



**Universidad
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍAS**

Tesis

**Diseño del SGSST para mejorar la productividad laboral en
una empresa químico industrial, Lima 2018.**

**Para optar el título profesional de Ingeniero Industrial y de Gestión
Empresarial**

AUTORA

Br. Meza Auccasi, Helga

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

Ingeniería Industrial y Gestión Empresarial e Ingeniería

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA

Seguridad Industrial

LIMA - PERÚ

2018

**“Diseño del SGSST para mejorar la productividad laboral en una
empresa químico industrial, Lima 2018”**

Miembros del jurado

Presidente del Jurado

Mg. Luis Enrique Ramírez Pacheco

Secretario

Mg. Walter Amador Chávez Alvarado

Vocal

Dr. Davis Rivera Gómez

Asesor Metodólogo

Mtro. Fernando Alexis Nolazco Labajos

Asesor Temático

Mg. Alfredo Marino Ramos Muñoz

Dedicatoria

A mis padres y hermanos, por su incontable comprensión y apoyo durante todo este proceso de formación profesional. Y a mi querido sobrino Dominic, que siempre preguntaba lo que hacía y me animaba a que terminarlo bien.

Agradecimiento

A la Universidad Privada Norbert Wiener por brindarme los conocimientos necesarios para lograr este proyecto. A mis maestros y amigos que fueron una segunda familia, quienes me brindaron toda la experiencia de crecimiento personal y profesional. Gracias por todo este valioso tiempo.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Meza Auccasi Helga identificado con DNI Nro 42032923, domiciliado en Mz. Q2 Lt. 23 AA.HH. José Carlos Mariátegui, egresado de la carrera profesional de Ingeniería Industrial y de Gestión Empresarial he realizado la Tesis titulada “Diseño del SGSST para mejorar la productividad laboral en una empresa químico industrial, Lima 2018” para optar el título profesional de Ingeniero Industrial y de Gestión Empresarial para lo cual Declaro bajo juramento que:

1. El título de la Tesis ha sido creado por mi persona y no existe otro trabajo de investigación con igual denominación.
2. En la redacción del trabajo se ha considerado las citas y referencias con los respectivos autores.
3. Después de la revisión de la Tesis con el software Turnitin se declara 14% de coincidencias.
4. Para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real.
5. La propuesta presentada es original y propia del investigador no existiendo copia alguna.
6. En el caso de omisión, copia, plagio u otro hecho que perjudique a uno o varios autores es responsabilidad única de mi persona como investigador eximiendo de todo a la Universidad Privada Norbert Wiener y me someto a los procesos pertinentes originados por mi persona.

Firmado en Lima el día 27 de junio del 2018.

Meza Auccasi Helga
42032923

Presentación

Señores miembros del jurado:

La presente investigación titulada “Diseño del SGSST para mejorar la productividad laboral en una empresa químico industrial, Lima 2018” tuvo como objetivo aumentar la productividad laboral mediante la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada “Norbert Wiener” para optar el grado de ingeniero Industrial y de Gestión Empresarial.

La investigación se elaboró en una empresa químico industrial dedicada al rubro de producción y comercialización de productos químicos denominados IQBF (insumos químicos y bienes fiscalizados) los cuales son considerados materiales peligrosos por su alto riesgo a la salud, en la cual se ha observado que los incidentes frecuentes ocurridos en el proceso productivo ha generado retraso en las atenciones de los pedidos solicitados por los clientes teniendo como consecuencia un baja productividad laboral. Además la empresa no cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que facilite la mejor productividad y reduzca por tanto el índice de incidentes.

La investigación consta de VIII capítulos estructuralmente los cuales se encuentran interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad Privada Norbert Wiener en su reglamento como son:

Capítulo I: Problema de investigación

Capitulo II: Marco teórico

Capítulo III: Método

Capítulo IV: Empresa

Capítulo V: Trabajo de campo

Capítulo VI: Propuesta de la investigación

Capítulo VII: Discusión

Finalmente, las conclusiones, recomendaciones y los anexos que ayudan al desenlace de la propuesta.

La Autora

Meza Auccasi, Helga

Índice

	Pág.
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaración de autenticidad y responsabilidad	vi
Presentación	vii
Índice	ix
Índice de tablas	xiii
Índice de figuras	xv
Índice de cuadros	xvii
Resumen	xviii
Introducción	20
CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	23
1.1. Problema de investigación	24
1.1.1. Identificación del problema ideal	24
1.1.2 Formulación del problema	27
1.2 Objetivos	27
1.2.1 Objetivo general	27
1.2.2 Objetivos específicos	27
1.3 Justificación	28
1.3.1 Justificación metodológica	28
1.3.2 Justificación práctica	28
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	30
2.1 Marco teórico	31
2.1.1 Sustento teórico	31

	Pág.
2.1.2 Antecedentes	36
2.1.3 Marco conceptual	40
CAPITULO III MÉTODO	55
3.1 Sintagma	56
3.2 Enfoque	56
3.3 Tipo, nivel y método	56
3.4 Categorías y subcategorías apriorísticas	57
3.5 Población, muestra y unidades informantes	57
3.6 Técnicas e instrumentos para la recopilación de datos	58
3.7 Procedimiento para recopilar datos	60
3.8 Análisis de datos	61
CAPITULO IV EMPRESA	62
4.1 Descripción de la empresa	63
4.2 Marco legal de la empresa	63
4.3 Actividad económica de la empresa	66
4.4 Información tributaria de la empresa	66
4.5 Información económica y financiera de la empresa	67
4.6 Proyectos actuales	67
4.7 Perspectiva empresarial	67
CAPITULO V TRABAJO DE CAMPO	68
5.1 Resultados cuantitativos	69
5.2. Análisis cualitativo	86
5.3. Diagnóstico final	91
CAPÍTULO VI “DISEÑO DEL SG SST”	92

	Pág.
6.1. Fundamentos de la propuesta	93
6.2. Problemas	96
6.3. Elección de la alternativa de solución	98
6.4. Objetivo de la propuesta	99
6.5. Justificación de la propuesta	99
6.6. Resultados esperados	101
6.7. Desarrollo de la propuesta	101
6.8. Consideraciones finales de la propuesta	111
CAPITULO VII DISCUSIÓN	113
CAPITULO VIII CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	117
7.1. Conclusiones	118
7.2. Sugerencias	120
CAPÍTULO IX REFERENCIAS	122
ANEXOS	131
Anexo 1 Matriz de investigación	132
Anexo 2 Matriz metodológica de categorización	134
Anexo 3: Instrumento cuantitativo	135
Anexo 4 Instrumento cualitativo	137
Anexo 5 Base de datos	138
Anexo 6 Triangulación de las entrevistas	140
Anexo 7 Fichas de validación de los instrumentos cuantitativos	142
Anexo 8 Fichas de validación de la propuesta	145
Anexo 9 Evidencia de la visita a la empresa	147
Anexo 10 Mapa de proceso de la empresa	148

	Pág.
Anexo 11: Lista de verificación, diagnostico preliminar	149
Anexo 12: Matriz de causa efecto para definir el problema	156
Anexo 13: Matriz de teorías	157
Anexo 14: Matriz de antecedentes	162
Anexo 15: Matriz de conceptos	170
Anexo 16: Matriz del método	189
Anexo 17: Formatos del diseño SGSST	194

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de la categoría problema: Productividad Laboral	57
Tabla 2	Validación de expertos del instrumento cuantitativo para medir la percepción de productividad laboral	59
Tabla 3	Valoración del Alfa de Cronbach	60
Tabla 4	Actividad económica de la empresa	65
Tabla 5	Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría Eficiencia de una empresa químico industrial, Lima, 2018	69
Tabla 6	Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría eficacia de una empresa químico industrial, Lima, 2018	70
Tabla 7	Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría absentismo laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018	72
Tabla 8	Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría clima laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018	74
Tabla 9	Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría satisfacción laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018	76
Tabla 10	Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría capacitación laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018	78
Tabla 11	Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría seguridad laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018	80
Tabla 12	Pareto de la categoría productividad laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018	82

Tabla 13	Comparación de costo para especialización SST	106
Tabla 14	Flujo de caja estimado de una empresa química industrial	109
Tabla 15	Presupuesto estimado	109

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Teoría Z.	32
Figura 2: Teoría de la Equidad.	33
Figura 3: Estilos de supervisión.	34
Figura 4: Teoría dual.	35
Figura 5: Factores que influyen en la productividad laboral	43
Figura 6: Factores que explican el ausentismo laboral.	44
Figura 7. Comparación eficiencia y eficacia.	45
Figura 8. Dimensiones principales del clima laboral	47
Figura 9. El ciclo de formación	49
Figura 10. Métodos o técnicas de capacitación.	50
Figura 11: Identificación de riesgos por sustancias químicas.	51
Figura 12: Riesgos químicos	51
Figura 13. Interrelación: cultura, compromiso organizacional y Sistema de gestión	54
Figura 14: Organigrama.	64
Figura 15. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría eficiencia de una empresa químico industrial, Lima, 2018	69
Figura 16. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría eficacia de una empresa químico industrial, Lima, 2018	71
Figura 17. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría absentismo laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018	73
Figura 18. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría clima laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018	75

Figura 19. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría clima laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018	77
Figura 20. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría capacitación laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018	79
Figura 21. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría seguridad laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018	81
Figura 22. Pareto de la categoría productividad laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018	84
Figura 23: Pilares del sistema de gestión.	93
Figura 24: El Ciclo Deming.	93
Figura 25: Ventajas de una buena SST	95
Figura 26: Beneficios de ISO 45001.	96
Figura 27: Causas encontradas de la baja productividad.	98
Figura 28: El SG-SST mejora la productividad laboral	99
Figura 29. Proceso de implementación de un SGSST	100
Figura 30. Escenario actual de productividad laboral	111
Figura 31. Escenario esperado de productividad laboral	112

Índice de cuadros

	Pág.
Cuadro 1: Definiciones de productividad laboral según enfoque de estudio.	41
Cuadro 2. Categorías emergentes y definiciones básicas	90
Cuadro 3. Plan de actividades para implementar SG-SST.	102
Cuadro 4. Indicadores de la implementación del SG-SST	103
Cuadro 5. Indicadores de estructura.	104
Cuadro 6. Sanciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	107
Cuadro 7. Cronograma de actividades para implementar SG-SST.	108
Cuadro 8. Escala de multas	110

Resumen

La investigación titulada “Diseño del SGSST para mejorar la productividad laboral en una empresa químico industrial, Lima 2018”, tuvo como finalidad de realizar una propuesta para aumentar la productividad laboral mediante un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

El estudio de la investigación es de tipo proyectivo y aplicativo de carácter holístico. Para su elaboración se realizó recopilación de datos mediante encuesta a diecisiete colaboradores y entrevista a los altos mandos de la empresa químico industrial de la ciudad de Lima. Para su ejecución de estudio se diseñó un cuestionario para la encuesta de siete sub-categorías: Eficiencia, eficacia, absentismo laboral, clima laboral, satisfacción laboral, capacitación laboral y seguridad laboral; y además se realizaron siete preguntas, entrevistando al gerente general de la empresa y dos jefes de área.

Se concluyó, del resultado de las encuestas y entrevistas, que existe una deficiencia notable en la sub-categoría de seguridad laboral generando dificultades en otras sub-categoría como satisfacción laboral y capacitación laboral además de absentismo laboral. Por lo cual es necesario la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, evitando incidentes laborales o retrasos dentro del ciclo productivo el cual genera malestar en el cliente, viéndose reflejado en la productividad laboral, donde finalmente afecta notablemente a la empresa. Es así que al mantener un sistema eficaz de productividad laboral, el cliente estará satisfecho y será benéfico para la organización.

Palabras clave: productividad laboral, gestión, seguridad laboral, incidente.

Abstract

The research entitled "Design of the SGSST to improve labor productivity in an industrial chemical company, Lima 2018", had the purpose of making a proposal to increase labor productivity through a safety and health management system at work.

The study of the research is of a projective and applicative type of holistic character. For its elaboration, data was collected through a survey of seventeen collaborators and an interview with the top managers of the industrial chemical company of the city of Lima. For its execution of the study a questionnaire was designed for the survey of seven sub-categories: Efficiency, efficiency, absenteeism, labor climate, job satisfaction, job training, and job security; In addition, seven questions were asked, interviewing the general manager of the company and two area managers.

It was concluded, from the results of the surveys and interviews, that there is a notable deficiency in the occupational safety sub-category, generating difficulties in other subcategories such as job satisfaction and job training as well as work absenteeism. Therefore, it is necessary to implement a safety and health management system at work, avoiding labor incidents or delays within the production cycle which generates discomfort in the client. This will be reflected in labor productivity, significantly affecting the company. Thus, by maintaining an effective system of labor productivity, the client will be satisfied and will be beneficial for the organization.

Keywords: labor productivity, management, job security, incident.

Introducción

Actualmente la industria química abarca un amplio campo de aplicación, siendo necesario su uso en todas las demás industrias como: alimentos, caucho, textil, farmacéutica, etc, esta es una de las ramas que más puestos de trabajo genera pero a su vez posee riesgos que afectan la salud del colaborador por los incidentes y/o accidentes que puedan ocurrir generando gastos en cuanto a la atención de la emergencia y además pérdidas económicas por en la producción que no se lleva a cabo.

La ocurrencia frecuente de incidentes en la empresa químico industrial, se han visto afectando notablemente la productividad laboral por que generan horas efectivas sin producir generando demora de atención en pedidos de clientes y en tiempos posterior pérdidas de clientes.

El trabajo de investigación se desarrolló en VIII capítulos de la siguiente forma:

Capítulo I: Problema de investigación

Se encontró deficiente preocupación en temas de seguridad laboral por parte del empleador y los mismos trabajadores, esto se proyecta en la baja productividad laboral que afecta notablemente a la empresa, debido a retrasos por incidentes/accidentes, falta de stock de insumos o mala comunicación. Adicionalmente la empresa no cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Capítulo II: Marco teórico

Se recopiló información nacional e internacional con referencia a la influencia de la seguridad y salud en el trabajo en la productividad laboral, siendo directamente afectado el trabajador mediante el absentismo, accidentes, mal ambiente laboral, entre otros.

Capítulo III: Método

La empresa químico industrial presenta en la investigación holística, trabajado en un enfoque mixto, siendo su finalidad ser proyectiva.

Capítulo IV: Empresa

Se busca describir la situación actual de la empresa, el rubro que pertenece y su estructura orgánica.

Capítulo V: Trabajo de campo

Se diseñó los instrumentos de medición: encuesta y entrevista, para la empresa, siendo la finalidad conocer situación actual en materia de seguridad.

Capítulo VI: Propuesta de la investigación

Se evaluó las posibles soluciones siendo la ganadora la propuesta de diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa químico industrial. Con esta propuesta se busca mejorar la productividad laboral.

Capítulo VII: Discusión

Es de vital importancia implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo por ser una empresa que trabaja con materiales peligrosos, el cual permitirá que el personal no sufra incidentes y/o accidentes y el flujo productivo no se vea afectado.

Capitulo VIII: Conclusiones y sugerencias

Se indican las conclusiones referentes a los resultados de los instrumentos utilizados, así como también las sugerencias respectivas de la investigación.

Capitulo IX: Referencias

En este apartado menciona a cada una de las referencias bibliográficas utilizadas para el desarrollo de la investigación como: tesis, artículos científicos, libros, entre otros.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Problema de investigación

1.1.1. Identificación del problema ideal

Actualmente el capital humano desempeña un papel importante en toda empresa debido a que son la fuente principal de su productividad laboral. Por tal motivo, la empresa debe brindar ambientes y recursos para la ejecución de sus funciones de forma eficaz y eficiente. Adicionalmente, Quevedo (2003) detalló que el comportamiento de los empleados repercute de tal modo en la organización afectando notablemente en la productividad, así como también todos los factores que se encuentran ligados al entorno del colaborador.

El 2017 La Organización para la cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) midió el número de horas de trabajo en diversos países de América Latina, resultando que México cuenta con 2 255 horas al año como promedio mientras que Alemania trabaja un promedio de 1363 horas al año y es la más productiva en comparación con México. Y para el diciembre del 2017, Luxemburgo fue el país, primero en el ranking con tan solo 1.512 horas trabajadas al año; donde un trabajador logra una productividad de US\$ 68.47 por hora. Asimismo las horas excedentes de trabajo como otros factores que contemplen la seguridad del trabajador pueden ser causantes de una baja productividad por el capital humano. Asimismo el absentismo en el trabajo, ya sea por enfermedad o incapacidad por accidente, genera una baja en la productividad estimada, siendo el causal: condiciones de trabajo inadecuadas. En México, El Secretario de Trabajo y Previsión Social manifestó que “Está comprobado que en un ambiente laboral seguro y sano, una empresa es más productiva.”

Según las estadísticas mundiales del 2017, 313 millones de trabajadores sufrieron accidentes laborales y enfermedades profesionales no mortales al año, 6.400 personas

fallecen debido a un accidente de trabajo o enfermedad laboral al día, las muertes por trabajar ascienden a 2,3 millones anuales, las muertes por enfermedades profesionales equivalen a 1,95 millones anuales; donde los gastos ocasionados por tiempo de trabajo muerto, la interrupción de la producción, la asistencia médica, el tratamiento y las compensaciones representan el 4% del producto interno bruto mundial.

En el Perú, más de 20 mil accidentes de trabajo ocurren cada año. En el 2016, el Ministerio de Transportes y Promoción de Empleo, indicó que se registraron 20,876 accidentes laborales, de los cuales 14,931 se presentaron en Lima y el 24.87% pertenece a la industria manufacturera. Asimismo el Organismo Internacional de Trabajo (OIT) comenta que las cifras de accidentes industriales aumentan conforme se incrementa la producción en la mercado manufacturero (almacenamiento, manejo de sustancias peligrosas), en ese sentido es de vital importancia contar con un sistema para el control de los procesos de las sustancias, donde se logre salvaguardar la integridad física y salud de los colaboradores, el entorno social.

En tal sentido el diario El Peruano, en abril del 2017, hace mención a que el trabajo seguro constituye un aspecto positivo para la productividad y el desarrollo económico, además la OIT instituyó el 28 de abril como el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicha celebración es acogida por el Perú mediante el Decreto Supremo N° 010-2001-TR.

Por tal motivo nuestro país acoge un sistema integral de gestión de riesgos laborales para la prevención de los accidentes y adopta una serie de medidas para su corrección, Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021 por el Decreto Supremo N°005-

2017-TR. Además se promulga la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, siendo modificada luego por la Ley N° 30222, mediante el Decreto Supremo N° 006-2014-TR; estas normativas buscan facilitar al empresario la debida implementación de los estatutos indicados para así lograr la debida protección del colaborador.

La empresa químico industrial de estudio, ubicada en Villa El Salvador, se encuentra en el rubro de comercialización de Insumos Químicos; siendo sus principales materia prima: ácido clorhídrico al 33% e hipoclorito de sodio al 10%, los cuales son transformados a soluciones como mezclas fiscalizadas para la venta a laboratorios farmacéuticos entre otras industrias. Estos productos químicos se encuentran en el régimen de IQBF (insumo químico y bien fiscalizado) donde la SUNAT es la entidad fiscalizadora de su comercialización a nivel nacional, además es considerada como material de alta peligrosidad por el MTC (Ministerio de Transportes y comunicaciones) donde su traslado es fiscalizado, debiendo ser únicamente transportado por unidades autorizadas.

El personal operario que realiza la manipulación de estos productos químicos para la respectiva transformación, se encuentran expuestos a sufrir una serie de enfermedades ocupacionales, incidentes y/o accidentes laborales durante los procesos de producción de los productos comercializados, considerando además que no cuentan con una adecuada formación y capacitación sobre el manejo de las sustancias, sus condiciones de almacenamiento, los riesgos químicos que están expuestos y sus medidas de precaución, además el ambiente de trabajo donde se desarrollan las operaciones, deben contar con las condiciones necesarias como ventilación, espacios adecuados para su desplazamiento, kit de emergencia.

Las condiciones de trabajo seguras van de la mano con el sistema organizacional de la empresa, además del ambiente laboral, ya que el colaborador puede sentir una carga de malestares que impidan el total desarrollo de sus funciones, siendo así que la ausencia de personal en el centro de trabajo por enfermedad o por renuncia, genera retraso en la producción además de gastos ajenos al proceso productivo, generando disminución en la productividad laboral de la empresa.

Dado la problemática de la empresa en estudio se formula la siguiente pregunta.

1.1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son los factores que afectan la productividad laboral en una empresa químico industrial?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Mejorar la productividad laboral en una empresa químico industrial mediante el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

1.2.2 Objetivos específicos

Diagnosticar los factores que influyen en la productividad laboral en una empresa químico industrial

Conceptualizar las categorías y subcategorías con respecto a los factores que influyen en la productividad laboral en una empresa químico industrial.

Diseñar un sistema de seguridad y salud en el trabajo que influye en la productividad laboral en una empresa químico industrial.

Validar los instrumentos de campo para el diagnóstico y diseño de la implementación para mejorar la productividad laboral en una empresa químico industrial.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación metodológica

En busca de cumplir los objetivos del presente plan de tesis, su desarrollo será realizado en base al lineamiento de la investigación holística bajo un diseño mixto y del tipo proyectivo. Esto permitirá estudiar los resultados obtenidos a través de los instrumentos como encuestas y entrevistas (cualitativas y cuantitativas), previamente evaluados por el juicio de expertos para obtener un grado de confiabilidad adecuado.

Asimismo la triangulación de los estudios obtenidos podrá brindar un diagnóstico detallado con el objetivo de comprobar si esta investigación es factible y ofrecerá una alternativa de solución a la problemática de la investigación.

1.3.2 Justificación práctica

La presente investigación tiene por objetivo proponer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para aumentar la productividad laboral en el rubro industrial. La importancia del presente plan en el círculo empresarial laboral sufrirá beneficios mutuos, es decir:

El colaborador (personal laboral) al sentirse seguro en cuanto a integridad física y laboralmente, logrará obtener su fidelidad y compromiso con la empresa, evitando la generación de ausentismo laboral, rotación de personal frecuente, ya sea por temas de salud (enfermedad ocupacional o accidente laboral) o abandono del puesto, etc.

La empresa, logrará una mayor productividad, debido a que se aprovechará adecuadamente el tiempo hora-hombre y los recursos para la producción requerida. Además de la ausencia de pagos extras por personal nuevo o reemplazos por motivos de enfermedad o accidentes laborales.

El cliente, al recibir el producto solicitado o requerido en la fecha programada, se sentirá satisfecho con la atención brindada además que calificará la prontitud con que es atendido, logrando así la fidelidad del cliente y recomendación hacia nuevos clientes.

Por lo expuesto, se cree de vital importancia la propuesta del SGSST en la empresa de estudio, ya que permitirá aumentar la productividad laboral además de la satisfacción de las partes conformantes del círculo empresarial (cliente-empresa-colaboradores).

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Marco teórico

2.1.1 Sustento teórico

Productividad Laboral

Conocido también como productividad del factor humano, debido a su alta implicancia con el desempeño empresarial, el cual posee influencia en mejorar la productividad organizacional (Jaimes y Rojas, 2015) Asimismo La teoría del capital humano indica la relación entre la productividad y muchas variables como la experiencia, conocimiento, entre otros, donde además indica medir la ineficiencia de productividad laboral debido a la incapacidad temporal o permanente (Becker et al citado por Oliva et al, 2005).

Teoría de productividad

La productividad es el valor del trabajo, necesario para diferentes rubros. El trabajo directo e indirecto son piezas fundamentales (Marx, 1859). Siendo importante resaltar que la teoría del valor y el trabajo son la base fundamental de la productividad donde se le da un valor de importancia al trabajo realizado por el hombre.

Teoría de X y Y

Para la teoría de X y Y, el buen administrador, es quien posee capacidad de predecir y controlar las actitudes de sus colaboradores. Es quien posee autoridad reflejado en la jerarquía, persuasión y coerción física. Mientras que la teoría X, insiste en la dirección y el control es propio de la autoridad; la teoría Y, contradice indicando que los empleados son quienes orientan al éxito, concluyendo que son importantes las necesidades de la organización como las del trabajador. (Mc Gregor, 2017, p. 174-175).

En tal sentido esta teoría, refieren al trabajador y se sustenta la importancia que es para con la productividad laboral, ya que es un eje muy importante.

Teoría Z

La teoría Z profesa hacia otras culturas y constituye la base, “productividad y la confianza”, van de la mano. Ambos trabajan de forma conjunta provocando proximidad, cooperación, filiación, respeto y desburocratización (Ouchi, 1982)

La teoría Z, incurre y refuerza que los valores compartidos en el ser humano son importantes y de vital importancia en mejora de la productividad.

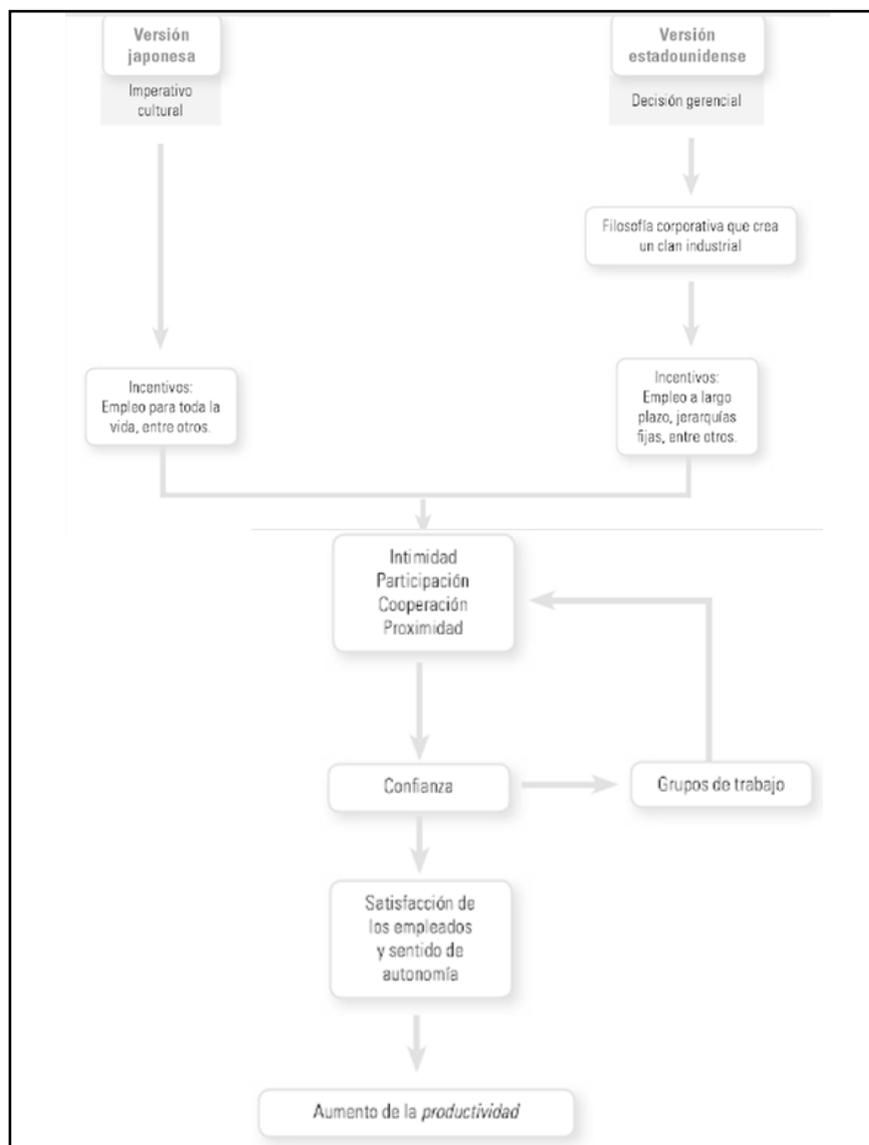


Figura 1: Teoría Z. Fuente: Torres, 2014

Teoría de la Equidad

Teoría de la equidad refiere a que una persona se sentirá incomoda generando hasta una disminución de la producción si observa que su esfuerzo no es reconocido o recompensado de igual forma de los demás, hace mención además, que la diferencia de productividad generada cuando el pago es a destajo que por horas (Adams, 1963).

Esto indica que la teoría de la equidad refiere a la consecuencia que existe en cuanto al pago por su contribución con la empresa, pudiendo afectar en la productividad de la organización.

	SOBRECENSACIÓN		INFRACENSACIÓN	
	SISTEMA DE PAGO A DESTAJOS	SISTEMA DE PAGO POR HORAS	SISTEMA DE PAGO A DESTAJOS	SISTEMA DE PAGO POR HORAS
CANTIDAD	↓	↑	↑	↓
CALIDAD	↑	↑	↓	↓

Figura 2: Teoría de la Equidad. Fuente: Pérez et al (2014)

Teoría del comportamiento

Esta teoría indica que la supervisión del comportamiento del personal en áreas que lo necesitan realmente como los que producen baja productividad se verán notables mejorías; en comparación de lugares con alta productividad. Siempre y cuando se maneje un sistema adecuado de administración de personal (Likert, 1947)

Es por eso que una adecuada supervisión en áreas donde realmente se requiera garantizaría un incremento de la productividad laboral, siempre y cuando se maneje un sistema de administración de forma adecuada.



Figura 3: Estilos de supervisión. Fuente: López, 2014.

Teoría de Jerarquía

Los seres humanos poseen una escala de necesidades, mediante una pirámide iniciando con necesidades fisiológicas hasta la cima que es la autorrealización, pero conforme lleguen a la satisfacción de estas aparecerán otras necesidades (Maslow, 2017).

Las necesidades del ser humano son metas temporales que sufre el individuo y conforme se logren seguidamente se generaran nuevos objetivos a nivel macro donde esté involucrado la organización.

Teoría dual

Según Herzberg (citado en Chávez, 2017) con respecto a la satisfacción laboral, menciona:

Esta teoría supone que el bienestar del trabajador está relacionado a dos factores: Si hablamos de los factores higiénicos, la motivación de los empleados dependerá de los factores externos a las actividades que este realiza, es decir, las relaciones personales con los compañeros de trabajo, el ambiente laboral, la seguridad del puesto y las políticas de la organización son influyentes; mientras que los factores motivadores se refieren al reconocimiento, logros, incentivos, asignación de responsabilidades. (p. 210)

El colaborador sentirá satisfacción laboral en un ambiente donde las relaciones externas sean favorables para su estadía, como agradable ambiente de trabajo, buena relación con sus compañeros, seguridad del puesto, buenas políticas de la organización, motivaciones.

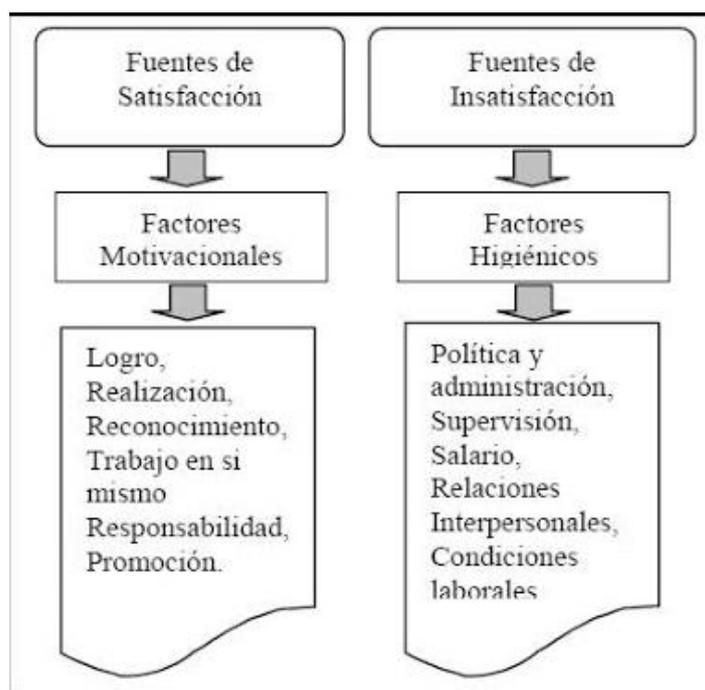


Figura 4: Teoría dual. Fuente: Herzberg, 2017

Productos químicos

Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados, fueron dispuestos obligatoriamente para los usuarios que realicen operaciones de fabricación, producción, y transformación nivel

nacional, los cuales deben contar con un permiso para realizar dichas operaciones. Estos insumos son considerados IQBF porque se utilizan para la elaboración de drogas ilícitas. (SUNAT, 2012)

Los materiales peligrosos son elementos que contienen propiedades que causan daños a la salud y la vida, pudiendo ser corrosivo, inflamable, reactivo, toxico. Por lo tanto estos elementos deben ser debidamente tratados para garantizar la seguridad con el entorno. (ASSE, 2017)

Según la Ley 28256, la cual regula el traslado terrestre de materiales y residuos peligrosos, indica que el conductor debe expedir la licencia de conducir de categoría especial así como del transporte debe poseer el permiso para transportar materiales peligrosos y fiscalizados. Además cumplir con la formación del personal que participa en la operación. (MTC, 2008)

2.1.2 Antecedentes

Internacional

Según Cequea y Rodríguez (2012) en su investigación *Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales* realizado en una región de España, mediante la utilización del cuestionario EFO (Evaluación de la formación ocupacional) aplicado en el modelo de ecuaciones estructurales y teniendo en cuenta la metodología SEM para la confirmación de teorías causales, utilizadas para evaluar variables latentes y variables dependientes, se confirma la alta relación que existe entre los factores individuales, factores grupales y factores organizacionales, los cuales se denotan como motivación, participación, satisfacción, eficiencia, salud, etc., influyen en la productividad.

Dicha investigación confirma que el entorno donde se desenvuelve el trabajador así como sus necesidades individuales influye en la productividad del individuo que pueda generar, siendo necesario el interés de la organización que vele por este tema.

Para Ribera (2000) en su investigación *Salud y Productividad laboral en Colombia, realizada en la ciudad de Colombia en las zonas urbanas y rurales*, donde a partir de encuestas busca relacionar aspectos del individuo con su productividad laboral, muestras características que difieren entre hombre y mujer, como la frecuencia de enfermedades, la estatura, concluyendo que las mujeres tienen menos estatura que los hombres y presentan mayores ausencias en el trabajo.

Sin embargo, haciendo de lado las diferencias el género, lo que se puede rescatar de esta investigación es la gran incidencia de la salud en la productividad laboral.

Para Mazo y Barrera (2015) en su tesis sobre *Factores relacionados con el absentismo laboral por causa medica del personal de la enfermería de la fundación clínica del norte, 2013-2014*, realizada en Colombia, para lo cual realizaron recolección de datos de 45 empleados sobre factores sociodemográficos, ocupacionales y biospicologicos a través de encuesta virtual y datos de absentismo durante 2013-2014, analizados con SPSS. Obteniendo como resultado 78% de absentismo laboral y de relación entre el estrato socioeconómico 1-2, además que el personal auxiliar poseía el mayor porcentaje de absentismo con 80%. Concluyendo que el alto porcentaje de absentismo laboral es en el personal de enfermería.

Para Blandon y Castellon (2015) en su tesis sobre *Influencia de la seguridad laboral en la productividad en Fabrica Matagalpa Prolacsa en el Municipio de Matagalpa*, durante

el año 2015, realizada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, cuyo objetivo es analizar la influencia de la seguridad laboral en la productividad en fábrica, identificar las condiciones de seguridad laboral en el área, describir los factores de riesgo y conocer la influencia de la seguridad laboral. Concluyendo que el personal se siente identificado con la empresa, formando un equipo de 100%, se evidencia seguridad laboral y son conscientes de su papel en la empresa.

Para Melia et al (1999) en su investigación *sobre Productividad y seguridad en el trabajo: Un estudio experimental de las instrucciones y del refuerzo en el tiempo y los errores de ejecución*, de la revista de Psicología social aplicada de la Universidad de Valencia, España. Donde su objetivo fue contrastar en condiciones de control experimental los efectos de una intervención sobre la seguridad de la conducta basada en refuerzo positivo, manipulando la presencia o ausencia de instrucciones hacia la productividad obteniendo como resultado que el tiempo medio empleado en la realización de la tarea fue de 523.375 segundos, con una desviación típica de 106.905. Siendo esto un punto de quiebre en cuanto a la influencia que tiene la seguridad en la productividad de los individuos de estudio.

Nacional

Para Cayo (2017) en su investigación sobre *Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para cumplir los requerimientos de la Ley 29783 y mejorar las condiciones laborales en la Empresa Eyes Health*; de la Universidad Privada del Norte en Perú, donde su objetivo fue evaluar como el SGSST permita cumplir los requisitos de la Ley y mejorar las condiciones laborales. Concluyendo que esto permitió elaborar matrices IPERC en cada uno de los procesos siendo adoptados por la empresa y permiten medir el desempeño de gestión.

Para Arteaga (2016) en su investigación *Diseño e implementación de un SGSST para reducir los accidentes de trabajo en la empresa Metalúrgica Romero SRL* bajo la Ley N° 29783 de la Universidad Cesar Vallejo desarrollada en Chorrillos, tuvo como objetivo diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo basado en la Ley 29783, trabajando con una población por 46 accidentes laborales entre mayo – octubre 2015 donde además se extrajo la data histórica de accidentes en dicha empresa. Obteniendo como resultados significativos luego de la implementación que la frecuencia de accidentes fue de 896.73 y la gravedad de accidentes obtuvo una media de 12648 con un índice de accidentabilidad con una media de 12384.22. Al realizar la contratación de la hipótesis mediante la prueba de normalidad y prueba T, donde se obtuvo como resultado la afirmación de que la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo redujo los accidentes laborales de la empresa.

Para Bustos (2017) en su trabajo de investigación *sobre Diseño e implementación de Sistema ergonómico para mejorar la productividad laboral de la empresa Successful Call Center S.R.L.-2017*, de la Universidad Cesar Vallejo en Perú, tuvo como objetivo determinar como la implementación de un sistema ergonómico mejora la productividad laboral además de mejorar la eficacia y eficiencia de la empresa. Para lo cual se realizaron entrevistas y encuestas a los trabajadores. Luego de la implementación se realizó la trazabilidad de la gestión, encontrando que los colaboradores variaron su índice de tardanzas de además el ausentismo vario considerablemente de 23 a 10 faltas, la eficacia de llamadas mejoro de 69.5% a 83.7% y la eficiencia de ventas de 4.9% a 5.88%. Concluyendo que el resultado obtenido afirma que la implementación de un sistema ergonómico mejora la eficiencia de ventas así como también la eficacia de llamadas, todo en su conjunto mejora la productividad laboral.

Según Carranza (2017) en su trabajo de investigación *El sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo y su efecto en la productividad de la empresa Servicios Generales Santa Teresita ERIL 2016*, desarrollado en la Universidad Nacional de Trujillo, se planteó como objetivo implementar un adecuado sistema de gestión de seguridad, mediante el análisis, detalle, medición y evaluación de la parte contable de la empresa. Finalmente concluyo que el manejo del mecanismo propuesto incrementa la productividad en la empresa reflejándose en los estados financieros.

Para Gonzales (2013) mediante su artículo de investigación sobre *Programa de seguridad industrial mejora la productividad en empresas de curtiembre de Trujillo, 2013*. Donde su objetivo fue determinar la influencia de la aplicación de un programa de seguridad en la productividad de la Empresa curtiembre Chimú, mediante método hermenéutica, realizando recolección de datos además de cuestionarios, resultando reducción de vulnerabilidad correspondientes a accidentes, mejorando la productividad.

2.1.3 Marco conceptual

Productividad laboral

La productividad tiene relación con la producción; la producción es medida mediante la productividad (Medianero, 1998) Además se dice que es el resultado entre la producción y un factor de producción. (Chiang & Ojeda, 2011). Para evidenciar la productividad es necesario evaluar la eficiencia: tiempo, espacio y materia-energía (López, 2013). Por otra parte la productividad se puede medir por rendimiento o eficiencia, obtenido entre unidades obtenidas por tiempo-hombre (Alfaro & Alfaro, 1999).

También se dice que la productividad laboral puede ser medida entre el ratio de ventas totales y el número promedio de colaboradores de cada empresa (Chacaltana y Yamada, 2009).

Al determinar la importancia del factor humano en la organización se encuentra la necesidad de relacionar la enfermedad y la pérdida de productividad, ya sea por exceso de trabajo o inseguridad. Al incrementar el número de trabajadores ocasionales se reduce la seguridad laboral, esto implica en que el individuo asista a cumplir su horario por compromiso con la inseguridad latente o que asistan enfermos y por consiguiente en ambos casos no serán igual de productivos (Cary-Cooper citado por Flores, 2006).

AUTOR	DEFINICIÓN
Enfoque económico	
Adam Smith [27]	"El producto anual de la tierra y del trabajo de la nación solo puede aumentarse por dos procedimientos: o con un adelanto en las facultades productivas del trabajo útil que dentro de ellas se mantiene, o por algún aumento en la cantidad de ese trabajo. El adelanto de las facultades productivas depende, ante todo, de los progresos de las habilidades del operario, y en segundo término de los progresos de la maquinaria con que se trabaja".
Organización Internacional del Trabajo - OIT- para América Latina y el Caribe [28]	La PL es un indicador clave para la medición del desarrollo, ya que relaciona aspectos productivos y socio-laborales. En lo productivo, es el principal indicador de la brecha externa que separa a los países de América Latina y el Caribe de las economías más desarrolladas... En el campo socio-laboral, no es casual que la PL, medida como el PIB por persona ocupada, haya sido seleccionada como uno de los indicadores que ilustran los avances y retrocesos de la meta 1B - "Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las y los jóvenes" -del primer objetivo del Milenio- "Erradicar la pobreza extrema y el hambre".
Enfoque de ingeniería	
Portal de productividad laboral [29]	La PL es el resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como de mantener y ampliar la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores.
Enfoque administrativo	
Drucker [30]; England [31] y Ericson [32]	La productividad desde la administración es vista como una meta organizacional, en [30], [31], [32] lo incluyen como uno de los objetivos por alcanzar en una empresa.
Botero [33]	La administración se centra en la reducción de costos, lo cual corresponde a la relación entre el concepto de productividad tal y como los economistas lo han desarrollado y el concepto que en la práctica empresarial le corresponde.

Cuadro 1: Definiciones de productividad laboral según enfoque de estudio. Fuente:

Importancia de la productividad

La productividad crea un entorno favorable de crecimiento el cual será reflejado en los niveles de vida de la población, incorporando niveles macro, meso y microeconómicos de integración de la economía global. (Romo y Andel, 2012) Adicionalmente la ocurrencia de

accidentes, enfermedades profesionales alteran la producción de una empresa, ocasionando gastos y afectando la productividad. Pero si se maneja una prevención de riesgos laborales, esto permitirá obtener mayor productividad y por tanto aumento de precios y clientes (Fernández, 2013). Por tal razón el enfoque socio técnico busca la productividad y la calidad de vida en el trabajo sea óptimo (Liu, 1983).

Inicialmente se indicaba que la productividad era responsabilidad solo del trabajador, por las tareas que desarrollaba. Pero esto no es del todo cierto, ya que la empresa también es responsable sobretodo de brindar las circunstancias donde desempeñe su actividad, denominados condicionantes macro o clima (Silva, 2010).

La productividad laboral, posee dos conceptos, tradicional y moderna. Tradicional, asocia productividad del trabajo con la eficiencia; pero actualmente según la vista económica, la eficiencia se asocia a costos bajos. Por tanto la eficiencia tiende a incrementar la productividad (Propopenko, 1999).

Factores que influyen en la productividad laboral

Para la empresa consultora de recursos humanos Aurys, indican que los factores que influyen en la productividad laboral tienen relación importante con las necesidades del negocio y las condiciones de trabajo; a su vez, éstos se encuentran subdivididos en factores que determinan la carga de trabajo y necesidad dotacional y los factores que determinan influyen la productividad de la mano de obra.

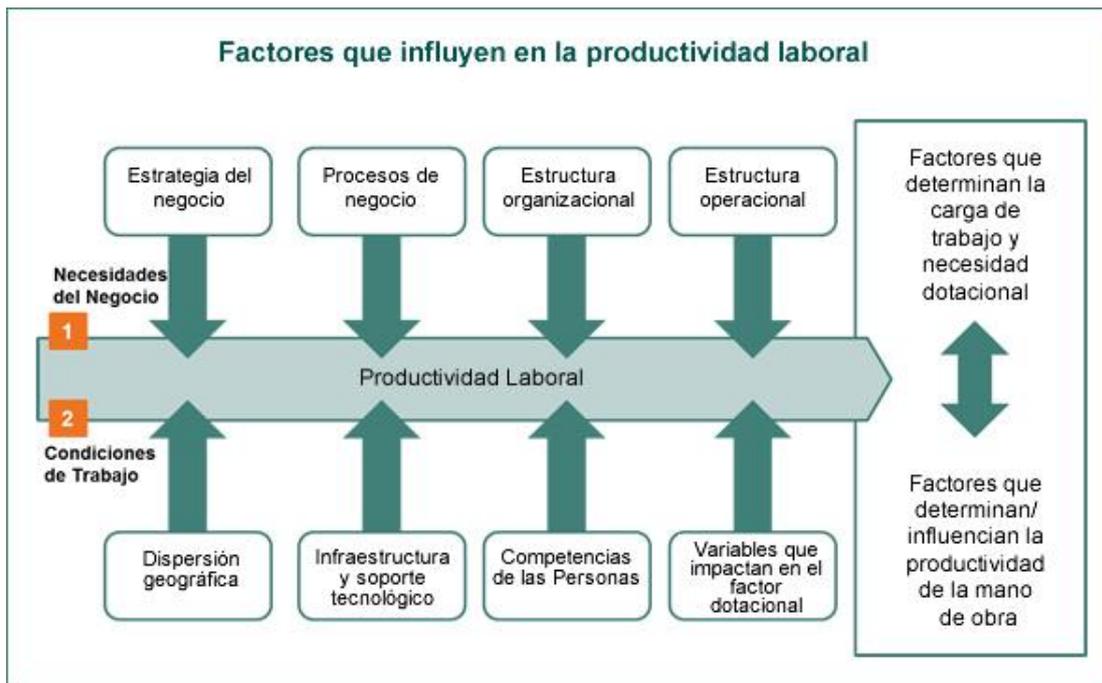


Figura 5: Factores que influyen en la productividad laboral Fuente: aury (2016)

Los factores mencionados tienen vital importancia en cuanto a las condiciones de trabajo y la estructura organizacional ya que está basado en la gestión del trabajador y el ambiente donde desarrolla sus funciones dentro de la empresa. Asimismo al carecer de algunas de los ítems, ocurrirán efectos negativos en el trabajador pudiendo provocar, absentismo laboral o abandono del puesto de trabajo, falta de eficacia y eficiencia dentro de las responsabilidades para con los clientes, generando costos no estimados los que serán pérdidas notables.

Absentismo laboral

El absentismo laboral universalmente es un problema de gran envergadura en el ámbito social, económico y humano, generando a su vez problemas a nivel empresarial, individual y social; dificultando con la planificación, organización de la empresa generando retraso en

los objetivos y el producto final, donde finalmente no se trabaja con efectividad y eficiencia (Steers y Rhodes, et al, 1978).



Figura 6: Factores que explican el ausentismo laboral. Fuente: Bastide, p. (2012)

Por otro lado el absentismo indica la ausencia en el puesto de trabajo durante su periodo laboral (Chadwick-Jones, 1982) y el sustituir un empleado por otro no resuelve el problema, por la familiaridad con las tareas a ejecutar (Moch y Fitzgibbons, 1985).

El ausentismo es un acto de no estar presente en su puesto de trabajo debido a motivos personales, generando el no cumplimiento de sus obligaciones (Molinera, 2006) en tal sentido el ausentismo en el trabajo puede darse por falta de asistencia en el trabajo, pudiendo ser justificado, pero también puede ser por la no ejecución de sus tareas al tener tiempo perdido por ocuparse de otras actividades ajenas a sus funciones (Sala, 2011).

Un puesto de trabajo al ser bien diseñado y dirigido generara motivación del trabajador, disipando la rutina, logrando que las tareas sean gratificante. De lo contrario afecta al desempeño del trabajo, aumentando los niveles de absentismo (Price, Mueller et al, 1981).

Eficiencia y eficacia

La productividad es la medición del funcionamiento de un sistema de operaciones, además de un indicador de la eficiencia y competitividad (Stoner, 1994), además un sistema es eficiente cuando genera más productos con un número estimado de recursos o los mismos productos con menos recursos (Hanushek, 1994).

La eficiencia, prioriza los esfuerzos y la eficacia, importa los resultados; ambos son importantes por ende se debe impulsar en conjunto (Fernández y Sánchez, 1997).

Por otra parte, la eficiencia está en relación con el cumplimiento de actividades, además con la relación de recursos utilizados y estimados; además se encuentra vinculada con la productividad. Ambos deben ser asociados para poder medir la cantidad y calidad de lo producido, logrando ser más eficiente para la organización (Fuentes, 2012). Adicionalmente una ejecución es eficaz si se cumple con lo planificado en tiempo y calidad. (Mokate, 2002). “Hacer lo correcto; alcanzar las metas” (Robbins, 2002, p. 3). Al no obtener resultados se es ineficaz, generando mayor esfuerzo para serlo. (Maella, 2010).



Figura 7: Comparación eficiencia y eficacia. Fuente: Drakko (2016)

Bajo el aspecto del cliente, la entrega del producto solicitado en la fecha y hora indicada serán aspectos positivos en cuanto a eficiencia y efectividad, logrando obtener una productividad laboral competente, caso contrario la empresa y el trabajador no es eficiente ni efectivo.

Bienestar laboral

El bienestar laboral es el acumulado de comportamientos del colaborador hacia su trabajo, pudiendo ser positivo o negativo (Robbins, 1998).

La insatisfacción laboral genera conductas de abandono y negligencia laboral, mediante ausentismo y rotación. Generando reclamos y alta rotación de personal (Robbins, 1993). Frente al horario laboral que manejan muchas personas, esto también influye en el trabajador puesto algunas industrias operan en turnos de 10 horas amas, El trabajador pasa más horas del día con su empleo, y la profesión que lleva gestión su nivel económico, seguridad y felicidad (Urquiza, 2012).

