboradores de las áreas de administración, diseño, maquetería, fundición y matricería.</p> <p><u>Técnicas</u></p> <p>Encuestas o cuestionarios autoadministradas a trabajadores.</p> <p>Análisis de Contenido, obtenido de fuentes bibliográficas, hemerográficas y análisis de normas de carácter legal nacional e internacional.</p> <p><u>Instrumentos</u></p> <p>Fichas de Textuales y de Contenido.</p> <p>Escala de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Escala de desempeño laboral.</p> <p>Sistema SPSS Versión 25.</p>

Anexo N° 4 Matriz de elaboración de ítems

TÍTULO: “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza – Los Olivos - 2018”

AUTOR: Cordero, Shirley et al.

VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	PESO	ÍNDICE	NIVEL MEDICIONAL	INSTRUMENTO
<p>X: Sistema de Seguridad y salud en el trabajo</p> <p>DC: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado.</p> <p>DO: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad los colaboradores de Matricería Mendoza.</p>	<p>X₁: Planeamiento</p> <p>DC: Proceso en el que se define la política de seguridad y salud en el trabajo, los objetivos, las responsabilidades, se asignan los recursos y se establece el plan de trabajo, basándose en la evaluación inicial realizada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>DO: Proceso en el que se define la política de Seguridad y salud en el trabajo de Matricería Mendoza, los objetivos que se pretende alcanzar, los deberes y responsabilidades, se asignan los recursos y se establece el plan de trabajo, basándose en la evaluación inicial realizada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando los peligros identificados y la evaluación de riesgos.</p>	<p>X_{1.1}: Evaluación inicial</p> <p>DC: Análisis de la situación actual de la organización en lo relacionado a seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>DO: Análisis de la situación actual de Matricería Mendoza en lo relacionado a la identificación de peligros, evaluación de riesgos y las medidas de control establecidas, a fin de contrastarla con los requisitos establecidos en el marco normativo legal vigente.</p>	<p>X_{1.1.1}: Realización de diagnóstico participativo.</p> <p>X_{1.1.2}: Identificación de peligros en cada una de las tareas.</p> <p>X_{1.1.3}: Evaluación de riesgos en cada peligro detectado.</p>	<p>1. La empresa ha realizado un diagnóstico participativo del estado de la salud y seguridad en el trabajo.</p> <p>2. He participado en la identificación de los peligros asociados a las actividades que desempeño.</p> <p>3. Conozco el nivel de los riesgos de las actividades que desempeño.</p>	10.00% (3 ítems)	1: Nunca 2: Pocas veces 3: Regularmente 4: Con frecuencia 5: Siempre	Escalar/ Ordinal	Escala de Sistema de Seguridad y salud en el trabajo en Matricería Mendoza.
		<p>X_{1.2}: Plan de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>DC: Modelo sistémico mediante el cual la empresa desarrolla la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en base a los resultados de la evaluación inicial.</p> <p>DO: Modelo sistémico mediante el cual Matricería Mendoza desarrolla la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en los resultados de la evaluación inicial.</p>	<p>X_{1.2.1}: Difusión del compromiso de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables.</p> <p>X_{1.2.2}: Apropiado con el tamaño y naturaleza de las actividades de la organización.</p> <p>X_{1.2.3}: Establecimiento de actividades preventivas.</p> <p>X_{1.2.4}: Asignación de responsabilidades.</p> <p>X_{1.2.5}: Dotación de recursos.</p>	<p>1. Conozco la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.</p> <p>2. Los objetivos de seguridad y salud en el trabajo son apropiados para el rubro de la empresa.</p> <p>3. La empresa comunica las actividades programadas, sobre prevención de riesgos laborales.</p> <p>4. Conozco al responsable de las actividades de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>5. Siento que la empresa facilita los recursos necesarios para la realización de actividades de seguridad y salud en el trabajo.</p>	16.67% (5 ítems)			

	<p>X₂: Organización</p> <p>DC: Proceso que se encarga de conseguir que se desarrolle una gestión de forma eficiente y eficaz de acuerdo a los objetivos proyectados, durante la cual se diseña la estructura organizativa y se provee los medios necesarios a la empresa.</p> <p>DO: Proceso en el cual se determina la estructura organizativa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y se provee los recursos técnicos, humanos y financieros necesarios para su implementación eficiente en Matricería Mendoza.</p>	<p>X_{2.1}: Responsabilidad</p> <p>DC: Compromiso para cumplir con lo asignado, estando íntimamente relacionado con la autoridad delegada.</p> <p>DO: Compromiso asumido y autoridad definida en Matricería Mendoza para proteger la seguridad y salud de los trabajadores y cumplir la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, independientemente de otras responsabilidades.</p> <p>X_{2.2}: Formación</p> <p>DC: Esfuerzo sistemático y planificado para desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes sobre una determinada materia a través de la rutina de aprendizaje.</p> <p>DO: Esfuerzo sistemático y planificado en Matricería Mendoza para capacitarse y capacitar a quien corresponda dentro de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo para que puedan realizar convenientemente sus labores.</p> <p>X_{2.3}: Comunicación</p> <p>DC: Proceso básico que facilita a las personas poder orientar sus conductas hacia la obtención de objetivos planteados.</p>	<p>X_{2.1.1}: Compromiso para cumplir con los reglamentos en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>X_{2.1.2}: Compromiso de la alta dirección para programar exámenes médicos ocupacionales.</p> <p>X_{2.1.3}: Compromiso de la alta dirección para proveer los recursos necesarios en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>X_{2.1.4}: Compromiso de la alta dirección para asumir los costos en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>X_{2.2.1}: Esfuerzo sistemático y planificado para adoptar los requisitos de competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo necesarios, en cada nivel de la organización.</p> <p>X_{2.3.1}: Proceso que facilita a los miembros de la organización poder absolver sus dudas en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>X_{2.3.2}: Proceso que permite informar a las personas los hechos y</p>	<ol style="list-style-type: none"> Cumplo con lo señalado en el reglamento interno de trabajo. Me programan exámenes médicos ocupacionales. Me brindan elementos de protección del personal de manera gratuita. La empresa asume los costos generados por los accidentes de trabajo. <ol style="list-style-type: none"> Recibo capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del jefe inmediato. Soy evaluado después de una capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo. <ol style="list-style-type: none"> Realizo consultas en materia de seguridad y salud en el trabajo al personal responsable de ello. Me consultan acerca de los cambios realizados en el proceso de producción cuando influyen en la Seguridad y salud. 	<p>13.33% (4 ítems)</p> <p>6.67% (2 ítems)</p> <p>10.00% (3 ítems)</p>			
--	---	--	--	--	--	--	--	--

