



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO  
LABORAL EN SGS DEL PERÚ SAC - CALLAO, 2020**

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

**Autor (es):**

**Bach. Concha Riega Daniel Ronald**

**<https://orcid.org/0000-0001-5949-0006>**

**Asesor:**

**Dr. Córdova Chirinos José William**

**<https://orcid.org/0000-0003-2777-4041>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel - Perú**

**2022**

**HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO**  
**TESIS**  
**PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA**  
**MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN SGS DEL PERÚ SAC -**  
**CALLAO, 2020.**

Asesor (a):

\_\_\_\_\_  
Dr. Córdova Chirinos José William      Firma

Presidente (a):

\_\_\_\_\_  
Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes      Firma

Secretario (a):

\_\_\_\_\_  
Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando      Firma

Vocal (a):

\_\_\_\_\_  
Mg. Valera Aredo Julio Cesar      Firma

## **DEDICATORIA**

A Dios por cuidar siempre de mí, mi familia y guiar mi camino en todo este tiempo y darme la sabiduría para culminar satisfactoriamente esta etapa en mi vida profesional.

A mi esposa e hijos por su apoyo y comprensión quienes hicieron que pueda llegar a culminar los estudios. A mis padres, familia por su cariño, por sus valores inculcados y sus enseñanzas que me hacen crecer cada día.

**Concha Riega Daniel Ronald**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco al asesor de tesis José William Córdova Chirinos por su apoyo durante el ciclo académico. A cada uno de los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración por compartir sus conocimientos, consejos y experiencias de vida que sirvieron para tener una formación sólida y poder ser un gran profesional.

A mi centro de labores SGS DEL PERU SAC quien me acoge, me brinda enseñanzas y hace que me desarrolle profesionalmente aplicando lo aprendido.

**Concha Riega, Daniel Ronald**

## RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo proponer un programa de seguridad y salud en el trabajo, para mejorar el desempeño de los trabajadores en SGS del Perú SAC - Callao, 2020, la formulación del problema se presentó a través de la siguiente pregunta ¿De qué manera el programa de seguridad y salud en el trabajo mejorará el desempeño laboral en SGS del Perú SAC - Callao, 2020? Fue de tipo descriptivo - proyectivo con un diseño no experimental – transversal, teniendo como muestra a 400 colaboradores de la empresa SGS del Perú SAC – Callao, a quienes se aplicó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario. El estudio tuvo como resultado que la variable Programa de Seguridad y Salud en el trabajo se encuentra en un nivel regular con un 64% y que la variable la Variable Desempeño Laboral se encuentra en un nivel regular con un 57%. Por lo tanto, se concluye que ambas variables de estudio se encuentran en un nivel regular y se recomienda a los directivos de la empresa crear y adecuar el programa de seguridad y salud en el trabajo basándose en la realidad de la organización con el objetivo de lograr el máximo desempeño de los trabajadores.

**Palabras Clave:** Desempeño laboral, Mejora continua, Prevención, Programa de seguridad y salud; y riesgos.

## ABSTRACT

This thesis aimed to propose a health and safety program, to improve the performance of workers in SGS of Peru SAC – Callao, 2020, the formulation of the problem was presented through the following question How will the occupational safety and health program improve the work performance of Peru SAC – Callao, 2020? The research was descriptive – projective with a non-experimental – transversal design, showing 400 employees of the company SGS del Peru SAC – Callao, to whom the interview was applied as a technique and as an instrument the questionnaire. The study resulted in the variable Occupational Safety and Health Program being at a regular level with 64% and that the variable the Labor Performance variable is at a regular level with 57%. It is therefore concluded that both study variables are at a regular level and the company's managers are encouraged to create and adapt the occupational health and safety program based on the reality of the organization with the aim of achieving maximum worker performance.

**Keywords:** Job performance, continuous improvement, prevention, Health and safety program, risks.

## ÍNDICE

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática.	11
1.2. Antecedentes de Estudio.	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	28
1.4. Formulación del problema.	43
1.5. Justificación e importancia del estudio.	44
1.6. Hipótesis.	45
1.7. Objetivos.	46
1.7.1. Objetivo general.	46
1.7.2. Objetivos Específicos.	46
II. MATERIAL Y MÉTODO	47
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	47
2.2. Población y Muestra	48
2.3. Variables y Operacionalización	48
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad	53

2.5. Procedimiento de análisis de datos	55
2.6. Criterios éticos	56
2.7. Criterios de rigor científico	56
III. RESULTADOS	58
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.	58
3.2. Discusión de resultados	66
3.3. Aporte práctico.	68
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	106
ANEXOS	112

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de la variable programa de seguridad y salud en el trabajo	58
<i>Figura 2.</i> Nivel de la dimensión Planear	59
<i>Figura 3.</i> Nivel de la dimensión Hacer	60
<i>Figura 4.</i> Nivel de la dimensión verificar	61
<i>Figura 5.</i> Nivel de la dimensión Actuar	62
<i>Figura 6.</i> Nivel de la variable desempeño laboral	63
<i>Figura 7.</i> Nivel de la dimensión productividad organizacional	64
<i>Figura 8.</i> Nivel de la dimensión eficacia organizacional	65
<i>Figura 9.</i> Niveles organizativos	85