Por tanto, el capital humano es la estructura por lo que se mueven los ejes conductores de la organización, debiendo gestionar adecuadamente con incorporación, clasificación, adiestramiento, remuneración, seguridad e higiene, evaluación del desempeño (Chiavenato, 2009).

Clima laboral

Clima laboral es un factor de relación en toda organización, entre la productividad, rotación de personal y satisfacción personal (Calzadilla, 2002). El colaborador al contar con un agradable clima laboral, podrá desarrollar sus funciones sin ninguna excusa, caso contrario aparecerán infinidad de argumentos para el retraso o impedimento de sus tareas generando un sistema desorganizado en la línea de producción.

El clima laboral es el contexto laboral, conformado por objetos tangibles e intangibles, presentes en toda organización afectando la actitud, motivación y comportamiento de cada colaborador influyendo en el desempeño organizacional. Este aspecto puede variar por los mismos individuos pero sobre todo por los líderes, siendo ellos, los principales generadores de estos cambios (Bordas, 2016).



Figura 8. Dimensiones principales del clima laboral *Fuente:* Adaptado de Bordas (2016)

Salud laboral

La inversión en salud mejora la salud del trabajador, y conjuntamente con la educación mejora la productividad del mismo (Chakraborty, 2005). Por otro lado, la seguridad laboral se encuentra relacionado con actitudes positivas que sienta el trabajador, relacionados con relaciones interpersonales, seguridad entre otros, logrando satisfacción con la actividad que se realiza (Sánchez, 2011). Además protege la vida y salud de las personas en base a normas

y técnicas con el fin de conservar materiales tangibles y las condiciones y así garantizar la productividad (Henao, 2010).

La seguridad laboral refiere a las condiciones de trabajo que busca asegurar la vida salud e integridad física del trabajador, relacionado además con la prevención de accidentes y enfermedades, siendo una de las condiciones generales de trabajo para el desarrollo de sus actividades (INATEC, 2002) Por tanto, presenta interrelación entre los individuos y el trabajo con materiales, equipos, medio ambiente y la productividad. Pudiéndose generar una relación especial entre el trabajador y su entorno resulta buena, mejoraría la productividad, segundo, si ambos aspectos son incompatibles, esto generara inseguridad y el peligro, puede manifestarse en un descenso en el flujo productivo o reducen la reducción; y tercero, si se encuentra distorsionada, ocasionara mayores daños (OIT, 2012).

Un trabajador que sufre de problemas de salud o estado de ánimo como estrés, no es un colaborador productivo, es por eso la importancia de que el empleador garantice con un ambiente adecuado en cuanto a condiciones e infraestructura para el desarrollo de sus funciones en todas las áreas de la empresa. Es así como el clima laboral, bienestar laboral y sobre todo el sistema organizacional son elementos fundamentales para un adecuado proceso productivo.

Capacitación laboral

La capacitación es un instrumento que ayuda a ser competentes y competitivos (Siliceo, 2004). Asimismo es una inversión positiva para reducir o eliminar las diferencia de desempeño que pudiera existir dentro de un grupo de trabajo, logrando el objetivo marcado como equipo (Hoyler, 2011). Por tanto, la capacitación beneficia al colaborador y también a

la organización, debido a que lo ayuda a mejorar sus habilidades laborales desarrollando así mayor confianza y responsabilidad de sí mismo (García, 2011).

Por otra parte cabe señalar que la capacitación, adiestramiento, formación, entrenamiento, entre otros, todos se ven incluidos por un término más global como educación en la empresa, el cual eleva la garantía organización. Donde desfavorablemente no es aplicado por la alta gerencia, por falta de conocimiento de la concepción estratégica donde este proceso requiere de revisión y manejo más profesional (Siliceo, 2004).

La formación del personal de forma planificada y sistémica contribuye a la organización mejorando sus capacidades mediante el cumplimiento de sus objetivos de la calidad (ISO 10015, 2001) bajo este argumento la norma indica la secuencia que se debe llevar este proceso.

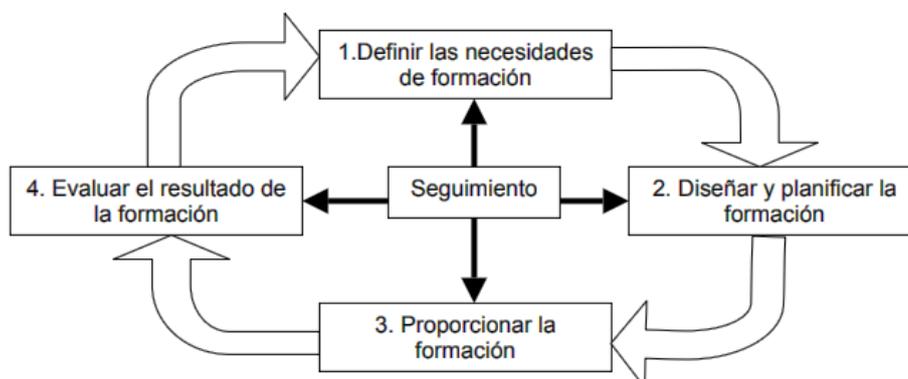


Figura 9. El ciclo de formación Fuente: ISO 10015

Parte esencial dentro del reconocimiento de la capacitación es identificar las necesidades del grupo, su finalidad, y los medios, por tanto, existe una relación donde se distingue dichos métodos. Además, esta puede desarrollarse de forma abstracta (expresión oral, uso del pizarrón) o concreta (material visual, instrucción programada, demostración). (García, 2011) Estos medios pueden ser bien aprovechados por los colaboradores, si se

realiza el compromiso necesario por la alta gerencia, es decir, brindar las herramientas oportunas para su total y completo desarrollo.

POR SU UTILIZACION	EN CUANTO AL LUGAR	EN CUANTO AL TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> •Orientado al contenido (enseñanza) •Orientado al proceso (aprendizaje) •Mixta 	<ul style="list-style-type: none"> •Rotacion de puestos •Reuniones tecnicas •Conferencias •Seminarios •Talleres •Estudios de casos •Exposicion •Foro de discusion 	<ul style="list-style-type: none"> •Inducción o integracion •Consolidación en el puesto •Posiciones futuras

Figura 10. Métodos o técnicas de capacitación. Fuente: García, 2011

En la industria manufacturera la capacitación no se ha implementado por falta de información y desconocimiento de los beneficios que esto provocarían en su organización (Padilla y Juárez, 2006) Así mismo, la ley peruana insta a promover la capacitación de los trabajadores para el mejoramiento de la productividad laboral (MINTRA, 1997)

Riesgo

Posibilidad de que ocurra un suceso que dañe la integridad física de un individuo. Los riesgos pueden ser físicos, por golpes, equipos o instrumentos, partículas, etc.; químicos, por sustancias químicas por medio de inhalación, contacto directo; biológico.

Sustancias químicas

Las sustancias químicas se diferencian por sus propiedades químicas y físicas, las cuales se diferencian por su nivel de inflamabilidad, corrosividad, reactividad y explosividad. Esto

permite determinar su adecuado almacenamiento, mediante el uso del sistema de identificación de materiales peligrosos (NFPA 704, National Fire Protection Association,) (CENAPRED, 2010).



Figura 11. Identificación de riesgos por sustancias químicas. Fuente: Industrialesinnovando.com (2016)

El manejo de sustancias químicas conlleva a riesgos de la salud del trabajador, donde la gravedad se presentará según la exposición que se tenga y según las propiedades físicas químicas del producto.



Figura 12. Riesgos químicos Fuente: fullseguridad.net (2017)

Compromiso laboral

El compromiso laboral refiere al grado motivacional del cual manifiestan sentimientos positivos de fin laboral (El-Sahili González, 2015). De la misma forma se indica que inicia con el empleado comprometido, influyendo en el grupo de trabajo y finalmente en la organización, generando practicas saludables (Marsollier & Expósito, 2017).

El compromiso laboral es la lealtad del trabajador a causa de alguna motivación referente al trabajo (Brunet Icart & Araujo Montahud, 2012) no es solo con el trabajo sino también con la organización el cual conlleva a elevar su rendimiento en beneficio de la empresa (Brunet & Araujo, 2012).

Por otra parte, se considera que el compromiso laboral involucra a sus colaboradores, la satisfacción y además genera entusiasmo, debiendo entender su finalidad, al trabajo que realiza y su interés en la organización (Peralta, Santofimio y Segura, 2007, p. 89-90), además, se encuentra compuesto por: compromiso afectivo, ámbito emocional; compromiso de seguimiento, conciencia de pérdidas económicas y compromiso normativo, sentimiento de obligación. Los cuales son independientes pero que poseen una relación entre sí. Pudiendo poseer los tres compromisos como también solo uno o en diferentes proporciones (Meyer y Allen citado por Segura, 2007).

Cultura organizacional

La cultura dentro de la gestión empresarial permite que los altos mandos comprendan y mejoren sus organizaciones. Debiendo responder a lo generado en su entorno, pudiendo solucionar fallas y entenderlas. Y esto ocasionará ser utilizado como un instrumento administrativo para la mejora de la productividad laboral (Gámez, 2007).

A su vez, la cultura organizacional, es compartida por un grupo de personas que poseen valores, creencias, actitudes y conductas en similitud (Gámez, 2007). En términos

generales, la organización actual ha pasado por costumbres y tradiciones que han ido mejorando por la experiencia que tuvieron sus fundadores, debiendo tener éxito; por tal motivo han generado una cultura original dentro de la organización. En tal sentido poseen la visión de las actitudes que se deberá imponer a sus integrantes para generar un impacto mayor (Robbins, 2004).

Cabe recalcar que la cultura organizacional son los resultados de la experiencia compartida por los integrantes que la conforman, debiendo ser totalmente funcional la cual trabajará con estrategia creando además la identidad de la organización, de lo contrario provoca efectos negativos en el desempeño, provocando potenciales pérdidas para la empresa. (Rodríguez, 2009) Asimismo, reúne características que hacen resaltar a las empresas de entre otras, siendo así un elemento importante para su competitividad y productividad, generando el intercambio de ideas de sus colaboradores creando finalmente un agradable clima del equipo que conforma la empresa (Cújar, Ramos, Hernández y López, 2013).

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

El sistema de gestión y salud en el trabajo, es una herramienta esencial que permite la interrelación de toda la organización, logrando la prevención de riesgos laborales, además de la mejora continua y generando mejoras en el proceso y por tanto la empresa (Carvajal & Molano, 2012). El grupo de Proyectos OHSAS, indica que el SG-SST, parte del sistema de gestión para evaluar y aplicar una política de seguridad y salud, gestionando los riesgos ocupacionales. Relacionando elementos para la elaboración y cumplimiento de objetivos. Desde el planeamiento, análisis de riesgo, generación de objetivos, procedimientos, procesos y recursos (OHSAS, 2007).

El SG-SST, es utilizado en la toma de decisiones de toda empresa además de la vida diaria. Su aplicación se basa en normas y resultados referidos a SST, proporcionando un proceso de evaluación y mejora con los resultados en la prevención de incidentes y accidentes. Debiendo ser supervisado todo proceso para la evolución y realización de la gestión eficaz. Siendo además adaptable al cambio interna, como externamente (OIT, 2011).

Según normativa peruana, el empleador debe acoger un sistema de gestión en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, según los lineamientos de normas internacionales y nacionales (MINTRA, 2011).

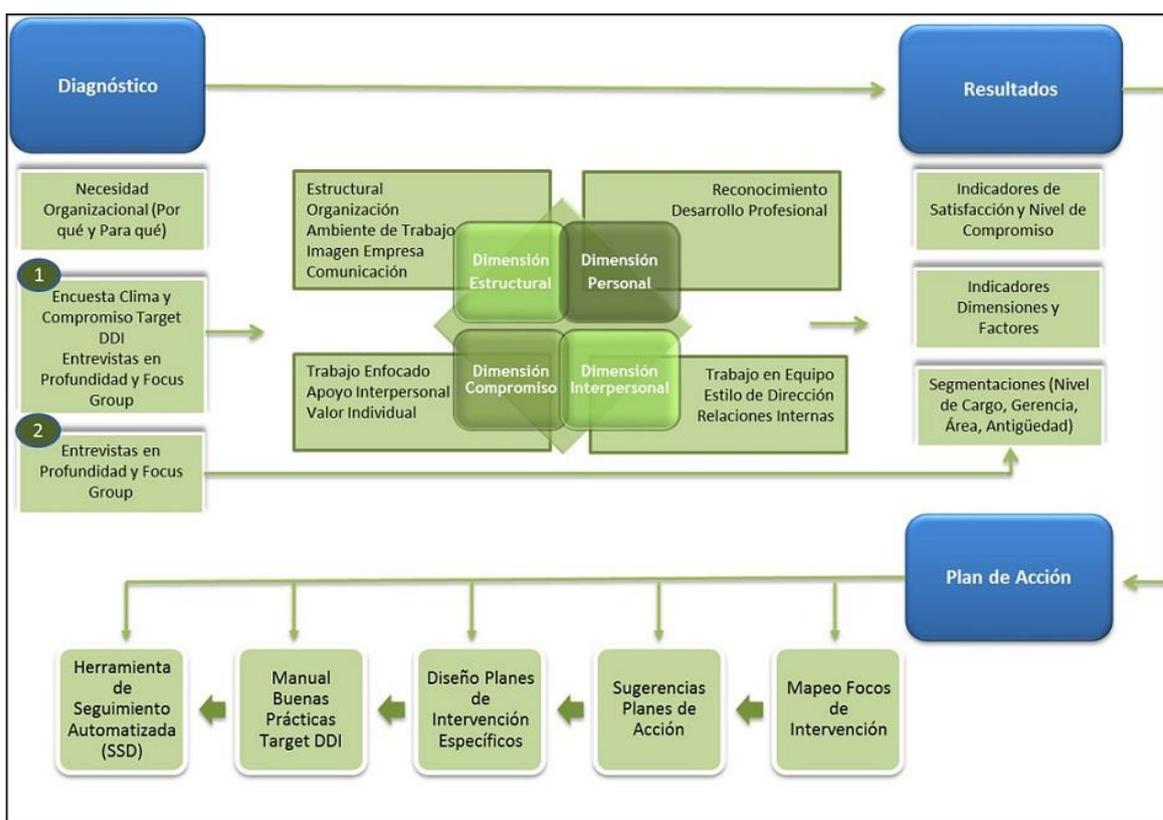


Figura 13. Interrelación: cultura, compromiso organizacional y Sistema de gestión Fuente: Target DDI, 2018

CAPITULO III

MÉTODO

3.1 Sintagma

La investigación en estudio se fundamenta en el sintagma holístico, permitiendo realizar el diagnóstico necesario a fin de lograr la propuesta de estudio.

La investigación holística trabaja en el desarrollo y ejecución de los objetivos y no solo en el resultado final, utilizando diversas técnicas de investigación pudiendo ser cualitativas y cuantitativas, en relación con la esencia de la investigación (Hurtado, 1998) Cada etapa contiene las características esenciales que lo componen, cada holotipo investigado comprende el modelo de Ciclo Holístico ofreciendo la metodología necesaria al investigador (Hurtado, 1998)

3.2 Enfoque

La presente investigación trabajará bajo el enfoque mixto, debido a que conlleva un conjunto de parámetros a analizar, además se trabajará con los métodos de investigación cualitativo y cuantitativo.

El enfoque mixto es la combinación de lo cuantitativo y cualitativo, usados para responder el planteamiento del problema (Tashakkori, 2003)

3.3 Tipo, nivel y método

La finalidad de la investigación es proyectiva, porque otorga lineamientos en cuanto a los pasos a seguir.

La investigación proyectiva busca soluciones ocupándose de forma segura y adecuada el cumplimiento del fin de la investigación (Córdoba y Monsalve, 2011)

3.4 Categorías y subcategorías apriorísticas

Tabla 1

Matriz de la categoría problema: Productividad Laboral

Sub Categoría	Indicadores	Sub categorías emergentes
Eficiencia	Cumplimiento Disposición de recursos	
Eficacia	Satisfacción del cliente Capacidad de solución	
Absentismo laboral	Inasistencias por enfermedad Ausencia por accidentes laboral	Cultura organizacional
Ambiente laboral	Condiciones seguras de trabajo Agradable ambiente laboral	Compromiso laboral
Satisfacción laboral	Satisfacción del personal Sistemas de organización Motivación del trabajador	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Capacitación laboral	Nivel de conocimiento Habilidades	
Seguridad laboral	Riesgo Seguro de trabajo	

Fuente: elaboración propia

3.5 Población, muestra y unidades informantes

La población del presente trabajo de investigación es 19 individuos que laboran en la empresa químico-industrial. Considerando:

Muestra cuantitativa: 17 colaboradores siendo su unidad de informante, los operarios.

Muestra cualitativa: 3 colaboradores, siendo su unidad de informante; entre la gerencia y supervisores.

El conjunto global en relación al ámbito de estudio es la población (Lepkowski, 2008) mientras que el muestreo por conveniencia es utilizado cuando se desea elegir a los sujetos que se encuentren y no se puede estimar un número apropiado (Mendieta, 2015).

Asimismo la muestra cualitativa son las no probabilísticas o dirigidas, conocidas también como guiadas por un propósito, dependiendo de las características de la investigación (Ragin *et al* 2013).

Por otro lado, “Los informantes son los sujetos, objeto de estudio, las personas que harán parte de la investigación” (Mendieta, 2015, p. 1148).

3.6 Técnicas e instrumentos para la recopilación de datos

En la investigación de estudio se trabajara con encuesta y entrevista, donde se recabara la información pertinente al tema que se está abarcando.

Encuesta

La encuesta es un procedimiento donde se recaba información de individuos para una medición de estudio (Díaz de Rada, 2009) donde se usara un instrumento llamado cuestionario. El cuestionario es un conjunto de preguntas para la medición de las variables de estudio (Hernández, 2014).

Para esta investigación el cuestionario se encontrará conformado por 37 preguntas distribuidas de las 7 sub-categorías relacionadas con la categoría problema. Con una categorización de escala de Likert, la cual fue definida en el marco teórico respectivamente. Nuestro cuestionario se encontrará connotado para que el encuestado indique su conformidad con los enunciados bajo la siguiente escala: 1) totalmente en desacuerdo, 2) en desacuerdo, 3) indiferente, 4) de acuerdo 5) muy de acuerdo.

Entrevista

La entrevista es aplicada por un entrevistador debidamente entrenado, donde preguntara y anotara las respuestas (Hernández, 2014). Además para su aplicación efectiva se deberá trabajar con una guía de entrevista.

La guía de entrevista, debe ser semiestructurada, por tanto estará conformada por preguntas agrupadas según el tema a analizar. Para garantizar el éxito en la entrevista, es importante buscar un ambiente agradable, realizando una grabación de la sesión con el entrevistado previamente con su consentimiento, donde en el entrevistador debe ser totalmente receptivo (Martínez, 1998).

Para esta investigación, se formula 07 preguntas, donde cada pregunta pertenece a cada sub-categoría de la categoría problema.

Validez del instrumento

Tabla 2

Validación de expertos del instrumento cuantitativo para medir la percepción de productividad laboral

Nº	Nombre del experto	Cargo/ocupación	Grado	Criterio de evaluación
1	Alfredo Marino Ramos Muñoz	Gerente Consultor	Magister	Aplicable
2	Lourdes Benjamina Valencia Mendoza	Gerente General	Ingeniera colegiada	Aplicable
3	Rafael Félix Ramos Cáceres	Coordinador de carrera	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento

Para evaluar la confiabilidad del instrumento se trabajó con el Alfa de Cronbach, el cual es un mide la fiabilidad, donde se demostrará la correlación existente y su consistencia de los ítems evaluados.

Tabla 3

Valoración del Alfa de Cronbach

Valor de Alfa de Cronbach	Interpretación
>.9	Es excelente
>.8	Es bueno
>.7	Es aceptable
>.6	Es cuestionable
>.5	Es pobre
<.5	Es inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

Para el instrumento elaborado, se obtuvo 0.896, considerándose como bueno.

3.7. Procedimiento para recopilar datos

Para la investigación se realizará una evaluación del marco teórico, antecedentes y conceptos mediante el uso de material bibliográfico sobre temas similares que ayuden a fundamentar la categoría problema, sub-categorías y posteriormente las categoría emergente de solución.

Seguidamente se procede con la elaboración de la encuesta y entrevista, las cuales han sido evaluadas y validadas para su aplicación posterior.

La encuesta, fue realizada mediante el uso de un cuestionario el cual fue aplicado a 17 colaboradores de la empresa de estudio, por ser la parte productiva. Mientras que la entrevista, fue aplicada mediante la ficha de entrevista y fue respondida por el gerente general y 02 jefes de área. Cabe señalar que el jefe del área de producción y de ingeniería también fue consultado con el cuestionario por pertenecer a un área operativa. En tanto la gerencia, solo fue consultada con la entrevista.

3.8 Análisis de datos

Para la encuesta, los resultados se analizará mediante la tabla de distribución de frecuencias y de la entrevista, se trabajará con la triangulación de método.

La distribución de frecuencias, es una tabla donde se observan las respuestas de las categorías de las variables a analizar (Díaz de Rada, 2009), posteriormente para el análisis de los puntos críticos se ha trabajado con el diagrama de Pareto, el cual considera solo el 20% de la problemática en general debido a que según Juran (1941) indicó que el 80% de los problemas es consecuencia del 20% de las causas, el cual fue denominado el principio de Pareto. Resaltando que el 80% restante igual no deben ignorarse totalmente.

Por otra parte la triangulación es el cruce de información cuantitativo y cualitativo para el análisis y propuestas de la investigación (Benavides y Gómez, 2005).

CAPITULO IV

EMPRESA

4.1 Descripción de la empresa

La empresa químico industrial de estudio, se encuentra en la categoría de pequeña empresa, puesto que cuenta con 19 miembros en total. Se encuentra en el rubro de tratamiento de aguas industrial, con 10 años en el mercado nacional.

El tratamiento de aguas industrial, conlleva a un sinnúmero de equipos de tratamiento según el uso que se da en la industria en general. Esto debido a que el sustrato donde se obtiene es diferente según la zonificación y según el régimen bajo el que trabajan, es decir agua potable o agua de subsuelo. La industria farmacéutica, son los clientes más exigentes en cuanto a la calidad de agua que usaran durante sus procesos, es por eso que cuentan con plantas de tratamiento donde su mantenimiento requiere el uso de algunos productos químicos de uso comercial pudiendo ser estos los IQBF (insumos químicos bienes fiscalizados), como ácido clorhídrico 30%, hipoclorito de sodio al 10%, carbonato de sodio, además de amoníaco entre otros insumos químicamente puros, los cuales son usados para los respectivos análisis de control de calidad.

4.2 Marco legal de la empresa

Misión

Somos una empresa que opera en el sector Industrial que busca satisfacer los requerimientos de la industria peruana en la obtención de agua idónea para sus procesos por medio de la exigencia en el control de calidad de nuestro trabajo y el servicio post-venta como valor agregado”

Visión

“Convertirnos en la mejor y más eficiente empresa reconocida a nivel nacional logrando la fidelidad de nuestros clientes, donde nuestro personal se sienta motivado y orgulloso de pertenecer a nuestra familia”.

Organigrama de la empresa

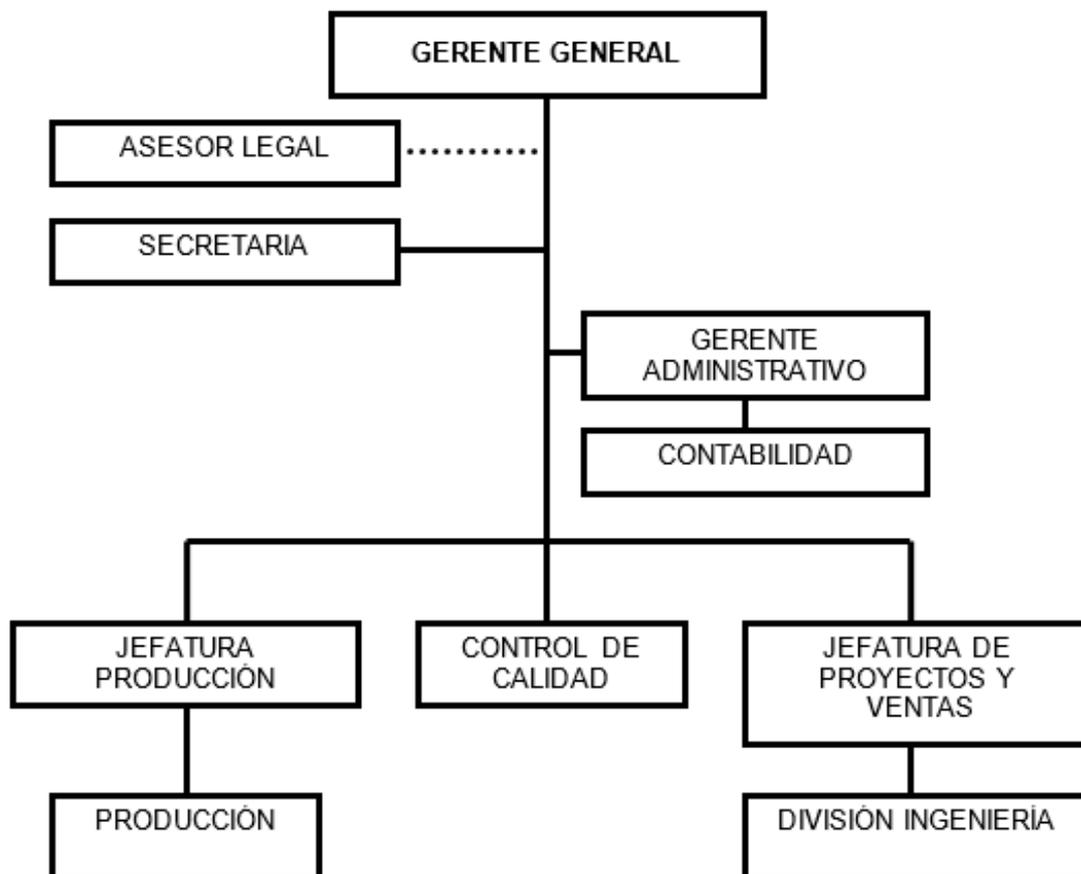


Figura 14. Organigrama. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

Actividad económica de la empresa

Actividad	Productos químico	Concentración	Ente regulador
Comercialización IQBF	Ácido clorhídrico 30%	30-31.5%	SUNAT
	Hipoclorito de sodio 10%	10-10.5%	
	Carbonato de sodio	59%	
	Ácido Nítrico Ind.	53%	
	Ácido Nítrico QP	68%	
	Ácido Clorhídrico QP	37%	
	Ácido Sulfúrico QP	98%	
	Hidróxido de amonio	28-30%	
Servicio de mantenimiento	Cloruro de amoniaco	100%	
	Quivasin-AD	31-32%	
	Quivasin-R	30-31%	
	Regenerante catiónico	29-30%	
	Quivaclor-80	7.9%	
Otros	Quivaregen-10	9.9%	MI PRODUCE
	Alcohol Metílico	90-99%	
	Alcohol Etílico	98%	

Fuente: elaboración propia

Los productos químicos de comercialización son atendidos en cilindros de 200 K, mientras que los productos usados en los servicios de mantenimiento poseen presentación de 20 K, 30 K y 50 K y los químicos de venta para control de calidad son atendidos en envases de 1 L, 0.5 L y 0.10 L.

Descripción de la materia prima más importante

Ácido clorhídrico 33%, químicamente conocido como HCl y un pH muy ácido (0-1). Totalmente corrosivo posee vapores volátiles, muy dañino para el ser humano pudiendo provocar terribles quemaduras a los ojos, piel y membranas mucosas; al inhalar sus vapores provoca irritación del tracto respiratorio hasta edema pulmonar, al ser expuesto en corto plazo.

Hipoclorito de sodio 10%, posee la fórmula química NaClO siendo un elemento muy oxidante. Además sufre de descomposición lenta siendo inestable y corrosivo pudiendo ocasionar frente al contacto directo, irritación ocular, quemaduras gástricas; reacción violenta con algunos elementos químicos desinfectantes así como reacción tóxica con amoníaco y ácidos.

Hidróxido de amonio, con fórmula química NH₃, siendo una solución incolora con un muy característico olor acre. Es considerada una sustancia extremadamente peligrosa para la salud, por su alto grado corrosivo e irritación frente a su exposición de la nariz, garganta y ojos llegando a ocasionar un edema pulmonar.

4.3 Actividad económica de la empresa

La empresa se dedica a la comercialización de productos químicos para tratamiento de aguas industriales.

4.4 Información tributaria de la empresa

La empresa químico industrial investigada se encuentra como empresa individual responsabilidad limitada (E.I.R.L.).

4.5 Información económica y financiera de la empresa

La empresa químico industrial de estudio se reserva de proporcionar información sobre la gestión económica y financiera.

4.6 Proyectos actuales

Existe reserva de información por parte de la empresa.

4.7 Perspectiva empresarial

Existe reserva de información por parte de la empresa.

CAPITULO V
TRABAJO DE CAMPO

5.1 Resultados cuantitativos

5.1.1 Productividad laboral

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría Eficiencia de una empresa químico industrial, Lima, 2018

Ítem	Totalmente desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Considero que el nivel de cumplimiento de las entregas de los pedidos de clientes siempre fue eficiente	1	5.88	7	41.18	6	35.29	3	17.65	0	0.00
2. Siempre se cumplió con la fecha de entrega acordada con el cliente	4	23.53	7	41.18	5	29.41	1	5.88	0	0.00
3. Siempre se tiene disposición de los recursos necesarios para la preparación de productos	2	11.76	10	58.82	2	11.76	3	17.65	0	0.00
4. La solicitud de los recursos (insumos) para la producción se realiza con anticipación	2	11.76	4	23.53	6	35.29	5	29.41	0	0.00

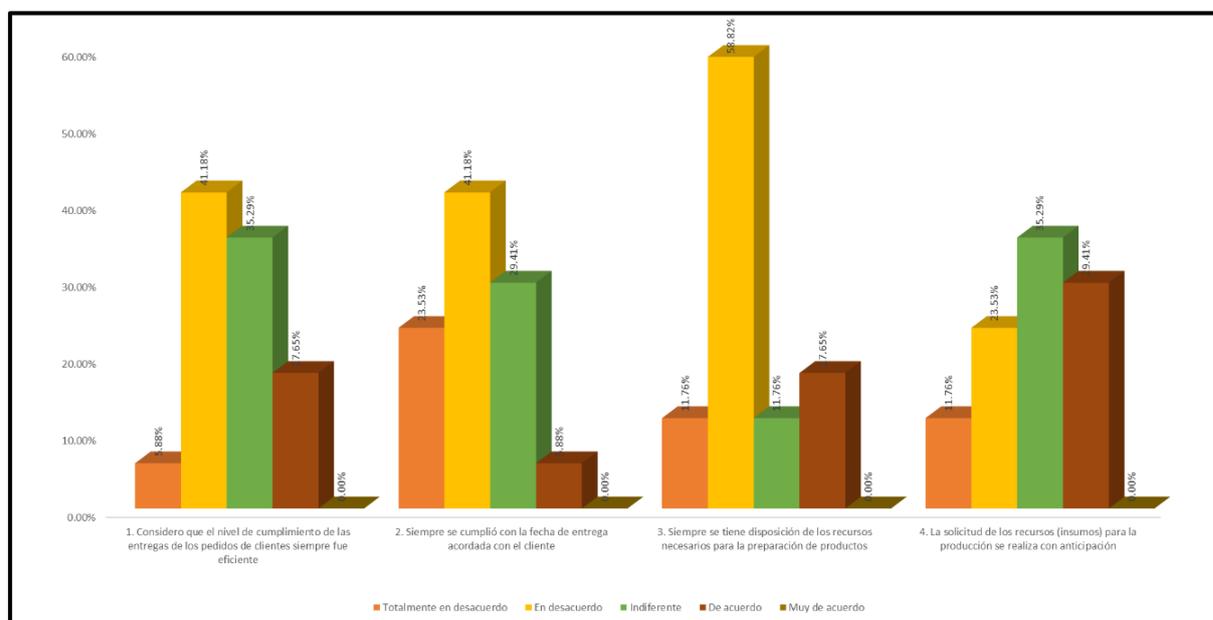


Figura 15. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría eficiencia de una empresa químico industrial, Lima, 2018

De la tabla 5 y la figura 15, se encuentra que frente al enunciado 1. *Considera que el nivel de cumplimiento de las entregas de los pedidos de clientes siempre fue eficiente*, un 41.18% manifiestan que están en desacuerdo y un 0% muy de acuerdo. Del mismo modo sucede para el enunciado 2. *Siempre se cumplió con la fecha de entrega acordada con el cliente. En el enunciado 3. Siempre se tiene disposición de los recursos necesarios para la preparación de productos*, un 58.82% está en desacuerdo y un 0% Muy de acuerdo; y para el enunciado 4. *La solicitud de los recursos (insumos) para la producción se realiza con anticipación*, un 35.29% se encuentra indiferente (no sabe no opina) y un 0% se encuentra muy de acuerdo. Por los valores obtenidos se puede constatar que los colaboradores no están muy de acuerdo con a la eficiencia de la empresa. Esto se puede corroborar en las debilidades que poseen en cuanto a la entrega de pedidos, cumplimiento de la fecha programada con los clientes, además no se posee disposición de recursos y tampoco se prevé con anticipación; los últimos indicadores son pieza fundamental para garantizar la eficiencia en cuanto a la productividad laboral de la empresa.

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría eficacia de una empresa químico industrial, Lima, 2018

Item	Totalmente desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	5. Considero que el grado de satisfacción del cliente por la atención de productos solicitados es muy alta	0	0.00	7	41.18	5	29.41	4	23.53	1
6. Trabajo con un plan de contingencia proporcionado por la empresa	5	29.41	8	47.06	3	17.65	0	0.00	1	5.88
7. Poseo capacidad de solución frente a algún inconveniente en la preparación de los productos	6	35.29	2	11.76	6	35.29	2	11.76	1	5.88

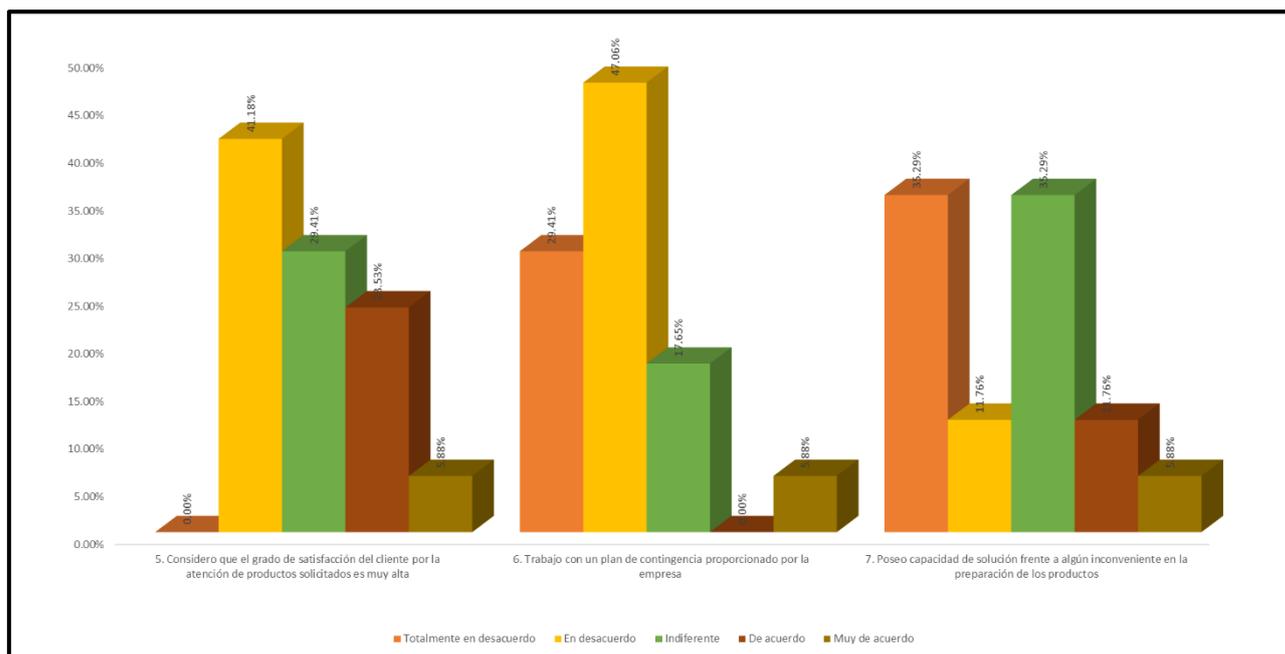


Figura 16. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría eficacia de una empresa químico industrial, Lima, 2018

De la tabla 6 y figura 16, para el enunciado 5. *Considero que el grado de satisfacción del cliente por la atención de productos solicitados es muy alta*, un 41.18% manifiesta que se encuentra en desacuerdo mientras que un 0% totalmente desacuerdo. Para el enunciado 6. *Trabajo con un plan de contingencia proporcionado por la empresa*, un 47.06% se encuentra en desacuerdo y 0% de acuerdo. En el enunciado 7. *Poseo capacidad de solución frente a algún inconveniente en la preparación de los productos*, un 35.29% se encuentra totalmente desacuerdo y también indiferente, mientras que solo un 5.88% indica que está muy de acuerdo.

Según los valores obtenidos los colaboradores incurren en desacuerdo en cuanto a la satisfacción del cliente y plan de contingencia proporcionado por la empresa, pero lo más resaltante es que un porcentaje considerable se encuentra indiferente frente la capacidad de solución frente a algún inconveniente durante la producción. Este último porcentaje es

preocupante ya que indica que el personal no es consciente y no tiene la capacidad suficiente para la solución.

Tabla 7

Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría absentismo laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018

Ítem	Totalmente desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. Considero que el ausentismo del personal no afecta notablemente a la producción laboral de la empresa	7	41.18	3	17.65	0	0.00	3	17.65	4	23.53
9. Nunca he tenido inasistencias por enfermedad en el centro laboral	4	23.53	9	52.94	1	5.88	2	11.76	1	5.88
10. Al faltar por enfermedad, la empresa cuenta con personal capacitado de reemplazo para la ejecución de mis funciones	2	11.76	8	47.06	3	17.65	2	11.76	2	11.76
11. Nunca ha ocurrido algún accidente laboral en la empresa	3	17.65	8	47.06	3	17.65	2	11.76	1	5.88
12. El tiempo de ausencia por accidente laboral no ha sido más de un día	1	5.88	4	23.53	2	11.76	8	47.06	2	11.76
13. Creo que la ausencia de personal por algún accidente laboral ocurrido nunca hubiera podido ser evitado	5	29.41	6	35.29	3	17.65	3	17.65	0	0.00

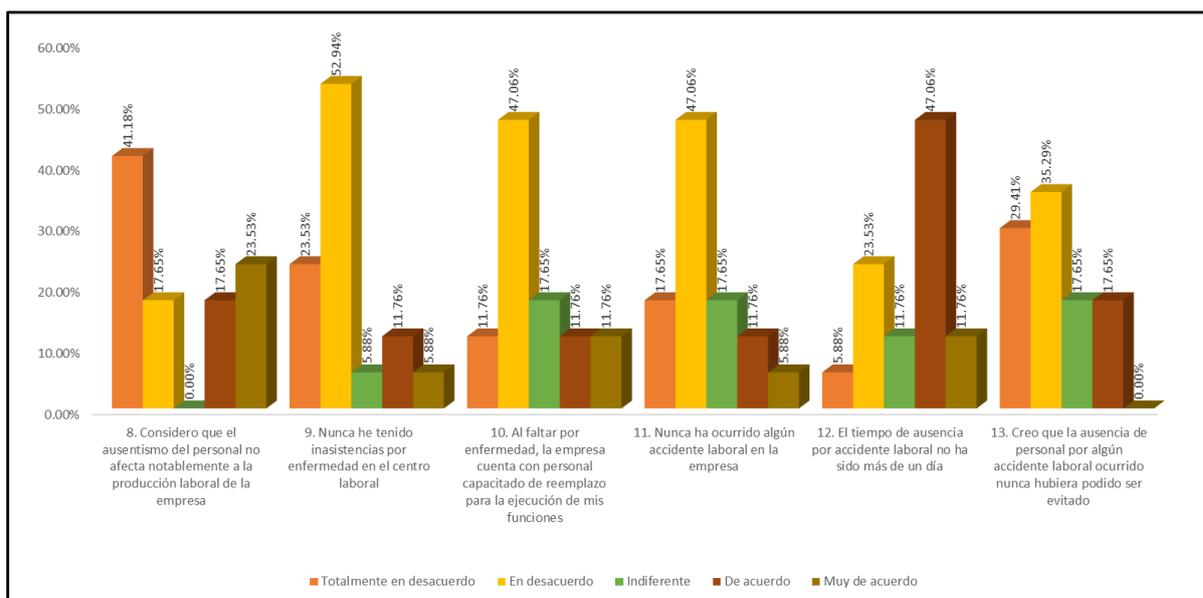


Figura 17. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría absentismo laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018

De la tabla 7 y figura 17, del enunciado 8. *Considero que el ausentismo del personal no afecta notablemente a la producción laboral de la empresa*, donde un 41.18% está totalmente en desacuerdo y un 0% se encuentra indiferente. Para el enunciado 9. *Nunca he tenido inasistencias por enfermedad en el centro laboral*, un 52.94% manifiesta que se encuentra en desacuerdo, es decir alguna vez ha faltado a su centro laboral por tema laboral; y un 5.88% es indiferente y muy de acuerdo. Frente al enunciado 10. *Al faltar por enfermedad, la empresa cuenta con personal capacitado de reemplazo para la ejecución de mis funciones*, un 47.06% se encuentra en desacuerdo y un 11.76% manifiestan totalmente desacuerdo, indiferente y muy de acuerdo. Para el enunciado 11. *Nunca ha ocurrido algún accidente laboral en la empresa*, un 47.06% manifiesta que se encuentra en desacuerdo y un 5.88% muy de acuerdo. En el enunciado 12. *El tiempo de ausencia por accidente laboral no ha sido más de un día*, un 47.06% indica que se encuentra de acuerdo, mientras que un 5.88% totalmente desacuerdo. Y para el enunciado 13. *Creo que la ausencia de personal por algún accidente laboral ocurrido nunca hubiera podido ser evitado*, un 35.29% refiere que se

encuentra en desacuerdo, es decir el accidente ocurrido pudo evitarse; y un 0% se encuentra muy de acuerdo.

Por los resultados obtenidos se puede resaltar que el personal no cree que la ausencia de personal influya en la producción laboral, pero se han presentado ausencias por enfermedades o accidente laboral, pudiendo evitarse tales eventos.

Tabla 8

Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría clima laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018

Ítem	Totalmente desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. La empresa cumple con brindar condiciones seguras para la ejecución de mis funciones	1	5.88	9	52.94	3	17.65	3	17.65	1	5.88
15. La empresa nos brinda condiciones seguras de trabajo en todas las áreas que la conforman	0	0.00	10	58.82	2	11.76	4	23.53	1	5.88
16. El ambiente laboral es agradable en mi puesto de trabajo	1	5.88	3	17.65	5	29.41	7	41.18	1	5.88
17. La empresa posee un ambiente laboral armonioso en toda la organización y existe total integración	1	5.88	7	41.18	9	52.94	0	0.00	0	0.00

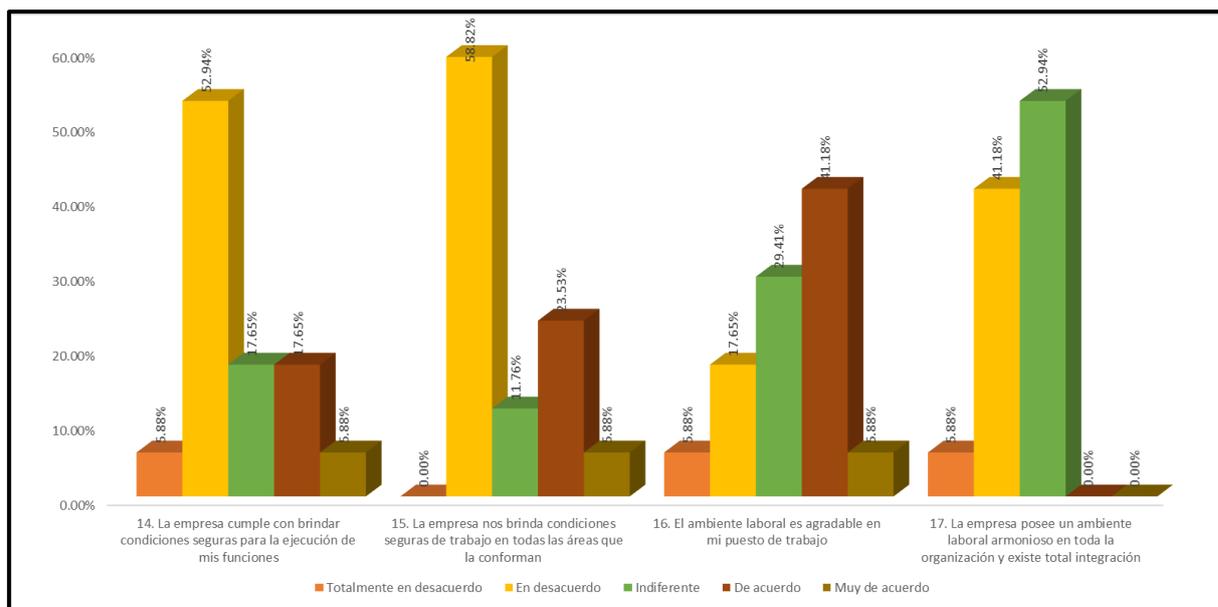


Figura 18. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría clima laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018

De la tabla 8 y figura 18, referente al enunciado 14. *La empresa cumple con brindar condiciones seguras para la ejecución de mis funciones*, un 52.94% está en desacuerdo y un 5.88% manifiesta que está en total desacuerdo y muy de acuerdo. Para el enunciado 15. *La empresa nos brinda condiciones seguras de trabajo en todas las áreas que la conforman*, un 58.82% manifiesta que se encuentra en desacuerdo y un 0% totalmente desacuerdo. En el enunciado 16. *El ambiente laboral es agradable en mi puesto de trabajo*, se puede observar que el 41.18% está de acuerdo y un 5.88% totalmente desacuerdo muy de acuerdo. Mientras que para el enunciado 17. *La empresa posee un ambiente laboral armonioso en toda la organización y existe total integración*, un 52.94% manifiesta su indiferencia y un 0% se encuentra de acuerdo y muy de acuerdo.

De los resultados obtenidos podemos resaltar que el clima laboral dentro de la organización no es agradable considerando además deficiencia de condiciones seguras. Además, cabe señalar que un alto porcentaje se encuentra indiferente frente al ambiente laboral dentro de la organización.

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría satisfacción laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018

Item	Totalmente desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18. Mi nivel de satisfacción laboral dentro de la empresa es alto	1	5.88	7	41.18	7	41.18	2	11.76	0	0.00
19. La empresa siempre me reconoce y felicita cuando realizo un buen desempeño laboral	1	5.88	7	41.18	6	35.29	3	17.65	0	0.00
20. Los trabajos que realizo dentro de la empresa siempre están bien definidos y organizados	2	11.76	9	52.94	2	11.76	3	17.65	1	5.88
21. Me encuentro bien informado respecto al organigrama y manual de funciones de la empresa	8	47.06	4	23.53	5	29.41	0	0.00	0	0.00
22. Siempre he trabajado con orden y bajo un procedimiento proporcionado por la empresa	4	23.53	7	41.18	5	29.41	1	5.88	0	0.00
23. Considero que la motivación laboral no influye en mi productividad laboral	5	29.41	4	23.53	2	11.76	5	29.41	1	5.88
24. La empresa siempre se preocupa por motivarme laboralmente durante todo el año	1	5.88	9	52.94	5	29.41	2	11.76	0	0.00
25. Me encuentro muy motivado para trabajar en la empresa	3	17.65	10	58.82	3	17.65	1	5.88	0	0.00

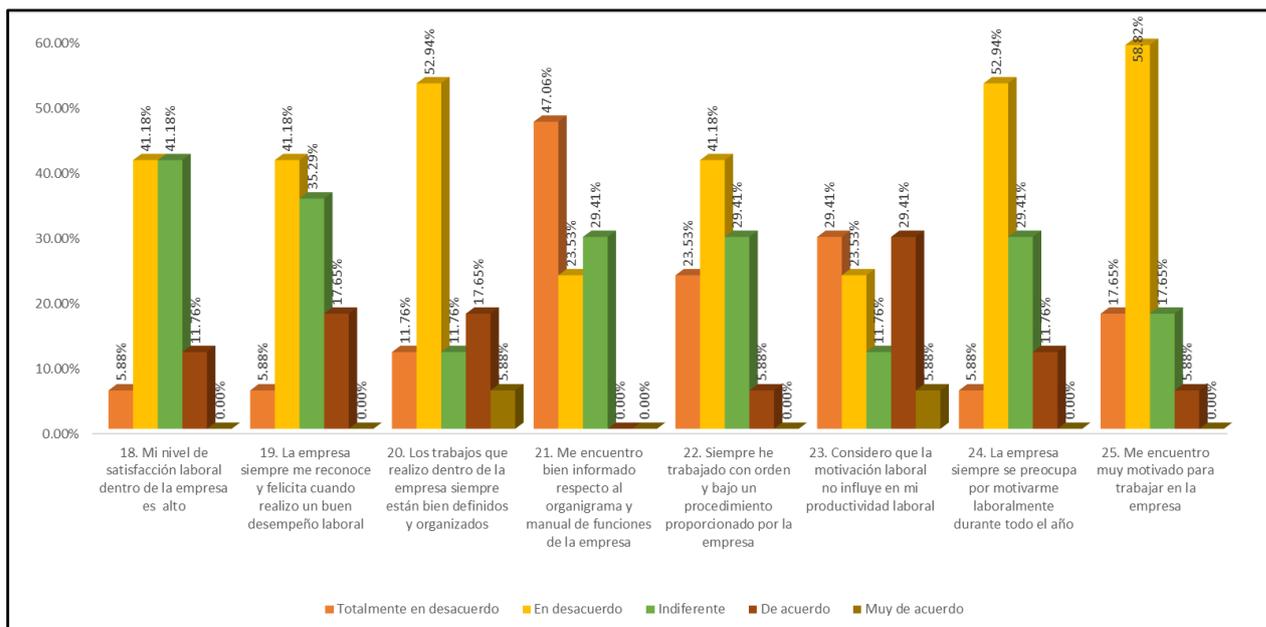


Figura 19. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría clima laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018

En la tabla 9 y figura 19, para el enunciado 18. *Mi nivel de satisfacción laboral dentro de la empresa es alto*, un 41.18% está en desacuerdo e indiferente y un 0% se encuentra muy de acuerdo. En el enunciado 19. *La empresa siempre me reconoce y felicita cuando realizo un buen desempeño laboral*, un 41.18% se encuentra en desacuerdo y un 0% muy de acuerdo. Para el enunciado 20. *Los trabajos que realizo dentro de la empresa siempre están bien definidos y organizados*, el 52.94% se encuentra en desacuerdo y solo un 5.88% muy de acuerdo. En el enunciado 21. *Me encuentro bien informado respecto al organigrama y manual de funciones de la empresa*, el 47.06% indica que está totalmente en desacuerdo y un 0% muy de acuerdo. En el caso del enunciado 22. *Siempre he trabajado con orden y bajo un procedimiento proporcionado por la empresa*, el 41.18% manifiesta su desacuerdo y un 0% se encuentra muy de acuerdo. Para el enunciado 23. *Considero que la motivación laboral no influye en mi productividad laboral*, se encontró que un 29.41% indica que se encuentra totalmente desacuerdo y de la misma manera el mismo porcentaje se encuentra de acuerdo, solo un 5.88% se encuentra muy de acuerdo. En el enunciado 24. *La empresa siempre se*

preocupa por motivarme laboralmente durante todo el año, el 52.94% manifiesta que está en desacuerdo y un 0% muy de acuerdo. Para el caso del enunciado 25. *Me encuentro muy motivado para trabajar en la empresa*, se observa que el 58.82% está en desacuerdo y un 5.88% de acuerdo y 0% totalmente desacuerdo.