	<p>X₃: Verificación</p> <p>DC: Proceso orientado al reconocimiento y aplicación de mecanismos para verificar el cumplimiento de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en la revisión por la alta dirección y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</p> <p>DO: Proceso orientado al reconocimiento y aplicación de mecanismos para verificar el cumplimiento de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Matricería Mendoza, basado en la revisión por la Jefatura y la investigación de</p>	<p>DO: Proceso que permite orientar la conducta de los colaboradores de Matricería Mendoza, hacia las acciones de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la organización.</p> <p>X_{2.4}: Documentación</p> <p>DC: Colección de documentos que atestiguan datos fehacientes como prueba o testimonio, y facilita información de carácter histórico, oficial o legal.</p> <p>DO: Colección de documentos históricos e importantes concernientes a temas de seguridad y salud en el trabajo dentro Matricería Mendoza.</p> <p>X_{3.1}: Supervisión</p> <p>DC: Vigilancia y dirección de las actividades relacionadas a seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>DO: Vigilancia y dirección de las actividades relacionadas a seguridad y salud en el trabajo por parte de la Jefatura de Matricería Mendoza.</p> <p>X_{3.2}: Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales</p>	<p>actividades relativas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo manteniéndolas actualizadas.</p> <p>X_{2.4.1}: Colección de documentos ubicados de manera visible dentro de la organización.</p> <p>X_{2.4.2}: Colección de documentos que conciernen hechos, actividades, normas y reglamentos en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>X_{2.4.3}: Colección de documentos facilitados para evitar riesgos en el trabajo.</p> <p>X_{3.1.1}: Identificación de las fallas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>X_{3.1.2}: Adopción de medidas correctivas.</p> <p>X_{3.1.3}: Evaluación periódica de los resultados alcanzados.</p> <p>X_{3.2.1}: Identificación de las causas los incidentes y accidentes en el trabajo.</p>	<p>3. La empresa usa medios que ayudan a una efectiva comunicación respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>1. Se publican la política y los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>2. He recibido el Reglamento Interno de Trabajo.</p> <p>3. La empresa registra las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.</p> <p>4. Recibo de forma impresa las recomendaciones de seguridad y salud respecto a los riesgos relacionados con mi trabajo.</p> <p>1. Se realizan evaluaciones periódicas para determinar las fallas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>2. La empresa toma medidas correctivas para reducir los accidentes.</p> <p>3. Se realizan evaluaciones periódicas para determinar los logros alcanzados respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>1. Se realizan investigaciones para determinar las causas los incidentes y accidentes en el trabajo.</p>	<p>13.33% (4 ítems)</p> <p>10.00% (3 ítems)</p> <p>3.33% (1 ítem)</p>			
--	---	--	--	---	---	--	--	--

	<p>incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, que permitan determinar las deficiencias y fortalezas de los controles establecidos con el fin de establecer las acciones correspondientes al proceso de mejora continua.</p> <p>X₄: Acciones para la mejora continua</p> <p>DC: Acciones dirigidas al cumplimiento de los objetivos y a la obtención de un sistema mejorado que impulse el crecimiento de una organización.</p> <p>DO: Acciones dirigidas al cumplimiento de los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidos por Matricería Mendoza a fin de obtener los resultados deseados y mejorar constantemente su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de</p>	<p>DC: Determinar el origen de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, para identificar su causalidad e intervenir en el mejoramiento de sus procesos productivos para evitar su recurrencia.</p> <p>DO: Determinar el origen de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales en Matricería Mendoza, para identificar las causas e intervenir en la modificación de sus procesos productivos para evitar su recurrencia.</p> <p>X_{3.3}: Revisión por la Dirección</p> <p>DC: Procedimiento de mediante el cual la alta dirección evalúa un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>DO: Procedimiento mediante el cual la Jefatura de Matricería Mendoza evalúa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.</p> <p>X_{4.1}: Acciones correctivas y preventivas</p> <p>DC: Acciones llevadas a cabo para corregir los problemas cuando se detectan y prevenir los posibles problemas.</p> <p>DO: Acciones establecidas y aplicadas por los responsables en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Matricería Mendoza a fin de controlar, prevenir, corregir,</p>	<p>X_{3.3.1}: Revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en intervalos planificados.</p> <p>X_{4.1.1}: Medidas preventivas establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo para evitar incidentes y accidentes.</p> <p>X_{4.1.2}: Medidas correctivas establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo para corregir la secuencia de incidentes o accidentes.</p>	<p>1. La empresa realiza revisiones periódicas de la efectividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>1. La empresa capacita al personal antes de usar las máquinas y/o herramientas industriales.</p> <p>2. La empresa monitorea el uso de los implementos de protección personal facilitados para el desarrollo de mi trabajo.</p> <p>3. Se toman medidas correctivas frente a los accidentes ocurridos dentro de la organización.</p>	<p>3.33% (1 ítem)</p> <p>10.00% (3 ítems)</p>			
--	--	---	---	---	---	--	--	--

<p>Y: Desempeño laboral</p> <p>DC: Es una secuencia de acontecimientos conductuales en la gestión administrativa que pueden ser cognitivos, psicomotores o interpersonales que son observables, medibles y dinámicos; que están orientados a resultados que se basan en las metas institucionales en organizaciones de carácter público.</p> <p>DO: Es una secuencia de acontecimientos conductuales en la gestión administrativa que pueden ser cognitivos, psicomotores o interpersonales que son observables, medibles y dinámicos; estando orientados a resultados que se basan en las metas planteadas por Matricería Mendoza. Se compone de desempeño por tareas, contextual y a favor de la organización.</p>	<p>generar mayores beneficios a los colaboradores.</p> <p>Y₁: Desempeño de tarea</p> <p>DC: Es una secuencia de acontecimientos conductuales de los ocupantes de un puesto, concernientes a la realización de actividades formalmente reconocidas como parte de sus trabajos y que contribuyen al núcleo técnico de la organización bien directamente como parte de su proceso tecnológico, o indirectamente proveyéndolo con materiales necesarios o servicios.</p> <p>DO: Es la secuencia de acontecimientos conductuales de los colaboradores de Matricería Mendoza, concerniente a la realización de actividades formalmente reconocidas como parte de sus trabajos</p>	<p>o eliminar las causas de los incidentes y disconformidades identificadas.</p> <p>X_{4.2}: Mejora continua</p> <p>DC: La retroalimentación basada en la verificación de las acciones tomadas con el fin de evaluar la eficacia de un sistema, una vez transcurrido el plazo establecido, para promover y realizar el cambio deseable.</p> <p>DO: La retroalimentación en cada componente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Matricería Mendoza después de revisar las observaciones obtenidas de su evaluación a fin de lograr el cambio deseado.</p> <p>Y_{1.1}: Capacidad de toma de decisiones</p> <p>DC: Capacidad de para actuar efectivamente frente a situaciones de incertidumbre acontecidas en las actividades laborales en base al proceso de toma de decisiones.</p> <p>DO: Capacidad del personal administrativo para actuar efectivamente frente a situaciones de incertidumbre acontecidas en las actividades laborales de Matricería Mendoza en base al proceso de toma de decisiones, mediante la determinación rápida de alternativas de acción; el conocimiento de las posibles</p>	<p>X_{4.2.1}: Adopción de medidas oportunas dentro de la organización para introducir cambios en cada componente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el sistema como un todo.</p> <p>Y_{1.1.1}: Conocimiento de consecuencias ante la toma de decisión.</p> <p>Y_{1.1.2}: Capacidad de discernimiento para seleccionar alternativas de solución acorde con los objetivos del área.</p>	<p>1. Me adapto a los cambios que realiza la empresa en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>1. Reconozco las posibles consecuencias presentadas al momento de tomar decisiones.</p> <p>2. Elijo una alternativa de acción adecuada para el cumplimiento de los objetivos del área.</p>	<p>3.33% (1 ítem)</p> <p>6.67% (2 ítems)</p>	<p>1: Nunca 2: Pocas veces. 3: Algunas veces. 4: Con frecuencia. 5: Siempre.</p>	<p>Escalar/ Ordinal</p>	<p>Escala de desempeño laboral en Matricería Mendoza,</p>
---	---	---	--	---	--	--	-----------------------------	---

		<p>como la satisfacción de intereses de las partes implicadas.</p> <p>Y_{1.4}: Conocimientos técnicos</p> <p>DC: Capacidad para actuar teniendo los conocimientos técnicos necesarios para realizar correctamente las funciones del cargo.</p> <p>DO: Capacidad del personal administrativo para actuar teniendo los conocimientos técnicos necesarios, sabiendo los requisitos y las tareas del cargo, así como las relaciones de actividad con otros puestos para realizar correctamente todas las funciones.</p> <p>Y_{1.5}: Productividad</p> <p>DC: Capacidad para actuar generando cierta cantidad de trabajo dentro de plazos establecidos en un tiempo determinado logrando resultados eficaces y eficientes.</p> <p>DO: Capacidad de los colaboradores de la gerencia de personal para actuar generando cierta cantidad de trabajo dentro de plazos establecidos, es decir cumplir con un volumen de actividades que sean útiles en el menor tiempo posible logrando buenos resultados.</p> <p>Y_{1.6}: Capacidad de aprendizaje</p> <p>DC: Capacidad para actuar</p>	<p>Y_{1.4.1}: Nivel en el que conoce los requisitos e de su cargo.</p> <p>Y_{1.4.2}: Capacidad para conocer las funciones de su puesto.</p> <p>Y_{1.5.1}: Habilidad para realizar gran cantidad de actividades en el menor tiempo posible.</p> <p>Y_{1.5.2}: Capacidad para realizar actividades de utilidad.</p> <p>Y_{1.6.1}: Habilidad para el autoaprendizaje por experiencia como generador de soluciones a problemas</p>	<p>1. Conozco los requisitos del puesto que desempeño.</p> <p>2. Conozco claramente las funciones asignadas al puesto que desempeño.</p> <p>1. Empleo de forma óptima el tiempo durante la ejecución de mis actividades.</p> <p>2. Siento que las actividades que realizo son de utilidad para la obtención de resultados.</p> <p>1. Ante situaciones problemáticas propongo alternativas de solución basadas en mi experiencia laboral.</p> <p>2. Comprendo con facilidad los nuevos conocimientos adquiridos.</p> <p>3. Durante la ejecución de mis actividades aplico los nuevos</p>	<p>6.67% (2 items)</p> <p>6.67% (2 items)</p> <p>10.00% (3 items)</p>			
--	--	---	---	---	---	--	--	--

		<p>desarrollando estrategias de aprendizaje y adquirir nuevos conocimientos de modo rápido y eficiente.</p> <p>DO: Capacidad del personal administrativo para actuar desarrollando estrategias de aprendizaje y adquirir nuevos conocimientos de modo rápido y eficiente, mediante la comprensión y asimilación de nuevas informaciones e instrucciones y su correcta aplicación en el ejercicio de las tareas, así como el adiestramiento propio por experiencia que permita dar respuestas correctas y ajustadas a los problemas que se presentan en el trabajo.</p> <p>Y1.7: Minuciosidad y responsabilidad</p> <p>DC: Capacidad para actuar con precisión en la realización de las funciones del puesto y mantener una preocupación constante en el cumplimiento de la obligación de este, utilizando todos los medios y procedimientos tanto materiales como personales para optimizar los resultados del trabajo propio.</p> <p>DO: Capacidad de los colaboradores de la gerencia de personal para actuar con precisión en la realización de las funciones de los puestos que ocupan manteniendo una preocupación constante en el cumplimiento de estas, utilizando todos los medios y procedimientos tanto materiales como personales</p>	<p>laborales.</p> <p>Y1.6.2: Habilidad para comprender nueva información y aplicar de éstas en el ejercicio de la tarea.</p> <p>Y1.7.1: Capacidad para realizar de forma precisa el trabajo designado.</p> <p>Y1.7.2: Capacidad de revisión de los detalles de las actividades efectuadas.</p> <p>Y1.7.3: Pasión por cumplir las actividades teniendo una preocupación constante.</p>	<p>conocimientos adquiridos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo de forma precisa las actividades que me asignan. 2. Me preocupo por cuidar hasta los pequeños detalles en el desarrollo de mis actividades. 3. Me preocupo por cumplir de forma óptima mis actividades. 	<p>10.00% (3 items)</p>			
--	--	--	---	--	-----------------------------	--	--	--

		<p>para optimizar los resultados del trabajo propio, mediante la realización precisa del trabajo designado, revisión de los detalles de las actividades efectuadas para el cumplimiento de las obligaciones.</p> <p>Y_{1.8}: Esfuerzo y perseverancia</p> <p>DC: Capacidad para actuar con insistencia y constancia en la consecución de las actividades u objetivos asignados.</p> <p>DO: Capacidad del personal administrativo para actuar con insistencia y constancia en la consecución de las actividades u objetivos asignados, mediante el empeño en la realización de los mismos, independientemente de la dificultad en su ejecución.</p> <p>Y_{2.1}: Orientación a objetivos</p> <p>DC: Capacidad para actuar en base al establecimiento de objetivos y metas realistas orientadas a la actividad realizada en el área.</p> <p>DO: Capacidad de los colaboradores de la gerencia de personal para actuar en base al establecimiento de objetivos y metas realistas orientadas a la actividad de la realizada en el área, mediante el compromiso expreso por la consecución de objetivos y metas grupales dentro del</p>		<p>1. A pesar de las dificultades presentadas durante el desarrollo de mis actividades me esfuerzo por completarlas.</p> <p>1. Estoy comprometido en alcanzar los objetivos del área donde me desenvuelvo.</p> <p>2. Mantengo un registro actualizado de los avances orientados al logro de los objetivos del área.</p> <p>1. Asumo voluntariamente</p>	<p>3.33% (1 ítem)</p> <p>6.67% (2 ítems)</p>			
--	--	---	--	---	--	--	--	--

	<p>en cuanto a la orientación del personal a los objetivos, iniciativa, el compromiso con la organización, colaboración y cooperación con los compañeros de trabajo y la comunicación y transmisión conocimientos.</p>	<p>área y el registro de los avances parciales hacia el logro de dichos objetivos.</p> <p>Y_{2.2}: Iniciativa</p> <p>DC: Capacidad para actuar adoptando una actitud proactiva, emprendedora y orientada hacia las actividades del trabajo, mediante la asunción de nuevas responsabilidades e intuición en la ejecución las actividades laborales.</p> <p>DO: Capacidad del personal administrativo para asumir nuevas responsabilidades, aplicar ideas que contribuyan al desarrollo del trabajo, así como su capacidad de intuición en la ejecución de actividades adoptando una actitud proactiva y emprendedora orientada siempre a los objetivos.</p> <p>Y_{2.3}: Adaptabilidad</p> <p>DC: Capacidad para actuar adaptándose a las características cambiantes propias del ambiente laboral, mediante el manejo de situaciones críticas; de estrés laboral y la flexibilidad al trabajar con personas nuevas.</p> <p>DO: Capacidad del personal administrativo para actuar adaptándose a las características cambiantes propias del ambiente laboral, mediante el manejo de situaciones críticas; de estrés laboral y la flexibilidad al trabajar con personas</p>	<p>Y_{2.2.1}: Capacidad para asumir nuevas responsabilidades adicionales a los requerimientos del puesto.</p> <p>Y_{2.2.2}: Capacidad para aplicar ideas que contribuyan al desarrollo del trabajo.</p> <p>Y_{2.3.1}: Capacidad para manejar situaciones críticas.</p> <p>Y_{2.3.2}: Capacidad para manejo el estrés laboral.</p>	<p>nuevas responsabilidades no consideradas entre las funciones de mi puesto de trabajo.</p> <p>2. Tengo ideas positivas para mejorar el desarrollo de mis actividades.</p> <p>1. Reacciono rápidamente ante alguna situación negativa que pueda afectar la normalidad en el área de trabajo.</p> <p>2. Controlo la frustración que me provoca la carga de trabajo asignada.</p> <p>1. Transmito mis conocimientos adquiridos a mis compañeros.</p>	<p>6.67% (2 items)</p> <p>6.67% (2 items)</p> <p>3.33% (1 item)</p>			
--	--	---	---	---	---	--	--	--