De los datos obtenidos se puede constatar que el personal no posee un alto nivel de satisfacción laboral o se encuentran indiferentes, es decir solo les interesa cumplir con su trabajo. Además los colaboradores no reciben algún tipo de reconocimiento al realizar una buena labor y no cuentan con un sistema jerárquico de funciones bien definidos, considerando también que el operario trabaja con materiales peligrosos. Es indispensable contar con un procedimiento bien detallado, y existe un alto porcentaje que manifiesta que no se encuentra motivado o que la empresa no muestra preocupación por ese aspecto. Aunque existe un número considerable que se encuentra indiferente sobre el particular.

Tabla 10

Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría capacitación laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018

Item	Totalmente desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
26. Considero que la capacitación del personal no influye en la productividad laboral de la empresa	7	41.18	7	41.18	2	11.76	1	5.88	0	0.00
27. La empresa evalúa mi nivel de conocimiento de forma periódica	6	35.29	4	23.53	6	35.29	1	5.88	0	0.00
28. Afirmando que mi nivel de conocimiento no debería ser alimentado para el desarrollo de mis funciones	6	35.29	4	23.53	3	17.65	2	11.76	2	11.76
29. Poseo de habilidades necesarias para desarrollar mis funciones con éxito	1	5.88	3	17.65	6	35.29	5	29.41	2	11.76
30. Mis habilidades laborales no son necesarias para una buena productividad laboral	4	23.53	6	35.29	4	23.53	1	5.88	2	11.76

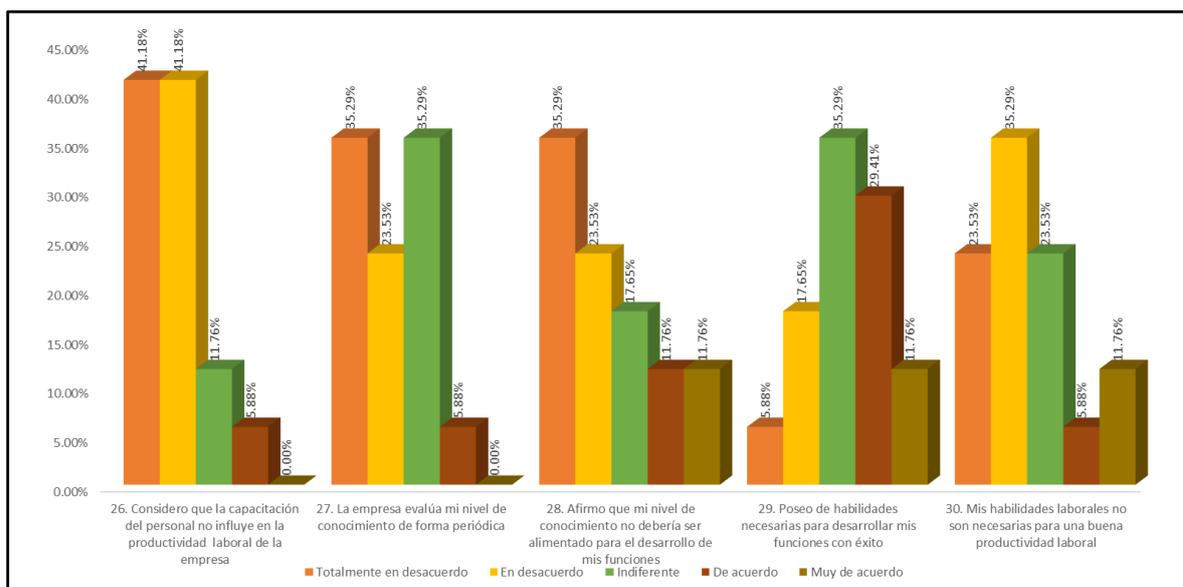


Figura 20. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría capacitación laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018

En la tabla 10 y figura 20, sobre el enunciado 26. *Considero que la capacitación del personal no influye en la productividad laboral de la empresa*, existe un 41.18% que manifiesta su total desacuerdo y desacuerdo y un 0% muy de acuerdo. En el enunciado 27. *La empresa evalúa mi nivel de conocimiento de forma periódica*, un 35.29% indica que está totalmente en desacuerdo y también indiferente y un 0% muy de acuerdo. Para el enunciado 28. *Afirmo que mi nivel de conocimiento no debería ser alimentado para el desarrollo de mis funciones*, un 35.29% se encuentra totalmente en desacuerdo y un 11.76% muy de acuerdo. En el enunciado 29. *Poseo de habilidades necesarias para desarrollar mis funciones con éxito*, el 35.29% se encuentra indiferente y mientras que un 5.88% totalmente en desacuerdo. Y para el enunciado 30. *Mis habilidades laborales no son necesarias para una buena productividad laboral*, 35.29% indica que está en desacuerdo y un 11.76% muy de acuerdo con lo indicado.

Por los resultados obtenidos un valor muy significativo manifiesta que la capacitación influye en la productividad laboral, encontrándose con un 82.36% considerando las dos alternativas: totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. Además indican que la empresa no evalúa su nivel de conocimiento, pero también se muestra un porcentaje considerable de colaboradores que se muestran indiferentes frente a este tema. Adicionalmente con respecto a las habilidades de los colaboradores existen opiniones divididas así como también indiferentes en similar cantidad.

Tabla 11

Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría seguridad laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018

Ítem	Totalmente desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
31. La empresa cumple totalmente con la seguridad laboral durante el desarrollo productivo	7	41.18	10	58.82	0	0.00	0	0.00	0	0.00
32. En el área que me desenvuelvo, no existen riesgos que afecten mi salud	7	41.18	6	35.29	1	5.88	1	5.88	2	11.76
33. Los riesgos existentes en la empresa, han sido debidamente identificados	9	52.94	0	0.00	4	23.53	3	17.65	1	5.88
34. Conozco todos los riesgos a los cuales estoy expuesto	7	41.18	3	17.65	1	5.88	6	35.29	0	0.00
35. Considero que todo trabajador debe contar con un seguro de trabajo, indistintamente la función que desempeñe	2	11.76	0	0.00	5	29.41	7	41.18	3	17.65
36. Contamos con un supervisor o comité de seguridad que vela por su integridad y salud física	13	76.47	1	5.88	0	0.00	3	17.65	0	0.00
37. Al ingresar a trabajar, me realizaron examen médico ocupacional	11	64.71	1	5.88	4	23.53	0	0.00	1	5.88

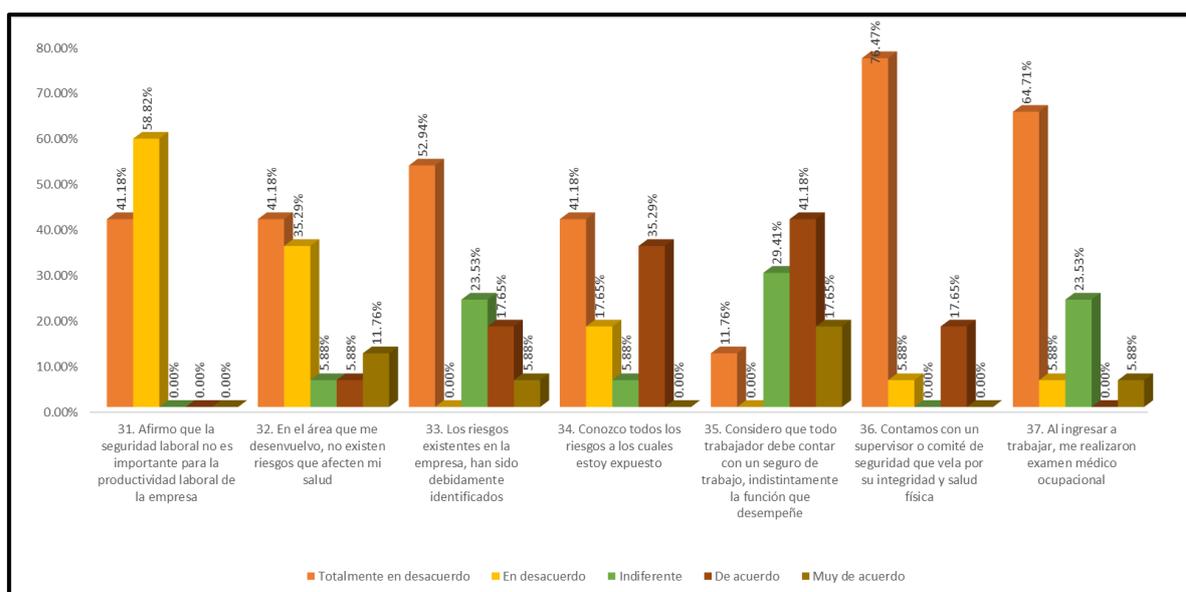


Figura 21. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la sub categoría seguridad laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018

De la tabla 11 y figura 21, para el enunciado 31. *La empresa cumple totalmente con la seguridad laboral durante el desarrollo productivo*, un 58.82% se encuentra en desacuerdo y el 41.18% restante totalmente en desacuerdo. Sobre el enunciado 32. *En el área que me desenvuelvo, no existen riesgos que afecten mi salud*, el 41.18% está totalmente en desacuerdo y un 5.88% es indiferente y también está de acuerdo. Para el enunciado 33. *Los riesgos existentes en la empresa, han sido debidamente identificados*, el 52.94% manifiesta totalmente desacuerdo y solo un 5.88% muy de acuerdo. Del enunciado 34. *Conozco todos los riesgos a los cuales estoy expuesto*, el 41.18% se encuentra totalmente en desacuerdo pero existe un 35.29% que está de acuerdo. En el enunciado 35. *Considero que todo trabajador debe contar con un seguro de trabajo*, indistintamente de la función que desempeñe, el 41.18% se encuentra de acuerdo y un 11.76% indica totalmente en desacuerdo pero además existe un 29.41% manifiesta su indiferencia. Para el enunciado 36. *Contamos con un supervisor o comité de seguridad que vela por su integridad y salud física*, se muestra que un 76.47% están totalmente en desacuerdo y un 17.65% indica de acuerdo. En el

enunciado 37. *Al ingresar a trabajar, me realizaron examen médico ocupacional*, el 64.71% se muestra totalmente en desacuerdo y solo un 5.88% muy de acuerdo pero además se muestra que un 23.53% se encuentra indiferente.

Para esta subcategoría de seguridad laboral, se muestra claramente la total disconformidad con aspectos básicos que debería contar la empresa respecto a sus colaboradores, siendo además rescatable y preocupante que existe un número considerable de indiferencia por parte del personal con respecto a este tema.

Tabla 12

Pareto de la categoría productividad laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018

Item	Problema	%	Acumulado	20.00%
34. Conozco todos los riesgos a los cuales estoy expuesto	20%	3.41	3.41%	17
21. Me encuentro bien informado respecto al organigrama y manual de funciones de la empresa	20%	6.81	3.41%	17
31. La empresa cumple totalmente con la seguridad laboral durante el desarrollo productivo	20%	10.22	3.41%	17
2. Se cumplió con la fecha de entrega acordada con el cliente	20%	13.43	3.21%	16
6. Trabajo con un plan de contingencia proporcionado por la empresa	20%	16.63	3.21%	16
22. Siempre he trabajado con orden y bajo un procedimiento proporcionado por la empresa	20%	19.84	3.21%	16
25. Me encuentro muy motivado para trabajar en la empresa	20%	23.05	3.21%	16
26. Considero que la capacitación del personal no influye en la productividad laboral de la empresa	20%	26.25	3.21%	16
27. La empresa evalúa mi nivel de conocimiento de forma periódica	20%	29.46	3.21%	16
37. Al ingresar a trabajar, me realizaron examen médico ocupacional	20%	32.67	3.21%	16
18. Mi nivel de satisfacción laboral dentro de la empresa es alto	20%	35.67	3.01%	15
24. La empresa siempre se preocupa por motivarme laboralmente durante todo el año	20%	38.68	3.01%	15
1. Considero que el nivel de cumplimiento de las entregas de los pedidos de clientes siempre fue eficiente	20%	41.48	2.81%	14

3. Siempre se tiene disposición de los recursos necesarios para la preparación de productos	20%	44.29	2.81%	14
7. Poseo capacidad de solución frente a algún inconveniente en la preparación de los productos	20%	47.09	2.81%	14
9. Nunca he tenido inasistencias por enfermedad en el centro laboral	20%	49.90	2.81%	14
11. Nunca ha ocurrido algún accidente laboral en la empresa	20%	52.71	2.81%	14
13. Creo que la ausencia de personal por algún accidente laboral ocurrido nunca hubiera podido ser evitado	20%	55.51	2.81%	14
19. La empresa siempre me reconoce y felicita cuando realizo un buen desempeño laboral	20%	58.32	2.81%	14
30. Mis habilidades laborales no son necesarias para una buena productividad laboral	20%	61.12	2.81%	14
32. En el área que me desenvuelvo, no existen riesgos que afecten mi salud	20%	63.93	2.81%	14
36. Contamos con un supervisor o comité de seguridad que vela por su integridad y salud física	20%	66.73	2.81%	14
10. Al faltar por enfermedad, la empresa cuenta con personal capacitado de reemplazo para la ejecución de mis funciones	20%	69.34	2.61%	13
14. La empresa cumple con brindar condiciones seguras para la ejecución de mis funciones	20%	71.94	2.61%	13
20. Los trabajos que realizo dentro de la empresa siempre están bien definidos y organizados	20%	74.55	2.61%	13
28. Afirmo que mi nivel de conocimiento no debería ser alimentado para el desarrollo de mis funciones	20%	77.15	2.61%	13
35. Considero que todo trabajador debe contar con un seguro de trabajo, indistintamente la función que desempeñe	20%	79.76	2.61%	13
4. La solicitud de los recursos (insumos) para la producción se realiza con anticipación	20%	82.16	2.40%	12
5. Considero que el grado de satisfacción del cliente por la atención de productos solicitados es muy alta	20%	84.57	2.40%	12
15. La empresa nos brinda condiciones seguras de trabajo en todas las áreas que la conforman	20%	86.97	2.40%	12
23. Considero que la motivación laboral no influye en mi productividad laboral	20%	89.18	2.20%	11
17. La empresa posee un ambiente laboral armonioso en toda la organización y existe total integración	20%	91.38	2.20%	11
8. Considero que el ausentismo del personal no afecta notablemente a la producción laboral de la empresa	20%	93.39	2.00%	10
29. Poseo de habilidades necesarias para desarrollar mis funciones con éxito	20%	95.39	2.00%	10
16. El ambiente laboral es agradable en mi puesto de trabajo	20%	97.19	1.80%	9
12. El tiempo de ausencia por accidente laboral no ha sido más de un día	20%	98.60	1.40%	7
35. Considero que todo trabajador debe contar con un seguro de trabajo, indistintamente la función que desempeñe	20%	100.00	1.40%	7

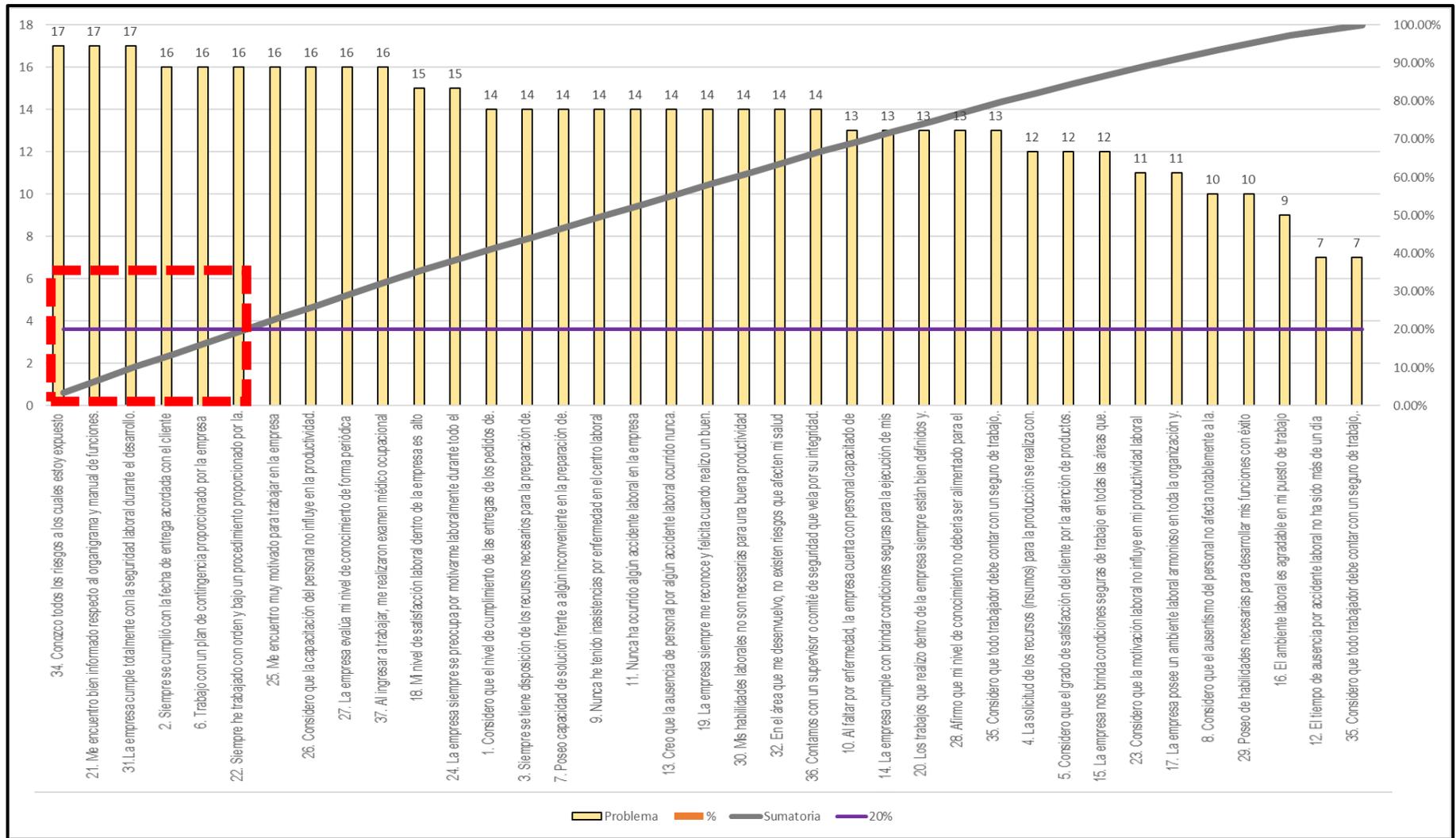


Figura 22. Pareto de la categoría productividad laboral de una empresa químico industrial, Lima, 2018

De la tabla 12 y figura 22, se puede observar que el enunciado 34. *Conozco todos los riesgos a los cuales estoy expuesto* y el enunciado 31. *La empresa cumple totalmente con la seguridad laboral durante el desarrollo productivo*, pertenecen a la subcategoría seguridad laboral y conforman un 6.82% de la problemática; mientras que el enunciado 22. *Siempre he trabajado con orden y bajo un procedimiento proporcionado por la empresa* y enunciado 21. *Me encuentro bien informado respecto al organigrama y manual de funciones de la empresa*, pertenecen a la subcategoría satisfacción laboral, ocupan el 6.62% y por último se tiene al enunciado 2. *Siempre se cumplió con la fecha de entrega acordada con el cliente*, de la subcategoría eficiencia y el enunciado 6. *Trabajo con un plan de contingencia proporcionado por la empresa*, de la subcategoría eficacia, ambos ocupan un 3.21% cada uno.

Estas subcategorías encontradas indican que presentan mayor incidencia de rechazo en cuanto a los enunciados expuestos a los encuestados. Por lo tanto son puntos que se deberá analizar para buscar la mejora en los aspectos señalados.

5.2. Análisis cualitativo

5.2.1. Análisis de la subcategoría eficiencia

Según los entrevistados la empresa siempre ha cumplido con la atención de los productos solicitados hacia sus clientes, pero en algunas oportunidades han tenido algunos retrasos en cuanto a fecha o cantidad de pedido debido a la disposición de recursos. El stock de productos siempre ha sido un obstáculo, por no contar con un stock mínimo de reserva, al recibir un pedido no han tenido la cantidad necesaria de insumo o caso contrario no han

contado con el insumo correspondiente. Además, en alguna ocasión el proveedor no disponía de la materia prima para una pronta atención, puesto que la mayoría de ellos son de importación.

Es importante mencionar que la disposición de productos es un punto esencial en cuanto a la producción de productos químicos. Por ende, es obligatorio contar con un stock mínimo para atenciones futuras que se presenten.

Además, se debe tener en consideración que la empresa será más eficiente cuando se genere gran cantidad de productos con un volumen menor del estimado de insumos (Hanushek, 1994) En tal sentido la eficiencia se mide con el cumplimiento de actividades vinculado necesariamente con la productividad, donde se mide la cantidad y calidad de lo producido, siendo más eficiente para la organización (Fuentes, 2012)

5.2.2. Análisis de la subcategoría eficacia

Según lo recopilado en las entrevistas, la atención de los productos hacia los clientes no siempre fue eficaz, debido a problemas como: stock de insumos y ausencia de personal. Esto se ha visto afectado sobretodo en clientes nuevos, porque a la primera atención donde se incumplió con el servicio, decidieron no contar nuevamente con dichos productos. Por otro lado, los clientes antiguos, siempre han mostrado comprensión si alguna vez hubo algún retraso, logrando así una satisfacción del cliente de manera moderada.

Es por eso que la organización será eficaz si cumple con lo planificado en tiempo y calidad (Mokate, 2012), de lo contrario al no obtener los resultados esperados, la organización será ineficaz, y esto requerirá mayores esfuerzos para serlo (Maella, 2010).

Adicionalmente la empresa debe tener en conocimiento que la eficiencia y la eficacia, ambos son importantes para lograr el impulso de la organización sobresaliente.

5.2.3. Análisis de la subcategoría Absentismo laboral

De lo recopilado en las entrevistas, las inasistencias del personal han afectado la producción de la empresa provocando retrasos o malestar en el personal que ha tenido que realizar funciones que no le corresponden. En este sentido como indicaron Steers y Rhodes (1978), el absentismo laboral es un problema mayor en el ámbito social, económico y humano, generando daño en la empresa, el individuo y la sociedad, debido a la desorganización que conlleva a una empresa no efectiva ni eficiente.

Bajo estos argumentos, se sustenta que la ausencia del personal dentro de la organización ya sea por unas horas o días, generará pérdidas económicas como también malestar dentro de la misma, cada individuo y su entorno que lo rodea.

5.2.4. Análisis de la subcategoría clima laboral

De lo extraído en las entrevistas, el clima laboral entre áreas de trabajo no siempre es buena, provocando posibles descoordinaciones en las atenciones de los productos; pero dentro de las mismas áreas el ambiente es más cordial. Cabe recalcar que el área de división y ventas, se encuentra conformado solo por sexo femenino y el área de producción solo sexo masculino, ubicado además en diferentes sedes, Breña – Oficinas y Villa El Salvador – Planta.

Se menciona que Barzola (2017) afirmó que el clima laboral dentro de la organización guarda relación con la productividad, también la rotación de personal y la satisfacción laboral, todo esto en conjunto determina un clima y se manifiesta en el

comportamiento de sus ocupantes. Por lo que independientemente cada área puede tener una productividad más eficiente y efectiva, que cuando se trabaje en conjunto o una dependa de la otra.

5.2.5. Análisis de la subcategoría satisfacción laboral

Según el recopilado de las entrevistas, para la gerencia, el personal se encuentra satisfecho laboralmente porque ellos cumplen con los pagos, además se brinda permisos especiales por casos personales. Pero el personal, cree que eso no es suficiente, ya que faltan capacitaciones, delimitaciones de funciones específicas de cada trabajador así como de motivaciones en la jornada laboral. Como refirió Robbins (1998), el bienestar laboral acumulado de actitudes del colaboradores puede resultar positivo o negativo para hacia su trabajo. Y por lo tanto la insatisfacción genera abandono o negligencia laboral, esto a su vez provocará gastos innecesarios.

5.2.6. Análisis de la subcategoría capacitación laboral

Según la gerencia, indica que se brinda las capacitaciones necesarias a los trabajadores, pero estos no manifiestan lo mismo. Creen que son necesarias más capacitaciones sobre todo al área de producción por el manejo de materiales peligrosos. Como bien se sabe, la capacitación es una inversión positiva provocando reducción o eliminación de las diferencias que se genere en el desempeño de un grupo de trabajo (Hoyler, 2011), esto debido que todos tendrán los conocimientos necesario para la ejecución de determinadas tareas, encontrando igualdad de oportunidad. Esto es muy importante porque al brindar las capacitaciones de calidad al personal, se logrará mayor competencia laboral, minimizando los errores y tiempos de espera buscando soluciones rápidas al proceso.

Además, Méndez (2003) indica que las capacitaciones deben ser ejecutadas correctamente, no es solo emitir alguna información sino también compromiso del empleador de identificar, planificar y desarrollar adecuadamente cada actividad. Por lo que es necesario resaltar que los colaboradores en general deben poseer aptitud y actitud para la realización de sus funciones, en beneficio de toda la organización.

5.2.7. Análisis de la subcategoría seguridad laboral

La seguridad laboral es un aspecto fundamental para todos los colaboradores, recordemos que son actitudes positivas que benefician y garantizan un trabajo seguro de las actividades, conservando además los materiales tangibles de la empresa garantizando a su vez la productividad. Por lo recopilado en la entrevista, la gerencia manifiesta que cumple con brindar los elementos básicos de seguridad a sus trabajadores, todos concuerdan que se cuenta con el seguro de trabajo (SCTR) pero respecto al encargado responsable que vele por la integridad del personal, no existe. Además, no se identifican debidamente los riesgos dentro de la empresa.

Es necesario reforzar la seguridad laboral de todos los colaboradores, puesto que se trabaja con materiales peligrosos con un alto grado de toxicidad, pudiendo ocasionar algunas enfermedades a largo plazo y esto a su vez bajo proceso productivo por falta de mano de obra. Además que todo el proceso es artesanal, puesto que no se utiliza alguna máquina u equipo para el desarrollo del proceso de producción de los productos químicos, salvo equipos de medición. Donde además, el personal no tiene cultura de seguridad, por no utilizar adecuadamente los equipos de protección personal al momento de ejecutar sus tareas. Donde recordemos, los insumos químicos que manipulan son denominados materiales peligrosos.

5.2.8. Categorías emergentes

Luego del análisis realizado, se obtuvo tres categorías emergentes para la solución de las sub-categorías más críticas encontradas en la problemática con respecto a la baja productividad laboral.

Categoría emergente	Definición básica
Cultura organización	La cultura organizacional reúne características que hacen resaltar a las empresas de entre otras, siendo así un elemento importante para su competitividad y productividad; generando además, el intercambio de ideas entre sus colaboradores creando finalmente un agradable clima del equipo que conforma la empresa. (Cújar Vertel, Ramos Paternina, Hernández Riaño, & López Pereira, 2013)
Compromiso laboral	El compromiso laboral es la lealtad del trabajador a causa de alguna motivación referente al trabajo (Brunet Icart & Araujo Montahud, 2012)
Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	El sistema de gestión y salud en el trabajo, es una herramienta esencial que permite la interrelación de toda la organización, logrando la prevención de riesgos laborales, además de la mejora continua y generando mejoras en el proceso y por tanto la empresa. (Carvajal Montealegre & Molano Velandia, 2012)

Cuadro 2. Categorías emergentes y definiciones básicas. *Fuente:* Elaboración propia (2018)

5.3. Diagnóstico final

Al realizar las entrevistas al personal de la primera línea de mando, se encontró que la gerencia general posee un alto nivel de compromiso hacia sus colaboradores mostrando además interés por su bienestar, sin embargo, los supervisores de división ingeniería y producción manifestaron todo lo contrario. Se observó además preocupación de los supervisores frente a los enunciados expuestos por el total desacuerdo en que se encontraban.

Respecto a estas entrevistas es que existen un desinterés parcial o despreocupación de parte de gerencia en cuanto a capacitaciones con respecto al manejo de materiales

peligrosos, siendo una bomba de tiempo la seguridad del personal en general. Además, no se tiene una adecuada comunicación entre gerencia y el personal adicionalmente entre los integrantes de dicho personal, sobre todo entre las áreas de división y producción. La empresa ha tratado de cumplir con los requisitos básicos que se exige a un trabajador de este rubro; como lo indico la encargada de división ingeniería, se cuenta con SCTR o se asiste a alguna charla que provee el área de seguridad de sus clientes, solo porque estos son requisitos necesarios para ser sus proveedores. Es decir, si estos clientes no exigieran algún requisito en particular, quizás la empresa no enviaría u otorgaría a sus colaboradores lo exigido por ellos.

Otro punto resaltante es la poca armonía que existe entre sus dos áreas importantes dentro de la organización, la poca comunicación existente entre el personal femenino y masculino es un tema crucial que debe ser atendido, debido a que al no existir una adecuada coordinación esto perjudicaría con la preparación de los productos solicitados por los clientes y por ende la imagen de la organización perdería credibilidad y reputación. Así mismo del resultado de las encuestas realizadas a todos los trabajadores, se obtuvo según el diagrama de Pareto, los puntos más críticos en las sub-categorías como la seguridad laboral, eficiencia y eficacia, satisfacción laboral y clima laboral; estas subcategorías son aspectos importantes que recaen directamente en el personal, los cuales influyen notablemente en la productividad laboral de la empresa. En tal sentido a fin de solucionar estas debilidades se estima categorías emergentes que ayuden a subsanar y mejorar las falencias encontradas, estas son: cultura organizacional, compromiso laboral y sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Con estas categorías se busca mejorar y formar un mejor equipo de trabajo en toda la empresa, que va desde la alta gerencia hasta los operarios.

CAPÍTULO VI
“DISEÑO DEL SGSST”

6.1. Fundamentos de la propuesta

Sistema de gestión

A fin de prevenir los riesgos laborales se estructuró un sistema de gestión donde se incluye la gestión administrativa, gestión técnica y gestión del talento humano. (Cabrera, 2011)

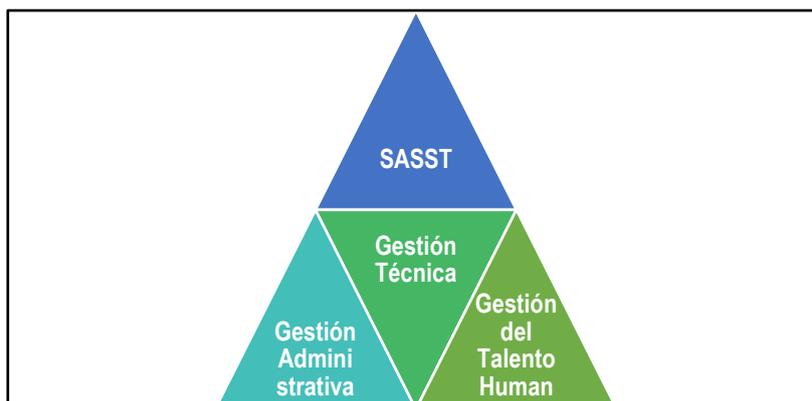


Figura 23: Pilares del sistema de gestión. Fuente: Arias, 2007

Sistema de gestión, es utilizado en la toma de decisiones de toda empresa además de la vida diaria. Su aplicación se basa en normas y resultados referidos a SST (Seguridad y salud en el trabajo), proporcionando un proceso de evaluación y mejora con los resultados en la prevención de incidentes y accidentes. Debiendo ser supervisado todo proceso para la evolución y realización de la gestión eficaz. Siendo además adaptable al cambio interna, como externamente (OIT, 2011).

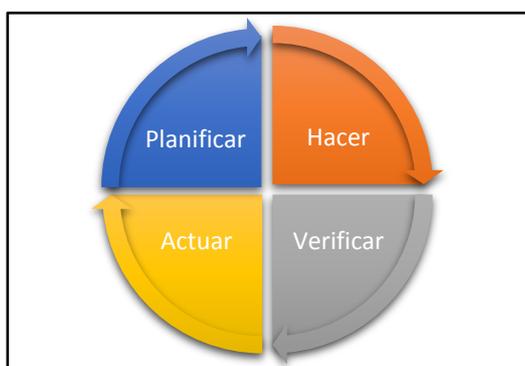


Figura 24: El Ciclo Deming. Fuente: OIT, 2011

Ley 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Ley 29783, busca promover la prevención de los riesgos en el centro laboral de toda organización, debiendo contar con la participación de todo el personal que lo conforma; mediante la comunicación, promoción y cumplimiento. Cumpliendo además con los lineamientos internacionales y nacionales.

Asimismo, la Seguridad y salud en el trabajo, como indica SUNAFIL (Superintendencia Nacional de fiscalización laboral) es el mayor aspecto de gran importancia de la fuerza laboral. Siendo promovida la cultura de prevención de riesgos, evitando los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales por medio de la mejora de condiciones de la actividad laboral, salvaguardando la integridad de toda la organización.

En tal sentido, el empleador debe acoger un sistema de gestión en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, según los lineamientos de normas internacionales y nacionales (Ley 29783, 2011)

El grupo de Proyectos OHSAS, indica que el SG-SST (Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo), parte del sistema de gestión para evaluar y aplicar una política de seguridad y salud, gestionando los riesgos ocupacionales. Relacionando elementos para la elaboración y cumplimiento de objetivos. Desde el planeamiento, análisis de riesgo, generación de objetivos, procedimientos, procesos y recursos. (OHSAS, 2007) Esto generará consecuencias positivas en la empresa, como la productividad laboral, puesto que se logrará garantizar el mejor y efectivo desempeño laboral del colaborador.



Figura 25. Ventajas de una buena SST Fuente: OSHA, 2008

La norma ISO 45001, desarrollada por ISO PC 283 (constituido por la Organización Internacional de Normalización, ISO) para el reemplazo de la OHSAS 18001, la cual fue aprobada y publicada el 2017 donde se indica que puede ser aplicado a cualquier tipo de organización, indiferentemente al sector que pertenece. Además resalta su integración con otros Sistemas de Gestión, (ISO 9001 y la ISO 14001), así como unirse con otros en busca del bienestar de todos los empleados. Actualmente, muchas empresas poseen gran interés en un SG-SST internacional y normalizado, en el trabajo para lograr la comparación entre las distintas políticas y prácticas entre la competencia. Esta norma insta a toda organización no solo se limiten a sus propios requisitos de Seguridad y Salud, sino también se valoren los requisitos y riesgos externos existentes. Es decir, no solo evaluar lo que afectan a su organización sino a todo su entorno en conjunto en bien de la sociedad. (Lloyd's, 2018)



Figura 26: Beneficios de IO 45001. Fuente: Lloyd's, 2018

La OMS define la promoción de la salud como “el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla”, entendiendo la salud como “el estado completo de bienestar físico, psicológico y social, y no sólo la ausencia de enfermedad”. El trabajo (entorno laboral) es el escenario idóneo para hacer salud, lo que, por añadidura, impulsa la productividad y competitividad de la empresa, demostrando que salud y productividad son sucesos dependientes, que guardan una indisoluble correlación.

6.2. Problemas

Del análisis de la investigación del problema mediante el diagrama de Pareto se obtuvo como puntos crítico en: el enunciado 34. Conozco todos los riesgos a los cuales estoy expuesto, el enunciado 31. La empresa cumple totalmente con la seguridad laboral durante el desarrollo productivo, el enunciado 22. Siempre he trabajado con orden y bajo un procedimiento proporcionado por la empresa, 21. Me encuentro bien informado respecto al organigrama y manual de funciones de la empresa, enunciado 2. Siempre se cumplió con la fecha de entrega acordada con el cliente, el enunciado 6. Trabajo con un plan de contingencia proporcionado

por la empresa, de la subcategoría eficacia, ambos ocupan un 3.21% cada uno. Encontrando que las sub-categorías causantes de la baja productividad, son la seguridad industrial, además de eficacia y satisfacción laboral.

Al realizar el contraste con las entrevistas realizadas que puede concluir que la gerencia no cumple totalmente con sus funciones en garantizar el bienestar y seguridad de sus colaboradores, asimismo el personal no se encuentra debidamente identificado con la empresa, por lo que se pudo encontrar estos problemas principales:

Inseguridad laboral de las operaciones

Se encontrado que la inseguridad laboral se encuentra latente en el proceso productivo, ya que existen riesgos por la manipulación de materiales peligrosos, además que la empresa no ha tomado medidas de control o gestión para minimizar los riesgos que pudieran haber, ya que esto ha generado retrasos en el flujo productivo por incidentes ocurridos y pudieron ser evitados.

Mala comunicación entre el personal,

La comunicación entre áreas de trabajo es deficiente, debido a que no se cuenta con un manual de organización y funciones donde estipule la función específica de cada operador, ya que el traslado de la información no sigue su flujo de mando, no hay orden. Ya que manifestaron que no se encuentran bien informados todo lo concerniente al proceso productivo.

Falta de responsabilidad laboral

Al no tener establecido sus funciones, existe personal que incumple con ciertas responsabilidades clave para la línea de producción como verificar el stock de insumos o informar sucesos como incidentes dentro del proceso de producción.

Estos tres puntos son los causantes de un desagradable ambiente organizacional y por ende insatisfacción laboral repercutiendo notablemente en una baja productividad laboral de la organización.



Figura 27: Causas encontradas de la baja productividad. Fuente: Elaboración propia. 2018

6.3. Elección de la alternativa de solución

Ante la problemática sobre la inseguridad laboral, irresponsabilidad además de mala comunicación que presentan los trabajadores en la empresa química industrial, se encontraron cuatro alternativas de solución, siendo estas:

- 1.- Concientizar sobre cultura organizacional mediante charlas y capacitaciones
- 2.- Generar compromiso laboral mediante incentivos
- 3.- Implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- 4.- Reingeniería general de la empresa.

Al realizar una evaluación conveniencia de la solución apropiada, se tomaron en consideración el tiempo y costo que esto generaría, además del impacto económico, impacto

tecnológico e impacto social que generaría hacia la empresa. Siendo la alternativa más apropiada “implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo” y por tanto se debe realizar el diseño para realizar una implementación adecuada y efectiva.

6.4. Objetivo de la propuesta

De la alternativa solución en referencia a los problemas base encontrados, se determinaron los siguientes objetivos:

Establecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo al personal sobre el trabajo seguro y procesos para evitar pérdidas humanas y de materiales de la organización.

6.5. Justificación de la propuesta

La implementación de un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, permitirá a la organización lograr un ambiente de prevención y así evitar demoras en la producción, además de la gestión de la organización, como muestra la figura 28.

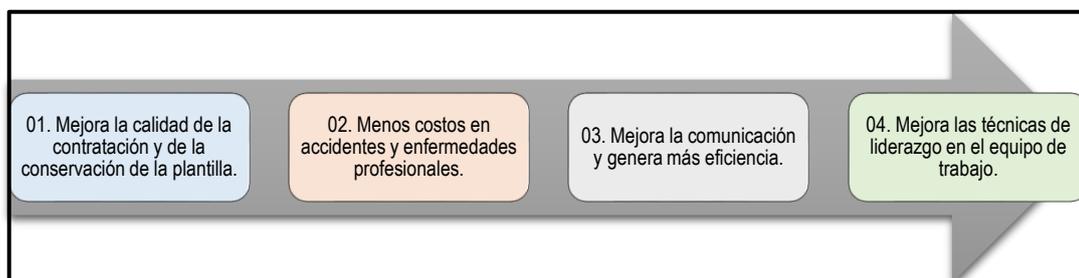


Figura 28: El SG-SST mejora la productividad laboral. Fuente: Adaptado de Ayaconsultores.co. 2018

Asimismo, mediante un estudio de entre la relación de la capacitación y productividad laboral, se resalta que la mala ejecución de la capacitación, describiendo los pasos necesarios para aplicarla correctamente; identificando necesidades, teniendo una correcta planificación y logística de la misma, funcionarios escogidos adecuadamente, compromiso de la jefatura y el funcionario, calidad del tutor y finalmente se torna necesario realizar una evaluación de desempeño. En Perú las capacitaciones tienen un impacto positivo en la productividad laboral de la empresa, ésta estaría perdiendo efectividad producto del alto nivel de rotación laboral que se produce en el país mediante los siguientes pasos a seguir, por lo que es necesario contar con todos los lineamientos necesarios para una efectiva ejecución de las capacitaciones en materia de seguridad industrial y de procesos propios de la empresa. Por lo tanto podemos tomar de referencia (Figura 29).

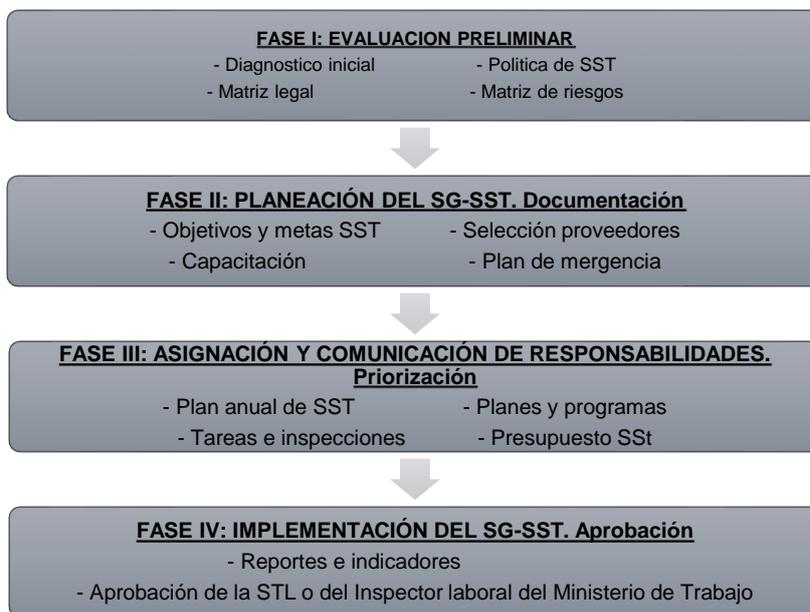


Figura 29: Proceso de implementación de un SGSST. Fuente: Elaboración propia.

Con esta implementación se logrará una mejor eficiencia en la gestión de procesos además del bienestar del personal en el desarrollo de sus funciones.

6.6. Resultados esperados

Con la implementación de esta propuesta se espera reducir los incidentes en 50% inicialmente mediante el proceso de implementación y adaptación del nuevo sistema llegando finalmente a 0% incidentes en producción. Además se garantiza que toda actividad cuente con los lineamientos requeridos para evitar pérdidas humanas y materiales; mejorando la comunicación y responsabilidad en un 90% provocando una eficiente gestión de procesos donde además se logra concientizar a todos sobre la importancia del cumplimiento de cada una sus funciones desde el compromiso con la gerencia y demás trabajadores.

Esto en conjunto lograr un desempeño de la organización optimo y eficiente, esperando lograr un incremento de la productividad laboral del 15%, bajo un escenario optimista.

6.7. Desarrollo de la propuesta

Plan de actividades

Para la ejecución de la propuesta se llevara a cabo una serie de actividades, iniciando un análisis previo de la situación real de la empresa en cuanto al sistema de gestión actual, evaluando las tareas, procesos, el personal y el puesto de trabajo. Esta evaluación permitirá determinar los factores a concientizar, reforzar, corregir o eliminar, según sea conveniente (cuadro 3).

Indicadores

Con el fin de medir y controlar la propuesta solución, se evaluará los puntos concernientes a la fuerza laboral del colaborador y los incidentes propios del SG-SST (cuadro 4).

Actividad	Descripción	Tiempo	Responsable	
1	Designar un Supervisor de SST	5 d	Gerencia y colaboradores	Solicitud para una reunión general
				Selección del Supervisor de SST
				Firma de acta de formación
				Comunicado por escrito la designación del Supervisor de SST
2	Desarrollar una lista de verificación	4 d	Supervisor de SST y Gerencia	Reconocimiento organizacional
				Se consulta con normativa local e internacional
				Se establecen los puntos a evaluar
				Consulta y aprobación de Gerencia General
3	Evaluación preliminar	15 d	Supervisor de SST y Gerencia	Se determina fecha de evaluación
				Desarrollo de la evaluación en los puestos de trabajo
				Elaboración informe preliminar a Gerencia
				Identificación de peligros, evaluación y riesgos
				Elaboración del mapa de riesgo
				Se comunica a gerencia
4	Planificar el SG-SST	30 d	Supervisor de SST	Elaboración de objetivos y metas del SST
				Definir capacitaciones necesarias
				Elaboración de cronogramas de capacitación
				Elaboración de procedimientos de trabajo
				Elaboración de plan de contingencia
				Selección de proveedores
5	Asignación y comunicación	15 d	Supervisor de SST	Diseñar plan de seguridad y salud en el trabajo
				Elaboración de reglamento de SST
				Elaboración de planes y programas de trabajo
				Elaboración de presupuestos SST
6	Aprobar plan SST	3 d	Supervisor de SST y Gerencia	Reunión e información a Gerencia
				Aprobación y firma del plan
7	Comunicación del SGSST	5 d	Supervisor de SST	Publicación por escrito del plan de SST
				Información sobre la política de SST
				Información del reglamento de SST
				Publicación del mapa de riesgo
				Registrar la comunicación al personal laboral
				Registrar la comunicación sobre los procedimientos
8	Ejecutar el cronograma del plan	12 m	Supervisor de SST	Desarrollo de la programaciones
				Monitoreo de la programación
				Monitoreo de procedimientos
9	Auditorias	10 d	Supervisor de SST	Diseño de auditoria interna
				Designación de responsable para la auditoria interna
				Ejecucion de auditoria interna
				Informe de auditoria interna
10	Retroalimentación	5 d	Supervisor de SST y colaboradores	Reunión para evaluar las observaciones encontradas
				Designar tiempo de acciones correctivas
				Desarrollo de acciones correctivas
11	Certificación	3 d	Supervisor de SST y Gerencia	Presupuestar certificación
				Evaluar precios
				Solicitar certificación

Cuadro 3. Plan de actividades para implementar SG-SST. Fuente: elaboración propia

MATERIA	Indicadores	Forma de calculo	Descripción	Meta	Frecuencia
Productividad laboral perdida	Horas-hombre perdido por incidentes	(Horas-hombre/horas total de trabajo) x 100	Calcular el % de horas-hombre perdidas por incidentes/accidentes por tiempo total de trabajo	>50%	Mensual / anual
	Retrasos de pedidos	%eficiencia = (Pedidos atendidos/pedidos solicitados) x 100	Se busca reducir los retrasos en cuanto a la atención de productos	90% a 100%	Semestral/ anual
	Reclamos de cliente	%reclamos = (número de reclamos recibidos/número de pedidos recibidos) x 100	Evaluar la ocurrencia de reclamos por nuestros clientes	<5%	Semestral/ anual
SG-SST	Simulacros de riesgos ejecutados	Nº simulacros ejecutados x 100 / Nº simulacros programados	Mejorar los procedimientos de preparación y respuesta a eventos de riesgo que se presenten durante el proceso productivo	80%	Semestral / anual
	Inspecciones realizadas	Nº inspecciones ejecutadas x 100 / Nº inspecciones programadas	Realizar inspecciones de SST para la preparación y respuesta segura	90%	Semestral / anual
	Ejecución de plan de trabajo	(Nº de actividades desarrolladas en el periodo/Nº de actividades programadas en el periodo de plan de trabajo) x 100	Evaluar y mejorar la ejecución del plan de trabajo Mejorar herramientas para la ejecución del plan	>60%	Semestral / anual
	Nivel de comprensión de capacitaciones	Mediante encuesta	Medir el nivel de comprensión de los colaboradores, para saber si es efectivo el método o se debe mejorar	70% a 80% aprobados	Semestral/ anual

Cuadro 4. Indicadores de la implementación del SG-SST Fuente: elaboración propia

Adicionalmente se trabajará con indicadores de estructura, para verificar el compromiso de toda la organización.

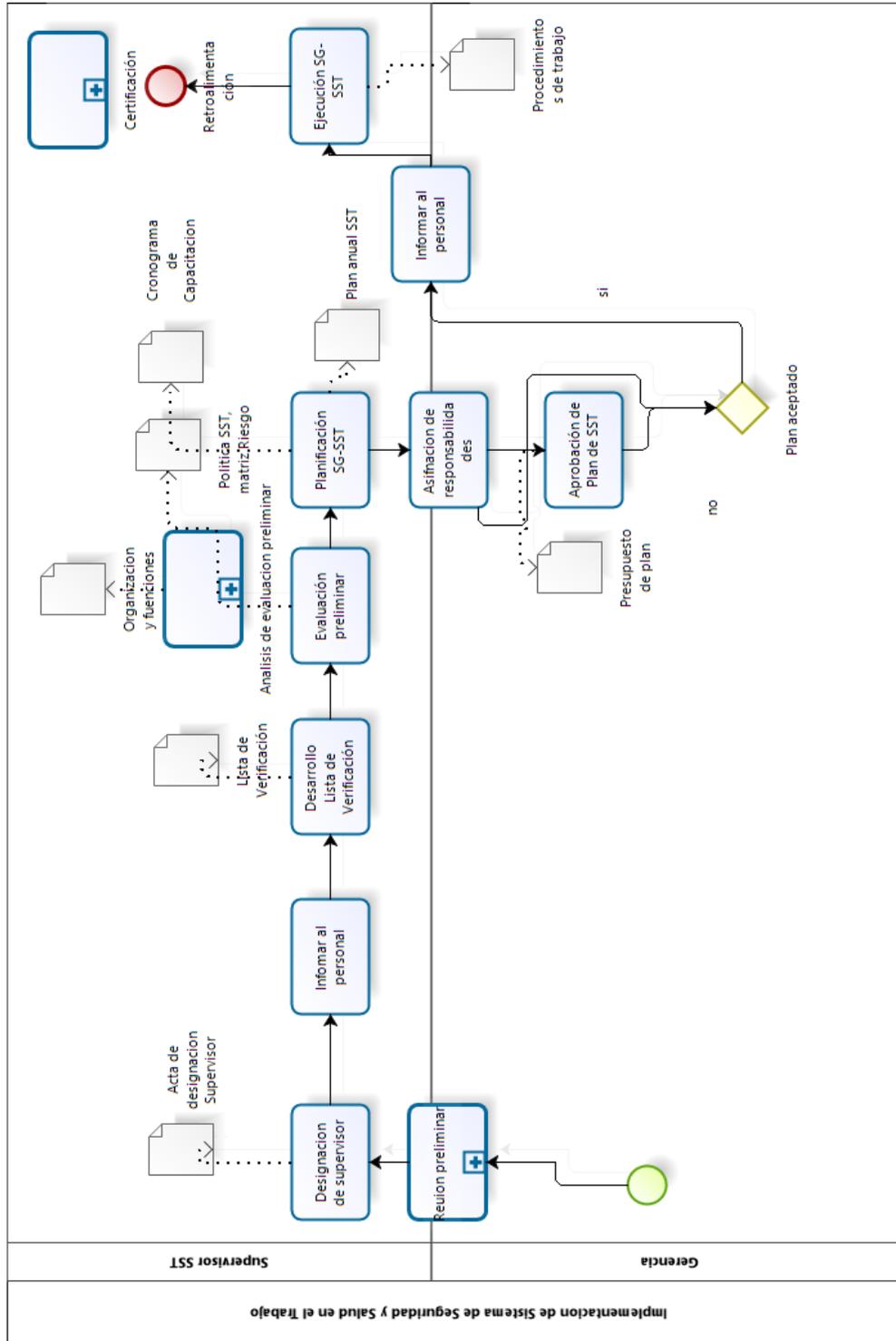
OBJETIVO	INDICADOR ESTRUCTURA
Evidenciar el compromiso de la empresa con la Seguridad y salud en el trabajo a través de la declaración de la Política	Existe (Si o NO), una declaración de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
Evidenciar el compromiso de la empresa con la Seguridad y salud en el trabajo a través de la declaración de la Política	La política incluye objetivos específicos en materia de SST de acuerdo a los riesgos, cumpliendo con la normatividad y garantizando la mejora continua (3 de 3 requisitos)
Establecer un Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo que evidencie el compromiso gerencial.	Existe (Si o No), un documento de plan de trabajo firmado por el Representante Legal.
Motivar la participación de los trabajadores a través del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo	Existen (Si o No) Actas de convocatoria, elección y reuniones del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cuadro 5. Indicadores de estructura. Fuente: axacol (2015)

Estos indicadores serán registrados, y anualmente se dispondrá de un estadístico de como se ha estado comportando la organización durante todo el año. Teniendo así la primera data real en cuanto a elementos de gestión, ya que actualmente la empresa no cuenta con ningún tipo de control.

Solución técnica

La ejecución del SGSST, conlleva a su vez una reestructuración en cuanto a funciones y procedimientos que deberá ejecutar el personal de la empresa logrando un sistema organizado, como indica el cuadro 3. El compromiso y cumplimiento total de las tareas de cada proceso del SGSST garantizará una certificación, el cual cumple un papel importante de reconocimiento para la empresa, logrando a su vez la confiabilidad de nuestros clientes y garantizando la calidad de los servicios que ofrece.



Solución administrativa

Para el desarrollo de este objetivo en materia de seguridad laboral para el trabajador, es indispensable el nombramiento de un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, por disposición de la normativa Ley N° 29783.

Por tanto, es necesario contratar a un profesional para el desarrollo de las actividades indicadas anteriormente de lo contrario se podría designar a un personal interno capacitándolo en materia de SST.

Tabla 13

Comparación de costo para especialización SST

ENTIDAD PRIVADA	COSTO
SGS	S/ 4000 – 4500
BSP GROUP	S/ 5000 – 7000
AENOR	S/ 7500 - 9000
OTROS	S/ 1000 – 1500

Además, el incumplimiento con algún lineamiento de la normativa vigente durante la inspección de SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) recaerá en una infracción, como se muestra en el cuadro 6.

TIPO	DETALLE DE LA INFRACCIÓN	SANCIÓN
INFRACCIONES LEVES	La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.	1 a 5 UIT
	No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos, las enfermedades ocupacionales declaradas e incidentes, cuando tengan la calificación de leves.	
	No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que no se trate de una industria calificada de alto riesgo por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o materiales peligrosos que manipula.	
	Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.	
	Cualquier otro incumplimiento que afecte a obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves.	
INFRACCIONES GRAVES	La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.	6 a 10 UIT
	No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades ocupacionales cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicio que las medidas preventivas son insuficientes.	
	No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.	
	No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.	
	No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.	
	El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.	
	El incumplimiento de la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.	
	No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.	
	Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.	
	No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.	
	El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.	
	No constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como no proporcionarles formación y capacitación adecuada.	
	La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.	
El incumplimiento de las obligaciones relativas a la realización de auditorias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.		
No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.		
INFRACCIONES MUY GRAVES	No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.	11 a 20 UIT
	No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores.	
	Designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.	
	Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.	
	Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.	
	Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.	
	No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.	
	El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.	
	No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.	

Cuadro 6. Sanciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Fuente: SUNAFIL

Flujo de caja

Actualmente se estima que la empresa posee un ingreso de S/ 52 479.00, pero por las ocurrencias negativas se evalúa una pérdida anual del 5% como mínimo.

Tabla 14

Flujo de caja estimado de una empresa química industrial

DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
Ingresos					
Ventas	S/. 135,530.00	S/. 128,753.50	S/. 122,315.83	S/. 116,200.03	S/. 110,390.03
Servicios a terceros	S/. 45,481.00	S/. 43,206.95	S/. 41,046.60	S/. 38,994.27	S/. 37,044.56
Total Ingresos	S/. 181,011.00	S/. 171,960.45	S/. 163,362.43	S/. 155,194.31	S/. 147,434.59
Egresos					
Gastos administrativos	S/. 102,842.00	S/. 107,984.10	S/. 113,383.31	S/. 119,052.47	S/. 125,005.09
Gastos de ventas	S/. 10,510.00				
Gastos operativos	S/. 12,540.00	S/. 13,794.00	S/. 15,173.40	S/. 16,690.74	S/. 18,359.81
Pago de servicios básicos	S/. 2,640.00				
Total de Egresos	S/. 128,532.00	S/. 134,928.10	S/. 141,706.71	S/. 148,893.21	S/. 156,514.91
FLUJO DE BENEFICIO NETO	S/. 52,479.00	S/. 37,032.35	S/. 21,655.72	S/. 6,301.10	S/. -9,080.32

A continuación se ha calculado un presupuesto para 04 operarios de producción y 16 administrativos, para la implementación del SG-SST.

Tabla 15

Presupuesto

Implementación SG-SST	Costo inicial
Supervisor de seguridad	S/ 20,500.00
Capacitaciones	S/ 3,500.00
Exámenes médicos ocupacionales	S/ 1,860.84
EPP	S/ 2,133.00
Útiles de oficina	S/ 5,500.00
Rotulados, Señalización	S/ 550.00
Costo Total	S/ 34,043.84

Viabilidad económica

La propuesta posee una inversión de S/ 34,043.84 para el desarrollo y ejecución del SG-SST en el primer año.

Adicionalmente, la implementación del SG-SST evitaría que la empresa se haga acreedora de multas por inspecciones de SUNAFIL, siendo gastos que disminuirían las utilidades de la empresa.

	Hasta el 6/8/2017		Desde el 7/8/2017	
MICROEMPRESA				
	Multa mínima	Multa máxima	Multa mínima	Multa máxima
LEVE	S/ 405	S/ 2,025	S/ 182	S/ 931.50
GRAVE	S/ 1,012.50	S/ 4,050	S/ 445.50	S/ 1,822.50
MUY GRAVE	S/ 2,025	S/ 6,075	S/ 931.50	S/ 2,754
PEQUEÑA EMPRESA				
	Multa mínima	Multa máxima	Multa mínima	Multa máxima
LEVE	S/ 810	S/ 20,250	S/ 364.50	S/ 9,112.50
GRAVE	S/ 4,050	S/ 40,050	S/ 1,822.50	S/ 18,225
MUY GRAVE	S/ 6,885	S/ 68,850	S/ 3,118.50	S/ 30,982.50
NO MYPE				
	Multa mínima	Multa máxima	Multa mínima	Multa máxima
LEVE	S/ 2,025	S/ 121,500	S/ 931.50	S/ 54,675
GRAVE	S/ 12,150	S/ 202,500	S/ 5,467.50	S/ 91,125
MUY GRAVE	S/ 20,250	S/ 405,000	S/ 9,112.50	S/ 182,250

Cuadro 8: Escala de multas. Fuente: JTL

Según las ocurrencias obtenidas en una inspección de SUNAFIL la empresa podría hacerse acreedora de S/ 30 982.50 por una falta grave.

6.8. Consideraciones finales de la propuesta

Para el cumplimiento de los objetivos de la implementación de un SG-SST, es necesario realizar la concientización y compromiso de todas las partes involucradas, desde gerencia hasta los operarios.

El incumplimiento de algunos lineamientos de la normativa peruana involucraría el pago de multas de más de 100 000 por faltas, pudiendo ser invertido en mejoras de la empresa. Se espera cambiar el escenario actual de la preparación y atención de los productos químicos solicitados por los clientes.

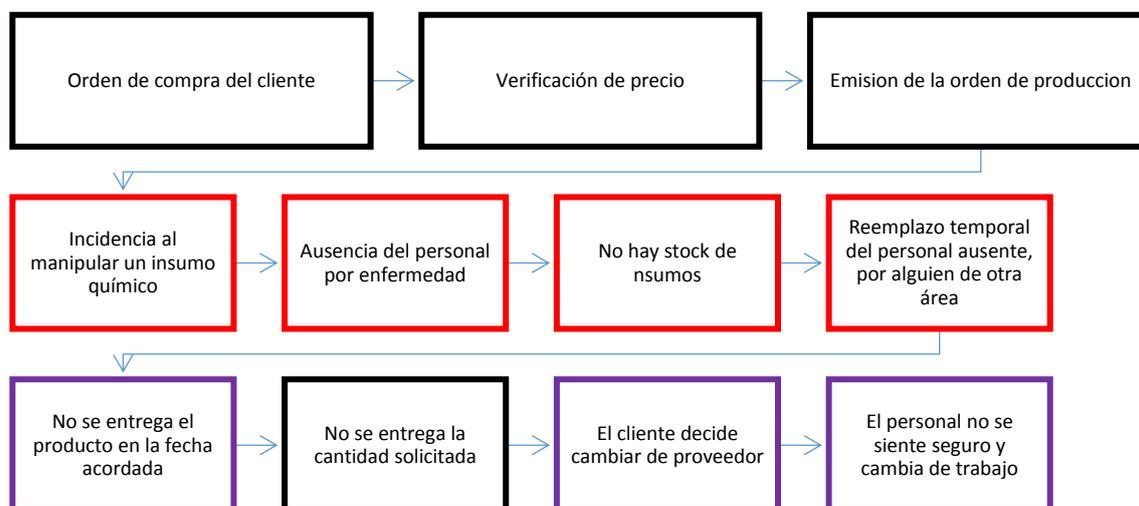


Figura 30. Escenario actual de productividad laboral. Fuente: elaboración propia

Situación que amerita sanción	Referencia normativa legal	Tipo de falta	Monto de la sanción
No implementar ni mantener un SGSST	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Supremo N° 019-2006-TR, art. N° 28.9. Decreto Supremo N° 012-2013-TR. 	Muy grave	17 UIT's S/67 150
No adoptar las medidas de protección a la SST para madres gestantes y discapacitados (de 01 a 05 personas)	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Supremo N° 019-2006-TR, art. N° 28.1. Decreto Supremo N°012-2013-TR. 	Muy grave	1,70 UIT's S/6 715
No implementar las medidas preventivas en los puestos de trabajo que impliquen riesgos inminentes para la SST (de 31 a 40 trabajadores)	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Supremo N° 019-2006-TR, art. N° 28.7. Decreto Supremo N°012-2013-TR. 	Muy grave	4,71 UIT's S/18 762,5
No contar con la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER)	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Supremo N° 019-2006-TR, art. N° 27.3. Decreto Supremo N°012-2013-TR. 	Muy grave	17 UIT's S/67 150
La ocurrencia de accidentes de trabajo ocasionados por incumplimiento en medidas de SST (De 1 a 10 trabajadores)	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Supremo N° 019-2006-TR, art. N° 28.10. Decreto Supremo N°012-2013-TR. 	Muy grave	1,70 UIT's S/6 715
No realizar los Exámenes Médico Ocupacionales o dejar de informar la aptitud médica al puesto de trabajo de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Supremo N° 019-2006-TR, art. N° 27.4. Decreto Supremo N°012-2013-TR. 	Grave	10 UIT's S/39 500
No contar con la documentación mínima exigida por la Ley de SST. (Registros, procedimientos, documentos, RISST).	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Supremo N° 019-2006-TR, art. N° 27.6. Decreto Supremo N°012-2013-TR. 	Grave	10 UIT's S/39 500
No contar con un Plan anual del SGSST	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Supremo N° 019-2006-TR, art. N° 27.6. Decreto Supremo N°012-2013-TR. 	Grave	10 UIT's S/39 500
Incumplir aspectos en relación a agentes ocupacionales tales como	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Supremo N° 019-2006-TR, art. N° 27.9. Decreto Supremo N°012-2013-TR. 	Grave	10 UIT's S/39 500

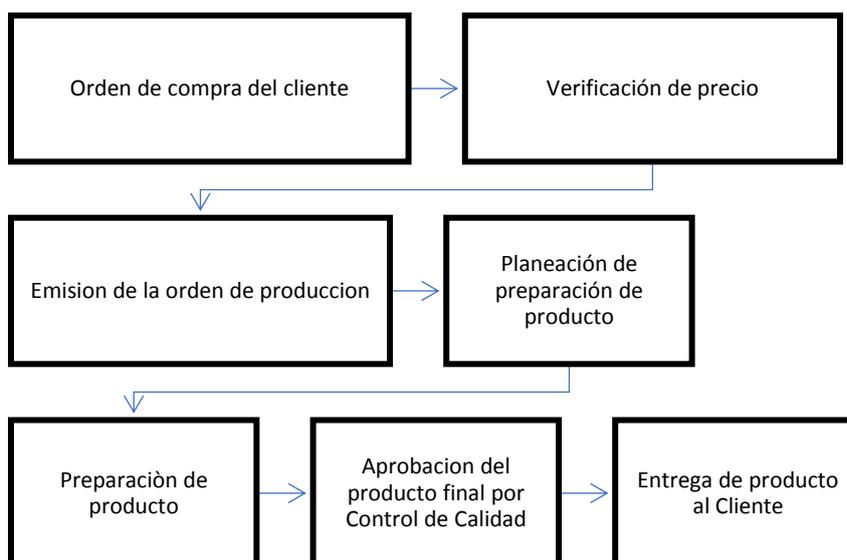


Figura 31. Escenario esperado de productividad laboral. Fuente: elaboración propia

CAPITULO VII

DISCUSIÓN

El objetivo principal de la presente investigación fue la propuesta mejorar la productividad laboral de una empresa químico industrial mediante la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Del primer objetivo específico, sobre diagnosticar los factores que influyen productividad laboral, se pudo encontrar que la empresa presento incidencias que obligaron a parar la producción además existe mala coordinación en la ejecución de sus funciones generando malestar entre los compañeros y así mismo disconformidad con los clientes ocasionando perdida de consumidores asiduos.

Por medio de las encuestas y entrevistas se pudo corroborar otros factores que en su conjunto aportan a una mala gestión, como es la carencia de un supervisor de seguridad, en concordancia con López (2014) una efectiva supervisión garantiza la productividad, por tanto seria el responsable quien asesoraría en el reconocimiento de los riesgos a que están expuestos, así mismo, no se tiene conocimiento de manual organizacional y funciones, procedimientos de trabajo, plan de contingencia, entre otros documentos. Estos documentos son de suma importancia para una adecuada coordinación de secuencia productiva. Además se encontró que la gerencia muestra poco interés en materia de capacitaciones sobre seguridad industrial y de proceso, considerando sobretodo que los colaboradores del área de producción se encuentran en un gran riesgo por trabajar con materiales peligrosos, y una mala maniobra ocasionaría pérdidas irreparables ya sea económicas y humanas. Como indica la teoría Z de Ouchi, la productividad y confianza van de la mano, la empresa debe buscar y brindar los medios para garantizarlo; de la misma forma la teoría dual, refiere el bienestar del trabajador como eje central de los factores internos y externos del individuo, es decir, motivación personal y la organización.

Con respecto a la influencia de factores en la productividad laboral, coincido con la Agencia Europea para la Salud en el trabajo (2008) el cual indica que la SST contribuye a incrementar la productividad, esto debido a la gestión adecuada durante el proceso, el cual genera la eliminación de interrupciones laborales por coordinaciones acertadas y efectivas, además de ya no tener pérdidas de personal importante durante la ejecución de tareas laborales, por malas operaciones afectando su salud o confort laboral o abandono de sus funciones.

Concuerdo con Blandon y Castellon (2015) sobre su investigación “influencia de la seguridad laboral en la productividad”, señalando que el personal que se siente completamente seguro en el lugar donde trabaja y posea las herramientas necesarias para ejecutar sus funciones, logrará identificarse con su lugar de trabajo llegando a generar no un grupo de trabajo sino un equipo mucho más eficiente donde todos sean conscientes de su papel dentro de la organización. Además como indicó Mondey y Noe (1997) citado por García (2011), las compañías actualmente ofrecen productos con calidad por tanto y esto es debido a calidad de personas que cuente la organización. Así mismo, las empresas se preocupan por los recursos habituales del ámbito económico y tecnológico, pero lo esencial es atraer y mantener al personal mediante un plan adecuado y bien definido donde se desarrolle individualmente y a su vez junto con la organización, esto quiere decir trabajar adecuadamente en las cualidades, habilidades, conocimientos, valores, competencias, capacidades y virtudes.

El diseño de un sistema de seguridad y salud en el trabajo en una empresa pequeña, mediana o corporativa, confirma la reducción de la inseguridad laboral y garantiza la producción laboral en la empresa. La OIT, OSHAS y Ley 29783, insta al compromiso del empleador con el papel de incentivar la prevención donde los actos seguros sean adoptados

por todos los que conforman la organización; solo así se logrará cumplir con la meta de garantizar la seguridad y salud en el trabajo para todos. Además, la implementación de un sistema de gestión, repercute positivamente en el compromiso laboral y la cultura organizacional, todo se relaciona, por tener objetivos similares en busca de la mejora continua (planear, hacer, verificar y actuar/mejorar).

Para validar los instrumentos de campo para el diagnóstico, diseño e implementación de la propuesta, se elaboró instrumentos de medición para la debida identificación de las causas de la problemática además de la consulta con la normativa vigente nacional e internacional a fin de cumplir con los lineamientos de un trabajo seguro. Las causas finalmente encontradas fueron similares a las encontradas con la investigación de Cequea y Rodríguez (2012) con respecto a la productividad y factores humanos, mediante el modelo de ecuaciones estructurales “metodología SEM”, el cual es un método estadístico para confirmar una teoría soportada por un fenómeno; asimismo se evalúa sus interrelaciones (variables individuales y grupales), ya que estos en conjunto influyen positiva o negativamente en el ámbito laboral. Siendo en esta oportunidad un aporte positivo para el objetivo tratado en la investigación.

Mediante esta investigación se ha logrado verificar y confirmar que el diseño de un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa industrial de estudio, brindará una reestructuración en cuanto a la gestión de trabajo actual, generando una mejora continua de procesos; mediante la toma de decisiones y administración adecuada de funciones importantes para la organización. Todo este proceso de cambio conlleva a actuar, planificar, hacer y verificar cada evento dentro de la organización para la satisfacción del cliente y en beneficio de la empresa.

CAPITULO VIII
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

7.1. Conclusiones

Luego de realizar el diagnóstico y la triangulación de ambos instrumentos de medición, cualitativos y cuantitativos, con respecto a la ejecución de la propuesta de implementar un SG-SST para la empresa químico industrial, se puede concluir lo siguiente:

Primera: La implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, es necesaria a fin de mejorar la fuerza laboral o factor humano, es decir la mano de obra, por ser pieza fundamental para la organización. Además existen no uno, sino varios factores que influyen en el colaborador para el desarrollo eficiente de sus funciones. Por tal motivo para diagnosticar las causas que han generado una deficiente o interrumpida productividad laboral, se evalúa las necesidades que sufre el operario en su centro laboral durante todo el proceso, entre el trabajador-empleador y trabajador-trabajador, ya que estos procesos requiere mucha interrelación entre sus colaboradores.

Segunda: El desconocimiento del personal en materia de seguridad industrial, durante la entrevista realizada, fue muy importante debido a que mostró el poco interés por parte de la empresa y sus colaboradores. Siendo necesario el tema de las capacitaciones para una adecuada formación de los colaboradores. A pesar que cuentan con EPP, los conocimientos son muy escasos. Asimismo, el malestar del personal en algunas tareas que no son parte de sus funciones debido a la falta de algún compañero por enfermedad o incidente ocurrido durante el proceso productivo, dificulta la buena comunicación y coordinación que debería existir durante toda la gestión de atención al cliente.

- Tercera: El diseño de la solución a la problemática fue encontrada en más de dos sub-categorías, las cuales en conjunto conforman su talón de Aquiles para la organización. Donde corregirlos independientemente sería más costoso en tiempo y dinero, generando malestar a la gerencia e indirectamente desinterés en poder gestionar su empresa. Por tal motivo, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo fue ganador, por poseer los lineamientos que también abarcan la cultura organizacional y compromiso laboral, además de poseer principios básicos de gestión de la calidad que toda organización debe contar.
- Cuarta: La validación de instrumentos y su análisis de confiabilidad, permite obtener mayor seguridad por parte de los encuestados y entrevistados, pudiendo generar un porcentaje de error mínimo, ya que estos documentos son información básica de la situación actual en que se encuentra su plana laboral, siendo de vital importancia para la realización del diseño para una siguiente implementación. Además todo sistema de gestión, ya sea de calidad, seguridad y salud en el trabajo o medio ambiente, parte de una evaluación inicial, siendo esencial para todo proceso de cambio.
- Quinto: La investigación realizada ha permitido detectar los puntos deficientes que se encuentran relacionado directa e indirectamente a la seguridad y salud en el trabajo. El resultado obtenido es el punto inicial para una auto-evaluación del empleador sobre la gestión que está manejando actualmente en su empresa. Pudiendo generar una preocupación de interés en el cambio de la organización en busca de la mejora continua. Además esto sirve de material

de referencia para las futuras investigaciones relacionadas al tema de productividad laboral o productividad del factor humano.

7.2. Sugerencias

Primera: El empleador deberá realizar el diseño de un SG-SST, para aumentar la productividad laboral. Manteniendo un plan de trabajo inicial, para eventualmente mejorar mediante las auditorias o inspecciones que servirán como retroalimentación a fin de corregir y mejorar prontamente.

Segunda: El empleador debe reflexionar sobre la necesidad de mejorar las capacitaciones generales en materia de seguridad industrial y de procesos, siendo además una de las actividades que no debe olvidar el supervisor de SG-SST designado por la empresa de estudio. Debiendo realizar constantes evaluaciones de los temas de interés general, pudiendo abarcar las necesidades formativas de los colaboradores y no solo en conveniencia de la empresa sino de los individuos que la conforman. Esto generará bienestar laboral de los operarios instándolos a cooperar, afianzando su compromiso laboral y sembrando la cultura organizacional.

Tercera: La constante evaluación del sistema implementado, garantizará la mejora continua de la empresa y así mejorará también los procesos productivos de cada individuo. Esto se debe realizar con miras a la acreditación siendo este reconocimiento una carta de presentación para sus clientes logrando su fidelidad, donde la empresa podrá garantizar la calidad de los productos y su

compromiso con sus colaboradores y la sociedad, puesto que la empresa insta a la cultura de la organización, compromiso laboral y seguridad de sus trabajadores.

Cuarta: Recordar que en toda evaluación del sistema, se deben guardar los registros utilizados, a fin de evidenciar a cualquier entidad que se disponga a auditar la organización, así mismo, esto servirá para las constantes mejoras de la organización. También es importante mantener los documentos actualizados e informar a todos los involucrados sobre las modificaciones que se pudieran realizar, además de siempre tener abierta toda sugerencia o inquietud que puedan tener los mismos operarios con respecto a un procedimiento, instructivo, registro, etc.

Quinta: Seguir los lineamientos establecidos para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, garantizará la efectividad de la propuesta. Siendo un modelo para otras pequeñas empresas del mismo giro o dentro del ámbito químico-industrial. Logrando generar una cultura de cambio en beneficio de todo colaborador integrantes de una empresa.

CAPÍTULO IX

REFERENCIAS

- Alfaro, F. y Alfaro, M. (1999) *Diagnósticos de productividad por multimomentos*. España: Marcobobo S.A.
- Álvarez S., B. Freire M., D. y Gutiérrez B. B (2017) *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Tesis para obtención del grado de Licenciado en Ciencias de la Administración de Empresas de la Universidad Tesis par optar par el tesis para obtener de Concepción. Chile.
- Arias B., V. (20047) *Estructuración del Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Tesis para obtener Magister en Seguridad y Ambiente. España.
- Arteaga, P. (2016) *Diseño e implementación de un SGSST para reducir los accidentes de trabajo en la empresa Metalúrgica Romero S.R.L.* bajo la Ley N° 29783, Chorrillos, 2016. (Tesis para obtener el título profesional de Ingeniero industrial). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- ASSE (2007) *Materiales Peligrosos. Guía informativa de Seguridad*. North American Occupational Safety and health Week. EE.UU. Recuperado en: <http://www.asse.org/assets/1/7/HAZMATSBrochureSPANISHVERSIONFINAL4192010.pdf>
- Atalaya, M. (1999) *Satisfacción laboral y Productividad*. *Revista de Psicología – Año III N°5*. España.
- Aurys (2016) *Caso de éxito, aumento de la productividad laboral*. Chile. Recuperado en: <http://aurysconsulting.com/consultores/wp-content/uploads/2016/10/Aumento-de-la-productividad-laboral.pdf>
- AXACOL (2015) *Objetivos e indicadores de gestión SG-SST*. Axa Colpatria. Colombia. Recuperado en: https://asesoriavirtualaxacolpatria.co/axafiles/gestor_contenidos/Objetivos_e_Indicadores_de_gestion_SG-SST_680_2016_08_01_14_54_01.pdf
- Baeza, V. (1998). *La productividad del trabajo al encuentro de la teoría marxista*. Revista da Sociedade Brasileira de Economía Política, Rio de Janeiro
- Barzola, et al (2017) *Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador*. Revista científica. Vol. 3. Ecuador.
- Benavides, O., & Gómez, C. (2005). *Métodos en investigación cualitativa: triangulación*. Revista Colombiana de Psiquiatría. Vol. 34. Colombia.
- Bernal. C. (2006) *Metodología de la investigación. Para administración, económica, humanidades y ciencias sociales*. 2da Edición. México: Pearson Educación.

- Blandon, y Castellon (2015) *Influencia de la seguridad laboral en la productividad en Fabrica Matagalpa Prolacsa en el Municipio de Matagalpa, durante el año 2015*. Tesis para optar el título de licenciatura en Administración de Empresas. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Nicaragua.
- Bonilla, E. (2012) *La importancia de la productividad como componente de la competitividad*. Fundación Universidad de América.
- Bordas M., M. (2016) *Gestión estratégica del clima laboral*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid. España: Edición digital.
- Brunet I.: I., & Araujo M., J. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa aeronáutica*. USA: Publicaciones URV.
- Bustos, E. (2017) *Diseño e implementación de sistema ergonómico para mejorar la productividad laboral de la empresa Successful Call Center S.R.L.-2017*. (Tesis para optar el título profesional de ingeniero industrial). Universidad Cesar Vallejo. Perú
- Cabrera, J. *El SART: auditorias del IESS para riesgos del trabajo*. Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador.
- Carranza, B. (2017) *El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y su efecto en la productividad de la empresa de servicios inversiones generales Santa Teresita EIRL, 2016*. (Tesis para optar el título de contador público). Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Castillo M., G y Espinoza H., P. (2010) *Propuesta para la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo (SGSST) en "La Tapicería COLINEAL*. Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador.
- Cayo, R. (2017) *Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para cumplir los requerimientos de la ley 29783 y mejorar las condiciones laborales en la Empresa Eyes Health*. Universidad Privada del Norte. Perú
- Cequea, M. y Rodriguez-Monroy, C. (2012) *Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales*. Interciencia. Vol. 37 N°2. 121-126. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/339/33922717007/>
- Chacaltana, J. y Yamada, G. (2009) *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*. Centro de estudios para el desarrollo y la participación. Universidad del Pacífico.
- Chávez, A. (2017) *Herramientas a considerar para mantener o aumentar la productividad de la fuerza de ventas*. Universidad Internacional del Ecuador. INNOVA Research Journal. Vol 2, N° 5

- Chiang, M. y Ojeda, J. (2011) *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*. Universidad del Bio-Bio. Chile.
- Chiavenato, I. (2009) *Administración de Recursos Humanos. El Capital humano de las organizaciones*. Interamericana Editores S.A. México.
- Ciro, L. L., & Tabares, J. M. (2002). *Metodología de la investigación holística. Una propuesta integradora desde las sociedades fragmentadas*. Revista Unipluriversidad, Universidad de Antioquia. Colombia.
- Córdoba, M., & Monsalve, C. (2011). *TIPOS DE INVESTIGACIÓN: Predictiva, proyectiva, interactiva, confirmatoria y evaluativa.* .
- Cruzado, S. (2017) *Clima organización y productividad laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Hexágono Construcciones S.A.C., en el contexto de un mercado global en Independencia, 2017*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Dirección y Gestión de Negocios Globales. Escuela Internacional de Posgrado. Lima Perú. Recuperado de: <http://repositorio.eiposgrado.edu.pe/bitstream/EIPOSGRADO/18/1/STEFANY%20CRUZADO.pdf>
- Cújar V., Angélica, Ramos, P., Carlos, Hernandez R., Helman, López P., Jorge (2013) *Cultura organizacional: evolución en la medición, Estudios Gerenciales*,
- David, C., Katalina, A., Lachenicht, M., & Prieto Fuentes, R. D. *Método de Batería Plinio Córdoba Valencia. Iniciativa para la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial y los tesoros humanos vivos de Colombia*. Recuperado en: <http://repositorio.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4966/1018415871-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz de Rada, V. (2009) *Análisis de datos de encuesta. Desarrollo de una investigación completa utilizando SPSS*. 1ra Edición. España: Editorial UOC
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. & Varela, M. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. Investigación en educación médica. Investigación en educación médica. Vol. 7. Mexico.
- El-Sahili González, L. F. (2015). *Bornout*. Mexico: El Manual Moderno S.A.
- ESAN (2018) *Accidentes de trabajo en el Perú: ¿qué dicen las estadísticas? Apuntes empresariales*. Perú. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/01/accidentes-de-trabajo-en-el-peru-que-dicen-las-estadisticas/>

- Fernández, M. y Sánchez, J. (1997) *Eficacia organizacional: Conceptos, desarrollo y evaluación*. Ediciones Días de Santos: Madrid.
- Ferro, C., García, E. y Lareo, B (2014) *Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española*. Revista Venezolana de Gerencia. Año 19. N°68. Universidad del Zulia. Venezuela.
- Flores S., G. (2006) *Presentismo: Potencialidad en accidentes de salud*. Comité Editorial. Acta Médica Costarricense. Vol. 48, núm. 1. Costa Rica. Recuperado en: http://actamedica.medicos.cr/index.php/Acta_Medica/article/view/218/200
- Fuentes, S. (2012) *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismos judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Tesis para optar el grado de título de Psicóloga Industrial/Organizacional en la facultad de Humanidades. Universidad Rafael Landívar. México. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gómez G., R. (2007) *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*. Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros2007a/221/
- García L., J (2011) *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*. Contribuciones a la Economía. Recuperado en: <http://www.eumed.net/ce/2011b/>
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update (4.ª ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gonzales, Y. (2013) *Programa de seguridad industrial mejora la productividad en empresas de curtiembre de Trujillo, 2013*. Revista Uladech.IX Vol. 5 N°2-2014. Perú
- Hamilton W., M y Pezo P., A. (2005) *Formulación y evaluación de proyectos tecnológicos empresariales aplicados*. 1ra Edición: Colombia.
- Henao, Fernando (2010), *Salud ocupacional: conceptos básicos*. 2da edición. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Hernández, R. (2014) *Metodología de la investigación*. 6ta edición. México: Mc Graw
- ISO 10015 (2001) *Gestión de la Calidad – Directrices para la formación*.
- Jaimes C., L. y Rojas L., M., (2015) *Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones*. Revista Itecke. Vol. 12, núm. 2. Colombia. 177-178.

- Jiménez, F. (2014) *Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad en la ciudad de Bogotá entre los Años 2011 y 2012*. Colombia.
- Lara, E. (2013) *Fundamentos de investigación – Un enfoque por competencias* 2da edición. México: Grupo Editor.
- Lloyd's (2018) ISO 45001. *Seguridad y Salud en el trabajo. Lograr un lugar de trabajo seguro y saludable*. Register España C/ Princesa, 29 - 1º: España. Disponible en: <http://www.lrqa.es/Images/126571-.pdf>
- López, J (2013) *Productividad*. Estados Unidos.
- Maella, P. (2010). *Las variables y las conductas de la eficacia personal*. IESE Business School. España.
- Marsollier, R. y Expósito, C. (2017) *Los valores y el compromiso laboral en el empleo público*. Revista Empresa y Humanismo. España.
- Mazo, D., Barrera, L. (2015). *Factores relacionados con el absentismo laboral por causa medica del personal de enfermería de la fundación clínica del norte, 2013-2014*. Candidatas a Magister en Calidad en Salud. Medellín, Colombia.
- Medianero, D. (1998) *La función de producción y la medición de productividad*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Fondo Editorial. Perú.
- Melgar, A. (1985) *Teoría Z y círculos de calidad: una nueva dimensión del desarrollo de los recursos humanos*. Revista centroamericana de administración pública,
- Melia, J., Ricarte, J., Teresa, R. (1999) *Productividad y seguridad en el trabajo: un estudio experimental de las instrucciones y del refuerzo en el tiempo y los errores de ejecución*. Universidad de València (Spain) Revista de Psicología Social Aplicada, Vol.9(2)
- Méndez M., E. (2003). *El dinero utilizado en capacitación ¿es o un gasto o una inversión?* Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social, 11(1), 71-77. Recuperado: June 25, 2018, from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592003000100007&lng=en&tlng=es.
- Mendieta, G. (2015) *Informantes y muestreo en investigación cualitativa. Investigaciones Andinas*. Vol 17. Fundación universitaria del área andina. Colombia
- MINTRA. Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Art. 17.

- MINTRA (2014) *Modifican el Reglamento de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo*. Perú. Recuperado de: <http://www.mintra.gob.pe/normaCompletaSNIL.php?id=3601>
- Miranda M., J. (2005) *Gestión de proyectos. Identificación, formulación, evaluación*. 5ta Edición. Colombia.
- Mokate, K. (2000). *Eficacia, Eficiencia, Equidad y Sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?* Instituto Interamericano para el Desarrollo Social. INDES.
- Montealegre, D. M. C., & Velandia, J. H. M. (2012). *Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo*. Revista Movimiento Científico, 6(1), 158-174.
- Muñoz, J. (2002) *Gestión de la prevención*. España: Serforem. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=j4MtctglSmYC&pg=PA19&lpg=PA19&dq=productividad+y+seguridad+laboral&source=bl&ots=_o2rXokjCq&sig=AcHAIvVG999VHoQeF_UaFPerfDI&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiD95OnrLjZAhXKHJAKHTvXBC84HhDoAQgrMAE#v=onepage&q=productividad%20y%20seguridad%20laboral&f=false
- OHSAS (2008) *Las ventajas de una salud y seguridad en el trabajo*. Revista FACTS 77. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Bélgica.
- OHSAS 18001 (2007). *Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional – Requisitos*.
- OIT (1991) *Prevención de accidentes industriales mayores*. España. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112650.pdf
- OIT (2011) *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- OIT (2012) *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Principios teóricos de la seguridad en el trabajo. Recuperado en: <http://www.cucba.udg.mx/sites/default/files/proteccioncivil/normatividad/Enciclopedia%20de%20salud%20y%20seguridad%20en%20el%20trabajo.pdf>
- OIT (2017) *Sobre informalidad y productividad: breves reflexiones para el caso del Perú..* Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_561234.pdf

- Oliva, J. (2005) *Pérdidas de producción laboral ocasionadas por los fallecimientos prematuros en España en el año 2005*. Revista española de Salud Pública. ISSN 2173. Vol 83 M| Madrid
- Padilla, R. & Juárez, M. (2006) *Efectos de la capacitación en la competitividad de la industria manufacturera*. CEPAL: México.
- Paz, A., Soler, M., y Muñiz, J. (2016) *Seguridad e higiene laboral: estrategia de la productividad organizacional en empresas de construcción*. Forum Humanes, Vol. 4. Colombia y Venezuela. Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/viewArticle/4274/5461>
- Peralta, M., Santoimio, A., Segura, V. (2007) *El compromiso laboral: Discursos en la organización*. Psicología desde El caribe. Colombia.
- Pérez, D. y Castillo, J. (2016) *Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud*. Economía, Sociedad y Territorio, Vol XVI, N° 52. México
- Pérez, J. M. L., Pérez, J. M. L., Méndez, S. R., Jaca, M. L. M. (2010). Retrieved April 04, 2018, from ocwus Web site: http://ocwus.us.es/psicologia-social/psicologia-de-los-recursos-humanos/temas/tema3cg/page_07.htm.
- Pizarro, C. (2017) *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores del colegio particular de ciencia y Tecnología Alfredo de la ciudad de Chachapoyas, año 2016*. Universidad Peruana Unión. Perú.
- Ribera, R. (2000) *Salud y productividad laboral en Colombia*. Revista Desarrollo y sociedad. Colombia, cuyo objetivo analizar los determinantes de una buena salud de los individuos y los efectos que esta tiene sobre la productividad.
- Robbins, S. (2002) *Fundamentos de Administración*. 3era Edición. México.
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento organizacional*. 10ª ed. México: Pearson Educación.
- Rodríguez Garay, R. (2009). *La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración*. Invenio, 12 (22), 67-92.
- Ruffier, J. (1998) *La eficiencia productiva. Cómo funcionan las fábricas*. OIT. México.
- Siliceo, A. (2004) *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Limusa. 4ta edición. Mexico.
- Silva, C. (2010) *Productividad laboral en la industria manufacturera*. Instituto Nacional de Estadísticas. Chile
- SUNAT (2012) *Decreto Legislativo N°1126*. Lima Perú.
- SUTRAN. *Materiales peligrosos: Transporte de materiales y residuos peligrosos*. Perú.

- Talavera, F. (2016) *Higiene y seguridad laboral de los trabajadores del vertedero municipal de la ciudad de Estelí en el II semestre 2015*. Revista Científica de FAREM-Estelí. Medio Ambiente y desarrollo humano. N^o18. Nicaragua.
- Torres, Z. (2014) *Teoría General de la Administración*. Grupo Instituto Politécnico Nacional. Editorial Patria. 2da Edición. México.
- Urquiza, R. (2012) *Satisfacción laboral y calidad del servicio de salud*. Revista Médica La Paz. V. 18 N^o2. Bolivia.
- Vásquez L., C., & Arango V., S. (2011). *Propuesta metodológica para la investigación comprensiva: interacciones comunicativas en un entorno virtual de aprendizaje*. Revista Lasallista de Investigación.
- Venegas V., J. (2010) *Plan para la implementación de un sistema de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa Embomachala S.A.* Maestría en Sistemas Integrados de calidad, ambiente y. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de la investigación

Título de la Investigación: Diseño del SG-SST para aumentar la productividad laboral en una empresa químico industrial, Lima 2018		
Planteamiento de la Investigación	Objetivos	Justificación
¿Cuáles son los factores que afectan la productividad laboral en una empresa químico industrial?	Objetivo general	Lima Metropolitana, cuanta con más de 2.30 millones de empresas registradas, siendo el rubro industrial el de mayor mano de obra. Donde su productividad es el principal eje; por tal motivo el capital humano de este sector debe contar con los lineamientos necesarios que garanticen la seguridad laboral del trabajador a fin de evitar o disminuir el ausentismo por temas de enfermedades o lesiones del trabajador ocasionado en su centro de labores logrando afectar la productividad laboral.
	- Mejorar la productividad laboral en una empresa químico industrial mediante la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	
	Objetivos específicos	
	Diagnosticar los factores que influyen en la productividad laboral en una empresa químico industrial	
	Conceptualizar las categorías y subcategorías con respecto a los factores que influyen en la productividad laboral en una empresa químico industrial.	
	Diseñar un plan de gestión de seguridad que influye en la productividad laboral de una empresa químico industrial	
	Validar los instrumentos de campo para el diagnóstico y diseño de la implementación para mejorar la productividad laboral en una empresa químico industrial	
Método		
Sintagma	Enfoque	Tipo, nivel y métodos
Holístico	Tipo mixto (cuantitativo y cualitativo)	Proyectivo, método analítico – deductivo
Población, muestra y unidades informantes	Técnicas e instrumentos	Análisis de datos
Población: 19 personas	Técnica: Encuesta y Entrevista	Tabla De frecuencia
Muestra: 17 personas	Instrumento: Cuestionario y Ficha de entrevista	Triangulación
Unidades informantes: 3 personas		

Anexo 2: Matriz metodológica de categorización

Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Sub Categorías	Unidad de análisis	Técnicas	Instrumentos
Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para aumentar la productividad laboral en una empresa químico industrial	Diagnosticar la baja productividad laboral como consecuencia de la falta de seguridad en la integridad de los colaboradores.	Productividad laboral	Eficiencia	Gerencia	Entrevista	Ficha de entrevista
	Eficacia					
	Satisfacción laboral		Operarios	Encuesta	Cuestionario	
	Absentismo laboral					
	Capacitación laboral					
	Teorizar la metodología para diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Seguridad laboral				
Diseñar un plan de gestión de seguridad que permita reducir la inseguridad laboral y garantice la producción en la empresa	SGSST	Plan de seguridad Reglamento interno Procedimientos o Iperc	Supervisor	Verificación	Check list	
Validar los instrumentos de campo para el diagnóstico, diseño e implementación.			19 trabajadores de la empresa químico industrial			

Anexo 3: Instrumento cuantitativo

ENCUESTA PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA QUÍMICO INDUSTRIAL, LIMA

INSTRUCCIÓN: Estimado, este cuestionario tiene como objeto conocer su opinión relacionado a seguridad industrial y su incidencia en la productividad laboral dentro de su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 25-30 años () 30-35 años () 35 a más ()

Condición de Contrato: Planilla () Contratado ()

INDICACIONES: A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. Responder, marcando una (x) la respuesta que considera correcta.

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

ITEMS	ASPECTOS CONSIDERADOS	VALORACIÓN				
	SUB CATEGORÍA EFICIENCIA					
1	Considero que el nivel de cumplimiento de las entregas de los pedidos de clientes siempre fue eficiente	1	2	3	4	5
2	Siempre hemos cumplido con la fecha de entrega acordada con el cliente, sin postergaciones	1	2	3	4	5
3	Siempre he tenido disposición de los recursos necesarios para la preparación de productos	1	2	3	4	5
4	La solicitud de los recursos (insumos) para la producción lo he realizado con anticipación	1	2	3	4	5
SUB CATEGORÍA EFICACIA						
5	Considero que el grado de satisfacción del cliente por la atención de productos solicitados, es muy alta	1	2	3	4	5
6	Trabajo con un plan de contingencia proporcionado por la empresa	1	2	3	4	5
7	Poseo capacidad de solución frente a algún inconveniente en la preparación de los productos	1	2	3	4	5
SUB CATEGORÍA ABSENTISMO LABORAL						
8	Considero que el ausentismo laboral es indiferente con la producción laboral de la empresa	1	2	3	4	5
9	Nunca he tenido inasistencias por enfermedad en el centro laboral	1	2	3	4	5
10	Al faltar por enfermedad, la empresa cuenta con personal de reemplazo para la ejecución de mis funciones	1	2	3	4	5
11	Nunca ha ocurrido algún accidente laboral en la empresa	1	2	3	4	5
12	El tiempo de ausencia por accidente laboral no ha sido más de un día	1	2	3	4	5
13	Creo que la ausencia de personal por algún accidente laboral ocurrido nunca hubiera podido ser evitado	1	2	3	4	5
SUB CATEGORÍA CLIMA LABORAL						
14	La empresa cumple con las condiciones seguras en mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5

15	La empresa nos brinda condiciones seguras de trabajo en las áreas que la conforman	1	2	3	4	5
16	El ambiente laboral es agradable en mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
17	La empresa posee un ambiente laboral en toda la organización y existe total integración	1	2	3	4	5
SUB CATEGORÍA SATISFACCIÓN LABORAL						
18	El nivel de satisfacción del personal dentro de la empresa es alto	1	2	3	4	5
19	La empresa siempre me reconoce y felicita cuando realizo un buen desempeño laboral	1	2	3	4	5
20	Los trabajos que realizo dentro de la empresa siempre están bien definidos y organizados	1	2	3	4	5
21	Me encuentro bien informado respecto al organigrama y manual de funciones	1	2	3	4	5
22	Siempre he trabajado con orden y bajo un procedimiento	1	2	3	4	5
23	Considero que la motivación laboral no influye en la productividad laboral	1	2	3	4	5
24	La empresa siempre se preocupa por motivarnos durante todo el año	1	2	3	4	5
25	Me encuentra muy motivado para trabajar en la empresa	1	2	3	4	5
SUB CATEGORÍA CAPACITACIÓN LABORAL						
26	Considero que la capacitación del personal no influye en la productividad laboral de la empresa	1	2	3	4	5
27	La empresa evalúa mi nivel de conocimiento de forma periódica	1	2	3	4	5
28	Afirmo que mi nivel de conocimiento no debería ser alimentado para el desarrollo de mis funciones	1	2	3	4	5
29	Poseo habilidades necesarias para desarrollar mis funciones con éxito	1	2	3	4	5
30	Mis habilidades laborales no son necesarias para una buena productividad laboral	1	2	3	4	5
SUB CATEGORÍA SEGURIDAD LABORAL						
31	La empresa cumple totalmente con la seguridad laboral durante el desarrollo productivo	1	2	3	4	5
32	En el área que me desenvuelvo, no existen riesgos que afecten mi salud	1	2	3	4	5
33	Los riesgos existentes en la empresa, han sido debidamente identificados	1	2	3	4	5
34	Conozco todos los riesgos a los cuales estoy expuesto	1	2	3	4	5
35	Considero que todo trabajador debe contar con un seguro de trabajo, indistintamente la función que desempeñe	1	2	3	4	5
36	Contamos con un supervisor o comité de seguridad que vela por su integridad y salud física	1	2	3	4	5
37	Al ingresar a trabajar, me realizaron examen médico ocupacional	1	2	3	4	5

Muchas gracias

Anexo 4: Instrumento cualitativo

**Universidad
Norbert Wiener**

Ficha de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	
Nombres y apellidos	
Código de la entrevista	
Fecha	
Lugar de la entrevista	

Nro.	Preguntas de la entrevista
1	¿De qué manera Ud. Considera eficiente la producción laboral dentro de su organización?
2	¿Cómo garantiza que la atención de los productos solicitados siempre fue eficaz?
3	¿De qué forma cree que el ausentismo de su personal ocurrido por enfermedad o accidente laboral tiene incidencia relevante en la productividad laboral de su empresa?
4	¿Con respecto al clima laboral de su organización, cómo puede influenciar en sus colaboradores?
5	¿De qué manera Ud. garantiza que la satisfacción de sus colaboradores influye en la productividad laboral?
6	¿Ud. se encuentra comprometido con las capacitaciones laborales de sus colaboradores, de qué forma?
7	¿El cumplimiento de las medidas de seguridad laboral dentro de sus instalaciones ha sido debidamente acatado, como realiza el control?