	<p>nuevas.</p> <p>Y_{2.4}: Comunicación y transmisión de conocimientos</p> <p>DC: Capacidad para actuar compartiendo con los demás compañeros el conocimiento personalmente adquirido.</p> <p>DO: Capacidad del personal administrativo para actuar compartiendo con los demás compañeros el conocimiento personalmente adquirido, mediante la asesoría en mejores prácticas para la realización de tareas y responsabilidades.</p> <p>Y_{3.1}: Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral</p> <p>DC: Capacidad para actuar cumpliendo las actividades, tareas y funciones propias del puesto en términos de la ejecución de lo que ha sido encomendado, mediante la autonomía respecto a la supervisión continua y la preocupación e interés para mantener un rendimiento estable en las actividades realizadas.</p> <p>DO: Capacidad del personal administrativo para actuar cumpliendo las actividades, tareas y funciones propias del puesto en términos de la ejecución de lo que ha sido encomendado, mediante la autonomía respecto a la supervisión continua y la preocupación para mantener un rendimiento estable en las actividades realizadas.</p>	<p>Y_{2.4.1}: Capacidad para transmitir a los demás los conocimientos personalmente adquiridos</p> <p>Y_{3.1.1}: Autonomía respecto a la supervisión continua.</p> <p>Y_{3.1.2}: Grado de preocupación en mantener un rendimiento estable en las actividades realizadas.</p>	<p>1. Realizo eficientemente mis actividades sin necesidad de estar bajo constante supervisión.</p> <p>2. Me comprometo por mantener un rendimiento eficiente en la ejecución de mis actividades.</p>	<p>6.67% (2 ítems)</p>				
	<p>Y₃: Desempeño a favor de la organización</p> <p>DC: Es una secuencia de acontecimientos conductuales de los ocupantes de un puesto, los cuales conciernen a la realización de actividades voluntarias en beneficio de los legítimos intereses de la organización, excluyendo actos contra productivos.</p> <p>DO: Es una secuencia de acontecimientos conductuales de los ocupantes de un puesto, los cuales conciernen a la realización de actividades voluntarias en beneficio de la gerencia del personal, como el mantenimiento del rendimiento laboral, la discrecionalidad, el uso adecuado de los recursos laborales y el compromiso con la organización, pero excluyendo actos contra productivos que son perjudiciales para los legítimos intereses de dicha gerencia.</p>		<p>1. Conservo en buen estado los equipos que uso.</p> <p>2. Empleo los recursos materiales que me</p>	<p>6.67% (2 ítems)</p>				

		<p>Y_{3.2}: Uso adecuado de los recursos laborales</p> <p>DC: Capacidad para actuar manteniendo en buen estado todos los materiales y recursos puestos a su disposición para la realización de actividades utilizándolos bajo las normas existentes y siempre de acuerdo a la buena fe.</p> <p>DO: Capacidad del personal administrativo para actuar manteniendo en buen estado todos los materiales y recursos puestos a su disposición para la realización de actividades utilizándolos bajo las normas existentes y siempre de acuerdo a la buena fe, mediante el uso consecuente de recursos materiales.</p> <p>Y_{3.3}: Compromiso con la organización</p> <p>DC: Capacidad para actuar identificándose con los objetivos y valores de la organización.</p> <p>DO: Capacidad del personal administrativo para actuar identificándose con los objetivos y valores de la organización, mediante el deseo de permanencia en la misma, pese a alternativas laborales más atractivas.</p>	<p>Y_{3.2.1}: Habilidad para conservar en buen estado los equipos y materiales usados.</p> <p>Y_{3.2.2}: Capacidad para usar los recursos materiales de la mejor manera.</p> <p>Y_{3.3.1}: Deseo de permanencia en la misma área pese a alternativas laborales más atractivas.</p>	<p>asignan únicamente para los fines dispuestos.</p> <p>1. Me siento comprometido con el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa.</p>	<p>3.33% (1 ítem)</p>			
--	--	---	---	---	---------------------------	--	--	--

Anexo N° 5
Escala de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Área a la que pertenece: _____

Cargo:

Tiempo de servicio:

Fecha: ___ / ___ / ___

De 0 a 3 meses ()

De 3 meses a 1 año ()

De 1 año a más ()

Instrucciones

Esta escala está relacionada con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Responda con sinceridad, según la experiencia que tenga en esta empresa, colocando (X) debajo de las siguientes opciones de respuesta:

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas Veces	Regularmente	Con frecuencia	Siempre

Gracias.

Ítems	1	2	3	4	5
1. La empresa ha realizado un diagnóstico participativo del estado de la salud y seguridad en el trabajo.					
2. He participado en la identificación de los peligros asociados a las actividades que desempeño.					
3. Reconozco el nivel de los riesgos en las actividades que desempeño.					
4. Conozco la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.					
5. La empresa plantea objetivos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a su rubro.					
6. La empresa comunica las actividades programadas sobre prevención de riesgos laborales.					
7. Identifico al responsable de las actividades de Seguridad y Salud en el trabajo.					
8. La empresa facilita los recursos necesarios para la realización de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.					
9. Cumpló con lo señalado en el Reglamento interno de trabajo.					
10. Me programan exámenes médicos ocupacionales.					

Ítems	1	2	3	4	5
11.Me brindan elementos de protección personal de manera gratuita.					
12.La empresa asume los costos generados por accidentes de trabajo.					
13.Recibo capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del jefe inmediato.					
14.Soy evaluado después de una capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.					
15.Realizo consultas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo al personal responsable de ello.					
16.Me consultan acerca de los cambios realizados en el proceso de producción cuando influyen en la seguridad y salud.					
17.La empresa usa medios que ayudan a una efectiva comunicación respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.					
18.Se publican la política y los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.					
19.He recibido el Reglamento Interno de Trabajo.					
20.La empresa registra las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.					
21.Recibo de forma impresa las recomendaciones de seguridad y salud respecto a los riesgos relacionados con mi trabajo.					
22.Se realizan evaluaciones periódicas para determinar las fallas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.					
23.La empresa toma medidas correctivas para reducir los accidentes.					
24.Se realizan evaluaciones periódicas para determinar los logros alcanzados respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.					
25.Se realizan investigaciones para determinar las causas los incidentes y accidentes en el trabajo.					
26.La empresa realiza revisiones periódicas de la efectividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.					
27.La empresa capacita al personal antes de usar las máquinas y/o herramientas industriales.					
28.La empresa monitorea el uso de los implementos de protección personal facilitados para el desarrollo de mi trabajo.					
29.Se toman medidas correctivas frente a los accidentes ocurridos dentro de la organización.					
30.Me adapto a los cambios que realiza la empresa en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.					