Observaciones

<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--

Anexo 5: Base de datos

	%	%	%	%	%
Item	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Considero que el nivel de cumplimiento de las entregas de los pedidos de clientes siempre fue eficiente	5.88%	41.18%	35.29%	17.65%	0.00%
2. Siempre se cumplió con la fecha de entrega acordada con el cliente	23.53%	41.18%	29.41%	5.88%	0.00%
3. Siempre se tiene disposición de los recursos necesarios para la preparación de productos	11.76%	58.82%	11.76%	17.65%	0.00%
4. La solicitud de los recursos (insumos) para la producción se realiza con anticipación	11.76%	23.53%	35.29%	29.41%	0.00%
5. Considero que el grado de satisfacción del cliente por la atención de productos solicitados es muy alta	0.00%	41.18%	29.41%	23.53%	5.88%
6. Trabajo con un plan de contingencia proporcionado por la empresa	29.41%	47.06%	17.65%	0.00%	5.88%
7. Poseo capacidad de solución frente a algún inconveniente en la preparación de los productos	35.29%	11.76%	35.29%	11.76%	5.88%
8. Considero que el ausentismo del personal no afecta notablemente a la producción laboral de la empresa	41.18%	17.65%	0.00%	17.65%	23.53%
9. Nunca he tenido inasistencias por enfermedad en el centro laboral	23.53%	52.94%	5.88%	11.76%	5.88%
10. Al faltar por enfermedad, la empresa cuenta con personal capacitado de reemplazo para la ejecución de mis funciones	11.76%	47.06%	17.65%	11.76%	11.76%
11. Nunca ha ocurrido algún accidente laboral en la empresa	17.65%	47.06%	17.65%	11.76%	5.88%
12. El tiempo de ausencia por accidente laboral no ha sido más de un día	5.88%	23.53%	11.76%	47.06%	11.76%
13. Creo que la ausencia de personal por algún accidente laboral ocurrido nunca hubiera podido ser evitado	29.41%	35.29%	17.65%	17.65%	0.00%
14. La empresa cumple con brindar condiciones seguras para la ejecución de mis funciones	5.88%	52.94%	17.65%	17.65%	5.88%
15. La empresa nos brinda condiciones seguras de trabajo en todas las áreas que la conforman	0.00%	58.82%	11.76%	23.53%	5.88%
16. El ambiente laboral es agradable en mi puesto de trabajo	5.88%	17.65%	29.41%	41.18%	5.88%
17. La empresa posee un ambiente laboral armonioso en toda la organización y existe total integración	41.18%	17.65%	5.88%	35.29%	0.00%
18. Mi nivel de satisfacción laboral dentro de la empresa es alto	5.88%	41.18%	41.18%	11.76%	0.00%
19. La empresa siempre me reconoce y felicita cuando realizo un buen desempeño laboral	5.88%	41.18%	35.29%	17.65%	0.00%
20. Los trabajos que realizo dentro de la empresa siempre están bien definidos y organizados	11.76%	52.94%	11.76%	17.65%	5.88%
21. Me encuentro bien informado respecto al organigrama y manual de funciones de la empresa	47.06%	23.53%	29.41%	0.00%	0.00%
22. Siempre he trabajado con orden y bajo un procedimiento proporcionado por la empresa	23.53%	41.18%	29.41%	5.88%	0.00%
23. Considero que la motivación laboral no influye en mi productividad laboral	29.41%	23.53%	11.76%	29.41%	5.88%
24. La empresa siempre se preocupa por motivarme laboralmente durante todo el año	5.88%	52.94%	29.41%	11.76%	0.00%
25. Me encuentro muy motivado para trabajar en la empresa	17.65%	58.82%	17.65%	5.88%	0.00%
26. Considero que la capacitación del personal no influye en la productividad laboral de la empresa	41.18%	41.18%	11.76%	5.88%	0.00%

27. La empresa evalúa mi nivel de conocimiento de forma periódica	35.29%	23.53%	35.29%	5.88%	0.00%
28. Afirmando que mi nivel de conocimiento no debería ser alimentado para el desarrollo de mis funciones	35.29%	23.53%	17.65%	11.76%	11.76%
29. Poseo de habilidades necesarias para desarrollar mis funciones con éxito	5.88%	17.65%	35.29%	29.41%	11.76%
30. Mis habilidades laborales no son necesarias para una buena productividad laboral	23.53%	35.29%	23.53%	5.88%	11.76%
31. La empresa cumple totalmente con la seguridad laboral durante el desarrollo productivo	41.18%	58.82%	0.00%	0.00%	0.00%
32. En el área que me desenvuelvo, no existen riesgos que afecten mi salud	41.18%	35.29%	5.88%	5.88%	11.76%
33. Los riesgos existentes en la empresa, han sido debidamente identificados	52.94%	0.00%	23.53%	17.65%	5.88%
34. Conozco todos los riesgos a los cuales estoy expuesto	5.88%	41.18%	52.94%	0.00%	0.00%
35. Considero que todo trabajador debe contar con un seguro de trabajo, indistintamente la función que desempeñe	11.76%	0.00%	29.41%	41.18%	17.65%
36. Contamos con un supervisor o comité de seguridad que vela por su integridad y salud física	76.47%	5.88%	0.00%	17.65%	0.00%
37. Al ingresar a trabajar, me realizaron examen médico ocupacional	64.71%	5.88%	23.53%	0.00%	5.88%

Anexo 6: Triangulación de las entrevistas

N°	Pregunta	Entrevistado N° 1 ENT1	Entrevistado N° 2 ENT2	Entrevistado N° 3 ENT3
1	¿De qué manera Ud. Considera la producción laboral dentro de su organización?	Lo considero eficiente cuando los servicios y productos sean realizados y entregado en un tiempo estipulado y que se haya alcanzado el objetivo sin incurrir en mayores costos adicionales.	No creo que sea eficiente, porque ha habido muchos inconvenientes en la producción laboral. Porque el encargado de producción no ha tenido la capacitación adecuada y ha tenido inconvenientes en cuanto a la entrega de los productos. Además han ocurrido demoras por algún incidente que ocurrió en pleno proceso. Nuestra producción laboral no es la más adecuada, creo falta más capacitación a toda la organización.	En lo general, si lo considero eficiente, porque siempre se ha tratado de cumplir con las atenciones solicitadas por los clientes. Quizás con algunos cambios en cuanto a fecha o cantidad de atención de producto pero al final siempre se ha cumplido.
2	¿Cómo garantiza que la atención de los productos solicitados siempre fue eficaz?	Se trata de garantizar siempre cuando los pedidos sean anticipados, contar también con stock de materia prima, control de los productos y entrega a tiempo. Siempre se trata de contar con todo eso junto, de lo contrario tendríamos serios problemas.	Cuando nuestros clientes se les ha pedido que soliciten con anticipación los pedidos de sus productos para nosotros tener la disposición de hacer las entregas oportunas para esa atención.	No siempre fue eficaz, ya que hemos tenidos problemas en cuenta con el stock de insumos, o quizás el personal ha estado en otras labores y no ha habido personal para que realice la tarea de preparación.
3	¿De qué forma cree que el ausentismo de su personal ocurrido por enfermedad o accidente laboral tiene incidencia relevante en la productividad laboral de su empresa?	Creo que esto cortaría la cadena productiva, dejando de atender las visitas técnicas o monitoreos causando desazón en el cliente. Además se tendría que reprogramar al personal de producción para suplir la ausencia y asumir las tareas del ausente.	Tiene mucha relevancia porque a veces el personal que laboramos en la empresa casi la mayoría hemos tenido inconveniente en cuanto al tipo de enfermedades, y eso ha afectado porque nosotros cumplimos una función y a veces no tenemos quien a veces un personal que pueda apoyar oportunamente a esa ausencia y a veces perjudicamos. Involuntariamente estamos perjudicando pero lamentablemente sí ha ocurrido que nos ha afectado en el trabajo que alguien haya faltado por enfermedad porque ya se descoordina muchas funciones que se tenía que hacer. Retrasa el trabajo, pero siempre se ha tratado de cumplir aunque no al 100%.	Si afecta notablemente, ya que algunas oportunidades se ha tratado de cubrir la ausencia con un reemplazo. Pero no siempre se ha podido dar el caso, sobretodo en fechas de alta demanda de productos y servicios. Además el personal de reemplazo algunas veces se ha visto malestar en tener que realizar funciones que no le correspondía. Por lo que hemos tenido que reprogramar coordinando previamente con el cliente si acepta la atención de sus productos en otra fecha a la solicitada. Felizmente la mayoría de veces ha aceptado dicho cambio pero cuando se trata de clientes nuevos han cambiado de proveedor. Solo nuestros clientes de años son los más comprensivos ya sea porque el tiempo de trabajo o quizás porque saben que al final vamos a cumplir con la entrega. Creo que es un tema de fidelidad.
4	¿Con respecto al clima laboral de su	En términos generales, sí es bueno, y esto	Nosotros en la empresa que estamos hemos llegado a formar una amistad siempre con nuestras	Yo creo que el clima laboral influye notablemente, ya que si no se cuenta con un agradable ambiente, creo que

	organización, cómo puede influenciar en sus colaboradores?	incide en la actitud de los colaboradores. Si hay conflictos causa malestar entre ellos, falta de colaboración y de compañerismo.	diferencias de carácter pero ya nos hemos llegado a entender casi todos nos hemos llegado a comprender, algunas veces hemos tenido inconvenientes pero yo creo que nuestra amistad ha sido buena entre todos nosotros actualmente; y eso nos ayuda también a mejorar y tener un equipo de trabajo más formal, más ameno donde todos tratamos de apoyarnos de alguna u otra manera. En el área de división sí tenemos un buen trato nos llevamos amablemente con todo el personal. No puedo decir lo mismo quizás en el área de producción porque están los varones, a veces hay inconvenientes con ellos por la forma como responden a algunas preguntas o a lo que deseamos saber y un poco incomoda eso.	el trabajo no se daría bien del todo. Sobre todo porque en la empresa tiene que existir bastante coordinación entre producción y la división ingeniería o producción y el área de secretaria, para las coordinaciones de las atenciones con los clientes. Si no se realiza una buena comunicación entre la secretaria y el chofer, tendríamos problemas en cuanto a llegar al cliente.
5	¿De qué manera Ud. garantiza que la satisfacción de sus colaboradores influye en la productividad laboral?	La organización cumple con los compromisos de remuneración a tiempo. Que los colaboradores asistan a capacitaciones que enriquezcan sus conocimientos y destrezas. Consideración del lado humano del colaborador y tolerancia de algunos asuntos personales.	Podríamos garantizar teniendo siempre una pequeña motivación antes de empezar nuestras labores, escuchar de repente en algún momento como nos sentimos en el día para empezar y creo que con fuerza empezariamos; porque siempre en el trabajo hemos formado una amistad buena y a veces nos ayuda a sentirnos mejor para poder salir mejor anímicamente y capacitaciones que nosotros debemos realizar. Yo creo que de esa manera podemos garantizar la satisfacción de nuestros colaboradores. Si con ayuda de capacitación un poco más entender el tema de lo que nosotros realizamos, nos ayudaría a ser más eficiente.	Creo que influye mucho, ya que de lo contrario al no sentirse satisfechos se retirarían. Por eso en la empresa tratan de cumplir sobre todo con la parte económica, ser puntuales con los pagos, creo que eso es lo más resaltante actualmente.
6	¿Ud. se encuentra comprometido con las capacitaciones laborales de sus colaboradores, de qué forma?	Asistencia a charlas de capacitación referentes al tema Capacitación interna de adiestramiento, conocimientos y temas ambientales, además nuestros colaboradores cuentan con SCTR	Si, cada uno creo que nos deberíamos sentir comprometido, algunas cosas que no sabemos del todo siempre hay algo que aprender, siempre necesitamos del otro compañero, de repente mi compañero lo entendió mejor estamos en el derecho de poder apoyarnos, de lo poco que sabemos. De parte de la empresa no veo eso, porque yo creo que nuestro jefe quiere que individualmente nos preparemos, pero creo que no debe ser así, un apoyo que antes estaba dando pero ahora no, quizás falta de interés.	Estos últimos años hemos asistido a algunas capacitaciones referidos a seguridad laboral, creo que podría decir que si están comprometidos. Pero internamente no ha habido evaluaciones del personal sobre esas capacitaciones. Creo que deberían haber más, sobretodo porque la parte de producción trabaja con productos peligrosos y están expuestos a esos riesgos. Y además esas charlas han sido dadas por algunos clientes para poder ser sus proveedores.

Anexo 7: Fichas de validación de los instrumentos cuantitativos



FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS

DATOS PERSONALES

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Apellidos	:	Ramos Muñoz
Nombres	:	Alfonso Muñoz
DNI	:	87567647
Teléfono	:	4609193
Número Celular	:	999191987

FORMACIÓN PROFESIONAL

Profesión	:	Iny. Industrial
Universidad	:	Universidad Nacional de Ingeniería (UNI)
Grado de Magister	:	<input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Grado de Doctor <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Mención de la Maestría	:	Administración e Iny. de Sistemas
Mención del Doctorado	:	

INFORMACIÓN LABORAL

Empresa actual	:	DMA SYSTEMS
Cargo actual	:	Gerente Consultor
Años de experiencia	:	25
Especialidad	:	Iny. Industrial

DOCENCIA UNIVERSITARIA

Experiencia docente	:	<input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Asignaturas	:	Administración de Servicios Gestión de Proyectos II Seguridad de la Información I Seguridad de la Información II


Firma



FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS

DATOS PERSONALES

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Apellidos	: VALENCIA MENDOZA
Nombres	: LOURDES BENJAMIN
DNI	: 06777600
Teléfono	: 3326885
Número Celular	: 998318056

FORMACIÓN PROFESIONAL

Profesión	: INGENIERA QUIMICA
Universidad	: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU
Grado de Magister	Si No Grado de Doctor Si No
Mención de la Maestría	
Mención del Doctorado	

INFORMACIÓN LABORAL

Empresa actual	
Cargo actual	GERENTE GENERAL
Años de experiencia	QUINCE AÑOS
Especialidad	TRANSMISSION DE AGUAS

DOCENCIA UNIVERSITARIA

Experiencia docente	Si No
Asignaturas	X

DIPLOMADO DE ESPECIALISTA EN
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
(UNMSM)

QUIMINDVAL PERU E.I.R.L.

Lourdes Valencia Mendoza

LOURDES VALENCIA MENDOZA

CIP. 37081



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS

DATOS PERSONALES

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Apellidos	: RAMOS CALERES
Nombres	: RAFAEL FELIX
DNI	: 07454810
Teléfono	: 4710359
Número Celular	: 997292240

FORMACIÓN PROFESIONAL

Profesión	: ING. INDUSTRIAL			
Universidad	: UNMSM			
Grado de Magister	<input checked="" type="checkbox"/> No	Grado de Doctor	Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
Mención de la Maestría	DOCENCIA UNIVERSITARIA			
Mención del Doctorado				

INFORMACIÓN LABORAL

Empresa actual	U. WIENER
Cargo actual	COORDINADOR DE CARRERA
Años de experiencia	10
Especialidad	CONTROL DE PROCESOS

DOCENCIA UNIVERSITARIA

Experiencia docente	Si	No
Asignaturas	CONTROL DE CALIDAD ERGONOMIA INNOVACION DE PRODUCTO MARKETING	



Firma

Anexo 8: Fichas de validación de la propuesta



Anexo : Ficha de validez de la propuesta

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA PROPUESTA

Yo, ALFREDO HERRERO RAMOS MUÑOZ identificado con DNI Nro 07567647 Especialista en ING. INDUSTRIAL Actualmente laboro en DMA SYSTEMS Ubicado en L.A.C.E. Procedo a revisar la propuesta titulada IMPLEMENTACION DE SISTEMA DE GESTION A SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO que tiene como objetivo principal AVANZAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.

INDICADORES DE EVALUACIÓN		SI	NO	Observaciones	Sugerencias
1	El/los objetivo/s de la propuesta es/son coherente/s con la problemática.	X			
2	La propuesta indica las metas que se pretenden alcanzar.	X			
3	La propuesta indica las actividades a realizarse.	X			
4	La propuesta demuestra el costo/beneficio.	X			
5	La propuesta incluye el flujo de caja.	X			
6	En la propuesta se plantean los indicadores (KPIs)	X			
7	La propuesta incluye el cronograma de actividades.	X			
8	La propuesta incluye la solución técnica.	X			
9	La propuesta incluye la solución administrativa.	X			
10	La propuesta es factible aplicar en el contexto de estudio.	X			

Y después de la revisión opino que debe incluir/ modificar:

1.
2.
3.

Es todo cuanto informo;


Firma y sello



Anexo : Ficha de validez de la propuesta

Universidad Norbert Wiener

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA PROPUESTA

Yo, RAFAEL RAMOS CAGIOL identificado con DNI Nro 07414510 Especialista
 en ING. INDUSTRIAL Actualmente laboro en UWIENER Ubicado en LUGO Procedo a revisar la propuesta
 titulada: IMPLEMENTACION DE SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD TRABAJO
 como objetivo principal ACCIDENTES LA PRODUCCION LABORALES

N°	INDICADORES DE EVALUACIÓN	SI NO		Observaciones	Sugerencias
		SI	NO		
1	El/los objetivo/s de la propuesta es/son coherente/s con la problemática.	X			
2	La propuesta indica las metas que se pretenden alcanzar.	X			
3	La propuesta indica las actividades a realizarse.	X			
4	La propuesta demuestra el costo/beneficio.	X			
5	La propuesta incluye el flujo de caja.	X			
6	En la propuesta se plantean los indicadores (KPIs)	X			
7	La propuesta incluye el cronograma de actividades.	X			
8	La propuesta incluye la solución técnica.	X			
9	La propuesta incluye la solución administrativa.	X			
10	La propuesta es factible aplicar en el contexto de estudio.	X			

Y después de la revisión opino que debe incluir/ modificar:

1.
2.
3.

Es todo cuanto informo:


 Firma y sello

Anexo 9: Evidencia de la visita a la empresa

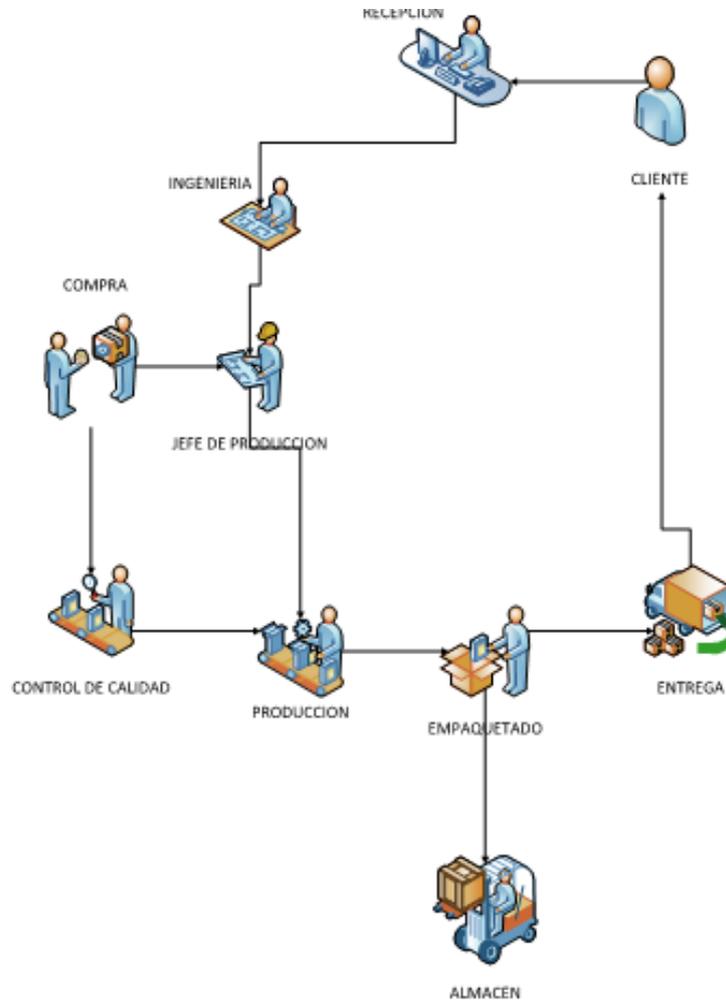
Colaboradores llenando la encuesta



Almacén de IQBF, líquidos



Almacén de IQBF, sólidos

Anexo 10: Evidencias de la propuesta**Mapa de proceso**

LISTA DE VERIFICACIÓN: RESOLUCIÓN MINISTERIAL 050 – 2013 - TR		CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
LINEAMIENTOS	INDICADOR	SI	NO	Calificación (0-4)	
I. Compromiso e Involucramiento		6	4	7	
Principios	El empleador proporciona los recursos necesarios para que se implemente un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	x		1	<i>solo ha brindado EPP y SCTR a los empleadores</i>
	Se ha cumplido lo planificado en los diferentes programas de seguridad y salud en el trabajo.		x	0	<i>no se posee programa de seguridad</i>
	Se implementan acciones preventivas de seguridad y salud en el trabajo para asegurar la mejora continua.	x		1	<i>Los supervisores de trabajo inspeccionan el trabajo, para evitar errores</i>
	Se reconoce el desempeño del trabajador para mejorar la autoestima y se fomenta el trabajo en equipo.	x		1	<i>existen reuniones de confraternidad en el día del trabajador y fin de año</i>
	Se realizan actividades para fomentar una cultura de prevención de riesgos del trabajo en toda la empresa, entidad pública o privada.	x		1	<i>hubieron capacitaciones previas a alguna auditoría</i>
	Se promueve un buen clima laboral para reforzar la empatía entre empleador y trabajador y viceversa.	x		1	<i>reuniones de confraternidad</i>
	Existen medios que permiten el aporte de los trabajadores al empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.	x		2	<i>comunicación directa</i>
	Existen mecanismos de reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el trabajo.		x	0	
	Se tiene evaluado los principales riesgos que ocasionan mayores pérdidas.		x	0	<i>el jefe lo conoce, pero no hay evidencia</i>
Se fomenta la participación de los representantes de trabajadores y de las organizaciones sindicales en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.		x	0	<i>desconocen de la organización sindical</i>	
II. Política de seguridad y salud ocupacional		1	11	1	
Política	Existe una política documentada en materia de seguridad y salud en el trabajo, específica y apropiada para la empresa, entidad pública o privada.		x	0	<i>no poseen política</i>
	La política de seguridad y salud en el trabajo está firmada por la máxima autoridad de la empresa, entidad pública o privada.		x	0	<i>no poseen política</i>
	Los trabajadores conocen y están comprometidos con lo establecido en la política de seguridad y salud en el trabajo.		x	0	<i>no poseen política</i>
	Su contenido comprende: * El compromiso de protección de todos los miembros de la * Cumplimiento de la normatividad. * Garantía de protección, participación, consulta y participación en los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo organización. por parte de los trabajadores y sus representantes. * La mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo Integración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con otros sistemas de ser el caso.		x	0	<i>no poseen política</i>
Dirección	Se toman decisiones en base al análisis de inspecciones, auditorías, informes de investigación de accidentes, informe de estadísticas, avances de programas de seguridad y salud en el trabajo y opiniones de trabajadores, dando el seguimiento de las mismas.		x	0	<i>no poseen política</i>
	El empleador delega funciones y autoridad al personal encargado de implementar el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.		x	0	<i>cuando existen trabajos de campo, el supervisor es el responsable del grupo</i>
Liderazgo	El empleador asume el liderazgo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.		x	0	<i>cuando hay trabajo de campo el supervisor a cargo</i>
	El empleador dispone los recursos necesarios para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.		x	0	<i>no hay sistema de gestión</i>
Organización	Existen responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo de los niveles de mando de la empresa, entidad pública o privada.		x	0	<i>no hay sistema de gestión</i>
	Se ha destinado presupuesto para implementar o mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.		x	0	<i>no hay sistema de gestión</i>
	El Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo participa en la definición de estímulos y sanciones.		x	0	<i>no se dispone de un comité o supervisor</i>

Competencia	El empleador ha definido los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo para que éste asuma sus deberes con responsabilidad.	x		1	<i>el empleador conoce los requisitos a necesitar, pero no se cuenta con un perfil elaborado</i>
III. Planeamiento y aplicación		2	15	2	
Diagnóstico	Se ha realizado una evaluación inicial o estudio de línea base como diagnóstico participativo del estado de la salud y seguridad en el trabajo.	x		0	<i>nunca se ha realizado dicha evaluación</i>
	Los resultados han sido comparados con lo establecido en la Ley de SST y su Reglamento y otros dispositivos legales pertinentes, y servirán de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua.	x		0	<i>no se cuenta con información</i>
	La planificación permite: * Cumplir con normas nacionales * Mejorar el desempeño * Mantener procesos productivos seguros o de servicios seguros	x		0	<i>no se cuenta con información</i>
Planeamiento para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos	El empleador ha establecido procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos.	x		0	<i>No existe documentación</i>
	Comprende estos procedimientos: * Todas las actividades * Todo el personal * Todas las instalaciones	x		0	
	El empleador aplica medidas para: * Gestionar, eliminar y controlar riesgos. * Diseñar ambiente y puesto de trabajo, seleccionar equipos y métodos de trabajo que garanticen la seguridad y salud del trabajador. * Eliminar las situaciones y agentes peligrosos o sustituirlos. * Modernizar los planes y programas de prevención de riesgos laborales * Mantener políticas de protección. * Capacitar anticipadamente al trabajador.	x		0	
	El empleador actualiza la evaluación de riesgo una (01) vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones o se hayan producido daños.	x		0	
	La evaluación de riesgo considera: * Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores. * Medidas de prevención.	x		0	
	Los representantes de los trabajadores han participado en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, han sugerido las medidas de control y verificado su aplicación.	x		1	<i>los supervisores de trabajo de campo se encargan de dicha evaluación previo a la ejecución del servicio</i>
	Los objetivos se centran en el logro de resultados realistas y visibles de aplicar, que comprende: * Reducción de los riesgos del trabajo * Reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. * La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia * Definición de metas, indicadores, responsabilidades * Selección de criterios de medición para confirmar su logro.	x		1	<i>la empresa solo posee objetivos básicos empresariales, mas no de seguridad</i>
La empresa, entidad pública o privada cuenta con objetivos cuantificables de seguridad y salud en el trabajo que abarca a todos los niveles de la organización y están documentados.	x		0		
Programa de seguridad y salud en el trabajo	Existe un programa anual de seguridad y salud en el trabajo.	x		0	
	Las actividades programadas están relacionadas con el logro de los objetivos.	x		0	
	Se definen responsables de las actividades en el programa de seguridad y salud en el trabajo.	x		0	
	Se definen tiempos y plazos para el cumplimiento y se realiza seguimiento periódico.	x		0	
	Se señala dotación de recursos humanos y económicos	x		0	
	Se establecen actividades preventivas ante los riesgos que inciden en la función de procreación del trabajador.	x		0	
IV. Implementación y operación		14	11	20	
Estructura y responsabilidades	El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está constituido de forma paritaria. (Para el caso de empleadores con 20 o más trabajadores).	x		0	<i>no se cuenta con comité o supervisor de seguridad</i>
	Existe al menos un Supervisor de Seguridad y Salud (para el caso de empleadores con menos de 20 trabajadores).	x		0	
	El empleador es responsable de: * Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. * Actúa para mejorar el nivel de seguridad y salud en el trabajo. * Actúa en tomar medidas de prevención de riesgo ante modificaciones de las condiciones de trabajo. * Realiza los exámenes médicos ocupacionales al trabajador antes, durante y al término de la relación laboral.	x		0	

	El empleador considera las competencias del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, al asignarle sus labores.	x		1	<i>se evalúa según el servicio a realizar previo al trabajo de campo</i>	
	El empleador controla que solo el personal capacitado y protegido acceda a zonas de alto riesgo.		x	0	<i>todos participan del servicio, según el requerimiento del trabajo</i>	
	El empleador prevé que la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, di ergonómicos y psicosociales no generen daño al trabajador o trabajadora.	x		1	<i>brinda EPP</i>	
	El empleador asume los costos de las acciones de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo.	x		2		
Capacitación	El empleador toma medidas para transmitir al trabajador información sobre los riesgos en el centro de trabajo y las medidas de protección que corresponda.	x		1		
	El empleador imparte la capacitación dentro de la jornada de trabajo.	x		1	<i>las últimas capacitaciones previa a la auditoría</i>	
	El costo de las capacitaciones es íntegramente asumido por el empleador.	x		1	<i>las capacitaciones internas, previa a la auditoría</i>	
	Los representantes de los trabajadores han revisado el programa de capacitación.		x	0	<i>no hay programa de capacitación</i>	
	La capacitación se imparte por personal competente y con experiencia en la materia.	x		2	<i>las últimas capacitaciones fueron proveedores</i>	
	Se ha capacitado a los integrantes del comité de seguridad y salud en el trabajo o al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.		x	0		
	Las capacitaciones están documentadas.	x		1	<i>para la capacitación previa a la auditoría, se elaboró relación de asistencia</i>	
	Se han realizado capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo: * Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. * Durante el desempeño de la labor. * Especifica en el puesto de trabajo o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato. * Cuando se produce cambios en las funciones que desempeña el trabajador. * Cuando se produce cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo. * En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos. * Para la actualización periódica de los conocimientos. * Utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos. * Uso apropiado de los materiales peligrosos.	x		1	<i>solo previo a las auditorías</i>	
	Medidas de prevención	Las medidas de prevención y protección se aplican en el orden de prioridad: * Eliminación de los peligros y riesgos. * Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas. * Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control. * Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor riesgo o ningún riesgo para el trabajador. * En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.	x		2	<i>se ha brindado EPP</i>
	Preparación y respuestas ante emergencias	La empresa, entidad pública o privada ha elaborado planes y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias.		x	0	<i>no se cuenta con planes de contingencia</i>
Se tiene organizada la brigada para actuar en caso de: incendios, primeros auxilios, evacuación.			x	0	<i>no se cuenta con brigada de emergencia</i>	
La empresa, entidad pública o privada revisa los planes y procedimientos ante situaciones de emergencias en forma periódica.			x	0		
El empleador ha dado las instrucciones a los trabajadores para que en caso de un peligro grave e inminente puedan interrumpir sus labores y/o evacuar la zona de riesgo.			x	0		
Contratistas, Subcontratistas, empresa, entidad pública o privada, de	El empleador que asume el contrato principal en cuyas instalaciones desarrollan actividades, trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, garantiza: * La coordinación de la gestión en prevención de riesgos laborales. * La seguridad y salud de los trabajadores. * La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a ley por cada empleador. * La vigilancia del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa, entidad pública o privada que destacan su personal.	x		1	<i>el supervisor del servicio, es el encargado de las coordinaciones necesarias</i>	

servicios y cooperativas	Todos los trabajadores tienen el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo sea que tengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresa especiales de servicios o cooperativas de trabajadores.	x		4	<i>todos cuentan con SCTR</i>
Consulta y comunicación	Los trabajadores han participado en: * La consulta, información y capacitación en seguridad y salud en el trabajo. * La elección de sus representantes ante el Comité de seguridad y salud en el trabajo * La conformación del Comité de seguridad y salud en el trabajo. * El reconocimiento de sus representantes por parte del empleador		x	0	<i>no ha habido reunión referente al comité de seguridad</i>
	Los trabajadores han sido consultados ante los cambios realizados en las operaciones, procesos y organización del trabajo que repercute en su seguridad y salud.	x		1	<i>previos a un servicio de campo</i>
	Existe procedimientos para asegurar que las informaciones pertinentes lleguen a los trabajadores correspondientes de la organización	x		1	<i>poseen algunos procedimientos</i>
V. Evaluación Normativa			4	6	10
Requisitos legales y de otro tipo	La empresa, entidad pública o privada tiene un procedimiento para identificar, acceder y monitorear el cumplimiento de la normatividad aplicable al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se mantiene actualizada		x	0	
	La empresa, entidad pública o privada con 20 o más trabajadores ha elaborado su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.	x		1	
	La empresa, entidad pública o privada con 20 o más trabajadores tiene un Libro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Salvo que una norma sectorial no establezca un número mínimo inferior).		x	0	
	Los equipos a presión que posee la empresa entidad pública o privada tienen su libro de servicio autorizado por el MTPE.		x	0	
	El empleador adopta las medidas necesarias y oportunas, cuando detecta que la utilización de ropas y/o equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.		x	0	
	El empleador toma medidas que eviten las labores peligrosas a trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia conforme a ley.	x		3	
	El empleador no emplea a niños, ni adolescentes en actividades peligrosas.		x	4	<i>la empresa no trabaja con menores de edad</i>
	El empleador evalúa el puesto de trabajo que va a desempeñar un adolescente trabajador previamente a su incorporación laboral a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar medidas preventivas necesarias.		x	0	
	La empresa, entidad pública o privada dispondrá lo necesario para que: * Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro. * Se proporcione información y capacitación sobre la instalación, adecuada utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos. * Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos. * Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias estén traducido al castellano. * Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo son comprensibles para los trabajadores.	x		1	
	Los trabajadores cumplen con: * Las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo y con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos. * Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva. * No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados. * Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, otros incidentes y las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera. * Velar por el cuidado integral individual y colectivo, de su salud física y mental. * Someterse a exámenes médicos obligatorios * Participar en los organismos paritarios de seguridad y salud en el trabajo. * Comunicar al empleador situaciones que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud y/o las instalaciones físicas * Reportar a los representantes de seguridad de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, incidente peligroso o incidente. * Concurrir a la capacitación y entrenamiento sobre seguridad y salud en el trabajo.	x		1	
VI. Verificación			15	9	15
Supervisión, monitoreo y seguimiento de desempeño	La vigilancia y control de la seguridad y salud en el trabajo permite evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo.	x		1	<i>el supervisor se encarga de verificar</i>
	La supervisión permite: * Identificar las fallas o deficiencias en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. * Adoptar las medidas preventivas y correctivas.		x	1	
	El monitoreo permite la medición cuantitativa y cualitativa apropiadas.	x		1	

	Se monitorea el grado de cumplimiento de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.	x	0	
Salud en el trabajo	El empleador realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores (incluyendo a los adolescentes).	x	0	
	Los trabajadores son informados: * A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional. * A título personal, sobre los resultados de los informes médicos relativos a la evaluación de su salud. * Los resultados de los exámenes médicos no son pasibles de uso para ejercer discriminación.	x	0	
	Los resultados de los exámenes médicos son considerados para tomar acciones preventivas o correctivas al respecto.	x	0	
Accidentes, incidentes peligrosos e incidentes, no conformidad, acción correctiva y preventiva	El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo mortales dentro de las 24 horas de ocurridos.	x	1	no se ha presentado accidentes
	El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de las 24 horas de producidos, los incidentes peligrosos que han puesto en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o a la población.	x	1	
	Se implementan las medidas correctivas propuestas en los registros de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y otros incidentes.	x	1	
	Se implementan las medidas correctivas producto de la no conformidad hallada en las auditorías de seguridad y salud en el trabajo.	x	1	
	Se implementan medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo.	x	1	
Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales	El empleador ha realizado las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, y ha comunicado a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas correctivas y preventivas adoptadas.	x	1	
	Se investiga los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos para: * Determinar las causas e implementar las medidas correctivas. * Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento de hecho. * Determinar la necesidad modificar dichas medidas.	x	1	
	Se toma medidas correctivas para reducir las consecuencias de accidentes.	x	1	
	Se ha documentado los cambios en los procedimientos como consecuencia de las acciones correctivas.	x	1	
	El trabajador ha sido transferido en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo.	x	1	
Control de las operaciones	La empresa, entidad pública o privada ha identificado las operaciones y actividades que están asociadas con riesgos donde las medidas de control necesitan ser aplicadas.	x	0	
	La empresa, entidad pública o privada ha establecido procedimientos para el diseño del lugar de trabajo, procesos operativos, instalaciones, maquinarias y organización del trabajo que incluye la adaptación a las capacidades humanas a modo de reducir los riesgos en sus fuentes.	x	0	
Gestión del cambio	Se ha evaluado las medidas de seguridad debido a cambios internos, método de trabajo, estructura organizativa y cambios externos normativos, conocimientos en el campo de la seguridad, cambios tecnológicos, adaptándose las medidas de prevención antes de introducirlos.	x	0	
Auditorías	Se cuenta con un programa de auditorías.	x	0	
	El empleador realiza auditorías internas periódicas para comprobar la adecuada aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	x	0	
	Las auditorías externas son realizadas por auditores independientes con la participación de los trabajadores o sus representantes.	x	1	auditorías evaluadas por sus proveedores
	Los resultados de las auditorías son comunicados a la alta dirección de la empresa, entidad pública o privada.	x	1	
VII. Control de información y documentos		1	0	1
Documentos	La empresa, entidad pública o privada establece y mantiene información en medios apropiados para describir los componentes del sistema de gestión y su relación entre ellos.	x	0	no poseen registros
	Los procedimientos de la empresa, entidad pública o privada, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se revisan periódicamente.	x	0	no poseen procedimientos sobre gestión de seguridad
	El empleador establece y mantiene disposiciones y procedimientos para: * Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo. * Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo entre los distintos niveles y cargos de la organización. * Garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada.	x	1	la comunicación es directa

	El empleador entrega adjunto a los contratos de trabajo las recomendaciones de seguridad y salud considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función del trabajador.	x	0	
	El empleador ha: * Facilitado al trabajador una copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. * Capacitado al trabajador en referencia al contenido del reglamento interno de seguridad. * Asegurado poner en práctica las medidas de seguridad y salud en el trabajo. * Elaborado un mapa de riesgos del centro de trabajo y lo exhibe en un lugar visible. * El empleador entrega al trabajador las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función, el primer día de labores	x	0	
	El empleador mantiene procedimientos para garantizar que: * Se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero, disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud. * Se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de la adquisición de bienes y servicios. * Se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.	x	0	
Control de la documentación y de los datos	La empresa, entidad pública o privada establece procedimientos para el control de los documentos que se generen por esta lista de verificación.	x	0	
	Este control asegura que los documentos y datos: * Puedan ser fácilmente localizados. * Puedan ser analizados y verificados periódicamente. * Están disponibles en los locales. * Sean removidos cuando los datos sean obsoletos. * Sean adecuadamente archivados.	x	0	
Gestión de los registros	El empleador ha implementado registros y documentos del sistema de gestión actualizados y a disposición del trabajador referido a: * Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas. * Registro de exámenes médicos ocupacionales. * Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos. * Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo. * Registro de estadísticas de seguridad y salud. * Registro de equipos de seguridad o emergencia. * Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia. * Registro de auditorías.	x	0	<i>no poseen registros</i>
	La empresa, entidad pública o privada cuenta con registro de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional e incidentes peligrosos y otros incidentes ocurridos a: * Sus trabajadores. * Trabajadores de intermediación laboral y/o tercerización. * Beneficiarios bajo modalidades formativas. * Personal que presta servicios de manera independiente, desarrollando sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada.	x	0	<i>no poseen registros</i>
	Los registros mencionados son: * Legibles e identificables. * Permite su seguimiento. * Son archivados y adecuadamente protegidos	x	0	<i>no poseen registros</i>
VIII. Revisión por la dirección		0	6	0
Gestión de la mejora continua	La alta dirección: Revisa y analiza periódicamente el sistema de gestión para asegurar que es apropiada y efectiva.	x	0	
	Las disposiciones adoptadas por la dirección para la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, deben tener en cuenta: * Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, entidad pública o privada. * Los resultados de la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos. * Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia. * La investigación de accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes relacionados con el trabajo. * Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa, entidad pública o privada. * Las recomendaciones del Comité de seguridad y salud, o del Supervisor de seguridad y salud. * Los cambios en las normas. * La información pertinente nueva. * Los resultados de los programas anuales de seguridad y salud en el trabajo.	x	0	

<p>La metodología de mejoramiento continuo considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> * La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras. * El establecimiento de estándares de seguridad. * La medición y evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares de la empresa, entidad pública o privada. * La corrección y reconocimiento del desempeño 						
<p>La investigación y auditorías permiten a la dirección de la empresa, entidad pública o privada lograr los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.</p>						
<p>La investigación de los accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, permite identificar:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), * Las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) * Deficiencia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente. 						
<p>El empleador ha modificado las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores incluyendo al personal de los regímenes de intermediación y tercerización, modalidad formativa e incluso a los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada durante el desarrollo de las operaciones.</p>						

RESUMEN DE EVALUACIÓN INICIAL

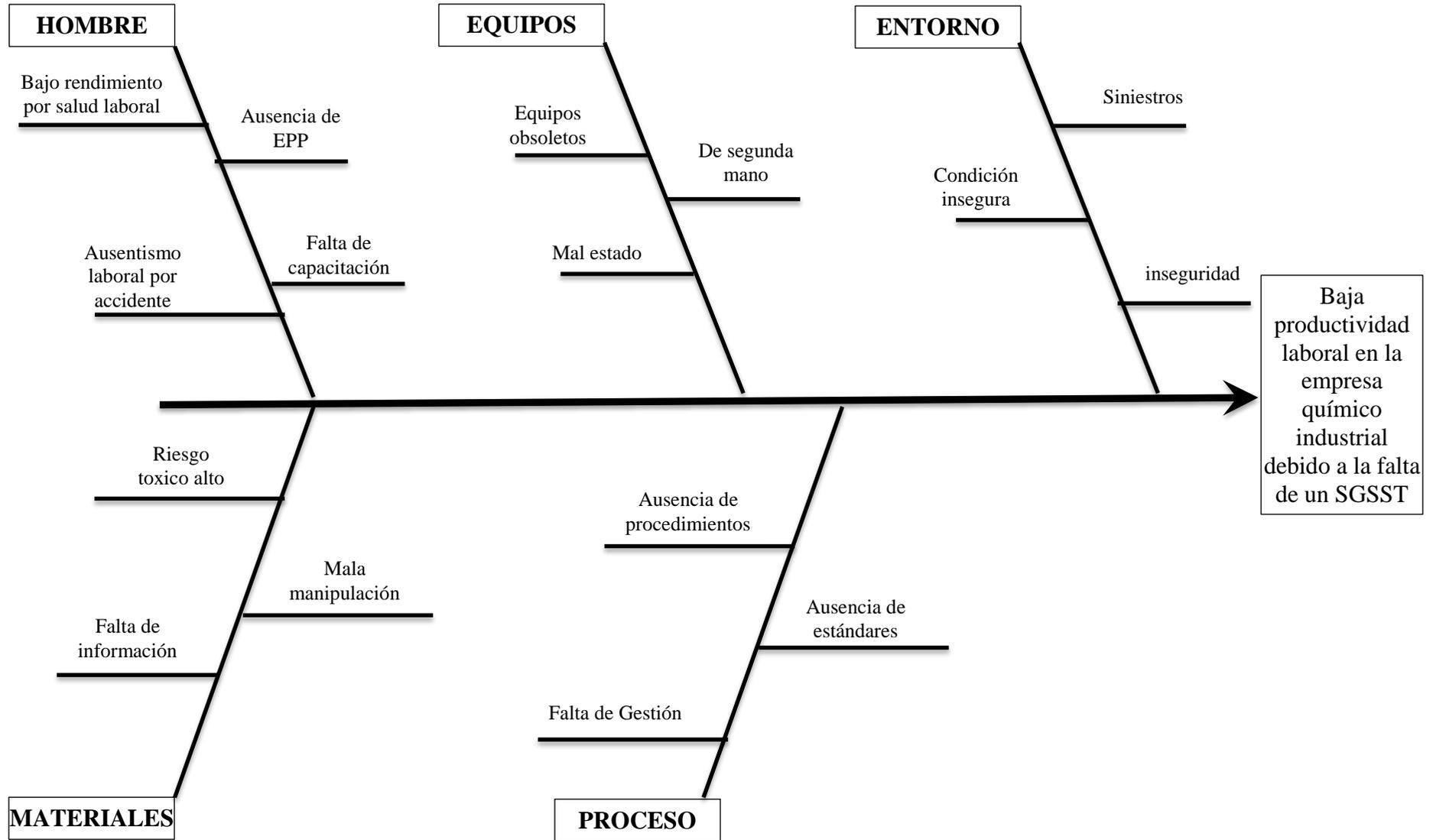
	ítems total	Si	%	No	%	Puntaje
I. Compromiso e involucramiento	10	6	60,00	4	40,00	7
II. Política de seguridad y salud en el trabajo	12	1	8,33	11	91,67	1
III. Planteamiento y aplicación	17	2	11,76	15	88,24	2
IV. Implementación y operación	25	14	56,00	11	44,00	20
V. Evaluación Normativa	10	4	40,00	6	60,00	10
VI. Verificación	24	15	62,50	9	37,50	15
VII. Control de información y documentos	11	1	0	10	0	1
VII. Revisión por la dirección	6	0	0	6	100,00	0
TOTAL						56

LEYENDA:

NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN TOTAL DEL SISTEMA DE SST	
de 0 a 119	NO ACEPTABLE
de 120 a 238	BAJO
de 237 a 357	REGULAR
de 358 a 476	ACEPTABLE

CONCLUSIÓN: La empresa químico industrial, obtuvo como puntaje final de **56**, siendo considerado como **NO ACEPTABLE**.