Anexo N° 6 Escala de Desempeño Laboral

Área a la que pertenece: _____

Cargo:

Tiempo de servicio:

Fecha: ___ / ___ / ___

De 0 a 3 meses ()

De 3 meses a 1 año ()
más ()

De 1 año a

Instrucciones

Esta escala está relacionada con el desempeño laboral. Responda con sinceridad, según la experiencia que tenga en esta empresa, colocando **(X)** debajo de las siguientes opciones de respuesta:

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas Veces	Regularmente	Con frecuencia	Siempre

Gracias.

Ítems	1	2	3	4	5
1. Reconozco las posibles consecuencias presentadas al momento de tomar decisiones.					
2. Empleo de forma óptima el tiempo durante la ejecución de mis actividades.					
3. Reacciono rápidamente ante alguna situación negativa que pueda afectar la normalidad en el área de trabajo.					
4. A pesar de las dificultades presentadas durante el desarrollo de mis actividades me esfuerzo por completarlas.					
5. Ante situaciones problemáticas propongo alternativas de solución basadas en mi experiencia laboral.					
6. Mantengo un registro actualizado de los avances orientados al logro de los objetivos del área.					
7. Comprendo con facilidad los nuevos conocimientos adquiridos.					

8. Tengo ideas positivas para mejorar el desarrollo de mis actividades.					
9. Conozco claramente las funciones asignadas al puesto que desempeño.					
10. Elijo una alternativa de acción adecuada para el cumplimiento de los objetivos del área.					
11. Siento que las actividades que realizo son de utilidad para la obtención de resultados.					
12. Me siento comprometido con el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa.					
13. Propongo soluciones rápidas ante problemas inesperados.					
14. Durante la ejecución de mis actividades aplico los nuevos conocimientos adquiridos.					
15. Realizo eficientemente mis actividades, sin necesidad estar bajo constante supervisión.					
16. Me preocupo por cuidar hasta los pequeños detalles en el desarrollo de mis actividades.					
17. Identifico las tareas más importantes que desempeño.					
18. Controlo la frustración que me provoca la carga de trabajo asignada.					
19. Conservo en buen estado los equipos que uso.					
20. Propongo soluciones creativas ante problemas inesperados.					
21. Asumo voluntariamente nuevas responsabilidades no consideradas entre las funciones de mi puesto de trabajo.					
22. Conozco los requisitos del puesto que desempeño.					
23. Agrupo las actividades de mi trabajo para lograr mejores resultados.					
24. Me preocupo por cumplir de forma óptima mis actividades.					
25. Transmito mis conocimientos adquiridos a mis compañeros.					
26. Desarrollo de forma precisa las actividades que me asignan.					
27. Me comprometo por mantener un rendimiento eficiente en la ejecución de mis actividades.					
28. Estoy comprometido en alcanzar los objetivos del área donde me desenvuelvo.					
29. Empleo los recursos materiales que me asignan únicamente para los fines dispuestos.					
30. Realizo mis actividades empleando de forma óptima los recursos materiales puestos a mi disposición.					

Anexo N° 7 Validación de expertos

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
PARAZAMON ZUNIGA - ANA MARÍA	DIRECTORA EJECUTIVA INEI	Escala sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Cordero Sierra, Shirley Annie Cubas Peña, Juan Diego Mendoza Rojas, Rubi
Título del estudio: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matriceria Mendoza Los Olivos - 2018			

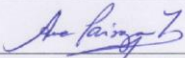
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																				
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				96	96																			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización.																				98	98																			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																		86			86																			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																			91		91																			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																		85			85																			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																				92	92																			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																			82		82																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				86	86																			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				94	94																			
PROMEDIO																																									90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

SI

LIMA 08 de NOVIEMBRE de 2018 Lugar y fecha	07518921 DNI. N°	 Firma del experto	943 420 159 Teléfono
--	---------------------	---	-------------------------

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
NEVADO GOMEZ SANDRO	JEFE DE CLIMA LABORAL Y CONTRACTUAL - SENATI	Escala sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Cordero Sierra, Shirley Annie Cubas Peña, Juan Diego Mendoza Rejas, Rubi
Título del estudio: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza Los Olivos - 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																				
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				98	98																			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización.																			95		95																			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.															75						75																			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.															75						75																			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																	85				85																			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																76					76																			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.															70						70																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																76					76																			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	85				85																			
PROMEDIO																																									86,7

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

SI

LIMA 08 de Nov. 2018	44480244		998155124
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
JOSE ANTONIO ROSSO SANCHEZ	CONTRATISTAS GENERALES JIMPOSS SAC-G. GENERAL	Escala sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Cordero Sierra, Shirley Annie Cubas Peña, Juan Diego Mendoza Rejas, Rubi
Título del estudio: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matriceria Mendoza Los Olivos - 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																				
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				97	97																			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización.																				96	96																			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																		86			86																			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																	84				84																			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																	86				86																			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																			95		95																			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																76					76																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																			95		95																			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			95		95																			
PROMEDIO																																									90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

SI

CONTRATISTAS GENERALES
JIMPOSS S.A.C.

LIMA 08.11.18	07144196	JOSÉ ANTONIO ROSSO SANCHEZ GERENTE GENERAL	997477466
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
ELIZABETH KAREN MENDOZA SILVA	CONTADORA MATRICERIA MENDOZA	Escala sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .	Cordero Sierra, Shirley Annic Cubas Peña, Juan Diego Mendoza Rejas, Rubi
Título del estudio: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matriceria Mendoza Los Olivos - 2018			

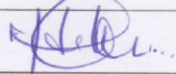
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																				
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				96	96																			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización.																					97	97																		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					98	98																		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																					97	97																		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																					98	98																		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																					98	98																		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																					98	98																		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																					97	97																		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					98	98																		
PROMEDIO																																									97.4

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

SI

LIMA 08/11/2018	44945254		951437621
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
DIAZ RODRIGUEZ LUIS ESTEBAN	OFICINA EJECUTIVA DE PERSONAL INSTITUTO NAC. DE ESTAD. E INFORMATICA	Escala sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .	Cordero Sierra, Shirley Annie Cubas Peña, Juan Diego Mendoza Rejas, Rubi
Título del estudio: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza Los Olivos - 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																				
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				97	97																			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización.																				97	97																			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																			95		95																			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																				96	96																			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																				97	97																			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																			95		95																			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																				94	94																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				95	95																			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				97	97																			
PROMEDIO																																									95,89

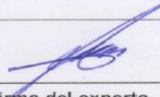
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

SI

LMO 08/11/2018	46591380		969413307
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante <i>PAIROZAMON ZULDEA ANA MARIA</i>	Cargo e institución donde labora <i>DIRECTORA EJECUTIVA INEI</i>	Nombre del instrumento Escala sobre el Desempeño Laboral	Autores del instrumento Cordero Sierra, Shirley Annie Cubas Peña, Juan Diego Mendoza Rejas, Rubi
Título del estudio: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza Los Olivos - 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																				
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				97	97																			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización.																				95	95																			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																		82			82																			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																		86			86																			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																				95	95																			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																				95	95																			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos.																		82			82																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				93	93																			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					96	96																		
PROMEDIO																																									91.2

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

SI

LIMA 08 de NOVIEMBRE de 2018 Lugar y fecha	07518921 DNI. N°	 Firma del experto	943-420159- Teléfono
--	---------------------	-----------------------	-------------------------

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
OYOLA MORAN ANGIE	ASISTENTE ADMINISTRATIVO SENATI	Escala sobre el Desempeño Laboral	Cordero Sierra, Shirley Annie Cubas Peña, Juan Diego Mendoza Rejas, Rubi
Título del estudio: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza Los Olivos - 2018			