Anexo 12: Matriz de causa efecto para definir el problema



Anexo 13:- Matriz de teorías

Nro.	Teoría	Autor de la teoría	Cita textual (fuente, indicar apellido, año, página)	Parfraseo	¿Cómo la teoría se aplicará en su Tesis?	Referencia	Link
1	Teoría de la productividad laboral	Ludym Jaimes-Carrillo Miguel David Rojas López	"La productividad del factor humano, denominada productividad laboral (PL), dado su impacto en el desempeño empresarial. El interés por estudiar la productividad y específicamente la PL radica en encontrar los aspectos influyentes en la mejora de la productividad organizacional" (Jaimes y Rojas, 2015, p. 177)	Conocido también como productividad del factor humano, debido a su alta implicancia con el desempeño empresarial, el cual posee influencia en mejorar la productividad organizacional (Jaimes y Rojas, 2015)	Sustenta la amplitud que es la productividad laboral, el cual servirá para poder evaluar sus características.	Jaimes C., L. y Rojas L., M., (2015) <i>Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones</i> . Revista Itecke. Vol. 12, núm. 2. Colombia. 177-178. Revisado en: http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/ITECKNE/article/view/1244	http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/ITECKNE/article/view/1244
2	Teoría del Valor y el trabajo	Marx	Marx (citado por Baeza, 1998) con respecto a la productividad, menciona: La productividad es el recíproco del valor, del trabajo abstracto socialmente necesario para la producción de las distintas mercancías. Para explicar esta concepción recordemos que socialmente necesario significa, que el trabajo gastado en la producción de cada bien es tanto el trabajo directo como el indirecto. (p. 9)	La productividad es el valor del trabajo, necesario para diferentes rubros. El trabajo directo e indirecto piezas fundamentales (Marx, 1859)	La teoría del valor y el trabajo son la base fundamental de la productividad. Dando un valor de importancia al trabajo realizado por el hombre.	Baeza, V. (1998). <i>La productividad del trabajo al encuentro de la teoría marxista</i> . Revista da Sociedade Brasileira de Economía Política, Rio de Janeiro	http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/glor/Lecturas/PRODBR A3.pdf
3	Teoría X , Teoría Y	Douglas Mc Gregor	Mc Gregor (citado por Torres, 2014) con respecto a la teoría X y Y, señala: Mc Gregor, se basaba en que el buen administrador depende de su capacidad de predecir y controlar la conducta de los trabajadores. Consideraba que la autoridad es el medio fundamental para el control administrativo en virtud de que son menos eficaces: jerarquía, persuasión y coerción física. La teoría X se deriva que: la dirección y el control se ejercen por medio de la autoridad. Por el contrario, la teoría Y dice que: los empleados se fijan sus propias metas y se orientan al éxito de su empresa, por lo que este principio considera que se deben tomar en cuenta tanto las necesidades de la organización como las del trabajador. (p. 174-175)	Teoría X aplica el control sobre el trabajador mientras que la Teoría Y indica que los trabajadores poseen metas por las que quieren lograr éxito individual y organizacional, por lo que se debe satisfacer las necesidades de todos dentro de la organización (Mc Gregor, 1960).	La teoría X y Y, refieren al trabajador y con esto sustentado la importancia que es para con la productividad laboral, ya que es un eje muy importante.	Torres, Z. (2014) <i>Teoría General de la Administración</i> . Grupo Instituto Politécnico Nacional. Editorial Patria. 2da Edición. México.	https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=LtLhBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=teoria+z&ots=xfA0q7vQ2Z&sig=vrR5gJZv9_K0A_7rSkj9aaOCpsQ#v=onepage&q&f=false

4	Teoría Z	William Ouchi	<p>Ouchi (citado por Melgar, 1985) con respecto a la teoría Z, menciona:</p> <p>La teoría Z profesa hacia otras culturas y constituye la base psicológica de todos sus ramales. Productividad y confianza dice Ouchi, van de la mano y no en contraposición como podría pensarse normalmente en el corte capitalista. Dentro de ese ambiente de confianza, acercamiento, participación, identificación, sutileza, sensibilidad, intimidad, humildad y desburocratización. (p. 36)</p>	<p>Teoría Z incide en que la productividad y la confianza trabajan de forma conjunta provocando acercamiento, participación, identificación, humildad y desburocratización (Ouchi, 1982)</p>	<p>La teoría Z, incide y refuerza que los valores compartidos en el ser humano son importantes y de vital importancia en mejora de la productividad.</p>	<p>Melgar, A. (1985) <i>Teoría Z y círculos de calidad: una nueva dimensión del desarrollo de los recursos humanos</i>. Revista centroamericana de administración pública,</p>	<p>http://unpan1.un.org/intrac/doc/groups/public/documents/icap/unpan042465.pdf</p>
5	Teoría de equidad	John Stacey Adams	<p>Adams (citado por Pérez et al, 2010) con respecto a la teoría de la equidad, menciona:</p> <p>La teoría tiene una base social y perceptiva, existe una falta de equidad para una persona cuando percibe como desigual la relación entre su contribución y sus resultados en comparación con los resultados y las contribuciones de otros. Además señala que las técnicas o conductas serán válidas para todas las personas. En general las predicciones se resumen en (ver cuadro): la sobrecompensación daría mayor calidad en ambos sistemas retributivos y una mayor productividad en el sistema de pago por hora mientras que disminuiría la productividad del sistema a destajo. La situación de infracompensación daría lugar a una menor calidad en ambos sistemas retributivos y menos productividad en el sistema de pago por horas, mientras que en el sistema de pago a destajo la productividad resultaría mayor. (p. 7)</p>	<p>Teoría de la equidad refiere a que una persona se sentirá incomoda generando hasta una disminución de la producción si observa que su esfuerzo no es reconocido o recompensado de igual forma los demás, hace mención además de la diferencia de productividad generada cuando el pago es a destajo que por horas (Adams, 1963)</p>	<p>La teoría de la equidad refiere a la consecuencia que existe en cuanto al pago de por su contribución con la empresa, pudiendo afectar en la productividad de la organización.</p>	<p>Pérez, J. M. L., Pérez, J. M. L., Méndez, S. R., Jaca, M. L. M. (2010). Retrieved April 04, 2018, from ocwus Web site: http://ocwus.us.es/psicologia-social/psicologia-de-los-recursos-humanos/temas/tema3cg/pag_e_07.htm.</p>	<p>http://ocwus.us.es/psicologia-social/psicologia-de-los-recursos-humanos/temas/tema3cg/pag_e_07.htm</p>
6	Teoría del comportamiento	Resis Likert	<p>Likert (citado por Torres, 2014) en relación a la teoría del comportamiento, menciona:</p> <p>Likert, consideraba que no existían normas y principios válidos para todas las circunstancias, detecto que había correlación entre el estilo de supervisión o dirección y la productividad, en dos sentidos: Tanto en las áreas que presentaban elevada productividad, como en las áreas de baja productividad... En opinión de Likert, las actividades favorables entre</p>	<p>Teoría del comportamiento, refiere que la supervisión en áreas que lo necesitan realmente como los que producen baja productividad se verán mejoras que en lugares con alta productividad. Siempre y cuando se</p>	<p>Una adecuada supervisión en áreas donde realmente se requiera garantiza un incremento de la productividad, siempre y cuando se maneje un sistema de administración de forma adecuada.</p>	<p>Torres, Z. (2014) <i>Teoría General de la Administración</i>. Grupo Instituto Politécnico Nacional. Editorial Patria. 2da Edición. México.</p>	<p>https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=LtLhBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=teoria+z&ots=xfA0q7vO2Z&sig=vrR5gJZv9_K0A_7rSkj9aaOCpsQ#v=</p>

			empleados y operarios hacia la organización no parece correlacionarse con la alta productividad; sin embargo, los trabajos no rutinarios y que tienen menor supervisión, si están asociados con satisfacción en el trabajo y productividad. A partir de esto, Likert desarrollo un modelo de estilos de supervisión que se conoce como Sistemas de administración. (ver figura) (p. 176-178)	maneje un sistema adecuado de administración (Likert, 1947)			onepage&q&f=alse
7	Teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow	Maslow	Maslow (citado por Chávez, 2017) con respecto a la jerarquía de necesidad de un individuo, menciona: Los seres humanos poseen una escala de necesidades que deben cubrir, desde su base hasta la cima de la pirámide como lo afirma, es decir, cubrir las necesidades fisiológicas para poder alcanzar a cubrir las de autorrealización. Por lo que cada uno buscará satisfacer las necesidades que crean necesarias para alcanzar la cima. El ser humano es un ser lleno de necesidades y a menudo no alcanza un estado de completa satisfacción, o se satisface solo en breves periodos; una vez satisfecho un deseo, aparece otro en su lugar, y tan pronto como este sea atendido aparecerá otro en su lugar, situándose como primero y así sucesivamente (p. 210)	Los seres humanos poseen una escala de necesidades, mediante una pirámide iniciando con necesidades fisiológicas hasta la cima que es la autorrealización, pero conforme lleguen a la satisfacción de estas aparecerán otras necesidades (Maslow, 2017)	Las necesidad del ser humano son metas temporales que sufre el individuo y conforme se vaya generaran nuevos objetivos a nivel macro donde este involucrado la organización.	Chávez, A. (2017) <i>Herramientas a considerar para mantener o aumentar la productividad de la fuerza de ventas.</i> Universidad Internacional del Ecuador. INNOVA Research Journal. Vol 2, N° 5	https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Uo0O6HDbqGQJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6076448.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
8	Teoría dual	Hezberg	Según Hezberg (citado en Chávez, 2017) con respecto a la satisfacción laboral, menciona: Esta teoría supone que el bienestar del trabajador está relacionado a dos factores: Si hablamos de los factores higiénicos, la motivación de los empleados dependerá de los factores externos a las actividades que este realiza, es decir, las relaciones personales con los compañeros de trabajo, el ambiente laboral, la seguridad del puesto y las políticas de la organización son influyentes; mientras que los factores motivadores se refieren al reconocimiento, logros, incentivos, asignación de responsabilidades. (p. 210)	La satisfacción laboral se encuentra relacionado con factores externos, como relaciones personales con compañeros de trabajo, ambiente laboral, seguridad del puesto y políticas de la organizaciones además de las motivaciones al reconocimiento (Hezberg, 2017)	El colaborador sentirá satisfacción laboral en un ambiente donde las relaciones externas sean favorables para su estadía, como agradable ambiente de trabajo, buena relación con sus compañeros, seguridad del puesto, buenas políticas de la organización, motivaciones.	Chávez, A. (2017) <i>Herramientas a considerar para mantener o aumentar la productividad de la fuerza de ventas.</i> Universidad Internacional del Ecuador. INNOVA Research Journal. Vol 2, N° 5	https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Uo0O6HDbqGQJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6076448.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
9	IQBF	SUNAT	Según la SUNAT (2012) con respecto a IQBF, menciona:	Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados,	Los insumos químicos y bienes fiscalizados son una serie de	SUNAT (2012) <i>Decreto Legislativo N°1126.</i> Lima Perú.	http://orientacion.sunat.gob.pe/i

			Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados. Decreto Legislativo N° 1126. Registro para usuarios que desarrollan actividades fiscalizadas: producción, fabricación, preparación, envasado, re-ensado, comercialización, transporte, servicio de transporte, almacenamiento, utilización o prestación de servicios en el territorio nacional. Los insumos químicos, productos y sus subproductos o derivados que sean utilizados para la elaboración de drogas ilícitas, serán fiscalizados, cualquiera sea su denominación, forma o presentación.	fueron dispuestos obligatoriamente para los usuarios que realicen operaciones de fabricación, producción, y transformación nivel nacional, los cuales deben contar con un permiso para realizar dichas operaciones. Los cuales son insumos químicos que se utilizan para la elaboración de drogas ilícitas. (SUNAT, 2012)	productos químicos que son controlados por ser utilizados en la fabricación de drogas ilícitas, por lo tanto su uso industrial debe ser registrado y controlado.		ndex.php/empresas-menu/insumos-quimicos/normas-legales-insumos-quimicos/6753-02-normas-sobre-control-de-insumos-quimicos-mineria-ilegal
10	Materiales peligrosos	Naciones Unidas	Según la Sociedad Americana de Ingenieros de Seguridad (ASSE, 2007) con respecto a los materiales peligrosos, menciona: Los materiales peligrosos (hazmats) son cualquier material que contiene propiedades que pueden resultar en riesgo para la salud o en la destrucción de vida. Un hazmat puede ser: corrosivo, inflamable, reactivo, radioactivo, toxico, infeccioso. Actualmente en EEUU se dispone de 300 materiales peligrosos, donde la Agencia de la Protección del Medioambiente (EPA) colabora con empresas, autoridades locales y autoridades del estado para asegurar su tratamiento y desecho apropiado (p. 2)	Los materiales peligrosos son elementos que contienen propiedades que causan daños a la salud y la vida, pudiendo ser corrosivo, inflamable, reactivo, toxico. Por lo tanto estos elementos deben ser debidamente tratados para garantizar la seguridad con el entorno. (ASSE, 2017)	Los materiales peligrosos son aquellos que causan daños al ser humano o ambiente, por tanto se deben dar un tratamiento especial para su traslado y desecho.	ASSE (2007) <i>Materiales Peligrosos. Guía informativa de Seguridad</i> . North American Occupational Safety and health Week. EE.UU.	http://www.asse.org/assets/177/HAZMATSBrocureSPANISHVERSIONFINAL4192010.pdf
11	Materiales peligrosos	MTC	Según MTC (Ministerio de Transporte y Comunicaciones, 2008) con respecto a materiales peligrosos, señala: Ley N° 28256 (Ley que regula el Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos) y el Reglamento Nacional de Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2008-MTC Art. 7. Inc. 3, 4 y 5. Expedir la licencia de conducir de categoría especial para los conductores y maquinistas de las unidades de transporte terrestre de materiales y/o residuos peligrosos, así como determinar los requisitos para su otorgamiento. Fomentar la	Según la Ley 28256, la cual regula el transporte terrestre de materiales y residuos peligrosos, donde se indica que el conductor debe expedir la licencia de conducir de categoría especial, así como del transporte. Además, fomentar la capacitación del personal que interviene en el transporte, coordinar y	El personal y vehículo que sean partícipes de la manipulación y traslado de los materiales y residuos peligrosos deben contar con una autorización especial además de capacitación emitida por la entidad autorizada por el Ministerio de Transporte, además de contar con documentación básica de traslado.	SUTRAN. <i>Materiales peligrosos: Transporte de materiales y residuos peligrosos</i> . Perú.	http://www.sutran.gob.pe/materiales-peligrosos/

			<p>capacitación del personal que interviene en el transporte terrestre de materiales y/o residuos peligrosos. Coordinar y ejecutar acciones en materia de seguridad y salud de las personas, así como protección del ambiente y la propiedad en el transporte terrestre de materiales y/o residuos peligrosos, con los otros sectores competentes, gobiernos regionales y municipalidades.</p> <p>Artículo 23.- El personal que intervenga en la operación de transporte de materiales y/o residuos peligrosos deberá contar con una capacitación básica sobre el manejo de materiales y/o residuos peligrosos y aplicación del plan de contingencia para dicho transporte, la que será actualizada periódicamente y acreditada con la certificación correspondiente emitida por entidades de capacitación autorizadas e inscritas en el Registro de Entidades de Capacitación e Instructores en el Manejo de Materiales y/o Residuos Peligrosos a cargo del órgano competente del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.</p> <p>Art. 24. Dotar de conocimientos al personal que interviene en las actividades de la operación de transporte de materiales y residuos peligrosos sobre el manejo seguro de éstos, de manera de preservar la integridad de las personas, de la propiedad y del ambiente.</p>	<p>ejecutar acciones en materia de seguridad y salud de las personas, así como protección del ambiente. Por lo que es de carácter obligatorio que se debe el personal debe contar con una capacitación básica sobre el manejo de materiales y/o residuos peligrosos y aplicación del plan de contingencia emitida por entidades de capacitación autorizadas por el Ministerio de Transporte y Comunicaciones. (MTC, 2008)</p>			
--	--	--	--	---	--	--	--

Anexo 14: Matriz de antecedentes

Nro	Apellido del autor/es	Año	Título de la investigación	Link	Método	Resultados	Conclusiones	Redacción final	Referencia
	Mirza Cequea y Carlos Rodríguez-Monroy	2012	Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales	http://www.redalyc.org/html/339/33922717007/	Enfoque: Cuantitativo Diseño: no experimental descriptivo Estudio empírico Población: 01 región Técnica de muestreo: probabilística Muestra: 200 individuos Técnica/s: recolección de información Instrumento/s: cuestionario EFO	Se encontró que las variables determinaron cuatro constructos latentes subyacentes, por lo cual se planteó un modelo conformado por tres variables latentes exógenas denominadas factores individuales, factores grupales y factores organizacionales, que se relacionan con una variable latente endógena denominada 'productividad.	Los factores humanos asociados al individuo y a su intervención en los grupos (motivación, participación, satisfacción, consenso, cohesión y conflicto) tienen una alta incidencia en la productividad. Asimismo, la organización que tienen que ver con la actuación de las personas y sus resultados, como habilidades interpersonales de la dirección, formación y desarrollo, e internalización de objetivos, tienen alta influencia en la productividad	Según Cequea y Rodríguez (2012) en su investigación <i>Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales</i> realizado en una región de España, mediante la utilización del cuestionario EFO (Evaluación de la formación ocupacional) aplicado en el modelo de ecuaciones estructurales y teniendo en cuenta la metodología SEM para la confirmación de teorías causales, utilizadas para evaluar variables latentes y variables dependientes, se confirma la alta relación que existe entre los factores individuales, factores grupales y factores organizacionales, los cuales se denotan como motivación, participación, satisfacción, eficiencia, salud,, etc influyen en la productividad.	Cequea, M. y Rodríguez-Monroy, C. (2012) <i>Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales. Interiencia. Vol. 37 Nº2. 121-126. Recuperado de: http://www.redalyc.org/html/339/33922717007/</i>
1	Rocio Ribera Medina	2009	Titulo: Salud y productividad laboral en Colombia Universidad: Pais:	https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.13043/dys.45.1	Enfoque: Cuantitativo Diseño: descriptivo Método: análisis descriptivo Población: 01 país Técnica de muestreo: no probabilística por casuística	Las mujeres se enferman frecuentemente en comparación a los varones. Hombres profesionales presentan mayor estatura que los que	Existe un deficiente sistema de atención de salud para la ciudadanía, el cual deberá corregirse y poder evaluar las incidencias de enfermedades	Según Ribera (2000) en su investigación <i>Salud y Productividad laboral en Colombia</i> , realizada en la ciudad de Colombia en las zonas urbanas y rurales, donde a partir de encuestas busca	Ribera, R. (2000) <i>Salud y productividad laboral en Colombia. Revista Desarrollo y sociedad.</i>

			Objetivo		Muestra: 18908 individuos Técnica/s: recolección de información Instrumento/s: cuestionario online	no poseen nivel de estudio. El sistema de salud es deficiente a nivel municipal.	crónicas y agudas de los individuos, generando así un incremento de su productividad en el mercado laboral.	relacionar aspectos del individuo con su productividad laboral, muestras características que difieren entre hombre y mujer, como la frecuencia de enfermedades, la estatura, concluyendo que las mujeres tienen menos estatura que los hombres y presentan mayores ausencias en el trabajo.	Colombia, cuyo objetivo analizar los determinantes de una buena salud de los individuos y los efectos que esta tiene sobre la productividad.
2	Juan Oliva	2005	Pérdidas de producción laboral ocasionadas por los fallecimientos prematuros en España en el año 2005	http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000100010	Enfoque: Cuantitativo Diseño: Método: análisis descriptivo Población: 01 hospital Técnica de muestreo: no probabilística por casuística Muestra: individuos Técnica/s: recolección de información Instrumento/s: cuestionario online	Se estimó una pérdida de producción mayor a 9.100 millones	La mortalidad prematura genera un importante coste laboral	Según, Oliva (2005) en su artículo de investigación <i>Perdidas de producción laboral ocasionadas por los fallecimientos prematuros en España en el año 2005</i> . Teniendo como objetivo aportar información objetiva.	Oliva, J. (2005) <i>Pérdidas de producción laboral ocasionadas por los fallecimientos prematuros en España en el año 2005</i> . Revista española de Salud Pública. ISSN 2173. Vol 83 M Madrid
3	Mazo B., Diana Alejandra Barrera R., Lina Marcela	2015	Factores relacionados con el absentismo laboral por causa medica del personal de enfermería de la fundación clínica del norte, 2013-2014.	http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4177/2/Absentismo_Laboral.pdf	Enfoque: Metodológico empírico-analítico Diseño: instrumento virtual Método: Población: 125 Técnica de muestreo: no probabilística por casuística Muestra: 45 Técnica/s: recolección de información Instrumento/s: cuestionario online	El fenómeno del absentismo laboral es un problema que aqueja a muchas instituciones de salud, resulta complejo, ya que es un suceso de origen multifactorial que se alcanza a interpretar como un indicio de otros problemas que puede tener la organización, ya sea en los procesos	En esta investigación muestran que el absentismo debido a motivos de salud del personal de enfermería es muy elevado y que en su mayoría estas incapacidades fueron debidas a enfermedad general.	Según Mazo y Barrera (2015) en su tesis sobre <i>Factores relacionados con el absentismo laboral por causa medica del personal de la enfermería de la fundación clínica del norte, 2013-2014</i> , realizada en Colombia, para lo cual realizaron recolección de datos de 45 empleados sobre factores sociodemográficos, ocupacionales y	Mazo, D., Barrera, L. (2015). <i>Factores relacionados con el absentismo laboral por causa medica del personal de la fundación clínica del norte, 2013-</i>

						laborales, organizativos y/o de comunicación.		biopsicologicos a través de encuesta virtual y datos de absentismo durante 2013-2014, analizados con SPSS. Obteniendo como resultado 78% de absentismo laboral y de relación entre el estrato socioeconómico 1-2, además que el personal auxiliar poseía el mayor porcentaje de absentismo con 80%. Concluyendo que el alto porcentaje de absentismo laboral es en el personal de enfermería.	2014. Candidatas a Magister en Calidad en Salud. Medellín, Colombia.
4	Gabriela M. Blandon Martinez Denisse Yurid Castellon Tinoco	2015	Titulo: Influencia de la seguridad laboral en la productividad en Fábrica Matagalpa Prolacsa en el Municipio de Matagalpa durante el año 2015	http://repositorio.unan.edu.ni/5940/	Enfoque: mixto Diseño: instrumento virtual Método: probabilístico Población: 159 Técnica de muestreo: no probabilística por casuística Muestra: 60 Técnica/s: recolección de información Instrumento/s: encuesta, entrevista	La evaluación realizada dio como resultado que del personal que labora solo el 10% está apegado a las normas que t criterios de prioridades de la fábrica, otros 60% dijo conocer la prioridad del producto y un 30% comprometido con la empresa.	El área de producción cuenta con condiciones laborales seguras y estimulan el buen desempeño laboral. La influencia de la seguridad laboral en la productividad es positiva, existe un equipo 100% comprometido.	Según Blandon y Castellon (2015) en su tesis sobre <i>Influencia de la seguridad laboral en la productividad en Fabrica Matagalpa Prolacsa en el Municipio de Matagalpa, durante el año 2015</i> , realizada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, cuyo objetivo es analizar la influencia de la seguridad laboral en la productividad en fábrica, identificar las condiciones de seguridad laboral en el área, describir los factores de riesgo y conocer la influencia de la seguridad laboral. Concluyendo que el personal se siente identificado con la empresa, formando un equipo de 100%, se evidencia seguridad	Blandon, y Castellon (2015) <i>Influencia de la seguridad laboral en la productividad en Fabrica Matagalpa Prolacsa en el Municipio de Matagalpa, durante el año 2015</i> . Tesis para optar el título de licenciatura en Administración de Empresas. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Nicaragua.

								laboral y son conscientes de su papel en la empresa.	
5	José Luis Meliá, Jorge Javier Ricarte, y María Teresa Arnedo.	1999	Titulo: Productividad y seguridad en el trabajo: un estudio experimental del efecto de las instrucciones y del refuerzo en el tiempo y los errores de ejecución	https://www.uv.es/~meliajl/Segur/A60Web/A60PC.htm	Enfoque: cuantitativo Diseño: experimental Método: probabilístico Población: 100 Técnica de muestreo: Muestra: 48 Técnica/s: recolección de información Instrumento/s: encuesta, entrevista Diseño: Factorial intersujeto 2x2 con grupo de control equivalente	La conducta insegura es aquella que incrementa la probabilidad de un accidente u otros daños a la salud... se trata de una clase de conducta organizacional cuya probabilidad de dar lugar a un accidente está por encima de cierto umbral. Expresado de otro modo, en toda conducta organizacional puede identificarse un componente de seguridad, como aquella característica de la misma asociada a la probabilidad de accidentes.	En el caso del estudio presentado aquí su carácter experimental ha permitido analizar en condiciones de control una serie de cuestiones esenciales en la intervención en Psicología de la Seguridad sugeridas precisamente por las limitaciones de los estudios en contextos naturales para abordarlas. Sin embargo, como estudio experimental está expuesto a fuertes limitaciones respecto a su validez externa debido a que el contexto organizacional y la clase de sujetos y sus características, son difícilmente reproducibles fuera del ambiente natural.	Según Melia et al (1999) en su investigación sobre <i>Productividad y seguridad en el trabajo: Un estudio experimental de las instrucciones y del refuerzo en el tiempo y los errores de ejecución</i> , de la revista de Psicología social aplicada de la Universidad de Valencia, España. Donde su objetivo fue contrastar en condiciones de control experimental los efectos de una intervención sobre la seguridad de la conducta basada en refuerzo positivo, manipulando la presencia o ausencia de instrucciones hacia la productividad obteniendo como resultado que el tiempo medio empleado en la realización de la tarea fue de 523.375 segundos, con una desviación típica de 106.905.	Meliá, J., Ricarte, J., Teresa, R. (1999) <i>Productividad y seguridad en el trabajo: un estudio experimental de las instrucciones y del refuerzo en el tiempo y los errores de ejecución</i> . Universidad de València (Spain) de Psicología Social Aplicada, Vol.9(2)
	Roberto Carlos Cayo Huaynillo	2017	"Implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para cumplir los requerimientos de la Ley 29783 y mejorar las condiciones laborales en la Empresa Eyes Health"	http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12820/ROBERTO%20CARLOS%20CAYO%20HUAYNILLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Enfoque: cualitativo Diseño: no experimental Método: cualitativo Población: Técnica de muestreo: Muestra:1 Técnica/s: Instrumento/s: entrevista, observación	La implementación de un SGSST le permitió a la empresa Eyes Health cumplir con los requerimientos de la ley 29783, pues luego de auditoria externa se obtuvo un nivel de cumplimiento de 93% resultado muy favorable.	La implementación es importante para su gestión e imagen para sus clientes y afianzan la confianza con sus colaboradores.	Según Cayo (2017) en su investigación sobre <i>Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para cumplir los requerimientos de la Ley 29783 y mejorar las condiciones laborales en la Empresa Eyes Health</i> ; de la Universidad Privada del Norte en Perú, donde su	Cayo, R. (2017) "Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para cumplir los requerimientos de la ley 29783 y mejorar las condiciones

								objetivo fue evaluar como el SGSST permita cumplir los requisitos de la Ley y mejorar las condiciones laborales. Concluyendo que esto permitió elaborar matrices IPERC en cada uno de los procesos siendo adoptados por la empresa y permiten medir el desempeño de gestión.	laborales en la Empresa Eyes Health” Universidad Privada del Norte. Perú
6	Paul Franklin Arteaga Cerna	2016	Diseño e implementación de un SGSST para reducir los accidentes de trabajo en la empresa Metalúrgica Romero S.R.L. bajo la Ley N°29783, Chorrillos, 2016	http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/10034/Arteaga_CPF.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Enfoque: mixto Diseño: pre-experimental Método: Población: Técnica de muestreo: Muestra:1 Técnica/s: Ishikawa, encuesta, observación, análisis de documentos Instrumento/s: ficha de espina causa – efecto, cuestionario, ficha de recolección de datos, lista de cotejos	Debido al historial de accidentes presentado lo cual indica 83 accidentes para un periodo de 8 años (2000 – 2008) y que significa que la implementación proporcionó mejoras en el área de seguridad de la empresa. el SGSST contribuye a la mejora de la organización a través de la integración de la prevención en todos los niveles	Se pudo concluir que presentaba bajos porcentajes de cumplimiento de la normativa legal vigente, tal como en los lineamientos de planeamiento y aplicación 26.26% – implementación y operación 27.36%– verificación 20.17%. A partir de allí, se tuvo un panorama sobre el cual se trabajó el SGSST. Se concluye que la implementación de un SGSST reduce significativamente la frecuencia de accidentes laborales, en 24.73%	Según Arteaga (2016) en su investigación <i>Diseño e implementación de un SGSST para reducir los accidentes de trabajo en la empresa Metalúrgica Romero SRL bajo la Ley N° 29783</i> de la Universidad Cesar Vallejo desarrollada en Chorrillos, tuvo como objetivo diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo basado en la Ley 29783, trabajando con una población por 46 accidentes laborales entre mayo – octubre 2015 donde además se extrajo la data histórica de accidentes en dicha empresa. Obteniendo como resultados significativos luego de la implementación que la frecuencia de accidentes fue de 896.73 y la gravedad de accidentes obtuvo una media de 12648 con un índice de	Arteaga, P. (2016) <i>Diseño e implementación de un SGSST para reducir los accidentes de trabajo en la empresa Metalurgia Romero S.R.L. bajo la Ley N° 29783</i> , Chorrillos, 2016. Universidad Cesar Vallejo. Perú.

								accidentabilidad con una media de 12384.22. Al realizar la contratación de la hipótesis mediante la prueba de normalidad y prueba T, donde se obtuvo como resultado la afirmación de que la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo redujo los accidentes laborales de la empresa.	
Erick Jose Bustos Peñaranda	2017	Diseño e implementación de Sistema ergonómico para mejorar la productividad laboral de la empresa Successful Call Center S.R.L.-2017.	http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1403/Bustos_PEJ.pdf?sequence=1	Enfoque: mixta Diseño: cuasi-experimental Método: explicativa Población: 90 trabajadores Técnica de muestreo: por conveniencia Muestra: 30 trabajadores Técnica/s: Ishikawa, encuesta, observación, análisis de documentos Instrumento/s: ficha de espina causa – efecto, cuestionario, ficha de recolección de datos, lista de cotejos	Los trabajadores están empezando llegar más temprano, aun no a la hora que deberían, pero se está viendo mejoras y con el tiempo se espera disminuir aún más, ya que la empresa Successful Call Center S.R.L. le está brindando un mejor ambiente de trabajo, por ello el cansancio y la fatiga ya no puede ser excusa para llegar tarde. En el conteo de faltas si se disminuyó de manera considerable. El índice de rotación disminuyo.	La productividad laboral está relacionada a las condiciones en las que el colaborador realiza sus labores. Con la implementación del sistema ergonómico se redujeron las faltas de 23 a 10, como se muestra en las tablas 2 y 24. Además, con la implementación se logró disminuir el índice de rotación de personal de 11.26% a 6.32% tal como se muestra en las tablas 5 y 26, lo que genera mayores ingresos, ya que el tener colaboradores más estables permite aprovechar el máximo potencial que pueden alcanzar.	Según Bustos (2017) en su trabajo de investigación sobre Diseño e implementación de Sistema ergonómico para mejorar la productividad laboral de la empresa Successful Call Center S.R.L.-2017, de la Universidad Cesar Vallejo en Perú, tuvo como objetivo determinar como la implementación de un sistema ergonómico mejora la productividad laboral además de mejorar la eficacia y eficiencia de la empresa. Para lo cual se realizaron entrevistas y encuestas a los trabajadores. Luego de la implementación se realizó la trazabilidad de la gestión, encontrando que los colaboradores variaron su índice de tardanzas de además el ausentismo	Bustos, E. (2017) <i>Diseño e implementación de sistema ergonómico para mejorar la productividad laboral de la empresa Successful Call Center S.R.L.-2017</i> . Universidad Cesar Vallejo. Perú	

								vario considerablemente de 23 a 10 faltas, la eficacia de llamadas mejoro de 69.5% a 83.7% y la eficiencia de ventas de 4.9% a 5.88%. Concluyendo que el resultado obtenido afirma que la implementación de un sistema ergonómico mejora la eficiencia de ventas, así como también la eficacia de llamadas, todo en su conjunto mejora la productividad laboral.	
Blanca Elizabet Carranza Mendez	2017	El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo y su efecto en la productividad de la empresa de servicios inversiones generales Santa Teresita E.I.RL. 2016	http://dspace.uni-tru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9792/carranza_mendez_blanca.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Diseño: cuasi-experimental Método: aplicada y no experimental Población: 1 empresa Técnica de muestreo: por conveniencia Muestra: 50 trabajadores Técnica/s: observación, entrevista, cuestionario, análisis documental	Se realizó interrogantes para conocer las nociones generales de los colaboradores sobre seguridad y prevención de accidentes, donde un 46% de ellos asocia ambos conceptos como iguales y la gran mayor de colaboradores manifiesta no está debidamente capacitados ni entrenados en situación de peligro, además un 56% habría sufrido alguna vez un accidente que los incapacitara temporalmente y un 76% se siente inseguro en su área de trabajo.	La implementación adecuada de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, tiene un efecto positivo en la prevención de accidentes lo que ha permitido brindar condiciones seguras de trabajo a los colabores y a su vez reducir potencialmente los tiempos improductivos y costos asociados a estos. Un 76% de los trabajadores no se sentía seguro en su área de trabajo sin embargo un 58% eran conscientes que de trabajar en condiciones	Según Carranza (2017) en su trabajo de investigación <i>El sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo y su efecto en la productividad de la empresa Servicios Generales Santa Teresita ERIL 2016</i> , desarrollado en la Universidad Nacional de Trujillo, se planteó como objetivo implementar un adecuado sistema de gestión de seguridad, mediante el análisis, detalle, medición y evaluación de la parte contable de la empresa. Finalmente concluyo que el manejo del mecanismo propuesto incrementa la productividad en la empresa reflejándose en los estados financieros.	Carranza, B. (2017) <i>El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y su efecto en la productividad de la empresa de servicios inversiones generales Santa Teresita EIRL, 2016</i> . Universidad Nacional de Trujillo. Perú.	

							inseguras eso influiría en su productividad.		
	Yuti Gagarin Gonzales Renteria	2013	Programa de seguridad industrial mejora la productividad en empresas de curtiembre de Trujillo, 2013	http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increcscendo/article/view/317	Diseño: descriptivo-correlacional Método: hermenéutica Población: 1 empresa Técnica de muestreo: por conveniencia Muestra: 50 trabajadores Técnica/s: recolección de datos, cuestionario	Se realizó encuestas para evaluar posibles riesgos y minimizarlos, referente a la seguridad industrial, logrando así que el personal no sufra accidentes ni enfermedades ocupacionales, generando ausencia del mismo a su puesto.	La aplicación de un programa de seguridad industrial es de vital importancia, debido a que con ello se establecerá las condiciones óptimas de funcionamiento para reducir sustancialmente los estadísticos de accidentes laborales y siniestros, así mismo se reducirá el nivel de improductividad.	Según Gonzales (2013) mediante su artículo de investigación sobre <i>Programa de seguridad industrial mejora la productividad en empresas de curtiembre de Trujillo, 2013</i> . Donde su objetivo fue determinar la influencia de la aplicación de un programa de seguridad en la productividad de la Empresa curtiembre Chimú, mediante método hermenéutica, realizando recolección de datos además de cuestionarios, resultando reducción de vulnerabilidad correspondientes a accidentes, mejorando la productividad.	Gonzales, Y. (2013) Programa de seguridad industrial mejora la productividad en empresas de curtiembre de Trujillo, 2013. Revista Uladech.IX Vol. 5 N°2-2014. Perú

Anexo 15: Matriz de conceptos

Nro.	Teoría	Autor de la teoría	Cita textual (fuente, indicar apellido, año, página)	Parfraseo	¿Cómo la teoría se aplicará en su Tesis?	Referencia	Link
1	Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú	Juan Chacaltana y Gustavo Yamada	Es posible construir una variable proxy del valor de la productividad laboral en la industria como el ratio de ventas totales entre el número promedio de trabajadores en cada establecimiento.	También se dice que la productividad laboral puede ser medida entre el ratio de ventas totales y el número promedio de colaboradores de cada empresa (Chacaltana y Yamada, 2009)	La productividad laboral es una medición de lo producido por trabajador.	Chacaltana, J. y Yamada, G. (2009) <i>Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú</i> . Centro de estudios para el desarrollo y la participación. Universidad del Pacífico.	https://publication.s.iadb.org/bitstream/handle/11319/2177/Calidad%20del%20empleo%20y%20productividad%20laboral%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2	Presentismo: Potencialidad en accidentes de salud	Grettechen Flores Sandi	Según Cary-Cooper citado por Flores (2006) con respecto a la productividad mencionó: La importancia del recurso humano para la organización, surge el concepto de presentismo. Este se deriva del término inglés "presenteeism", acuñado por el Profesor Cary Cooper, Este término fue acuñado para describir la relación entre enfermedad y pérdida de productividad, consecuencia del trabajo excesivo y el sentimiento de inseguridad laboral resultado del reajuste y estructuración de la década de los noventa (altas tasas de desempleo, reestructuración en sectores públicos y privados, disminución del tamaño organizacional, reducción en el número de empleados públicos, el incremento en el número de personas con contratos laborales temporales y reducción en la seguridad laboral) Implica dos conductas diferentes del trabajador, por un lado significa cumplir jornadas extensas de trabajo como una expresión perversa de compromiso o una forma de abordar la continua inseguridad laboral. Y por otro describe a los empleados que van a	Al determinar la importancia del factor humano en la organización se encuentra la necesidad de relacionar la enfermedad y la pérdida de productividad, ya sea por exceso de trabajo o inseguridad. Al incrementar el número de trabajadores ocasionales se reduce la seguridad laboral, esto implica en que el individuo asista a cumplir su horario por compromiso con la inseguridad latente o que asistan enfermos y por consiguiente en ambos casos no serán igual de productivos. (Cary-Cooper citado por Flores, 2006)	Resalta la importancia de un ambiente seguro para la efectividad de la productividad laboral.	Flores S., G. (2006) <i>Presentismo: Potencialidad en accidentes de salud</i> . Comité Editorial. Acta Médica Costarricense. Vol. 48, núm. 1. Costa Rica. Recuperado en: http://actamedica.medicos.cr/index.php/Acta_Medical/article/view/218/200	http://actamedica.medicos.cr/index.php/Acta_Medical/article/view/218/200

			trabajar enfermos o lesionados, pero que a causa de sus condiciones médicas, no son productivos.				
3	Función de la producción	Medianero	"Los métodos de medición de productividad que actualmente utilizan las entidades públicas y privadas tienen como soporte conceptual a la teoría de la función de producción..."(Medianero, 1998, p. 1)	La producción es medida mediante la productividad (Medianero, 1998)	La productividad es un indicador de medición de la producción para toda empresa.	Medianero, D. (1998) <i>La función de producción y la medición de productividad.</i> Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Fondo Editorial. Perú.	http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/Alma_Mater/1998_n15/funcion_pr oducc.htm Media nero,
4	Productividad	Organización para la Cooperación Económica Europea	"la productividad es el cociente que se obtiene de dividir la producción por uno de los factores de producción" (Chiang & Ojeda, 2011, p. 44)	La productividad es el resultado entre la producción y un factor de producción. (Chiang & Ojeda, 2011)	Conocer el principio teórico de la productividad es de vital importancia para poder luego evaluar sus componentes.	Chiang, M. y Ojeda, J. (2011) <i>Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres.</i> Universidad del Bio-Bio. Chile.	http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/viewFile/136/136
5	Productividad	Jorge López Herrera	"La productividad necesita que se manifieste primero la eficiencia al usar los recursos básicos sin desperdiciar, como son; el tiempo, el espacio y la materia-energía..." (López, 2013, p. 17)	Para evidenciar la productividad es necesario evaluar la eficiencia: tiempo, espacio y materia-energía (López, 2013)	Uno de los factores importantes para evaluar o evidenciar la productividad es mediante la eficiencia, es decir cuantificar o calcular unidades obtenidos por tiempo-hombre, conjuntamente analizando su entorno que conformó dicha producción.	López, J (2013) <i>Productividad.</i> Estados Unidos.	https://books.google.com.pe/books?id=ObSOAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=productividad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjxt3ayvzZAhWCvFMKHQPc4Q6AEIzAA#v=onepage&q=productividad&f=false
6	Productividad	Fernando Alfaro Beltrán Mónica Alfaro Escolar	Según Alfaro y Alfaro (1999) con respecto a la productividad mencionó: La productividad, la podemos llamar también rendimiento o eficiencia del factor humano- se obtiene por el cociente resultante entre las cifras que determinan la producción obtenida-medida en	La productividad se puede medir por rendimiento o eficiencia, obtenido entre unidades obtenidas por tiempo-hombre. (Alfaro & Alfaro, 1999)		Alfaro, F. y Alfaro, M. (1999) <i>Diagnósticos de productividad por multmomentos.</i> S.A. España.	https://books.google.com.pe/books?id=JgqyUwNg434C&printsec=frontcover&dq=productividad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjxt3ayv

			unidades físicas (piezas o elementos) o de tiempo-hombre. (p. 25)				zZAhWCvFMKH QPcDc4Q6AEIMj AC#v=onepage& q=productividad& f=false
	Importancia de la productividad	Romo y Anandel	Romo y Anandel (citado en Bonilla, 2012) con respecto a la productividad, menciona: La capacidad de crear un entorno que favorezca el crecimiento sostenido de la productividad y que se refleje en niveles de vida más elevado de la población. Esto incorpora niveles macro, meso y microeconómicos en un marco de integración de la economía global. (p. 159)	La productividad crea un entorno favorable de crecimiento el cual será reflejado en los niveles de vida de la población, incorporando niveles macro, meso y microeconómicos de integración de la economía global. (Romo y Anandel, 2012)	La importancia cumple un papel importante en la economía global, influyendo en los niveles de vida de la población.	Bonilla, E. (2012) <i>La importancia de la productividad como componente de la competitividad</i> . Fundación Universidad de América.	http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/732/1/41584611-2012-2-EF.pdf
	Productividad	Ricardo Fernández García	Según Fernández (2013), con respecto a la productividad, menciona: Mejorando la prevención de riesgos laborales. Los accidentes y las enfermedades profesionales alteran la producción, incrementando así los costes y en ocasiones, poniendo en entredicho la reputación de la organización... Esta últimamente ligada... ya que a mayor productividad y calidad mayor será la eficiencia del proceso y este aumento permitirá obtener unos precios más competitivos y por tanto nuevos clientes. (p. 10)	La ocurrencia de accidentes, enfermedades profesionales alteran la producción de una empresa, ocasionando gastos y afectando la productividad. Pero si se maneja una prevención de riesgos laborales, esto permitirá obtener mayor productividad y por tanto aumento de precios y clientes. (Fernández, 2013)	Los accidentes o enfermedades profesionales en un centro laboral repercuten negativamente en el empresario, ya que debe cubrir los gastos médicos y además lo que generaría la ausencia de ese personal, es decir un nuevo retraso de su producción.	Fernández, R. (2013) <i>La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa</i> . Editorial Club Universitario. España.	https://books.google.com.pe/books?id=8cmCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=productividad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEWjxt3ayvzZAhWCvFMKHQPcDc4Q6AEIwzAJ#v=onepage&q=productividad&f=false
	Productividad	Lewis	Según Lewin (citado por Pérez y Castillo, 2016), mencionó con respecto a la productividad: Que la alimentación y la salud son factores determinantes de la productividad de los trabajadores, por lo cual, las empresas debían velar porque sus trabajadores accedieran a servicios médicos sin contraprestación, tuvieran buenos hábitos alimenticios y, por último, se alojaran en una residencia que les permitiera descansar tranquilamente; estos factores, garantizarían el aumento de la productividad (p. 654)	Las empresas deben velar por brindar beneficios relacionados a la alimentación y la salud de sus trabajadores, ya que son factores determinantes de la productividad y esto garantizaría un aumento en el mismo. (Lewin, 1980)	Para obtener incremento de productividad, debemos fortalecer y brindar beneficios en cuanto a la alimentación y salud del trabajador.	Pérez, D. y Castillo, J. (2016) <i>Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud</i> . Economía, Sociedad y Territorio, Vol XVI, N° 52. México	http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651

	Productividad laboral	Jean ruffier	La productividad laboral, según Liu (citado por Ruffier, 1998, p. 54) indica que, "el enfoque socio técnico tiene por objeto la búsqueda de una optimización conjunta de la productividad y de la calidad de vida en el trabajo."	El enfoque socio técnico busca la productividad y la calidad de vida en el trabajo sea óptimo. (Liu, 1983)	La productividad laboral busca optimización mediante el enfoque socio técnico, es decir aspectos sociales y aspectos técnicos de la organización, busca optimización entre la productividad y la calidad de vida en el trabajo.	Ruffier, J. (1998) <i>La eficiencia productiva. Cómo funcionan las fábricas</i> . OIT. México.	https://www.oitcinferfor.org/sites/default/files/file_publicacion/ruffier.pdf
	Productividad laboral	Silva	Según Silva (2010) con respecto a productividad laboral, menciona: La interpretación más usual asume que un trabajador es más o menos productivo que otro según el nivel de esfuerzo que ponga en el desarrollo de sus tareas. En esta línea se admite, implícitamente, que el único responsable de la productividad laboral es el trabajador. Esto ciertamente es un error conceptual. La productividad de un trabajador depende no solo de su esfuerzo, sino que también de las circunstancias bajo las cuales desempeña su trabajo. Más aún, estas circunstancias externas tampoco dependen solo de la empresa donde el trabajador labora, sino de las circunstancias en las que ella desempeña su actividad, los denominados "condicionantes macro" o el "clima" de los negocios de su país. (p.8)	Inicialmente se indicaba que la productividad era responsabilidad solo del trabajador, por las tareas que desarrollaba. Pero esto no es del todo cierto, ya que la empresa también es responsable sobretodo de brindar las circunstancias donde desempeñe su actividad, denominados condicionantes macro o clima (Silva, 2010)	La productividad de un trabajador depende del esfuerzo que desarrolle además de las circunstancias que otorgue la empresa para la ejecución de sus tareas designadas.	Silva, C. (2010) <i>Productividad laboral en la industria manufacturera</i> . Instituto Nacional de Estadísticas. Chile	http://historico.inec.cl/canales/menu_publicaciones/calendario_de_publicaciones/pdf/300910/informe_avance_productividad_junio2010.pdf
	productividad laboral	Prokopenko	Según Propopenko (citado por Silva, 2010) con respecto a productividad laboral, menciona: Se reconocen dos posiciones acerca del concepto de productividad laboral: una tradicional y otra moderna. La visión tradicional tiende a asociar la productividad del trabajo con la noción de eficiencia, particularmente, con la de eficiencia técnica. Desde el punto de vista económico, la eficiencia técnica se asocia a costos bajos; dicho de otro modo, en la búsqueda de la eficiencia se tiende a pensar que incrementar la productividad es igual únicamente a reducir costos. (p. 7)	La productividad laboral, posee dos conceptos, tradicional y moderna. Tradicional, asocia productividad del trabajo con la eficiencia; pero actualmente según la vista económica, la eficiencia se asocia a costos bajos. Por tanto, la eficiencia tiende a incrementar la productividad. (Propopenko, 1999)	La productividad laboral ha evolucionado en de solo ser eficiente a generar costos bajo y aumentar la productividad.	Silva, C. (2010) <i>Productividad laboral en la industria manufacturera</i> . Instituto Nacional de Estadísticas. Chile	http://historico.inec.cl/canales/menu_publicaciones/calendario_de_publicaciones/pdf/300910/informe_avance_productividad_junio2010.pdf

Absentismo laboral	Steers y Rhodes, 1978; Wright et al., 1995; Dalton y Mesch, 1991; Mason y Griffin, 2003; Randon et al., 2011; Battisti y Vallanti, 2013	Según Steers y Rhodes (citado por Ferro, García y Lareao, 2014) referente al absentismo laboral, menciona:	El absentismo laboral es un fenómeno universal que se erige como un grave problema que abarca una importante dimensión social, económica y humana con repercusiones a tres niveles; a saber: empresarial, individual y social. Para la organización, el absentismo dificulta la planificación, resulta un obstáculo para la consecución de los objetivos o encarece el producto final. Para el trabajador, el absentismo genera tensiones entre los compañeros o puede disminuir sus percepciones económicas. Desde el punto empresarial, el absentismo laboral impide a la compañía operar sus recursos con efectividad y eficiencia. (p. 577)	El absentismo laboral universalmente es un problema de gran envergadura en el ámbito social, económico y humano, generando a su vez problemas a nivel empresarial, individual y social. Dificultando con la planificación organización de la empresa generando retraso en los objetivos y el producto final, generando finalmente trabajar con efectividad y eficiencia (Steers y Rhodes, et al, 1978)	El absentismo laboral repercute de forma negativa a la empresa y el personal, generando retraso y malestar social, económico y humano. Asimismo impide poder cumplir con efectividad y eficiencia en el ámbito laboral.	Ferro, C., García, E. y Lareo, B (2014) <i>Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española.</i> Revista Venezolana de Gerencia. Año 19. N°68. Universidad del Zulia. Venezuela.	http://www.redalyc.org/html/290/29032819002/
Absentismo laboral	Chadwick-Jones et al	Según Chadwick-Jones (citado por Ferro, García y Lareao, 2014) "El absentismo hace referencia a las conductas de ausencia del puesto de trabajo de los empleados durante el periodo de actividad laboral establecido por la organización" (p. 580)	El absentismo indica la ausencia en el puesto de trabajo durante su periodo laboral (Chadwick-Jones, 1982)	El absentismo refiere a la ausencia en el puesto de trabajo.	Ferro, C., García, E. y Lareo, B (2014) <i>Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española.</i> Revista Venezolana de Gerencia. Año 19. N°68. Universidad del Zulia. Venezuela.	http://www.redalyc.org/html/290/29032819002/	
Absentismo laboral	Moch y Fitzgibbons	Según Moch y Fitzgibbon (citado por Ferro, García y Lareao, 2014) referente al absentismo laboral, menciona:	Hay que tener en cuenta que la simple sustitución de un empleado por otro no resuelve las consecuencias negativas que el absentismo ocasiona, debido a la familiaridad, conocimientos y prácticas con que los empleados veteranos ejecutan su trabajo y de la que carecen los sustitutos. (p. 577)	El sustituir un empleado por otro no resuelve el problema, por la familiaridad con las tareas a ejecutar (Moch y Fitzgibbons, 1985)	La sustitución de un empleado puede generar inconvenientes en cuanto a la falta de familiaridad de las tareas, por tal motivo el absentismo debe ser evitado.	Ferro, C., García, E. y Lareo, B (2014) <i>Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española.</i> Revista Venezolana de Gerencia. Año 19.	http://www.redalyc.org/html/290/29032819002/

						N°68. Universidad del Zulia. Venezuela.	
	Absentismo laboral y características del puesto de trabajo	Price y Mueller, 1981 White y Ruh, 1973	Según Price, Mueller et al (citado por Ferro, García y Lareao, 2014) referente al absentismo laboral, menciona: La motivación de un trabajador para asistir a su puesto de trabajo se verá afectado por la forma en la que está diseñado y dirigido el trabajo. Los trabajos rutinarios con un fuerte grado de repetición y poco gratificante, junto con la falta de oportunidades de participación en la toma de decisiones sobre aspectos que afectan directamente al trabajo desempeñado, están asociados con mayores niveles de absentismo. (p. 583)	Un puesto de trabajo al ser bien diseñado y dirigido generara motivación del trabajador, disipando la rutina, logrando las tareas sean gratificante. De lo contrario afecta al desempeño del trabajo, aumentando los niveles de absentismo (Price, Mueller et al, 1981)	Las características del puesto de trabajo ayudan a conocer mejor las causas que se generan el absentismo laboral.	Ferro, C., García, E. y Lareo, B (2014) <i>Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española.</i> Revista Venezolana de Gerencia. Año 19. N°68. Universidad del Zulia. Venezuela.	http://www.redalyc.org/html/290/29032819002/
	Absentismo laboral	Molinera	Molinera (citado por Jiménez, 2014) con respecto a absentismo laboral, refiere: Define el ausentismo como: un acto individual de la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo como consecuencia de una elección entre actividades personales que implica abandono de sus obligaciones. (p. 33)	El ausentismo es un acto de no estar presente en su puesto de trabajo debido a motivos personales, generando el no cumplimiento de sus obligaciones (Molinera, 2006)	Una de las posibles causas del absentismo laboral puede ser por actividades personales.	Jiménez, F. (2014) <i>Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad en la ciudad de Bogotá entre los Años 2011 y 2012</i> Colombia.	https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/12062/JimenezBeltranFlorMariela2014.pdf;sequence=1
	Ausentismo	Sala	Sala (citado por Jiménez, 2014) con respecto a absentismo laboral, refiere: Puntualiza el ausentismo en dos sentidos: Como ausencias del trabajador al trabajo, las faltas de puntualidad al trabajo y de las faltas de asistencia al trabajo, legalmente justificadas o no. Ausentismo presencial, entendido como tiempo de trabajo periodo, el trabajador acude a su trabajo pero se dedica a tareas que no guardan relación con su puesto de trabajo (p. 33)	El ausentismo en el trabajo puede darse por falta de asistencia en el trabajo, pudiendo ser justificado, pero también puede ser por la no ejecución de sus tareas al tener tiempo perdido por ocuparse de otras actividades ajenas a sus funciones(Sala, 2011)	El absentismo laboral puede darse también de forma presencia, es decir, el personal asiste a su puesto de trabajo pero no ejecuta sus funciones.	Jiménez, F. (2014) <i>Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad en la ciudad de Bogotá entre los años 2011 y 2012</i> Colombia.	https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/12062/JimenezBeltranFlorMariela2014.pdf;sequence=1