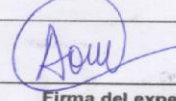
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																				
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				97	97																			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización.																		90			90																			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																80					80																			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.															72						72																			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																80					80																			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																	83				83																			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.															71						71																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																80					80																			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	85				85																			
PROMEDIO																																									82

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación No procede su aplicación

SI
 SI
 SI

LIMA 08/11/18	48240399		980657824
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante JOSE ANTONIO POSSO SANCHEZ	Cargo e institución donde labora CONTRATISTAS GENERALES SIMPOSS SAC-G. GENERAL	Nombre del instrumento Escala sobre el Desempeño Laboral	Autores del instrumento Cordero Sierra, Shirley Annie Cubas Peña, Juan Diego Mendoza Rejas, Rubi
Título del estudio: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza Los Olivos - 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

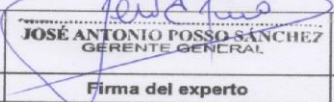
Coloque el porcentaje, según el intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																				
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				98	98																			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización.																	85				85																			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.														71							71																			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																78					78																			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																	82				82																			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																		86			86																			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.															71						71																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																		88			88																			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		90			90																			
PROMEDIO																																									83,22

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan No procede su aplicación

SI

CONTRATISTAS GENERALES
SIMPOSS S.A.C.

LIMA 08.11.18	07144196	 JOSE ANTONIO POSSO-SANCHEZ GERENTE GENERAL	997477 466
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante Elizabeth Karen Mendoza Silva	Cargo e institución donde labora CONTADORA MATRICERIA MENDOZA	Nombre del instrumento Escala sobre el Desempeño Laboral	Autores del instrumento Cordero Sierra, Shirley Annie Cubas Peña, Juan Diego Mendoza Rejas, Rubi
Título del estudio: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza Los Olivos - 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			95	95	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización.																				97	97
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				97	97
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																				98	98
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																				97	97
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																				97	97
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																				97	97
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				98	98
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				98	98
PROMEDIO																					97.11	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

51

LIMA 08/11/2018	44945254		957437621
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
DIAZ RODRIGUEZ LUIS ESTEBAN	OFICINA EJECUTIVA DE PERSONAL INST. NAC. DE ESTADISTICA E INFORMÁTICA	Escala sobre el Desempeño Laboral	Cordero Sierra, Shirley Annie Cubas Peña, Juan Diego Mendoza Rejas, Rubi
Título del estudio: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en los colaboradores de Matricería Mendoza Los Olivos - 2018			


ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																				
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				98	98																			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización.																				98	98																			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																			95		95																			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																				97	97																			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																				97	97																			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																				98	98																			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																			95		95																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				96	96																			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				98	98																			
PROMEDIO																																									96.89

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

51

LIMA 08/11/2018	46591380		969413307
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

Anexo N° 8
Consentimiento informado para participantes de investigación

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
MATRICERÍA MENDOZA – NOVIEMBRE 2018**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Shirley A. Cordero Sierra, Juan Diego Cubas Peña y Rubí Mendoza Rojas, participantes del Ciclo de Tesis 2018 de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao. El objetivo de la investigación es determinar en qué medida influye el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los colaboradores en Matricería Mendoza, a fin de proponer lineamientos de evaluación del desempeño con vigencia, basados en la gestión de seguridad y salud en el trabajo

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista o completar una encuesta. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja 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**. Una vez transcritas las entrevistas, los cd's con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo, _____, identificado con DNI N° _____, acepto participar voluntariamente en esta investigación. 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. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a cualquiera de los integrantes que conducen la presente investigación al teléfono 997140833.

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. Para esto, puedo contactar a cualquiera de los integrantes teléfono anteriormente mencionado.

FIRMA: _____

FECHA: ____ / ____ / ____

Anexo N° 9
Fiabilidad de los instrumentos

Instrumento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
SGSST01	71,30	61,045	,609	,864
SGSST02	71,13	61,430	,342	,867
SGSST03	68,20	59,959	,443	,864
SGSST04	70,30	60,700	,356	,866
SGSST05	70,33	59,264	,443	,864
SGSST06	71,07	59,444	,591	,862
SGSST07	68,33	59,678	,364	,867
SGSST08	70,83	58,144	,577	,861
SGSST09	69,43	57,289	,498	,863
SGSST10	71,40	64,041	,000	,870
SGSST11	67,90	58,576	,669	,860
SGSST12	68,10	61,059	,323	,867
SGSST13	70,23	59,289	,214	,878
SGSST14	71,30	61,321	,550	,865
SGSST15	68,57	59,495	,376	,866
SGSST16	71,17	59,247	,696	,860
SGSST17	70,47	58,189	,558	,861
SGSST18	71,03	58,930	,563	,862
SGSST19	71,40	64,041	,000	,870
SGSST20	68,80	60,579	,286	,869
SGSST21	71,40	64,041	,000	,870
SGSST22	69,67	60,437	,321	,868
SGSST23	70,13	59,499	,626	,861
SGSST24	71,23	60,323	,607	,863
SGSST25	69,43	58,806	,346	,868
SGSST26	71,20	59,407	,713	,860
SGSST27	68,07	60,547	,437	,865
SGSST28	68,20	59,959	,443	,864
SGSST29	69,07	59,789	,271	,871
SGSST30	69,90	58,852	,385	,867

Instrumento Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DESLAB01	118,13	130,740	,537	,856
DESLAB02	117,97	126,102	,637	,853
DESLAB03	118,03	130,861	,415	,860
DESLAB04	117,27	127,513	,702	,852
DESLAB05	117,03	139,344	,187	,864
DESLAB06	118,73	136,202	,192	,866
DESLAB07	117,77	133,013	,487	,858
DESLAB08	117,80	126,717	,657	,852
DESLAB09	117,43	140,116	,048	,869
DESLAB10	118,07	130,961	,605	,855
DESLAB11	117,07	135,926	,366	,861
DESLAB12	117,40	132,869	,365	,861
DESLAB13	118,30	127,321	,597	,854
DESLAB14	117,70	126,562	,680	,852
DESLAB15	117,77	135,289	,247	,864
DESLAB16	117,63	140,585	,046	,868
DESLAB17	118,10	141,679	-,024	,870
DESLAB18	117,37	136,378	,275	,863
DESLAB19	117,60	139,697	,085	,867
DESLAB20	118,17	124,557	,656	,852
DESLAB21	118,07	134,064	,275	,864
DESLAB22	117,47	138,257	,150	,866
DESLAB23	117,97	130,240	,469	,858
DESLAB24	117,03	139,482	,209	,864
DESLAB25	117,53	125,568	,632	,853
DESLAB26	117,73	138,616	,201	,864
DESLAB27	117,27	130,478	,610	,855
DESLAB28	117,07	141,237	,041	,866
DESLAB29	117,53	131,016	,447	,859
DESLAB30	118,23	125,426	,579	,854

Anexo N° 10
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Sistema De Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo	,389	30	,000	,681	30	,000
Desempeño laboral	,311	30	,000	,760	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Comprobamos el nivel de significación, si es menor que 0.05 la distribución no es normal, si es mayor que 0.05 la distribución es normal. En este caso la distribución no es normal (nivel de significación 0.000).