	Eficiencia	Hanushek	Hanushek (1994) citado en Mokate (2002), p.5 "... un sistema eficiente obtiene más productos con un determinado conjunto de recursos, insumos o logra niveles comparables de productos con menos insumos, manteniendo a lo demás igual".	Un sistema es eficiente cuando genera más productos con un número estimado de recursos o los mismos productos con menos recursos (Hanushek, 1994)	Eficiencia denota en utilizar menos cantidad de recursos para obtenciones de productos.	Mokate, K. (2000). <i>Eficacia, Eficiencia, Equidad y Sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?</i> Instituto Interamericano para el Desarrollo Social. INDES.	https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/37779/gover_2006_03_eficacia_eficiencia.pdf
	Eficiencia productiva	Jean Ruffier	"La eficiencia productiva de un sistema productivo complejo es el nivel de aptitud que obtiene en la capacidad de movilizar los recursos humanos y no humanos para producir objetos o servicios del modo y con los costos que la demanda requiere". (Ruffier, 1998, p. 193)	La eficiencia productiva posee la capacidad de movilizar los recursos humanos y no humanos para producir con costos que la demanda exige (Ruffier, 1998)	La eficiencia indica que se produce con costos que exige la demanda.	Ruffier, J. (1998) <i>La eficiencia productiva. Cómo funcionan las fábricas.</i> OIT. México.	https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/ruffier.pdf
	Eficiencia	Fuentes	Fuentes (2012) con respecto a eficiencia, menciona: Es la relación con los recursos o cumplimientos de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programadas y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos. La eficiencia está vinculada en la productividad, pero si solo se utiliza este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos, solo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, se pone un énfasis mayor hacia adentro de la organización buscar a toda costa ser más eficiente y obtener un estilo eficientista para toda la organización que se materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles y otros. (p. 32)	Eficiencia esta en relación con el cumplimiento de actividades, además con la relación de recursos utilizados y estimados; además se encuentra vinculada con la productividad. Ambos deben ser asociados para poder medir la cantidad y calidad de lo producido, logrando ser más eficiente para la organización (Fuentes, 2012)	La eficiencia debe ser medido conjuntamente con la productividad, para no solo estimar cantidad sino también calidad de lo producido, esto es de vital importancia para la organización.	Fuentes, S. (2012) <i>Satisfacción Laboral y su influencia en la productividad.</i> México	http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf
	Eficiencia y eficacia	Manuel Fernandez-Rios y Joe C. Sanchez	Fernández y Sánchez (1997) con respecto a eficiencia y eficacia, mencionan: En el campo de administración existe un fuerte conflicto entre el énfasis en la eficiencia (donde los esfuerzos son primordiales) y el énfasis en la eficacia	La eficiencia, donde prioriza los esfuerzos y la eficacia, donde importa los resultados; ambos son importantes por tal se debe impulsar en conjunto (Fernández y Sánchez, 1997)	Para la organización es de vital importancia impulsar la eficacia y eficiencia.	Fernández, M. y Sánchez, J. (1997) <i>Eficacia organizacional: Conceptos, desarrollo y evaluación.</i> Ediciones	https://books.google.com.pe/books?id=d3z_i6znsFUC&pg=PA69&dq=eficacia+conceptos&hl=es&sa=X

			(donde los resultados son considerados fundamentales). La eficacia y la eficiencia son complementarias, potenciar únicamente uno afectara negativamente al otro. (p. 62)			Días de Santos: Madrid.	&ved=0ahUKEwiCjbSWrqLaAhVF61MKHRDMBVYQ6AEIJjAA#v=onepage&q=eficacia%20conceptos&f=false
	Eficacia	Mokate	Según Mokate, 2002, p.2 "...una iniciativa resulta eficaz si cumple los objetivos esperado en el tiempo previsto y con la calidad esperada".	Una ejecución es eficaz si se cumple con lo planificado en tiempo y calidad. (Mokate, 2002)	Todo proceso resulta eficaz con cumplir el fin planificado.	Mokate, K. (2000). <i>Eficacia, Eficiencia, Equidad y Sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?</i> Instituto Interamericano para el Desarrollo Social. INDES.	https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/37779/gover_2006_03_eficacia_eficiencia.pdf
	Eficacia	Pablo Maella	"...quien no obtiene resultados no es una persona eficaz, con independencia de que al trabajo le esté poniendo sus mayores esfuerzos o sus mejores intenciones." Maella (2010) p. 1.	Al no obtener resultados se es ineficaz, generando mayor esfuerzo para serlo. (Maella, 2010)	Para resultar eficaz se debe esforzar en cumplir con su finalidad.	Maella, P. (2010). <i>Las variables y las conductas de la eficacia personal</i> . IESE Business School. España.	http://www.iese.edu/research/pdfs/OP-0174.pdf
	Eficacia	Robbins	"Hacer lo correcto; alcanzar las metas" (Robbins, 2002, p. 3)	"Hacer lo correcto; alcanzar las metas" (Robbins, 2002)	Alcanzaremos las metas si hacemos lo correcto.	Robbins, S. (2002) <i>Fundamentos de Administración</i> . 3era Edición. México.	https://books.google.com.pe/books?id=yly3Ak0GLyKC&pg=PA5&dq=eficacia+conceptos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiCjbSWrqLaAhVF61MKHRDMBVYQ6AEILDAB#v=onepage&q=eficacia%20conceptos&f=false
	Satisfacción y productividad	Stoner	"Se entiende la productividad como la medida de que tan bien funciona el sistema de operaciones o procedimientos de la organización. Es un indicador de la eficiencia y competitividad de la organización o de parte de ella." (Stoner citado Atalaya, 1999, p. 1)	La productividad es la medición del funcionamiento de un sistema de operaciones, además de un indicador de la eficiencia y competitividad (Stoner, 1994)	La productividad, la eficiencia y la competitividad son indicadores del funcionamiento de un sistema de operaciones.	Atalaya, M. (1999) <i>Satisfacción laboral y productividad</i> . Revista de Psicología. Año III N°5. Perú.	http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
	Satisfacción laboral	María Clotilde	Robbins (citado por Atalaya, 1999, p. 1) indica "la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes	La satisfacción laboral es el conjunto de comportamiento	Al encontramos en un ambiente con satisfacción laboral nuestras	Atalaya, M. (1999) <i>Satisfacción laboral y</i>	http://www.eoi.es/blogs/madeon/2

		Atalaya Pisco	generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia este; quien está insatisfecho, muestra en cambio actitudes negativas...”	del colaborador hacia su trabajo, pudiendo ser positivo o negativo (Robbins, 1998)	acciones serán positivas de lo contrario negativas.	Productividad. Revista de Psicología – Año III N°5. España.	013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/
	Insatisfacción laboral	María Clotilde Atalaya Pisco	Con respecto a la insatisfacción laboral, Robbins (citado por Atalaya, 1999), comenta: La conducta de abandono y negligencia abarca las variables rendimiento: productividad, ausentismo y rotación. Sin embargo, este modelo amplía la respuesta de los empleados e incluye expresión y lealtad: conductas constructivas que permiten a los individuos tolerar situaciones desagradables o revivir una situación laboral satisfactoria. Con frecuencia, tales trabajadores manifiestan su insatisfacción mediante quejas o negociaciones contractuales formales. (p. 1.)	La insatisfacción laboral genera conductas de abandono y negligencia laboral, mediante ausentismo y rotación. Generando reclamos y alta rotación de personal (Robbins, 1993)	El colaborador al poseer insatisfacción laboral, genera problemas con respecto a ausentismo laboral y alta rotación de personal, siendo perjudicial para el empleador.	Atalaya, M. (1999) Satisfacción laboral y Productividad. Revista de Psicología – Año III N°5. España.	http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/
	Satisfacción laboral	Raúl Urquiza	Según Urquiza (2012), con respecto a Satisfacción laboral, indica: El trabajador ocupa la mayor parte de su vida adulta en algún empleo y la índole de la profesión determina su nivel económico, su seguridad emocional y felicidad. El trabajo proporciona un sentido de identidad, indica lo que somos, mejora el sentido de autoestima y pertenencia.(p. 1)	El trabajador pasa más horas del día con su empleo, y la profesión que lleva gestión su nivel económico, seguridad y felicidad. (Urquiza, 2012)	El trabajador convive en su trabajo, y por tanto debe encontrar beneficio económico, seguridad y felicidad durante su permanencia.	Urquiza, R. (2012) Satisfacción laboral y calidad del servicio de salud. Revista Médica La Paz. V. 18 N°2. Bolivia.	http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582012000200012
	Satisfacción laboral	Chiavenato	Chiavenato citado por Paz et al (2016) señala: La gestión del capital humano comprende: reclutamiento, selección, capacitación, remuneración, seguridad e higiene laboral, evaluación del desempeño, entre otros... siendo importante para las organizaciones, es el elemento fundamental de su capital intelectual siendo la base de su éxito, en cuanto a entidad u organización se refiere, es la estructura en la cual se mueven los ejes conductores de la misma.(p. 1)	El capital humano es la estructura por lo que se mueven los ejes conductores de la organización, debiendo gestionar adecuadamente con reclutamiento, selección, capacitación, remuneración, seguridad e higiene, evaluación del desempeño. (Chiavenato, 2009)	Las etapas de la gestión del capital humano, son importantes puesto que son los ejes conductores de la organización.	Paz, A. , Soler, M. y Muñiz J. (2016) <i>Seguridad e higiene laboral: Estrategia de la productividad organizacional en empresas de construcción.</i> Forum Humanes, Vol. 4 N°2. Venezuela.	http://publicacion.es.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/viewArticle/4274/5461
	Clima laboral	Calzadilla	Calzadilla (citado por Barzola et al, 2017) con respecto al clima laboral, menciona: El clima laboral no es otra cosa que un factor interviniente dentro de la	Clima laboral es un factor de relación en toda organización, entre la productividad, rotación	El clima laboral genera un ambiente adecuado de trabajo por tanto el grado de satisfacción	Barzola, et al (2017) Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6244054

			organización, factores que guardan relación con la productividad, rotación de personal y satisfacción laboral generando un determinado clima, que conlleva a comportamientos conductuales que obviamente pueden traer consecuencias laborales. (p. 918).	de personal y satisfacción personal (Calzadilla, 2002)	laboral influirá positivamente en la productividad del trabajador.	trabajadores del sector público en el Ecuador. Revista científica. Vol. 3. Ecuador.	
Clima laboral	Maria Jesus Bordas Martinez	Según Bordas (2016) con respecto al clima laboral, indica que: Clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y por tanto, medido desde un punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas. Aun reflejando el estado de la organización en un momento determinado, el clima laboral puede cambiar, siendo los propios miembros, pero muy especialmente, los líderes de la organización, los principales agentes en la generación de cambios.	El clima laboral es el contexto laboral, conformado por objetos tangibles e intangibles, presentes en toda organización afectando la actitud, motivación y comportamiento de cada colaborador influyendo en el desempeño organizacional. Este aspecto puede variar por los mismos individuos pero sobre todo por los líderes, siendo ellos, los principales generadores de estos cambios (Bordas, 2016)	Los líderes de toda organización son los principales agentes de todo el cambio que se pueda generar dentro del clima organizacional.	Bordas M., M. (2016) <i>Gestión estratégica del clima laboral</i> . Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid. España: Edición digital.	https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewj0-5m9yoncAhWipFkKHfJYA60Q6AEILDAB#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false	
Seguridad laboral	Chakraborty Das	"...la inversión en salud privada mejora la probabilidad de supervivencia hasta el primer periodo de vida y seguidamente, junto con la educación, mejora la productividad laboral de un individuo. ..." (Chakraborty y Das citado en Pérez & Castillo, 2016, p. 656)	La inversión en salud mejora la salud del trabajador, y conjuntamente con la educación mejora la productividad del mismo. (Chakraborty, 2005)	La productividad mejora si la salud y la educación del trabajador también lo hacen.	Pérez, D. y Castillo, J. (2016) <i>Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud</i> . Economía, Sociedad y Territorio, Vol XVI, N° 52. México	http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651	
Principios teóricos de la seguridad laboral	OIT (2012)	La seguridad en el trabajo está vinculada a la interrelación entre las personas y la actividad laboral en los materiales, equipos maquinaria, medio ambiente y a los aspectos como la productividad... Además en el proceso de fabricación existen tres relaciones posibles:	La seguridad laboral presenta interrelación entre los individuos y el trabajo con materiales, equipos, medio ambiente y la productividad.	La seguridad laboral posee gran incidencia en el ámbito productivo del trabajador, pudiendo ser positivo si se preocupa en todos los aspectos	OIT (2012) <i>Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Principios teóricos de la seguridad en el trabajo</i> .	http://www.cucba.udg.mx/sites/default/files/proteccioncivil/normatividad/Enciclopedia	

			1) la relación entre el trabajador y el medio ambiente de trabajo objetivo es óptima, el bienestar, la seguridad en el puesto significa la inexistencia de defectos, accidentes, incidentes, cuasi errores y lesiones, resultando un mejora de la productividad; 2) el trabajador y el entorno de trabajo objetivo son incompatible, son factores que crean condiciones de inseguridad y peligros que pueden dar lugar a cuasi errores y a incidentes de menor importancia, con el resultado de retrasos en el flujo productivo y la reducción de la producción y 3) la relación entre el trabajador y el entorno de trabajo objetivo se encuentra totalmente distorsionada, lo que provoca un alternación con el resultado de daños, lesiones personales e interrupción de la producción.	Pudiéndose generar una relación especial entre el trabajador y su entorno resulta buena, mejoraría la productividad, segundo, si ambos aspectos son incompatibles, esto generara inseguridad y el peligro, puede manifestarse en un descenso en el flujo productivo o reducen la reducción; y tercero, si se encuentra distorsionada, ocasionara mayores daños. (OIT, 2012)	que lo relacionan o negativo si se evade y no brinda la importancia necesaria para suprimir lo encontrado.	Recuperado en: http://www.cucba.udg.mx/sites/default/files/proteccioncivil/normatividad/Enciclopedia%20de%20salud%20y%20seguridad%20en%20el%20trabajo.pdf	%20de%20salud%20y%20seguridad%20en%20el%20trabajo.pdf
	Seguridad laboral	Sandra Maria Sánchez	Según Sánchez (citado por Pizarro, 2017), con respecto a la seguridad laboral, menciona: Se encuentra relacionado con las actitudes positivas y placenteras de las experiencias positivas vividas dentro del ámbito laboral, esto puede estar relacionado con las relaciones que tenga con compañeros de trabajo, salario, el puesto de trabajo y la seguridad en el empleo, siendo determinantes para que el empleado se sienta cómodo y satisfecha en la actividad que realiza. (p. 24)	La seguridad laboral se encuentra relacionado con actitudes positivas que sienta el trabajador, relacionados con relaciones interpersonales, seguridad entre otros, logrando satisfacción con la actividad que se realiza (Sánchez, 2011)	Un trabajador sentirá seguridad laboral al estar rodeado de actitudes positivas en el entorno laboral, generando a su vez satisfacción laboral.	Pizarro, C. (2017) <i>Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores del colegio particular de ciencia y Tecnología Alfredo de la ciudad de Chachapoyas, año 2016. Universidad Peruana Unión. Perú.</i>	http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UP/EU/697/Cyntia_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y
	Seguridad industrial	Henao	"Seguridad industrial es el conjunto de normas técnicas, destinadas a proteger la vida, salud e integridad física de las personas y a conservar los equipos e instalaciones en las mejores condiciones de productividad" (Henao, 2010, p.37).	La seguridad industrial protege la vida y salud de las personas en base a normas y técnicas con el fin de conservar materiales tangibles y las condiciones y así garantizar la productividad (Henao, 2010)	La productividad tiene relación con la seguridad industrial ya que esta busca conservar la salud y bienestar de las personas y ambientes.	Henao, Fernando (2010), <i>Salud ocupacional: conceptos básicos. 2da edición. Colombia: Ecoe Ediciones.</i>	
	Higiene y seguridad laboral	INATEC	INATEC (citado por Talavera, 2016) con respecto a la seguridad laboral, menciona: Se entiende como seguridad ocupacional a las medidas o condiciones y seguridad del trabajo, que deben asegurar, dentro de todas las especies de servicios que se desarrollan en la vida, la salud y la integridad física de todo trabajador,	La seguridad laboral refiere a las condiciones de trabajo que busca asegurar la vida salud e integridad física del trabajador, relacionado además con la prevención de accidentes y enfermedades, siendo una de las condiciones generales de	Las condiciones de trabajo adecuadas conjuntamente con la seguridad del trabajador, garantiza la ejecución de sus funciones y por tanto la productividad.	Talavera, F. (2016) <i>Higiene y seguridad laboral de los trabajadores del vertedero municipal de la ciudad de Esteli en el II semestre 2015. Revista Científica de</i>	http://www.revistasnicaragua.net.ni/index.php/RCientifica/article/view/2141/2060

			relacionada estrictamente con la prevención de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, su estudio corresponde en gran parte a la rama de seguridad social, dentro de las condiciones generales del trabajo, en que se deba desarrollar la actividad (p. 3)	trabajo para el desarrollo de sus actividades (INATEC, 2002)		FAREM-Estelçi. Medio Ambiente y desarrollo humano. N°18. Nicaragua.	
Capacitación	Alfonso Siliceo Aguilar	Según Siliceo (2004) con respecto a capacitación, indica: La capacitación es el medio o instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente, y coloca en circunstancias de competencia y competitividad a cualquier persona. Es necesario señalar también que la incompetencia del personal no podrá eliminarse en términos absolutos, pero si reducirse significativamente (p. 23)		La capacitación es un instrumento que ayuda a ser competentes y competitivos. (Siliceo, 2004)	La capacitación del trabajador genera competitividad y por tanto beneficio para la empresa.	Siliceo, A. (2004) <i>Capacitación y desarrollo de personal</i> . Editorial Limusa. 4ta edición. México.	https://books.google.com.pe/books?id=CJhlsrSulMU&printsec=frontcover&dq=CAPACITACION&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj1K0m4fzZAhWHoFMKHfiUD9IQ6AEIJzAA#v=onepage&q=CAPACITACION&f=falseSol
Capacitación	Ley de productividad y competitividad laboral	El TUO del D. Leg. 728 Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997) refiere en el artículo 1 inciso a) "Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo" (p. 3)		La ley peruana insta a promover la capacitación de los trabajadores para el mejoramiento de la productividad laboral (MINTRA, 1997)	El estado, en beneficio de la productividad laboral, impulsa al empleador capacitar a su personal para tal beneficio.	MINTRA. Decreto Supremo N° 003-97-TR. Ley de productividad y competitividad laboral. Perú.	http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf
Capacitación	José Manuel García López	La capacitación ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta pueden extenderse a toda su vida laboral o profesional de la persona y pueden ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras.(García, 2011, p. 4)		La capacitación beneficia al colaborador y también a la organización, debido a que lo ayuda a mejorar sus habilidades laborales desarrollando así mayor confianza y responsabilidad de sí mismo (García, 2011).	La capacitación es parte del desarrollo personal y laboral de todo individuo, para ayudarlo a desenvolverse con mayor facilidad y seguridad de sí mismo.	García L., J (2011) <i>El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones</i> . Contribuciones a la Economía. Recuperado en: http://www.eumed.net/ce/2011b/	https://econpapers.repec.org/article/ervcontri/y_3a2011_3ai_3a2011-12_3a5.htm

Capacitación	Alfonso Siliceo Aguilar	Según Siliceo (2004), con respecto a capacitación indica que: Aunque el término capacitación es feliz y tiene su significado específico, es preferible hablar de la "educación" como concepto amplio que incluye, abarca y trasciende a la misma capacitación. Hay muchos términos: adiestramiento, entrenamiento, capacitación, formación, habilitación, etc., todos estos términos se ven incluidos por uno mayor que es educación en las empresas... aunque la capacitación se ha elevado a garantía constitucional, ha quedado transformada en letra muerta pues falta a los empresarios, directivos y líderes sindicales tener una concepción... más estratégica, todos estos conceptos requieren de una revisión y de un manejo vivencial mas profesional. (p. 56)	La capacitación, adiestramiento, formación, entrenamiento, entre otros, todos se ven incluidos por un término más global como educación en la empresa, el cual eleva la garantía organización. Donde desfavorablemente no es aplicado por la alta gerencia, por falta de conocimiento de la concepción estratégica donde este proceso requiere de revisión y manejo más profesional (Siliceo, 2004)	La falta de información de parte del alto mando de la empresa impide el adecuado desarrollo de la educación dentro de la organización, limitando a la empresa en la garantía constitucional delante de la competencia.	Siliceo, A. (2004) <i>Capacitación y desarrollo de personal</i> . Editorial Limusa. 4ta edición. Mexico..	https://books.google.com.pe/books?id=CJhlsrSuIMUC&pg=PA56&dq=capacitacion+y+formacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewjgsmewYncAhXutlkKHQfDA7MQ6AEIMDAC#v=onepage&q=capacitacion%20y%20formacion&f=false
Capacitación	ISO 10015	Un proceso de formación planificado y sistemático puede ser una importante contribución en ayudar a la organización a mejorar sus capacidades y cumplir sus objetivos de la calidad. (ISO 10015, 2001)	La formación del personal de forma planificada y sistémica contribuye a la organización mejorando sus capacidades mediante el cumplimiento de sus objetivos de la calidad (ISO 10015, 2001)	La formación del personal siempre será beneficio para toda la organización y para el mismo individuo.	ISO 10015 (2001) <i>Gestión de la Calidad – Directrices para la formación</i> .	http://files.constantcontact.com/dcbe1167201/6c16a399-bd9b-419b-aea4-675be58c59eb.pdf
Capacitación	Chiavenato	Según Hoyler (citado en Chiavenato 2011) con respecto a capacitación, menciona: La capacitación es una inversión de la empresa que tiene la intención de capacitar el equipo de trabajo para reducir o eliminar la diferencia entre su desempeño presente y los objetivos y los logros propuestos... es un esfuerzo dirigido hacia el equipo con el objetivo de facilitar que este alcance de la forma más económica posible los objetivos de la empresa. (p. 323)	La capacitación es una inversión positiva para reducir o eliminar las diferencia de desempeño que pudiera existir dentro de un grupo de trabajo, logrando el objetivo marcado como equipo (Hoyler, 2011)	La educación del trabajador es de vital importancia, sobretodo lo para logran un objetivo como empresa.	Chiavenato, I. (2009) <i>Administración de Recursos Humanos. El Capital humano de las organizaciones</i> . Interamericana Editores S.A. México.	https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2016/05/administracion_de_recursos_humanos_9na_e.pdf
Capacitación industria manufacturera	Batra y Tan, 2002; Luthria, 2002	Según Batra y Tan y Luthia, citado por Padilla y Juárez (2006) con respecto a la capacitación en industrias manufacturera indican que: Estudios de países en desarrollo han demostrado que la capacitación en el	En la industria manufacturera la capacitación no se ha implementado por falta de información y desconocimiento de los	La industria manufacturera desconoce los beneficios de la capacitación de su personal.	Padilla, R. & Juárez, M. (2006) <i>Efectos de la capacitación en la competitividad de la industria</i>	https://repositorio.cepal.org/handle/11362/4970

		Citado por Padilla y Juárez, 2006	trabajo ofrece significativos retornos en términos de productividad. Sin embargo, una proporción importante de empresas de manufactura y servicios, en especial las pequeñas, no ofrecen algún tipo de capacitación formal... se cuentan con falta de información sobre los beneficios, altos costos y carencia de recursos. (p. 11)	beneficios que esto provocarían en su organización (Padilla y Juárez, 2006)		manufacturera. CEPAL: México.	
Categorías emergentes							
Compromiso laboral	Salanova y Scheufeli (2009) citado por Luis Felipe Ali El Sahili González (2015)	Salanova y Schaufeli (2009) definen al "compromiso laboral como un estado motivacional en donde predominan los sentimientos positivos de cumplimiento profesional" (El-Sahili, 2015, p.1)	El compromiso laboral refiere al grado motivacional del cual manifiestan sentimientos positivos de fin laboral. (El-Sahili González, 2015)	El compromiso laboral solo puede manifestarse positivamente en el ámbito laboral.	El-Sahili González, L. F. (2015). <i>Bornout. Mexico: El Manual Moderno S.A.</i>	https://books.google.com.pe/books?id=zrqsCgAAQB AJ&pg=PT114&dq=tres+dimensiones+del+compromiso+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwil64KD2a7bAhWLFpAKHdkAARAQ6AEILTAB#v=onepage&q=tres%20dimensiones%20del%20compromiso%20laboral&f=false	
Compromiso organizacional	Jesús Araujo Montahud, Ignasi Brunet Icart (2011)	"En las empresas, el concepto de compromiso laboral es considerado como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a la motivación implícita del trabajo". (Araujo & Brunet, 2011, p. 108)	El compromiso laboral es la lealtad del trabajador a causa de alguna motivación referente al trabajo (Brunet Icart & Araujo Montahud, 2012)	El compromiso laboral es una manifestación de la lealtad que existe del colaborador en respuesta a la motivación de la empresa.	Brunet Icart, I., & Araujo Montahud, J. (2012). <i>Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa aeronáutica.</i> USA: Publicaciones URV.	https://books.google.com.pe/books?id=34GgAgAAQBAJ&pg=PA108&dq=compromiso+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjPp53e267bAhVChpAKHSeIASsQ6AEITzAl#v=onepage&q=compromiso%20laboral&f=false	

	Compromiso laboral	Brunet Icart y Araujo Montahud (2012)	Según Araujo y Brunet (2012) con respecto al compromiso laboral, indicó que: El compromiso del empleado no se limita a la satisfacción individual con el trabajo, sino que también tiene un vínculo con el desempeño organizativo, lo que constituye su característica diferencial... Gestionar el compromiso significa implantar acciones y herramientas útiles con la intención de seguir una fuerza laboral con un alto grado de rendimiento y de compromiso con el proyecto de la empresa (p. 109)	El compromiso laboral del colaborador, no es solo con el trabajo sino también con la organización el cual conlleva a elevar su rendimiento en beneficio de la empresa (Brunet & Araujo, 2012)	El compromiso laboral puede lograr no solo una mejora laboral del trabajador sino también generar un mayor rendimiento por su compromiso con la organización y en beneficio de la empresa.	Brunet Icart, I., & Araujo Montahud, J. (2012). <i>Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa aeronáutica.</i> USA: Publicaciones URV.	https://books.google.com.pe/books?id=34GgAgAAQBAJ&pg=PA108&dq=compromiso+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjPp53e267bAhVChpAKHSeIASsQ6AEITzAI#v=onepage&q=compromiso%20laboral&f=false
	Compromiso laboral	Harter, Schmidt y Hayes (2002) citado Peralta, Santofimio y Segura (2007)	"Consideran que el compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo, además agregan que se requiere entender las percepciones del empleado sobre sí mismo, su trabajo y su organización" (Peralta, Santofimio y Segura, 2007, p. 89-90)	Se considera que el compromiso laboral involucra a sus colaboradores, la satisfacción y además genera entusiasmo, debiendo entender su finalidad, al trabajo que realiza y su interés en la organización. (Peralta, Santofimio y Segura, 2007, p. 89-90)	El compromiso laboral genera satisfacción y entusiasmo del trabajador y por ende se debe conocer su opinión con respecto a su persona, su trabajo y la organización.	Peralta, M., Santofimio, A., Segura, V. (2007) <i>El compromiso laboral: Discursos en la organización.</i> Psicología desde El Caribe. Colombia.	http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf
	Compromiso laboral	Meyer y Allen (1991)	Para Meyer y Allen (citado por Peralta, Santofimio y Segura 2007) referente al compromiso laboral, menciona que: El compromiso laboral está constituido por tres componentes separables, y cada uno de ellos refleja un estado psicológico único y subyacente. El compromiso afectivo se refiere a la asociación emocional de un empleado con la organización, de manera que éste continúa en el empleo porque así lo desea. El compromiso de seguimiento o de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar la organización, de manera que los empleados permanecen porque consideran que necesitan el empleo. Finalmente, el compromiso normativo se asocia con el sentimiento de obligación, debido a lo cual los empleados sienten que deben	El compromiso laboral se encuentra compuesto por: compromiso afectivo, ámbito emocional; compromiso de seguimiento, conciencia de pérdidas económicas y compromiso normativo, sentimiento de obligación. Los cuales son independientes pero que poseen una relación entre sí. Pudiendo poseer los tres compromisos como también solo uno o en diferentes proporciones. (Meyer y Allen citado por Segura, 2007)	El trabajador puede sentirse comprometido laboralmente por tres aspectos como afectivo-emocional, de seguimiento-económico y normativo-obligación; pudiendo poseer los tres en diferentes proporción o solo uno.	Peralta, M., Santofimio, A., Segura, V. (2007) <i>El compromiso laboral: Discursos en la organización.</i> Psicología desde El Caribe. Colombia	http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf

			permanecer en la organización. Los autores sugieren que los individuos pueden experimentar cualquiera de estos tres componentes del compromiso, en grados variables.(p. 89)				
	Compromiso organizacional	Acosta, H., torrente, P., Llorens, S y Salanova, M. (2013) citado por Marsollier y Expósito (2017)	"... el compromiso organizacional parte de empleados engaged, lo que no sólo influye en su desempeño individual, sino también en el de sus grupos y, por ende, en la misma organización mediante el desarrollo de prácticas saludables" (Marsollier & Expósito, 2017).	El compromiso organizacional inicia con el empleado comprometido, influyendo grupo de trabajo y finalmente a la organización, generando practicas saludables (Marsollier & Expósito, 2017).	Un empleado comprometido influye favorablemente a todo su entorno beneficiando en las prácticas laborales de toda la organización.	Marsollier, R. y Expósito, C. (2017) <i>Los valores y el compromiso laboral en el empleo público</i> . Revista Empresa y Humanismo. España.	https://www.unav.edu/publicaciones/revistas/index.php/empresa-y-humanismo/articelo/view/8145/8307
	Cultura organizacional	Gámez Gastelum, Rosalinda (2007)	Según Gámez (2007) referente a la cultura organizacional, indica que: El concepto de cultura es nuevo en cuanto a su aplicación a la gestión empresarial. Es una nueva óptica que permite a la gerencia comprender y mejorar las organizaciones. Han logrado gran importancia, porque obedecen a una necesidad de comprender lo que ocurre en un entorno y explican por qué algunas actividades que se realizan en las organizaciones fallan y otras no...la cultura organizacional puede ser construida y usada como una herramienta por los administrativos... como un instrumento para elevar la productividad. (p. 62)	La cultura dentro de la gestión empresarial permite que los altos mandos comprendan y mejoren sus organizaciones. Debiendo responder a lo generado en su entorno, pudiendo solucionar fallas y entenderlas. Y esto ocasionará ser utilizado como un instrumento administrativo para la mejora de la productividad laboral. (Gámez Gastélum, 2007)	La cultura organizacional permite a la gerencia reconocer sus falencias en cuanto al entorno y esto generara mejoras en beneficio del aumento de la productividad.	Gámez Gastélum, Rosalinda (2007) <i>Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas</i> . Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007a/221/	https://books.google.com.pe/books?id=z38Yk7daD24C&pg=PA62&dq=cultura+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjnhpej_q7bAhXCDJAKHfgUB9QQ6AEIPzAF#v=onepage&q=cultura%20organizacional&f=false
	Cultura organizacional	Granell, (1997) citado por Gámez (2007)	Como indica Granell (citado por Gámez 2007) la cultura organización "es aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social, esa interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinado por "valores, creencias, actitudes y conductas" (p. 63)	La cultura organizacional es compartida por un grupo de personas que poseen valores, creencias, actitudes y conductas en similitud (Gámez, 2007)	Si las existen individuos que comparten los mismos valores, creencias, actitudes y conductas, todos ellos en conjunta poseen una cultura organizacional.	Gámez Gastélum, Rosalinda (2007) <i>Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas</i> . Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007a/221/	https://books.google.com.pe/books?id=z38Yk7daD24C&pg=PA62&dq=cultura+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjnhpej_q7bAhXCDJAKHfgUB9QQ6AEIPzAF#v=onepage&q=cultura%20org

							anizacional&f=false
	Cultura organizacional	Stephen P. Robbins	Según Robbins (2004) con respecto a la cultura organizacional refiere que: Las costumbres y tradiciones actuales de una organización, así como su forma general de hacer las cosas, se deben en buena medida a lo que se hizo antes y al grado de éxito que tuvieron esos empeños. Esto nos conduce a la fuente original de la cultura de una organización: sus fundadores. Ellos tienen un impacto mayúsculo en las primeras etapas de su cultura. Tienen una visión de lo que debe ser la organización, no están constreñidos por usos ni ideologías y el tamaño pequeño que caracteriza a las organizaciones nuevas facilita a los fundadores imponer su visión a todos los integrantes. (p. 531)	La organización actual ha pasado por costumbres y tradiciones que han ido mejorando por la experiencia que tuvieron sus fundadores, debiendo tener éxito y por tal motivo han generado una cultura original dentro de la organización. En tal sentido poseen la visión de las actitudes que se deberá imponer a sus integrantes para generar un impacto mayor. (Robbins, 2004)	Los fundadores de la empresa son los principales responsables de la cultura organizacional, al conocer desde los inicios los actos que han sido beneficiosos para la organización y por ende deben contagiar de ese ímpetu a todos los integrantes.	Robbins, S. (2004) <i>Comportamiento organizacional</i> . 10ª ed. México: Pearson Educación.	https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&pg=PA523&dq=cultura+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKewiCldCh6bXbAhWCjJAKHZuSCroQ6AEIOTAE#v=onepage&q=cultura%20organizacional&f=false
	Cultura organizacional	Rodríguez Garay (2009)	Según Rodríguez (2009), referente a la cultura organizacional, indica que: Refleja los rasgos distintivos aprendidos a través de la experiencia grupal. Son compartidos por los integrantes, en el marco de la existencia de diversas subculturas operantes dentro de la unidad social que se identifica como "la organización"... La cultura organizacional es entonces funcional cuando está alineada con la estrategia y conjuntamente crean una identidad organizacional... En extremo opuesto, una cultura organizacional disfuncional descansa en creencias, convicciones y valores que producen comportamientos no alineados con la estrategia y afectan negativamente el buen desempeño. Esta disfuncionalidad puede manifestarse en conflictos, decisiones erráticas o equivocadas y potenciales pérdidas. (p. 74-75)	La cultura organizacional son los resultados de la experiencia compartida por los integrantes que la conforman, debiendo ser totalmente funcional la cual trabajará con estrategia creando además la identidad de la organización, de lo contrario provoca efectos negativos en el desempeño, provocando potenciales pérdidas para la empresa. (Rodríguez Garay, 2009)	El compartir experiencias grupales en cuanto a culturas dentro de la organización generaría un ambiente adecuado para generar un equipo funcional de trabajo en base a estrategias de la organización, caso contrario provocaría pérdidas potenciales a la empresa.	Rodríguez Garay, R. (2009). <i>La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración</i> . Invenio, 12 (22), 67-92.	http://www.redalyc.org/pdf/877/87722106.pdf
	Cultura organizacional	Azevedo (2007) y	Según Azevedo citado por Soria (2008, referetene a la cultura organizacionl, indica que:	La cultura organizacional reúne características que	Una empresa con cultura organización resaltara de entre	Cújar V., Angélica, Ramos, P., Carlos,	https://ac.els-cdn.com/S01235

		Soria, 2008 citado por	Es el único factor que diferencia las empresas sostenibles, debido a la complejidad, singularidad y el silencio que se maneja, lo que hace que se vuelva muy difícil de duplicar o imitar. En ese sentido, la cultura organizacional, es un elemento importante para impulsar la competitividad y productividad de la empresa, ya que reconoce las capacidades intelectuales, el trabajo y el intercambio de ideas entre los grupos... facilitando la realización de actividades de la empresa, creándose un clima de compañerismo y al mismo tiempo de entrega en el trabajo favorable a su nivel de producción. (p. 355)	hacen resaltar a las empresas de entre otras, siendo así un elemento importante para su competitividad y productividad, generando el intercambio de ideas de sus colaboradores creando finalmente un agradable clima del equipo que conforma la empresa. (Cújar Vertel, Ramos Paternina, Hernández Riaño, & López Pereira, 2013)	otras, pudiendo ser totalmente competitiva y por ende productiva.	Hernandez R., Helman, López P., Jorge (2013) <i>Cultura organizacional: evolución en la medición</i> , Estudios Gerenciales, Volumen 29, Issue 128, 2013, 350-355, en línea) http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000126)	92314000126/1-s2.0-S012359231400126-main.pdf?_tid=91bba362-cf4b-49fe-9fa1-4f91e985bca3&cdnat=1527975224_d8c7cdc7cb0da3d7f62b621fe47f1
	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST)	Ley 29783	El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente. (Ley 29783, 2011, p. 17)	El empleador debe acoger un sistema de gestión en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, según los lineamientos de normas internacionales y nacionales (Ley 29783, 2011)	El empleador debe acatar los lineamientos según normativa internacional y nacional para la seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783. <i>Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</i> . Art. 17.	
	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST)	OHSAS 18001:2007	El grupo de Proyectos OHSAS en su normativa 18001:2007, referente al SG-SST, indica que: Parte del sistema de gestión de una organización, usada para desarrollar e implementar su política seguridad y salud ocupacional y gestionar sus riesgos seguridad y salud ocupacional. Un sistema de gestión es un complejo de elementos interrelacionados usados para establecer políticas y objetivos y alcanzar estos objetivos. Un sistema de gestión incluye una estructura horizontal, actividades de planeación (incluyendo, por ejemplo, evaluación del riesgo y establecer objetivos), responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos.	El grupo de Proyectos OHSAS, indica que el SG-SST, parte del sistema de gestión para evaluar y aplicar una política de seguridad y salud, gestionando los riesgos ocupacionales. Relacionando elementos para la elaboración y cumplimiento de objetivos. Desde el planeamiento, análisis de riesgo, generación de objetivos, procedimientos, procesos y recursos. (OHSAS, 2007)	La OHSAS, refiere que ejecutar un sistema de gestión donde vele por la seguridad y salud ocupacional, es necesario el planeamiento de procesos, donde se analizaran los riesgos, objetivos.	OHSAS 18001 (2007). Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional – Requisitos.	https://manipulaciondealimentos.files.wordpress.com/2010/11/ohsas-18001-2007.pdf
	Sistema de seguridad y salud	OIT (2011)	La OIT (2011) refiere con respecto al SGSST que: El concepto de sistemas de gestión se utiliza con frecuencia en los procesos de toma de decisiones en las empresas y, sin	El SGSST, es utilizado en la toma de decisiones de toda empresa además de la vida diaria. Su aplicación se basa	El SGSST es una pieza fundamental en la evolución de toda empresa, garantizando la su ejecución y mejorar los	OIT.- (2011) <i>Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua</i> .	http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@saf

			<p>saberlo, también en la vida diaria, ya sea en la adquisición de equipo, en la ampliación de la actividad comercial o, simplemente, en la selección de un nuevo mobiliario. La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos. (p. 3)</p>	<p>en normas y resultados referidos a SST, proporcionando un proceso de evaluación y mejora con los resultados en la prevención de incidentes y accidentes. Debiendo ser supervisado todo proceso para la evolución y realización de la gestión eficaz. Siendo además adaptable al cambio interna, como externamente. (OIT, 2011)</p>	<p>resultados estimados en cuanto a seguridad y salud en el trabajo.</p>		<p>ework/documents/publication/wcms_154127.pdf</p>
	<p>Sistemas de gestión en salud y seguridad</p>	<p>Carvajal y Molano (2012)</p>	<p>Según Carnaval y Molano (2012) con respecto al Sistema de gestión y salud en el trabajo, refiere que: Los sistemas de gestión en salud y seguridad se convierten en la herramienta que permite un diálogo bajo un mismo lenguaje entre la gestión en salud y seguridad en el trabajo con la gestión organizacional para la prevención de riesgos laborales pero no es en sí mismo el objetivo que se persigue, pues es probable que basados en el principio de mejora continua se mejore el proceso de prevención de riesgos, pero su eficacia dependerá en esencia de todos los factores involucrados en la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. (p. 163)</p>	<p>El sistema de gestión y salud en el trabajo, es una herramienta esencial que permite la interrelación de toda la organización, logrando la prevención de riesgos laborales, además de la mejora continua y generando mejoras en el proceso y por tanto la empresa. (Carvajal Montealegre & Molano Velandia, 2012)</p>	<p>El SGSST, es una herramienta básica e importante en la ejecución de la evaluación y gestión de riesgos para lograr una mejora continua de la organización.</p>	<p>Montealegre, D. M. C., & Velandia, J. H. M. (2012). Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Revista Movimiento Científico, 6(1), 158-174.</p>	<p>https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/Rmcientifico/article/viewFile/167/139</p>

Anexo 16: Matriz del método

Nº	Elementos metodológicos	¿Cuál/Qué es?	Autor	Cita textual (fuente, indicar apellido, año, página)	Parfraseo	¿Cómo el concepto se aplicará en su Tesis?	Referencia	Link
1	Sintagma	Holístico	Hurtado	Hurtado de Barrera (citado por Londoño & Marín, 2002) mencionan: Una de las claves de la investigación holística está en que se centra en los objetivos como logros sucesivos de un proceso continuo, más que como un resultado final. Al fijar la atención en los objetivos, las disputas entre diversos paradigmas desaparecen, porque el uso de determinados métodos ya no constituye criterio suficiente para diferenciar o caracterizar los tipos de investigación, ni los modelos epistémicos. Un investigador holístico puede usar las técnicas de la investigación positivista o de la etnografía, puede usar técnicas «cuantitativas» o «cualitativas» para el análisis, pero como tiene los objetivos claros, los métodos y las técnicas se utilizan de manera pertinente, apropiada, en consonancia con la naturaleza de la investigación. (p. 22)	La investigación holística trabaja en el desarrollo y ejecución de los objetivos y no solo en el resultado final, utilizando diversas técnicas de investigación pudiendo ser cualitativas y cuantitativas, en consonancia con la esencia de la investigación (Hurtado, 1998)	La esencia principal de la investigación holística es que realiza paso a paso en el logro de objetivos mediante diversas técnicas de investigación. Investigación apropiada para este plan de tesis.	Ciro, L. L., & Tabares, J. M. (2002). <i>Metodología de la investigación holística. Una propuesta integradora desde las sociedades fragmentadas</i> . Revista Unipluriversidad, Universidad de Antioquia, Colombia.	https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9f5qwU3rxlwJ:https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/unip/article/download/12229/11094+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe
2	Enfoque	Mixto	Tashakkori	En enfoque mixto es una combinación de los métodos cualitativos, debido a que recolecta, analiza y vincula datos, métodos, para dar respuesta al planteamiento del problema Tashakkori (citado por Lara, 2013,)	El enfoque mixto es la combinación de lo cuantitativo y cualitativo, usados para responder el planteamiento del problema (Tashakkori, 2003)	En este plan de tesis se trabajará con los métodos de investigación cualitativo y cuantitativo por tanto su enfoque es mixto.	Lara, E. (2013) <i>Fundamentos de investigación – Un enfoque por competencias</i> 2da edición. México: Grupo Editor.	https://books.google.com.pe/books?id=LgDYDAAAQBAJ&pg=PT427&dq=enfoque+mixto&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiDnPeAjaTaAhWQ71MKHR5TAywQ6AEILDAB#v=onepage&q=enfoque%20mixto&f=false

Nº	Elementos metodológicos	¿Cuál/Qué es?	Autor	Cita textual (fuente, indicar apellido, año, página)	Parfraseo	¿Cómo el concepto se aplicará en su Tesis?	Referencia	Link
3	Tipo	Proyectivo	Investigación proyectiva	La investigación proyectiva consiste en encontrar la solución a los problemas prácticos, se ocupa de cómo deberían ser las cosas para alcanzar los fines y funcionar adecuadamente. (Córdoba y Monsalve, 2011, p. 3)	La investigación proyectiva busca soluciones ocupándose de forma segura y adecuada el cumplimiento del fin de la investigación (Cordoba y Monsalve, 2011)	Esta investigación contiene pasos para su ejecución de forma segura y confiable por tanto se hace uso de una investigación proyectiva.	Córdoba, M., & Monsalve, C. (2011). <i>TIPOS DE INVESTIGACIÓN: Predictiva, proyectiva, interactiva, confirmatoria y evaluativa.</i> .	http://2633518-0.web-hosting.es/blog/didact_mate/9.Tipos%20de%20Investigaci%C3%B3n.%20Predictiva%2C%20Proyectiva%2C%20Interactiva%2C%20Confirmatoria%20y%20Evaluativa.pdf
4	Nivel	Comprensivo	Vásquez y Arango	La investigación comprensiva hace referencia al entramado de decisiones y actuaciones, de orden epistemológico-metodológico, que permiten acceder comprensivamente al sentido de las prácticas de vida. (Vasquez y Arango, 2011)	La investigación comprensiva trabaja con toma de decisiones de orden epistemológico – metodológico, logrando se ejecutadas con facilidad y entendimiento (Vásquez y Arango, 2011)	El concepto de investigación comprensivo resalta el detalle en la ejecución de esta tesis.	Vásquez Lopera, Claudia, & Arango Vásquez, Sandra. (2011). <i>Propuesta metodológica para la investigación comprensiva: interacciones comunicativas en un entorno virtual de aprendizaje.</i> Revista Lasallista de Investigación.	http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492011000200013&Ing=en&tlng=es .
5	Método	Inductivo y deductivo	Cesar A. Bernal Torres	Bernal (2006) en cuanto al método inductivo y deductivo menciona: Este es un método de inferencia basado en la lógica y relacionado con el estudio de hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido (parte de lo general a lo particular) e inductivo en sentido contrario (va de lo particular a lo general). (p. 56)	El método deductivo e inductivo, estudia lo particular y lo general de la investigación, analizando los hechos muy particulares a uno más globalizado y viceversa (Bernal, 2006)	Para este trabajo de investigación se busca analizar la teoría del tema a tratar, en contraste con antecedentes y evaluados con la realidad, siendo así el uso de métodos deductivos e inductivos.	Bernal. C. (2006) <i>Metodología de la investigación. Para administración, económica, humanidades y ciencias sociales.</i> 2da Edición. México: Pearson Educación.	https://books.google.com.pe/books?id=h4X_eFai59oC&pg=PA56&lpg=PA56&dq=investigacion+metodo+deductivo&source=bl&ots=vVFDu6xfu6&sig=R5dSihCx35tkE70GhfflYBMJKuA&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj05vatmqTaAhWC2FMKHUvuADM4ChDoAQhPMAU#v=onepage&q=investigacion%20metodo%20deductivo&f=false

Nº	Elementos metodológicos		¿Cuál/Qué es?	Autor	Cita textual (fuente, indicar apellido, año, página)	Parfraseo	¿Cómo el concepto se aplicará en su Tesis?	Referencia	Link
6	Población	Cuanti	15 colaboradores	Lepkowski, 2008	Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Lepkowski (citado por Hernández, 2014, p. 174)	El conjunto global en relación al ámbito de estudio es la población (Lepkowski, 2008)	Todo individuo en relación con el tema de investigación conforma la población de estudio.	Hernández, R. (2014) <i>Metodología de la investigación</i> . 6ta edición. México: Mc Graw	
Cuali		4 colaboradores							
7	Muestra	Cuanti	12 colaboradores Técnica de muestreo: por conveniencia	Mendieta	Con respecto al muestreo por conveniencia, Mendieta (2015) menciona: Este muestreo se utiliza cuando se elige una población y no se sabe cuántos sujetos pueden tener el fenómeno de interés, aquí se recurre a los sujetos que se encuentren, también se utiliza en fenómenos muy frecuentes pero no visibles (p. 1148)	Muestreo por conveniencia es utilizado cuando se desea elegir a los sujetos que se encuentren y no se puede estimar un número apropiado. (Mendieta, 2015)	Al poseer una población muy pequeña se decidió trabajar con la técnica del muestreo por conveniencia, y tener mayor confiabilidad en cuanto a las encuestas.	Mendieta, G. (2015) <i>Informantes y muestreo en investigación cualitativa</i> . Investigaciones Andinas. Vol 17. Fundación universitaria del área andina. Colombia	http://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf
		Cuali	4 colabores	Ragin Saumure y Given Palys	Ragin, Saumure y Given, y Palys, (citado por Hernández, 2014) con respecto a muestras cualitativas, menciona: Los tipos de muestras que suelen utilizarse en las investigaciones cualitativas son las no probabilísticas o dirigidas, cuya finalidad no es la generalización en términos de probabilidad. También se les conoce como "guiadas por uno o varios propósitos", pues la elección de los elementos depende de razones relacionadas con las características de la investigación (p. 386)	La muestra cualitativa son las no probabilísticas o dirigidas, conocidas también como guiadas por un propósito, dependiendo de las características de la investigación (Ragin et al 2013)	Para esta investigación la muestra fue dirigida, ya que al saber sobre apreciaciones referente a la baja productividad, se prefiere entrevistar a los altos mandos de la organización.	Hernández, R. (2014) <i>Metodología de la investigación</i> . 6ta edición. México: Mc Graw	
8	Unidades informantes	Cuanti	Operarios	Mendieta	"Los informantes son los sujetos, objeto de estudio, las personas que harán parte de la investigación" (Mendieta, 2015, p. 1148)	Los informantes de la investigación son las personas en relación con el tema de estudio (Mendieta, 2015)	En el presente trabajo de investigación, todos los colaboradores participantes de la organización son informantes, desde la gerencia hasta los operarios.	Mendieta, G. (2015) <i>Informantes y muestreo en investigación cualitativa</i> . Investigaciones Andinas. Vol 17. Fundación universitaria del	http://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf
		Cuali	Gerencia y Supervisores						

Nº	Elementos metodológicos		¿Cuál/Qué es?	Autor	Cita textual (fuente, indicar apellido, año, página)	Parfraseo	¿Cómo el concepto se aplicará en su Tesis?	Referencia	Link
								área andina. Colombia	
9	Técnic as	Cuanti	Encuesta	Vidal Díaz de Rada	"Definida como la aplicación de un procedimiento estandarizado para recabar información de una muestra amplia de sujetos, y cuyo objetivo fundamental es la obtención de mediciones estandarizadas" (Díaz de Rada, 2009, p. 25)	La encuesta es un procedimiento donde se recaba información de individuos para una medición de estudio (Díaz de Rada, 2009)	La encuesta aplicada en la presente investigación busca recabar información de vital importancia para su respectivo análisis.	Díaz de Rada, V. (2009) <i>Análisis de datos de encuesta. Desarrollo de una investigación completa utilizando SPSS</i> . 1ra Edición. España: Editorial UOC	https://books.google.com.pe/books?id=xk719MCJZfSc&printsec=frontcover&dq=tecnicas+encuesta&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwigvp-hp6TaAhVJmeAKHVdbAgEQ6AEINzAD#v=onepage&q&f=false
		Cuali	Entrevista		Las entrevistas implican que una persona calificada (entrevistador) aplica el cuestionario a los participantes; el primero hace las preguntas a cada entrevistado y anota las respuestas. (Hernández, 2014, p. 233)	La entrevista es aplicada por un entrevistador debidamente entrenado, donde preguntara y anotara las respuestas (Hernández, 2014)	La entrevista a aplicar debe ser de forma oral donde se anotará de forma escrita por el entrevistador las respuestas del entrevistado.	Hernández, R. (2014). <i>Metodología de la Investigación</i> . México D.F.: McGraw-Hill	
10	Instrum ento	Cuanti	Cuestionario	Hernández	"Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir" (Hernández, et al, 2014, p. 217)	El cuestionario es un conjunto de preguntas para la medición de las variables de estudio (Hernández, 2014)	Con las preguntas del cuestionario del trabajo de investigación se busca medir y analizar las variables definidas de estudio.	Hernández, R. (2014). <i>Metodología de la Investigación</i> . México D.F.: McGraw-Hill	
		Cuali	Guía de Entrevista	Miguel Martínez	Martínez (citado por Díaz et al, 2013) con respecto a la guía de entrevista, menciona: Propone llevar entrevistas semiestructuradas, como base: contar con una guía de entrevista, con preguntas agrupadas por temas o categorías, con base en objetivos del estudio y la literatura del tema, elegir un lugar agradable que favorezca un dialogo profundo con el	La guía de entrevista, debe ser semiestructurada, por tanto estará conformada por preguntas agrupadas según el tema a analizar. Para garantizar el éxito en la entrevista, es importante buscar un ambiente agradable, realizando una grabación de la sesión con el entrevistado previamente con su consentimiento ,	El entrevistador deberá contar con una guía de entrevista para así garantizar el éxito de la misma, tomando en cuenta detalles con respecto al fondo y forma para su desarrollo.	Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. & Varela, M. (2013). <i>La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investigación en educación médica</i> . Investigación en	http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-5057201300030009

Nº	Elementos metodológicos		¿Cuál/Qué es?	Autor	Cita textual (fuente, indicar apellido, año, página)	Paráfraseo	¿Cómo el concepto se aplicará en su Tesis?	Referencia	Link
					entrevistado y sin ruidos que entorpezcan la entrevista y la grabación, explicar al entrevistado los propósitos de la entrevista y solicitar autorización para grabarla o video-grabarla, tomar los datos personales que se consideren apropiados para los fines de la investigación, la actitud general del entrevistador debe ser receptiva y sensible, no mostrar desaprobación en los testimonios. (p. 1)	donde en el entrevistador debe ser totalmente receptivo (Martinez, 1998)		educación médica. Vol. 7. Mexico.	
11	Análisis de datos	Cuanti	Descriptiva: distribución de frecuencias	Vidal Díaz de Rada	"Es una tabla donde se muestran las elecciones de las distintas categorías que componen la variable" (Díaz de Rada, 2009, p. 28)	La distribución de frecuencias, es una tabla donde se observan las respuestas de las categorías de las variables a analizar (Díaz de Rada, 2009)	Mediante una tabla de frecuencias se analizará las respuestas obtenidas de los cuestionarios.	Díaz de Rada, V. (2009) <i>Análisis de datos de encuesta. Desarrollo de una investigación completa utilizando SPSS</i> . 1ra Edición. España: Editorial UOC	https://books.google.com.pe/books?id=xk719MCJZFsC&printsec=frontcover&dq=tecnicas+encuesta&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwigvp-hp6TahVJmeAKHVdbAgEQ6AEINzAD#v=onepage&q&f=false
		Cuali	Triangulación	Benavides y Gomez, 2005	La triangulación se refiere al uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos) de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno. (Benavides y Gómez, 2005, p. 1)	Triangulación es el cruce de información cuantitativo y cualitativo para el análisis y propuestas de la investigación (Benavides y Gomez, 2005)	Al recabar toda la información de teorías, datos de la investigación realizada se podrá comparar y correlacionar es decir una triangulación de la información.	Benavides, O., & Gómez, C. (2005). <i>Métodos en investigación cualitativa: triangulación</i> . Revista Colombiana de Psiquiatría. Vol. 34. Colombia.	http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008

LOGO DE LA EMPRESA	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO <i>NOMBRE DE LA EMPRESA</i>	Código: SGSST.XX
		Versión:
		F. Revisión:
		Página:

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NOMBRE DE LA EMPRESA

***CIUDAD
MES-AÑO***

Elaborado por:	Revisado y Aprobado por:
<i>Nombre</i>	<i>Nombre</i>
<i>Cargo</i>	<i>Cargo</i>
<i>Firma</i>	<i>Firma</i>

LOGO DE LA EMPRESA	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO <i>NOMBRE DE LA EMPRESA</i>	Código: SGSST.XX
		Versión:
		F. Revisión:
		Página:

PRESENTACIÓN

La seguridad y salud en el trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud ocupacional que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

Es por ello que **NOMBRE DE LA EMPRESA** tiene entre sus propósitos desarrollar el **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST**, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

El interés es suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así como para dar cumplimiento a la normatividad vigente.

El **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST** está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.

El documento que se presenta a continuación refleja el **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST** para la empresa basado en las características específicas de su proceso y su actividad económica.

LOGO DE LA EMPRESA	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO <i>NOMBRE DE LA EMPRESA</i>	Código: SGSST.XX
		Versión:
		F. Revisión:
		Página:

1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre:
Dirección:
Teléfono:
Actividad económica:

- **Establecimientos**

Dirección	Áreas (que lo conforman)	Clase de riesgo	# trabajadores

- **Descripción del proceso productivo de la empresa o de la prestación de servicio:**

Detallar cada proceso.

- **Materia prima y equipos utilizados en el proceso:**

Permite conocer los elementos que se manejan durante el proceso.

*Para un mejor entendimiento hacer uso de **diagrama de flujo o DOP**, los cuales pueden ser expuestos en el mural de seguridad, a fin de informar a todo el personal, esto es de uso interno.*

- **Organigrama de la empresa**

Permite conocer la estructura laboral de la empresa, se puede colocar un organigrama jerárquico o funcional. De preferencia organigrama funcional.

- **Perfil socio demográfico:**

Permite conocer algunas características de la población trabajadora con el fin de orientar las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. Es una estadística del personal que labora en la empresa, diferenciando sexo, estado civil, carga familiar, edad, entre los más importantes.

2. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NOMBRE DE LA EMPRESA se compromete a velar por la protección y promoción de la seguridad y salud de todos los colaboradores, mediante la prevención, control, mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente. El cual será difundida y actualizada al alcance de todos.

Siendo responsabilidad de todas las áreas, promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, velando por los intereses necesarios para la gestión de la salud y la seguridad de la organización.

Todos los empleados, contratistas y temporales tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización, siendo pieza clave para la mejora continua del desempeño del SGSST.

Firma del representante legal

Fecha:

(este documento debe ser exhibido en el mural de la empresa)

3. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Debe ser aprobado y firmado por el gerente y permanecer en dos lugares visibles de la empresa.

LOGO DE LA EMPRESA	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO <i>NOMBRE DE LA EMPRESA</i>	Código: SGSST.XX
		Versión:
		F. Revisión:
		Página:

4. OBJETIVOS DEL SISTEMA

Objetivos generales

- Establecer el **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST** con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

Objetivos específicos

- Garantizar la ejecución eficaz de la gestión de seguridad mediante la revisión periódica en cumplimiento con la normativa vigente.
- Implementar sistemas de tratamiento para los riesgos significativos que aporten a disminuir la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias.
- Definir la estructura y responsabilidades del **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST**.
- Implementar un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.
- Velar por la recuperación del trabajador y su calidad de vida mediante el proceso de reintegración laboral.
- Monitorear el desempeño del **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST**.

5. PLANIFICACIÓN

5.1 DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- **DIAGNOSTICO PRELIMINAR**

*Será un documento base, previo a la implementación del SGSST.
Donde se indicará todo lo observado.*

- **IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y PELIGROS**

Se debe tomarse en cuenta cada puesto de trabajo, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta evaluación debe considerar las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe, por sus características personales o estado de salud conocido, sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones.

- a. Mapa de procesos

Se debe considerar procesos, actividades y puesto de trabajo.

- b. Identificación de peligros

Se identifican los peligros en cada uno de las actividades realizadas por el trabajador. Indicando peligro y riesgo expuesto.

- c. Evaluación de riesgos y valoración

Se evalúan los peligros detectados y se valoran, se puede utilizar cualquier metodología de estudio para análisis y evaluación de riesgos. Puede optar por el Anexo 3 RM N 050-2013-TR

LOGO DE LA EMPRESA	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO <i>NOMBRE DE LA EMPRESA</i>	Código: SGSST.XX
		Versión:
		F. Revisión:
		Página:

PROBABILIDAD					
Nº	PERSONAS EXPUESTAS	PROCEDIMIENTOS EXISTENTES	CAPACITACIÓN	EXPOSICIÓN AL RIESGO	SEVERIDAD
1	1 a 3	Existen son satisfactorios y suficientes	Personal entrenado. Conoce el peligro y lo previene	Al menos una vez al año (S)	Lesión sin incapacidad (S)
				Esporádicamente (SO)	Disconfort incomodidad (SO)
2	4 a 12	Existen parcialmente y no son satisfactorios y suficientes	Personal parcialmente entrenado, conoce el peligro pero no toma acciones de control	Al menos una vez al mes (S)	Lesión con incapacidad temporal (S)
				Eventualmente (SO)	Daño a la salud reversible (SO)
3	Más de 12	No existen	Personal no entrenado, no conoce el peligro, no toma acciones de control	Al menos una vez al día (S)	Lesión con incapacidad permanente (S)
				Permanente (SO)	Daño a la salud irreversible (SO)

d. Establecimiento de las medidas de control aplicables

Primero: eliminación de los peligros y riesgos

Segundo: sustitución de procedimientos, técnicas, medidas sustancias y productos

Tercero: control o aislamiento de los peligros, por medios técnicos o administrativos

Cuarto: minimizar los peligros, mediante sistemas de trabajo seguro

Quinto: otorgar equipos de protección personal adecuados.

e. Clases de medidas de control

Control de Ingeniería: Pueden ser desde el ajuste o mantenimiento de la maquinaria, sustitución de la tecnología; aislamiento parcial de la fuente por paredes (pantallas), encapsulamiento de la fuente, aislamiento del trabajador en cabinas insonorizadas, recubrimiento de techos y paredes por material absorbente de ondas sonoras; entre otras medidas de ingeniería.

Control Organizativo: Muchas de estas medidas son de índole administrativas y están destinadas a limitar el tiempo de exposición, número de trabajadores expuestos, descansos en ambientes adecuados y rotación de puestos, en gran medida se considera los aspectos laborales.

Control en el Trabajador: Se fundamentan en el control del riesgo sobre el hombre, se deben priorizar las medidas anteriores pero en ocasiones son las únicas medidas posibles de cumplir. Ejemplo: Uso de equipos de protección personal (EPP), chequeo médico especializado, educación ocupacional y examen psicológico.

5.2 MAPA DE RIESGOS

Mediante un plano de la empresa, donde se muestran las áreas que la conforman de manera gráfica y específica. Este mapa de riesgo tiene la finalidad es localizar, controlar y dar seguimiento a todo agente generador de riesgo que sea causal de incidente, accidente o enfermedad ocupacional en el centro laboral. Se debe considerar la señalización de la NTP 399.010.

Este documento debe colocarse en un lugar visible, al ingreso de cada área.

5.3 REQUISITOS LEGALES

Nº	BASE NORMATIVA	REFERENCIA APLICABLE
1	Ley N° 30222	Modifica la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

LOGO DE LA EMPRESA	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO <i>NOMBRE DE LA EMPRESA</i>	Código: SGSST.XX
		Versión:
		F. Revisión:
		Página:

2	Decreto Supremo N° 006-2014-TR.	Modifican el reglamento de la Ley N° 29783
3	Resolución Ministerial N° 082-2013-TR.	Aprueban el Sistema Simplificado de Registros del SGSST, el cual es aplicable para los micro y pequeñas empresas.
4	Resolución Ministerial N° 050-2013-TR.	Aprueba formatos referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del SGSST.
5	Decreto Supremo N° 014-2013-TR	Reglamento del Registro de Auditores autorizados para la evaluación periódica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
6	Decreto Supremo N° 012-2014-TR	Registro Único de Información sobre Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales y modifica el artículo 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
7	Ley N° 29783	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
8	Decreto Supremo N° 005-2012-TR	Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
9	Resolución Ministerial N° 148-2012-TR	Guía para el proceso de elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
10	Resolución Ministerial N° 375-2008-TR	Norma Básica de ergonomía y evaluación de riesgos disergonómicos.
11	Decreto Supremo N° 003-98-SA	Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

6. ESTRUCTURA

6.1 Responsables de SGSST

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está bajo la responsabilidad de la gerencia con el apoyo de:

- Supervisor de seguridad y salud en el trabajo
- Gerencia

6.2 Roles y responsabilidades

Rol	Responsabilidad
Gerente	Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.
	Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
	Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité paritario de salud ocupacional.
	Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
	Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
	Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
	Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.
	Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.

Rol	Responsabilidad
	Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros y valoración de riesgos.
	Garantizar información oportuna sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.
Jefes de área	Participar en la actualización del panorama de factores de riesgo
	Participar en la construcción y ejecución de planes de acción
	Promover la comprensión de la política en los trabajadores
	Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud ocupacional
	Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo
	Participar en las inspecciones de seguridad.
Supervisor de SST	Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización del panorama de factores de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
	Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
	Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
	Gestionar los recursos para cumplir con el plan de salud ocupacional y hacer seguimiento a los indicadores.
	Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
	Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
	Participar de las reuniones del Comité Paritario y apoyar su gestión.
	Implementación y seguimiento del SG-SST.
Trabajadores	Conocer y tener clara la política de salud ocupacional.
	Procurar el cuidado integral de su salud.
	Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
	Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.
	Participar en la prevención de riesgos profesionales mediante las actividades que se realicen en la empresa.
	Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
	Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.

6.3 Recursos

- Humanos

Nombre de la (s) persona responsable en salud ocupacional	Profesión	Formación en salud ocupacional	Propio o contratado

- Físicos

Nombre del equipo	Objeto	N° de unidades

- Financieros

Implementación del nivel	Inversión estimada
Básico	La inversión está determinada por los recursos con los que se cuenta.
De intervención	

7. OBJETIVOS Y PROGRAMAS DE CONTROL DEL RIESGO

Luego de haber realizado la elaboración de la línea base (diagnostico preliminar), IPER (identificación de peligros y riesgos) y la política de SST. Se deben definir los objetivos y metas, los cuales deben ser específicos para la organización según su tamaño y actividades que realizan.

LOGO DE LA EMPRESA	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO <i>NOMBRE DE LA EMPRESA</i>	Código: SGSST.XX
		Versión:
		F. Revisión:
		Página:

Además de ser compatibles con la normativa vigente, focalizados en la mejora continua de la protección de los trabajadores, debidamente documentado y evaluados – actualizados periódicamente.

Asimismo se debe manejar un plan de seguridad y salud en el trabajo el cual se encuentra conformado por tres programas principales:

- Programa de seguridad y salud en el trabajo.
- Programa de capacitación y entrenamiento.
- Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

El Plan podrá adoptar la estructura dispuesta en el numeral 2 del Anexo 3 de la Resolución Ministerial N.° 050-2013-TR, la misma que contiene los siguientes puntos:

- a. Alcance
- b. Elaboración de línea base del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- c. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- d. Objetivos y metas
- e. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor y Reglamento Interno de SST
- f. Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Mapa de Riesgo
- g. Organización y responsabilidades
- h. Capacitación en seguridad y Salud en el Trabajo
- i. Procedimientos
- j. Inspecciones Internas
- k. Salud ocupacional
- l. Clientes sub contratados y proveedores
- m. Plan de Contingencias
- n. Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales
- o. Auditorías
- p. Estadísticas
- q. implementación del plan, presupuesto, Programas
- r. Mantenimiento de Registros
- s. Revisión del Sistema de Gestión por el empleador

8. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN

8.1 COMITÉ O SUPERVISOR DE SALUD OCUPACIONAL

Su objetivo principal es hacer seguimiento al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, al igual que canalizar las inquietudes de salud y seguridad de los trabajadores hacia la administración.

8.2 ENTRENAMIENTO Y COMPETENCIA

De acuerdo al rol y a los riesgos de exposición, se define una matriz de entrenamiento y competencia.

Se deberá trabajar con un plan de capacitación, entrenamiento y reforzamiento de temas generales en seguridad industrial y específicos según el puesto de trabajo. Realizando una evaluación final para medir el nivel de entendimiento y tomar las medidas correctivas según sea necesario, a fin de que la información llegue a todo el personal.

8.3 CONTROL OPERACIONAL

- **Elementos de protección personal**

La empresa suministra los elementos de protección personal, según sean requeridos en la actividad a desarrollar y se deja registro de la respectiva entrega.

LOGO DE LA EMPRESA	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO <i>NOMBRE DE LA EMPRESA</i>	Código: SGSST.XX
		Versión:
		F. Revisión:
		Página:

A continuación se relacionan los elementos de protección personal requeridos:

Área	Riesgo	Elementos de protección personal

- **Señalización y demarcación**

La empresa realizará la señalización y demarcación de las áreas de acuerdo con lo siguiente:

- NTP 399.010-1 Señales de seguridad

Forma	Significado	Color	Significado
	Prohibición u orden	Red	Pare, prohibición y todo lugar, material o equipo relacionado con prevención o combate de incendios y su ubicación.
	Prevención, peligro	Blue	Orden, obligación. Acción de mando.
	Información	Yellow	Precaución, peligro.
	Información, texto de instrucciones aisladas o para complementar las señales anteriores si se requiere.	Green	Información de seguridad, indicación de sitios o direcciones hacia donde se encuentran estos (escaleras, primeros auxilios, rutas e instrucciones de evacuación, etc.).

- **Inspecciones de seguridad**

La empresa realizará los siguientes tipos de inspecciones

Tipo de Inspección	Responsable	Periodicidad

- **Saneamiento Básico Industrial y protección al medio ambiente**

Factor a controlar	Manejo	Observaciones
Suministro de agua potable		
Baños y servicios sanitarios		
Control de plagas y roedores		

- **Mantenimiento preventivo - correctivo**

La empresa garantizará la realización de mantenimiento preventivo y correctivo de las máquinas, equipos y herramientas utilizadas en el proceso.

- **Plan de emergencia**

Este plan debe incluir los siguientes elementos:

LOGO DE LA EMPRESA	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO <i>NOMBRE DE LA EMPRESA</i>	Código: SGSST.XX
		Versión:
		F. Revisión:
		Página:

- Análisis de amenazas e inventario de recursos
- Determinación de la vulnerabilidad y plan de acción
- Informar, capacitar y entrenar periódicamente a todos los trabajadores
- Comité de emergencia y brigadas de apoyo
- Plan de evacuación
- Simulacros

- **Hojas de seguridad para productos químicos**

La empresa garantizará la disponibilidad de las hojas de seguridad de los productos químicos en las áreas de uso y capacitará al personal sobre el manejo de las mismas.

Además este documento se encontrará en el área de almacenamiento, debidamente identificado con su nombre comercial y el rombo NFPA debidamente señalado debiendo encontrarse en un lugar visible.



- **Tareas de alto riesgo**

De acuerdo al diagnóstico de peligros y riesgos se identificaron las siguientes tareas de alto riesgo, para las cuales se establecerán los procedimientos requeridos.

Tarea de alto riesgo identificada	Fuente

8.4 PRIMEROS AUXILIOS

Los botiquines de primeros auxilios se encontrarán ubicados en un lugar visible con su correspondiente señalización y de fácil acceso, sin medicamentos.

Solo personal autorizado y capacitado brindará los primeros auxilios básicos requeridos, para posteriormente realizar la respectiva remisión a un centro asistencial.

9. VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

9.1 Gestión integral del accidente de trabajo, incidente y enfermedades de origen laboral

La empresa cuenta con un procedimiento para la notificación e investigación de los accidentes, incidentes de trabajo y enfermedades laborales bajo los lineamientos que plantea la resolución RM N°085-2013-TR

LOGO DE LA EMPRESA	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO <i>NOMBRE DE LA EMPRESA</i>	Código: SGSST.XX
		Versión:
		F. Revisión:
		Página:

• **Registros para Pequeña Empresa:**

- Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e Incidentes peligrosos y otros incidentes.
- Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- Registro de Seguimiento.
- Registro de evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Registro de estadísticas de seguridad y salud en el trabajo.

• **Registros para Microempresas:**

- Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e Incidentes peligrosos y otros incidentes.
- Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.

Los registros de investigaciones, exámenes médicos ocupacionales, monitoreo de agentes físicos, inspecciones internas, estadísticas, equipos de seguridad, inducción, capacitación, entrenamientos y simulacros será de 5 años.

Los registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos serán de 10 años.

Los registros de enfermedades ocupacionales es de 20 años.

9.2 Reincorporación Laboral

La empresa se compromete a promover que los trabajadores regresen a su actividad laboral en condiciones que favorezcan su estado funcional y emocional y que lo haga en el momento en que el estado de salud alcanzado por él permitan su desempeño laboral y permitan potencializar su recuperación.

9.3 Indicadores

Nombre	Unidad de medición	Forma de cálculo
De impacto		
Tasa de accidentalidad	At/por personas	$TA = N^{\circ} AT / N^{\circ} \text{ promedio de trabajadores}$
Índice de frecuencia de AT	At según horas exposición	$IF AT = (N^{\circ} \text{ total de AT en el período} / N^{\circ} \text{ HHT del período}) \times 240000$
Índice de severidad de AT	Días perdidos y cargados según exposición horas	$IS AT = (N^{\circ} \text{ días cargados} + \text{perdidos por AT en el año} / N^{\circ} \text{ HHT año}) \times 240.000$
Índice de lesiones incapacitantes	Sin unidades claras	$ILI = (IF \times IS) / 1000$
De gestión		
Investigaciones realizadas	%	$\text{No. Investigaciones realizadas} / \text{No. Accidentes ocurridos} \times 100$
Cumplimiento plan de trabajo	%	$\text{No. Actividades realizadas} / \text{No. Actividades programadas} \times 100$
Cobertura entrenamiento	%	$\text{No. Personas entrenadas} / \text{No. Personas objetivo} \times 100$

Observación: remitirse al anexo de caracterización de ausentismo y caracterización de accidentalidad para la revisión de los indicadores de impacto.

10. REVISIÓN POR LA GERENCIA Y MEJORA CONTINUA

La gerencia, mínimo cada año, hará una revisión general del sistema de gestión de salud y seguridad a partir de la política y los objetivos trazados para el periodo. En esta revisión incluirá el resultado del seguimiento a los indicadores, el cumplimiento de los planes propuestos, los recursos disponibles, la efectividad de los sistemas de vigilancia, los resultados de las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades, entre otros aspectos propios de la gestión del sistema.

LOGO DE LA EMPRESA	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO <i>NOMBRE DE LA EMPRESA</i>	Código: SGSST.XX
		Versión:
		F. Revisión:
		Página:

Esta revisión generará acciones correctivas y preventivas que le ayuden al sistema a su mejora continua.

Las conclusiones de la revisión se deben registrar y comunicar a las personas responsables del sistema y al comité paritario de salud ocupacional.

	Nombre	Fecha	Observaciones
Revisó			
Aprobó			

ANEXOS

- Anexo 1. Organigrama
- Anexo 2. Perfil Sociodemográfico
- Anexo 3. Reglamento de higiene y seguridad industrial
- Anexo 4. Panorama de factores de riesgo
- Anexo 7. Diagnóstico preliminar (línea base)
- Anexo 8. Plan de salud ocupacional
- Anexo 9. Elección y acta de conformación del supervisor o comité de SST
- Anexo 10. Matriz de entrenamiento y competencia
- Anexo 11. Registro de entrega elementos de protección personal
- Anexo 12. Inspecciones de seguridad
- Anexo 13. Plan de emergencias
- Anexo 14. Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e Incidentes peligrosos y otros incidentes.
- Anexo 15. Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- Anexo 16. Registro de Seguimiento.
- Anexo 17. Registro de evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Anexo 18. Registro de estadísticas de seguridad y salud en el trabajo.

Para las elecciones se podrán usar los formatos referenciales de la Resolución Ministerial N° 148-2012-TR como son:

- Formato N° 01. Modelo de carta del empleador para solicitar al sindicato mayoritario la convocatoria a las elecciones.
- Formato N° 2. Modelo de convocatoria al proceso de elección de representantes titulares y suplentes.
- Formato N° 3. Modelo de carta comunicando a los miembros de la Comisión Electoral.
- Formato N° 4. Formato para el llenado del Padrón Electoral de los trabajadores que participarán en la elección de sus representantes.
- Formato N° 5. Modelo de carta presentando la candidatura para ser representante titular o suplente.
- Formato N° 6. Formato para anotar los candidatos aptos para ser elegidos como representante.
- Formato N° 7. Formato para el acta de inicio de la votación
- Formato N° 8. Formato para el acta de conclusión de la votación.
- Formato N° 9. Formato para el acta del proceso de elecciones.
- Formato N° 10. Formato para el acta de instalación del CSST.

IDENTIFICACIÓN DE CAMBIOS

Versión No	Naturaleza del cambio	Fecha
01	Creación del SG-SST	XXXXX

Firma Gerente

Firma Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo

N° REGISTRO:		REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO													
DATOS DEL EMPLEADOR PRINCIPAL:															
1	RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		2	RUC	3	DOMICLIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)			4	TIPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	5	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL			
6 COMPLETAR SÓLO EN CASO QUE LAS ACTIVIDADES DEL EMPLEADOR SEAN CONSIDERADAS DE ALTO RIESGO															
N° TRABAJADORES AFILIADOS AL SCTR			N° TRABAJADORES NO AFILIADOS AL SCTR			NOMBRE DE LA ASEGURADORA									
Completar sólo si contrata servicios de intermediación o tercerización:															
DATOS DEL EMPLEADOR DE INTERMEDIACIÓN, TERCERIZACIÓN, CONTRATISTA, SUBCONTRATISTA, OTROS:															
7	RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		8	RUC	9	DOMICLIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)			10	TIPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	11	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL			
12 COMPLETAR SÓLO EN CASO QUE LAS ACTIVIDADES DEL EMPLEADOR SEAN CONSIDERADAS DE ALTO RIESGO															
N° TRABAJADORES AFILIADOS AL SCTR			N° TRABAJADORES NO AFILIADOS AL SCTR			NOMBRE DE LA ASEGURADORA									
DATOS DEL TRABAJADOR :															
13 APELLIDOS Y NOMBRES DEL TRABAJADOR ACCIDENTADO:						14 N° DN/ICE			15 EDAD						
JDGFHGFHGFHGFGG															
16	ÁREA	17	PUESTO DE TRABAJO	18	ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	19	SEXO F/M	20	TURNO D/T/N	21	TIPO DE CONTRATO	22	TIEMPO DE EXPERIENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO	23	N° HORAS TRABAJADAS EN LA JORNADA LABORAL (Antes del accidente)
INVESTIGACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO															
24 FECHA Y HORA DE OCURRENCIA DEL ACCIDENTE				25 FECHA DE INICIO DE LA INVESTIGACIÓN			26 LUGAR EXACTO DONDE OCURRIÓ EL ACCIDENTE								
DÍA	MES	AÑO	HORA	DÍA	MES	AÑO									
27 MARCAR CON (X) GRAVEDAD DEL ACCIDENTE DE TRABAJO						28 MARCAR CON (X) GRADO DEL ACCIDENTE INCAPACITANTE (DE SER EL CASO)						29	N° DÍAS DE DESCANSO MÉDICO	30	N° DE TRABAJADORES AFECTADOS
ACCIDENTE LEVE		ACCIDENTE INCAPACITANTE		MORTAL		TOTAL TEMPORAL		PARCIAL TEMPORAL		PARCIAL PERMANENTE		TOTAL PERMANENTE			
31 DESCRIBIR PARTE DEL CUERPO LESIONADO (De ser el caso):															
32 DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO															
Describe sólo los hechos, no escriba información subjetiva que no pueda ser comprobada.															
Adjuntar:															
- Declaración del afectado sobre el accidente de trabajo.															
- Declaración de testigos (de ser el caso).															
- Procedimientos, planos, registros, entre otros que ayuden a la investigación de ser el caso.															



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Nº REGISTRO:	REGISTRO DE INCIDENTES PELIGROSOS E INCIDENTES														
DATOS DEL EMPLEADOR PRINCIPAL:															
1	RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		2	RUC		3	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)			4	TIPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	5	Nº TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL		
Completar sólo si contrata servicios de intermediación o tercerización:															
DATOS DEL EMPLEADOR DE INTERMEDIACIÓN, TERCERIZACIÓN, CONTRATISTA, SUBCONTRATISTA, OTROS:															
6	RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		7	RUC		8	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)			9	TIPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	10	Nº TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL		
DATOS DEL TRABAJADOR (A): Completar sólo en caso que el incidente afecte a trabajador(es).															
11 APELLIDOS Y NOMBRES DEL TRABAJADOR :										12	Nº DNI/CE		13	EDAD	
14	15	16	17	18	19	20	21		Nº HORAS TRABAJADAS EN LA JORNADA LABORAL (Antes del suceso)						
ÁREA	PUESTO DE TRABAJO	ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	SEXO F/M	TURNO D/T/N	TIPO DE CONTRATO	TIEMPO DE EXPERIENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO									
INVESTIGACIÓN DEL INCIDENTE PELIGROSO O INCIDENTE															
22 MARCAR CON (X) SI ES INCIDENTE PELIGROSO O INCIDENTE															
23 INCIDENTE PELIGROSO					24 INCIDENTE										
Nº TRABAJADORES POTENCIALMENTE AFECTADOS					DETALLAR TIPO DE ATENCIÓN EN PRIMEROS AUXILIOS (DE SER EL CASO)										
Nº POBLADORES POTENCIALMENTE AFECTADOS															
25 FECHA Y HORA EN QUE OCURRIÓ EL INCIDENTE PELIGROSO O INCIDENTE				26 FECHA DE INICIO DE LA INVESTIGACIÓN			27 LUGAR EXACTO DONDE OCURRIÓ EL HECHO								
DÍA	MES	AÑO	HORA	DÍA	MES	AÑO									
28 DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE PELIGROSO O INCIDENTE															
Describe solo los hechos, no escriba información subjetiva que no pueda ser comprobada.															
Adjuntar:															
- Declaración del afectado, de ser el caso.															
- Declaración de testigos, de ser el caso.															
- Procedimientos, planos, registros, entre otros que ayuden a la investigación de ser el caso.															
Agrega más filas															
29 DESCRIPCIÓN DE LAS CAUSAS QUE ORIGINARON EL INCIDENTE PELIGROSO O INCIDENTE															
Cada empresa, entidad pública o privada puede adoptar el modelo de determinación de las causas que mejor se adapte a sus características.															
Agrega más filas															
30 MEDIDAS CORRECTIVAS															
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA CORRECTIVA A IMPLEMENTARSE PARA ELIMINAR LA CAUSA Y PREVENIR LA RECURRENCIA					RESPONSABLE		FECHA DE EJECUCIÓN			Completar en la fecha de ejecución propuesta, el ESTADO de la implementación de la medida correctiva (realizada, pendiente, en ejecución)					
							DÍA	MES	AÑO						
1.-															
2.-															
Agrega más filas															
31 RESPONSABLES DEL REGISTRO Y DE LA INVESTIGACIÓN															
Nombre:					Cargo:			Fecha:		Firma:					
Nombre:					Cargo:			Fecha:		Firma:					

 PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo				
Nº REGISTRO:		REGISTRO DEL MONITOREO DE AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS, BIOLÓGICOS, PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO DISERGONÓMICOS		
DATOS DEL EMPLEADOR:				
1	2	3	4	5
RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	RUC	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)	ACTIVIDAD ECONÓMICA	Nº TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL
DATOS DEL MONITOREO				
6	7	8		
ÁREA MONITOREADA	FECHA DEL MONITOREO	INDICAR TIPO DE RIESGO A SER MONITOREADO (AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS, BIOLÓGICOS, PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO DISERGONÓMICOS)		
9	10	11		
CUENTA CON PROGRAMA DE MONITOREO (SÍ/NO)	FRECUENCIA DE MONITOREO	Nº TRABAJADORES EXPUESTOS EN EL CENTRO LABORAL		
12 NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN QUE REALIZA EL MONITOREO (De ser el caso)				
Agregar más filas				
13 RESULTADOS DEL MONITOREO				
Agregar más filas				
14 DESCRIPCIÓN DE LAS CAUSAS ANTE DESVIACIONES PRESENTADAS				
Agregar más filas				
15 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES SOBRE LOS RESULTADOS DEL MONITOREO				
Incluir las medidas que se adoptarán para corregir las desviaciones presentadas en el monitoreo.				
Agregar más filas				
ADJUNTAR :				
<ul style="list-style-type: none"> - Programa anual de monitoreo. - Informe con resultados de las mediciones de monitoreo, relación de agentes o factores que son objetos de la muestra, límite permisible del agente monitoreado, metodología empleada, tamaño de muestra, relación de instrumentos utilizados, entre otros. - Copia del certificado de calibración de los instrumentos de monitoreo, de ser el caso. 				
17 RESPONSABLE DEL REGISTRO				
Nombre:				
Cargo:				
Fecha:				
Firma				

N° REGISTRO:		REGISTRO DE INSPECCIONES INTERNAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
DATOS DEL EMPLEADOR:				
1 RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	2 RUC	3 DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)	4 ACTIVIDAD ECONÓMICA	5 N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL
6 ÁREA INSPECCIONADA	7 FECHA DE LA INSPECCIÓN	8 RESPONSABLE DEL ÁREA INSPECCIONADA	9 RESPONSABLE DE LA INSPECCIÓN	
10 HORA DE LA INSPECCIÓN	11 TIPO DE INSPECCIÓN (MARCAR CON X)			
	PLANEADA	NO PLANEADA	OTRO, DETALLAR	
12 OBJETIVO DE LA INSPECCIÓN INTERNA				
<input type="button" value="Agregar más filas"/>				
13 RESULTADO DE LA INSPECCIÓN				
Indicar nombre completo del personal que participó en la inspección interna.				
<input type="button" value="Agregar más filas"/>				
14 DESCRIPCIÓN DE LA CAUSA ANTE RESULTADOS DESFAVORABLES DE LA INSPECCIÓN				
<input type="button" value="Agregar más filas"/>				
15 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES				
<input type="button" value="Agregar más filas"/>				
ADJUNTAR : - Lista de verificación de ser el caso.				
16 RESPONSABLE DEL REGISTRO				
Nombre:				
Cargo:				
Fecha:				
Firma				

 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo PERÚ																	
FORMATO DE DATOS PARA REGISTRO DE ESTADÍSTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																	
1 RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL:																	
2 FECHA :																	
MES	3 N° ACCIDENTE MORTAL	4 ÁREA/ SEDE	5 ACCID. DE TRABAJO LEVE	6 ÁREA/ SEDE	7 SOLO PARA ACCIDENTES INCA PACITANTES					8 ENFERMEDAD OCUPACIONAL			9 N° INCIDENTES PELIGROSOS	10 ÁREA/ SEDE INCIDENTES	11 N° INCIDENTES	12 ÁREA/ SEDE	
					N° Accid. Trab. Incap.	ÁREA/ SEDE	Total Horas hombres trabajadas	Índice de frecuencia	N° días perdidos	Índice de gravedad	Índice de accidentalidad	N° Enf. Ocup.					ÁREA/ SEDE
ENERO																	
FEBRERO																	
MARZO																	
ABRIL																	
MAYO																	
JUNIO																	
JULIO																	
AGOSTO																	
SEPTIEMBRE																	
OCTUBRE																	
NOVIEMBRE																	
DICIEMBRE																	
													13	NOMBRE Y FIRMA DEL RESPONSABLE			

N° REGISTRO:		REGISTRO DE ESTADÍSTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD							
DATOS DEL EMPLEADOR:									
1	RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	2	RUC	3	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)	4	ACTIVIDAD ECONÓMICA	5	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL
6 DESCRIBIR LOS RESULTADOS ESTADÍSTICOS (COMPARAR CON LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)									
Agregar más filas									
7 ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE ORIGINARON LAS DESVIACIONES									
Agregar más filas									
8 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES									
Agregar más filas									
9 RESPONSABLE DEL REGISTRO									
Nombre:									
Cargo:									
Fecha:									
Firma									

N° REGISTRO:		REGISTRO DE EQUIPOS DE SEGURIDAD O EMERGENCIA																	
DATOS DEL EMPLEADOR:																			
1	RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	2	RUC	3	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)	4	ACTIVIDAD ECONÓMICA	5	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL										
MARCAR (X)																			
TIPO DE EQUIPO DE SEGURIDAD O EMERGENCIA ENTREGADO																			
6						EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL				7				EQUIPO DE EMERGENCIA					
8										NOMBRE(S) DEL(LOS) EQUIPO(S) DE SEGURIDAD O EMERGENCIA ENTREGADO									
Agregar más filas																			
LISTA DE DATOS DEL(LOS) Y TRABADOR(ES)																			
N°	9	NOMBRES Y APELLIDOS		10	DNI	11	ÁREA	12	FECHA DE ENTREGA	13	FECHA DE RENOVACIÓN	14	FIRMA						
1																			
2																			
3																			
4																			
5																			
6																			
7																			
8																			
9																			
10																			
11																			
12																			
Agregar más filas																			
										15				RESPONSABLE DEL REGISTRO					
Nombre:																			
Cargo:																			
Fecha:																			
Firma:																			

 PERÚ		Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo			
N° REGISTRO:		REGISTRO DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y SIMULACROS DE EMERGENCIA			
DATOS DEL EMPLEADOR:					
1 RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	2 RUC	3 DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)	4 ACTIVIDAD ECONÓMICA	5 N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL	
MARCAR (X)					
6 INDUCCIÓN	7 CAPACITACIÓN	8 ENTRENAMIENTO		9 SIMULACRO DE EMERGENCIA	
10 TEMA:					
11 FECHA:					
12 NOMBRE DEL CAPACITADOR O ENTRENADOR					
13 N° HORAS					
14 APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS CAPACITADOS		15 N° DNI	16 ÁREA	17 FIRMA	18 OBSERVACIONES
Agregar más filas					
19 RESPONSABLE DEL REGISTRO					
Nombre:					
Cargo:					
Fecha:					

N° REGISTRO:		REGISTRO DE AUDITORÍAS			
DATOS DEL EMPLEADOR:					
1 RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	2 RUC	3 DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)	4 ACTIVIDAD ECONÓMICA	5 N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL	
6 NOMBRE(S) DEL(DE LOS) AUDITOR(ES)			7 N° REGISTRO		
Agregar más filas					
8 FECHAS DE AUDITORÍA	9 PROCESOS AUDITADOS	10 NOMBRE DE LOS RESPONSABLES DE LOS PROCESOS AUDITADOS			
Agregar más filas					
11 NÚMERO DE NO CONFORMIDADES	12 INFORMACIÓN A ADJUNTAR				
	a) Informe de auditoría, indicando los hallazgos encontrados, así como no conformidades, observaciones, entre otros, con la respectiva firma del auditor o auditores. b) Plan de acción para cierre de no conformidades (posterior a la auditoría). Este plan de acción contiene la descripción de las causas que originaron cada no conformidad, propuesta de las medidas correctivas para cada no conformidad, responsable de implementación, fecha de ejecución, estado de la acción correctiva (Ver modelo de encabezados).				
MODELO DE ENCABEZADOS PARA EL PLAN DE ACCIÓN PARA EL CIERRE DE NO CONFORMIDADES					
13 DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD		14 CAUSAS DE LA NO CONFORMIDAD			
Agregar más filas					
15 DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS	16 NOMBRE DEL RESPONSABLE	17 FECHA DE EJECUCIÓN			18 Completar en la fecha de ejecución propuesta, el ESTADO de la implementación de la medida correctiva (realizada, pendiente, en ejecución)
		DÍA	MES	AÑO	
Agregar más filas					
19 RESPONSABLE DEL REGISTRO					
Nombre:					
Cargo:					
Fecha:					

FORMATO N° 10

MODELO DE ACTA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO¹

ACTA N° -201...-CSST

De acuerdo a lo regulado por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, en _____, siendo las _____ del _____ de _____ de 201..., en las instalaciones de (la empresa) _____, ubicada en _____, se han reunido para la instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), las siguientes personas:

1. (nombre de la más alta autoridad o su representante, 26° LSST)

Miembros titulares del empleador:

- 1.- (Nombre, DNI/C.E. y cargo que ocupa en la empresa)
- 2.- ...

Miembros suplentes del empleador:

- 1.- (Nombre, DNI/C.E. y cargo que ocupa en la empresa)
- 2.- ...

Miembros titulares de los trabajadores:

- 1.- (Nombre, DNI/C.E. y cargo que ocupa en la empresa)
- 2.- ...

Miembros suplentes de los trabajadores:

- 1.- (Nombre, DNI/C.E. y cargo que ocupa en la empresa)
- 2.- ...

Observador del Sindicato Mayoritario (Si lo hubiera)

- 1.- (Nombre, DNI/C.E. y cargo)

Adicionalmente participaron: **(De ser el caso)**

- 1.- ...

Habiéndose verificado el quórum establecido en el artículo 69° del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, se da inicio a la sesión.

I. AGENDA: (propuesta)

1. Instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
2. Elección del Presidente por parte de los miembros titulares del CSST
3. Elección del Secretario por parte de los miembros titulares del CSST
4. ...
5. Otros.
6. Establecimiento de la fecha para la siguiente reunión

¹ El esquema puede servir para la elaboración de las actas de las reuniones ordinarias y extraordinarias del CSST.

II. DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Instalación del CCSST

A efectos de proceder a la instalación del CSST para el periodo ____, el titular de la empresa o su representante toma la palabra manifestando _____

_____, y de esta forma da por instalado el CSST.

2. Elección del Presidente por parte de los miembros titulares del CSST

Acto seguido, los representantes titulares coincidieron en la necesidad de elegir al Presidente del Comité de SST, de acuerdo al inciso a) del artículo 56° del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que establece que el Presidente es elegido por el CSST entre sus representantes, tomando en cuenta que para adoptar este acuerdo, el artículo 70° de la norma citada, establece que éstos se adoptan por consenso, y sólo a falta de ello, el acuerdo se toma por mayoría simple.

Con el procedimiento claro, se procedió a la deliberación **(Se puede incluir un resumen de los argumentos expuestos por los miembros que hayan solicitado el uso de la palabra)** y se arribó a la siguiente decisión por consenso / mayoría simple de votos **(Especificar los votos emitidos)**

3. Elección del Secretario por parte de los miembros titulares del CSST

De acuerdo al inciso b) del artículo 56° del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el cargo de Secretario debe ser asumido por el responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo o uno de los miembros elegido por consenso.

(Párrafo a incluir si se cuenta con el responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo). En la medida que el responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo es **(Nombre)** de acuerdo a **(Documento donde conste su designación)**, a partir de la fecha se constituye en Secretario del CSST. **(En caso exista responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo)**

(Párrafo a incluir si NO se cuenta con el responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo). En la medida en que la empresa aún no ha definido al responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo, se procede a la elección por consenso del Secretario. **(En caso no exista responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo).**

Una vez precisado ello, se procedió a la deliberación **(Se puede incluir un resumen de los argumentos expuestos por los miembros que hayan solicitado el uso de la palabra)** y posterior votación, donde salió elegido por consenso como Secretario **(Nombre del miembro del CSST elegido) ...**

4. Definición de la fecha para la siguiente reunión.

De acuerdo al artículo 68° del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el CSST se reúne con periodicidad mensual en día previamente fijado, por lo que corresponde definir la fecha para la siguiente reunión ordinaria del CSST.

Luego de la deliberación y posterior votación se definió por **(Consenso/mayoría simple)** citar a reunión ordinaria para el __ de _____ de ____, a las _____, en _____.

III. ACUERDOS

En la presente sesión de instalación del CSST, los acuerdos a los que se arribaron son los siguientes:

1. Nombrar como Presidente del CSST a: _____.
2. Nombrar como Secretario del CSST a: _____.
3. Citar a la siguiente reunión de trabajo para el __ de _____ de ____, en _____.

Siendo las _____, del ___ de _____ de _____, se da por concluida la reunión, firmando los asistentes en señal de conformidad.

Representantes de los Trabajadores

Nombre
Presidente/Secretario/Miembro

Nombre
Presidente/Secretario/Miembro

Nombre
Presidente/Secretario/Miembro

Representante de los Empleadores

Nombre
Presidente/Secretario/Miembro

Nombre
Presidente/Secretario/Miembro

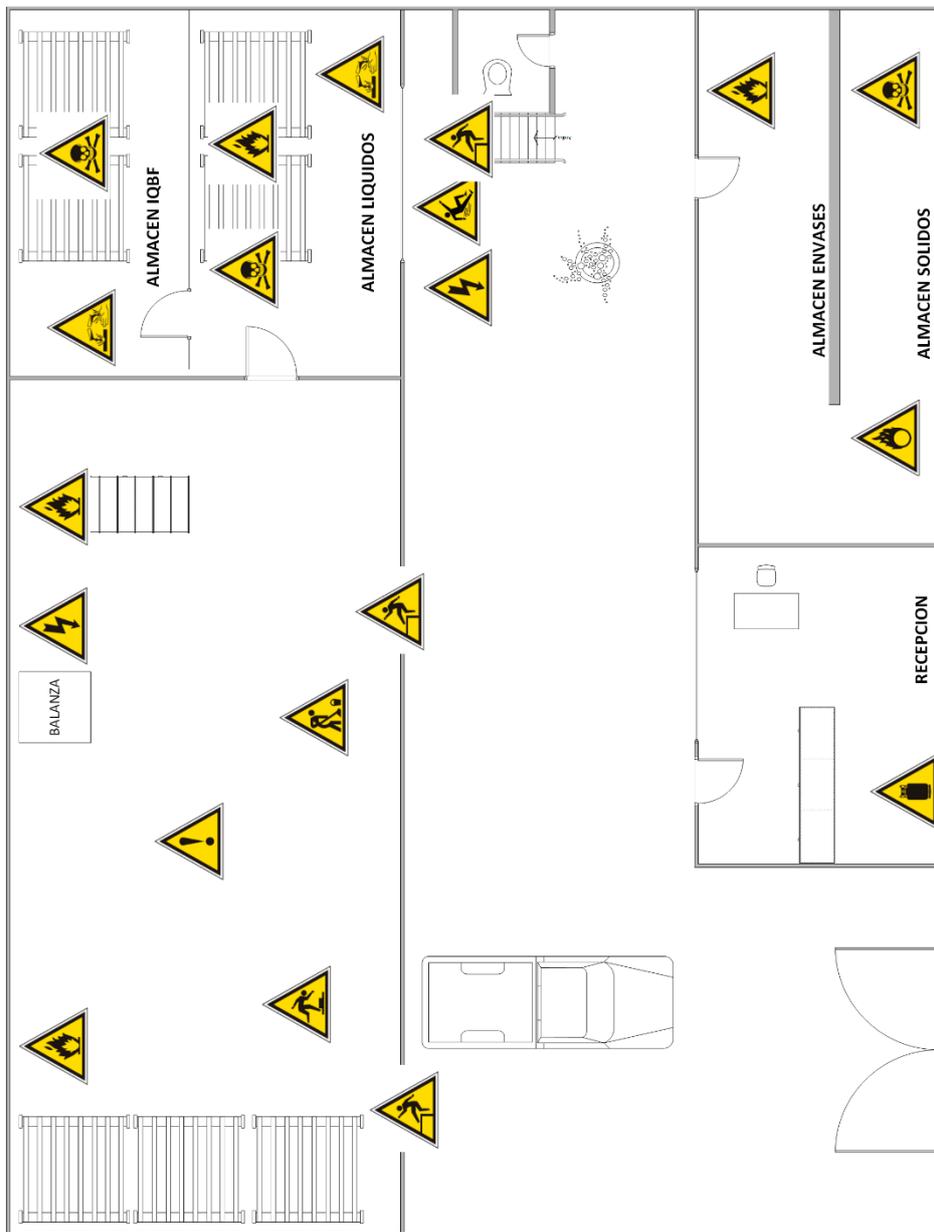
Nombre
Presidente/Secretario/Miembro

RELACIÓN DE DOCUMENTOS LEGALES

Requisito	Nombre del documento	Responsable
Artículo 42	Acta de aprobación del RISST	Comité/Supervisor
Artículo 42	Acta de aprobación del Programa anual de SST	Comité/Supervisor
Artículo 42	Acta de aprobación del Plan anual de capacitaciones	Comité/Supervisor
Artículo 42	Acta informe de las inspecciones internas	Comité/Supervisor
Artículo 42	Acta, informe de investigación de accidente mortal	Comité/Supervisor
Artículo 42	Acta, informe de actividades del comité de SST	Comité/Supervisor
Artículo 42	Acta, informe de supervisar los servicios de SST	Comité/Supervisor
Artículo 42	Informe anual del comité o supervisor de SST	Comité/Supervisor

LISTADO DE DOCUMENTOS/REGISTROS BÁSICOS PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN

Nombre del documento	Responsable
Procedimiento elaboración y control de documentos	
Procedimiento de identificación y peligros y evaluación de riesgos	
Procedimiento de identificación, actualización y monitoreo de requisitos legales y otros requisitos	
Procedimiento para el control de registros	
Procedimiento de capacitación, concientización y competencia del personal	
Procedimiento de comunicaciones internas/externas	
Preparación y respuesta de emergencia	
No conformidades, acciones correctivas y preventivas	
Reportes, investigación de accidentes e incidentes	
Procedimiento de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo	
Procedimiento de auditorías internas	
Matriz de responsabilidad del SGSST	
Programa anual de auditorías internas	
Identificación de peligros y evaluación de riesgos	
Programas de gestión de SST	
Estudio de línea base o diagnóstico inicial del SGSST	
Exámenes medico ocupacionales	
Difusión de las normas de seguridad y salud en el trabajo	
Designación de la persona o personas que implementara el SGSST	



-  Sustancia inflamable
-  Riesgo de accidentes
-  Caída a desnivel
-  Caída al mismo nivel
-  Piso mojado
-  Piso resbaloso
-  Riesgo eléctrico
-  Sustancia explosiva
-  Sustancia tóxica
-  Balón de gas

MAPA DE RIESGO – PLANTA 1° PISO