Anexo N° 11
Base de datos

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

	ITE M 1	ITE M 2	ITE M 3	ITE M 4	ITE M 5	ITE M 6	ITE M 7	ITE M 8	ITE M 9	ITE M 10	ITE M 11	ITE M 12	ITE M 13	ITE M 14	ITE M 15	ITE M 16	ITE M 17	ITE M 18	ITE M 19	ITE M 20	ITE M 21	ITE M 22	ITE M 23	ITE M 24	ITE M 25	ITE M 26	ITE M 27	ITE M 28	ITE M 29	ITE M 30
E. 1	1	1	4	2	2	1	4	1	3	1	4	4	1	1	4	1	2	1	1	4	1	3	2	1	4	1	4	4	3	3
E. 2	1	1	4	2	2	1	4	1	3	1	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	3	2	1	3	1	4	4	3	3
E. 3	1	1	4	2	2	1	4	1	2	1	4	4	2	1	4	1	2	1	1	4	1	3	2	1	3	1	4	4	3	1
E. 4	1	1	5	2	2	1	5	1	2	1	4	4	2	1	4	1	2	1	1	4	1	3	2	1	3	1	5	4	4	3
E. 5	1	1	5	2	2	1	5	1	2	1	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	3	2	1	3	1	5	4	3	3
E. 6	1	1	4	2	2	1	4	1	3	1	4	4	1	1	4	1	2	1	1	4	1	3	2	1	4	1	4	4	4	2
E. 7	1	1	4	2	2	1	4	2	3	1	5	5	1	1	5	1	2	1	1	4	1	3	2	1	3	1	4	4	3	3
E. 8	1	1	4	2	2	1	4	2	3	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	4	4	3	3
E. 9	1	1	4	2	2	1	4	1	3	1	4	4	1	1	4	1	2	1	1	3	1	3	2	1	4	1	4	5	4	2
E. 10	1	1	4	2	2	1	4	1	3	1	4	4	1	1	4	1	2	1	1	4	1	3	2	1	3	1	4	4	3	3
E. 11	2	2	5	3	3	2	5	2	3	1	5	5	3	2	5	2	3	2	1	4	1	3	3	2	4	2	5	5	4	3
E. 12	1	1	4	2	2	1	3	1	2	1	4	4	2	1	3	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	4	4	3	2
E. 13	1	2	4	2	3	2	5	2	3	1	5	5	3	1	4	1	2	1	1	3	1	2	2	1	3	1	4	5	4	2
E. 14	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	4	4	2	1	4	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	4	4	3	1
E. 15	1	2	4	2	2	1	4	1	2	1	4	4	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	4	4	4	2
E. 16	2	2	5	3	3	2	5	2	4	1	5	5	1	2	5	2	3	3	1	5	1	4	3	2	4	2	5	5	5	3
E. 17	1	1	4	2	2	1	4	1	3	1	4	4	2	1	3	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	4	4	3	1
E. 18	1	1	4	2	2	1	4	1	2	1	4	4	2	1	3	1	2	2	1	4	1	3	2	1	2	1	4	4	3	2
E. 19	1	1	5	3	3	2	5	2	4	1	5	5	4	1	3	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	4	4	4	2
E. 20	1	1	4	2	2	2	5	2	3	1	5	4	2	1	4	2	3	2	1	4	1	4	3	2	4	2	4	5	5	3
E. 21	1	2	5	2	2	1	4	3	4	1	5	4	4	1	4	2	2	1	1	4	1	3	3	1	2	2	5	5	2	3
E. 22	1	1	4	1	2	2	3	2	5	1	5	3	4	1	5	2	3	2	1	5	1	2	2	1	5	2	4	5	2	2
E. 23	1	1	4	3	3	2	4	2	3	1	5	5	3	1	4	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	5	4	2	4
E. 24	2	1	5	2	1	1	4	3	4	1	5	4	2	1	3	1	2	1	1	4	1	4	2	2	3	1	5	3	4	2
E. 25	1	2	4	2	2	2	4	1	3	1	4	4	2	1	3	1	1	1	1	4	1	2	2	1	2	1	5	4	3	2
E. 26	1	1	4	1	1	1	5	2	2	1	5	4	3	2	4	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	1	4	4	3	3
E. 27	1	2	3	1	1	1	3	2	3	1	4	5	2	1	3	2	2	2	1	3	1	2	3	2	4	1	4	5	3	4
E. 28	1	2	4	3	3	1	4	1	4	1	5	4	4	1	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	5	3	2	3
E. 29	1	1	4	3	3	2	3	2	4	1	5	5	4	1	3	1	1	1	1	3	1	2	3	1	3	1	5	4	5	3
E. 30	1	1	5	2	1	2	3	2	2	1	5	5	3	1	4	1	2	2	1	4	1	2	2	1	2	1	4	4	3	2

Desempeño Laboral

	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30
E. 1	3	3	2	5	5	3	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5
E. 2	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4
E. 3	3	2	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	2	5	5	3	4	3	5	2	3	4	4	5	4	3	5	4	5	2
E. 4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5
E. 5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4
E. 6	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	3	3	4	5	2	5	3	2	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4
E. 7	3	4	4	3	4	1	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	3	3	4	2	2	4	5	5	4	5	5	5	2
E. 8	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
E. 9	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4
E. 10	4	4	5	5	5	4	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4
E. 11	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4
E. 12	2	2	4	2	4	3	3	2	4	4	2	4	2	3	3	5	5	4	5	2	3	4	3	5	3	3	4	5	4	2
E. 13	4	3	4	4	5	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	5	4	4
E. 14	3	4	5	5	4	2	4	4	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3
E. 15	4	3	2	5	5	3	3	2	5	3	5	4	2	4	4	3	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	2
E. 16	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	2	5	2	5	3	5	5	2	2	5	4	5	4	4	5	5	4	1
E. 17	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
E. 18	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5
E. 19	3	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	2	3	4	5	5	5	5	5	4	4
E. 20	4	4	3	5	5	2	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
E. 21	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
E. 22	3	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
E. 23	3	5	2	5	5	2	4	5	4	4	5	5	2	4	3	4	5	4	4	3	2	4	4	5	4	5	5	4	5	2
E. 24	2	3	2	4	5	5	3	3	4	3	5	5	2	3	1	5	3	3	4	5	2	2	5	5	4	2	4	3	5	2
E. 25	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3
E. 26	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
E. 27	4	3	3	4	5	2	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	5	2	4
E. 28	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
E. 29	4	4	3	5	4	1	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E. 30	2	1	2	2	5	3	4	2	5	2	5	1	2	2	5	5	2	5	3	1	5	5	1	5	1	5	2	5	1	2

Anexo N° 12
Resultados ítems x ítems

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

	Nunca		Pocas veces		Regularmente		Con frecuencia		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	SGSST01	27	90,0%	3	10,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30
SGSST02	22	73,3%	8	26,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST03	0	0,0%	0	0,0%	2	6,7%	20	66,7%	8	26,7%	30	100,0%
SGSST04	3	10,0%	21	70,0%	6	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST05	5	16,7%	18	60,0%	7	23,3%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST06	20	66,7%	10	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST07	0	0,0%	0	0,0%	6	20,0%	16	53,3%	8	26,7%	30	100,0%
SGSST08	15	50,0%	13	43,3%	2	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST09	0	0,0%	9	30,0%	14	46,7%	6	20,0%	1	3,3%	30	100,0%
SGSST10	30	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST11	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	15	50,0%	15	50,0%	30	100,0%
SGSST12	0	0,0%	0	0,0%	1	3,3%	19	63,3%	10	33,3%	30	100,0%
SGSST13	10	33,3%	10	33,3%	5	16,7%	5	16,7%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST14	27	90,0%	3	10,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST15	0	0,0%	0	0,0%	10	33,3%	15	50,0%	5	16,7%	30	100,0%
SGSST16	23	76,7%	7	23,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST17	7	23,3%	18	60,0%	5	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST18	20	66,7%	9	30,0%	1	3,3%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST19	30	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST20	0	0,0%	1	3,3%	12	40,0%	15	50,0%	2	6,7%	30	100,0%
SGSST21	30	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST22	0	0,0%	11	36,7%	16	53,3%	3	10,0%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST23	0	0,0%	22	73,3%	8	26,7%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST24	25	83,3%	5	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST25	0	0,0%	10	33,3%	12	40,0%	7	23,3%	1	3,3%	30	100,0%
SGSST26	24	80,0%	6	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30	100,0%
SGSST27	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	20	66,7%	10	33,3%	30	100,0%
SGSST28	0	0,0%	0	0,0%	2	6,7%	20	66,7%	8	26,7%	30	100,0%
SGSST29	0	0,0%	4	13,3%	15	50,0%	8	26,7%	3	10,0%	30	100,0%
SGSST30	3	10,0%	11	36,7%	14	46,7%	2	6,7%	0	0,0%	30	100,0%

Desempeño Laboral

	Nunca		Pocas veces		Regularmente		Con frecuencia		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
DESLAB01	0	0,0%	3	10,0%	9	30,0%	14	46,7%	4	13,3%	30	100,0%
DESLAB02	1	3,3%	2	6,7%	7	23,3%	12	40,0%	8	26,7%	30	100,0%
DESLAB03	0	0,0%	5	16,7%	6	20,0%	11	36,7%	8	26,7%	30	100,0%
DESLAB04	0	0,0%	2	6,7%	1	3,3%	7	23,3%	20	66,7%	30	100,0%
DESLAB05	0	0,0%	0	0,0%	1	3,3%	6	20,0%	23	76,7%	30	100,0%
DESLAB06	2	6,7%	7	23,3%	11	36,7%	8	26,7%	2	6,7%	30	100,0%
DESLAB07	0	0,0%	0	0,0%	8	26,7%	14	46,7%	8	26,7%	30	100,0%
DESLAB08	0	0,0%	3	10,0%	5	16,7%	12	40,0%	10	33,3%	30	100,0%
DESLAB09	0	0,0%	1	3,3%	5	16,7%	7	23,3%	17	56,7%	30	100,0%
DESLAB10	0	0,0%	1	3,3%	11	36,7%	14	46,7%	4	13,3%	30	100,0%
DESLAB11	0	0,0%	1	3,3%	0	0,0%	6	20,0%	23	76,7%	30	100,0%
DESLAB12	1	3,3%	1	3,3%	1	3,3%	10	33,3%	17	56,7%	30	100,0%
DESLAB13	0	0,0%	7	23,3%	6	20,0%	13	43,3%	4	13,3%	30	100,0%
DESLAB14	0	0,0%	2	6,7%	6	20,0%	10	33,3%	12	40,0%	30	100,0%
DESLAB15	1	3,3%	1	3,3%	5	16,7%	13	43,3%	10	33,3%	30	100,0%
DESLAB16	0	0,0%	0	0,0%	6	20,0%	14	46,7%	10	33,3%	30	100,0%
DESLAB17	0	0,0%	3	10,0%	8	26,7%	15	50,0%	4	13,3%	30	100,0%
DESLAB18	0	0,0%	0	0,0%	5	16,7%	8	26,7%	17	56,7%	30	100,0%
DESLAB19	0	0,0%	0	0,0%	7	23,3%	11	36,7%	12	40,0%	30	100,0%
DESLAB20	1	3,3%	6	20,0%	2	6,7%	16	53,3%	5	16,7%	30	100,0%
DESLAB21	0	0,0%	5	16,7%	7	23,3%	10	33,3%	8	26,7%	30	100,0%
DESLAB22	0	0,0%	1	3,3%	4	13,3%	10	33,3%	15	50,0%	30	100,0%
DESLAB23	1	3,3%	3	10,0%	3	10,0%	17	56,7%	6	20,0%	30	100,0%
DESLAB24	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	26,7%	22	73,3%	30	100,0%
DESLAB25	1	3,3%	1	3,3%	5	16,7%	6	20,0%	17	56,7%	30	100,0%
DESLAB26	0	0,0%	0	0,0%	5	16,7%	19	63,3%	6	20,0%	30	100,0%
DESLAB27	0	0,0%	1	3,3%	2	6,7%	8	26,7%	19	63,3%	30	100,0%
DESLAB28	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	9	30,0%	21	70,0%	30	100,0%
DESLAB29	1	3,3%	1	3,3%	2	6,7%	12	40,0%	14	46,7%	30	100,0%
DESLAB30	1	3,3%	7	23,3%	3	10,0%	13	43,3%	6	20,0%	30	100,0%

Anexo N° 13
Cuadro resumen de aplicación real de las recomendaciones

Recomendaciones	Viabilidad
A	<p>Respecto a la etapa de planeamiento, se propone desarrollar un diagnóstico inicial del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, tomar acciones para que todos los colaboradores de la empresa conozcan la política y objetivos del SGSST, además verificar que tanto la política y los objetivos del SGSST tengan coherencia con el rubro de la empresa.</p> <p>En cuanto a la etapa de organización, hacer de conocimiento el reglamento interno de trabajo, realizar los correspondientes exámenes médicos ocupacionales, desarrollar capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo y hacer una post evaluación a la capacitación, implementar medidas que aseguren el correcto uso de los elementos de protección personal, consultar a los colaboradores antes de ejecutar algún cambio en el proceso de producción que pueda afectar su seguridad y salud en el desempeño de sus labores y mantener actualizado el registro de los accidentes, lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados al trabajo.</p> <p>Para la verificación del SGSST, se debería realizar evaluaciones periódicas para comprobar las fallas, los logros alcanzados y la efectividad respecto al Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo,</p> <p>En la acción para la mejora continua, se proyecta determinar y establecer medidas correctivas frente a los accidentes ocurridos durante el desempeño de sus labores en la organización y promover la sensibilización de los colaboradores frente a los cambios propuestos para mejorar el SGSST.</p>
B	<p>Emplear el diagrama de Gantt para desarrollar un cronograma de capacitación anual en el cual se convoque y se exija la</p>

	participación de todos los colaboradores de la organización con el fin de dar a conocer sobre la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, de sus objetivos y temas en materia de seguridad y salud en el trabajo, de tal manera que puedan considerarlos en el desempeño de sus labores.
C	Desarrollar los correspondientes flujogramas para llevar a cabo los exámenes médicos ocupacionales que se deben realizar en una empresa industrial metalmecánica, y para realizar las debidas evaluaciones después de cada capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
D	Aplicar encuestas sobre el SGSST y Desempeño Laboral anualmente a los colaboradores de la empresa, lo que permitirá conocer la realidad, los avances y la efectividad de estos en la empresa.
E	Convocar a reuniones anualmente entre la alta dirección y los responsables en materia de seguridad y salud en el trabajo para desarrollar y/o actualizar constantemente los protocolos y políticas que ayuden a evitar accidentes dentro de la organización, asimismo desarrollar talleres de sensibilización que facilite a los colaboradores la adaptación a ciertos cambios que realice la empresa en el SGSS en el Trabajo.