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la Variable Independiente	51
Tabla 2 Operacionalización de la Variable Dependiente	52
Tabla 3 Análisis de fiabilidad	54
Tabla 4 Criterio general para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach	54
Tabla 5 Nivel de la Variable Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	58
Tabla 6 Nivel de la Dimensión Planear	59
Tabla 7 Nivel de la Dimensión Verificar	61
Tabla 8 Nivel de la Dimensión Actuar	62
Tabla 9 Nivel de la Variable Dependiente Desempeño Laboral	63
Tabla 10 Nivel de la Dimensión Productividad Organizacional	64
Tabla 11 Nivel de la Dimensión Eficacia Organizacional	65
Tabla 12 Matriz FODA	71
Tabla 13 Plan de acción	72
Tabla 14 Propuesta económica	80
Tabla 15 Gantt operativo	81
Tabla 16 Objetivos específicos SSMA	84
Tabla 17 IPERC	99
Tabla 18 Relación de los resultados por dimensiones del Desempeño Laboral y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	102

## **I. INTRODUCCIÓN**

La seguridad y salud en el trabajo es un derecho que poseen los trabajadores y su fin es disminuir o prevenir los accidentes dentro del entorno laboral. Debido al tamaño de las empresas y el aumento de la informalidad, es que se dificulta el procedimiento para implementar un programa de salud y seguridad en el trabajo. Es función de la empresa velar por mejorar las condiciones del programa y consecuentemente disminuyan los accidentes por motivos de trabajo.

En nuestro país, la ley N° 29783 sobre la seguridad y salud en el trabajo, busca promover la ideología de prevención de accidentes. Esta ley es útil para la mayoría de los factores productivos y de servicios, incluye a trabajadores de los sectores privados y públicos en todo el territorio peruano además de trabajadores independientes. Esta ley, que años anteriores no existía, ha logrado disminuir los casos de accidentes de trabajo.

### **1.1. Realidad Problemática.**

#### **Contexto Internacional.**

La OIT (2019), Francia, presentó datos sobre la situación a nivel mundial acerca de los ambientes de trabajo seguro y saludable. Dicho informe contiene información acerca de la transformación de la SST en las empresas y organizaciones desde años antes a la creación de la OIT en 1919 hasta momentos de la actualidad, yendo a través de los hitos más importante hasta las acciones que ha realizado la OIT para mejorarlo. Dicho informe señala los problemas que afectan al desempeño del trabajador como es el tema de la seguridad y salud además de los riesgos y variaciones constantes de los países en desarrollo y desarrollados, de igual forma se añaden los cambios en los aspectos de empleo, tecnología (digitalización, la automatización y robótica), globalización, demografía, cambio climático y otros elementos. Además, el informe confirma que, para la futura financiación de la seguridad y salud, será importante crear nuevos puestos de trabajo en cada sector, para las personas discapacitadas, mujeres y jóvenes

desempleados. Se evidenció que otro problema fue el envejecimiento de la población rápido, ya que, en países desarrollados, el porcentaje de personas mayores a 60 años en 1950 fue de 11,7% y pasó a 19,4% para el año 2000, obteniendo un incremento del 66%. Señalando con esto que, las empresas deben desarrollar el plan de seguridad y salud en el trabajo para dar solución a posibles problemas que se pueden presentar y afectarían al desenvolvimiento de los trabajadores (p. 9).

Pinilla (2019) en España, en la actualidad el cambio guarda relación con las nuevas oportunidades, ascensos, además la fluctuación y nuevos riesgos, como el aumento de la carga mental y emocional con la que conviven los colaboradores. Esto se origina durante la etapa laboral que es altamente diversa, de bajo pronóstico y, por ende, difícil de mantener. Resultando en que los temas psicológicos que se vuelven más peligrosos. La carga física persigue el lento cambio. En un lado, disminuyen las acciones que necesitan esfuerzos y al mismo tiempo aumentan los asuntos originados por las malas posturas en el trabajo que resultan dolorosas. Así como en España, en otros países las quejas sobre los problemas en los músculos son el principal factor de riesgo y que seguirá en aumento debido a las largas jornadas laborales producto de la exigencia de los trabajos, contribuyendo a que el problema del envejecimiento sigue extendiéndose. Por ello, en tiempos como este, de grandes avances tecnológicos, se hace imprescindible la creación de un programa de seguridad y salud en el trabajo, el cual vigile las condiciones en el trabajo, conociendo que cambios hay, que consecuencias se tendrá en la salud de los trabajadores, que medidas habrá que aplicar para minimizar las consecuencias y reducir los riesgos.

Weil (2020) en EE.UU. Los trabajadores que son contratados de manera temporal o condicional a menudo no saben a quién reportar los problemas de seguridad en el lugar de trabajo o, con mayor frecuencia, son reacios a ejercer su derecho a quejarse por condiciones inseguras por temor a represalias, viéndose afectada su seguridad y desempeño. Y la prevalencia de la categorización errada de los colaboradores como contratistas autónomos en entornos de trabajo ya peligrosos como la construcción, la logística y la deportación puede aumentar aún más los riesgos de muerte. El análisis del Censo de lesiones ocupacionales fatales

descubrió que, en 2017, aproximadamente el 12% de las lesiones fatales en el lugar de trabajo fueron experimentadas por trabajadores independientes (definidos como trabajadores con trabajos a corto plazo que involucran tareas discretas y no tienen garantía de trabajo futuro). Esto representa una propensión desproporcionadamente mayor de lesiones o muerte atribuible a un incidente en el lugar de trabajo que la habitual por los empleados. Los riesgos de salud y seguridad que surgen de las relaciones fisuradas también pueden extenderse a otras partes, como el hallazgo de que los limpiadores de hospitales externos aumentan la propagación de infecciones asociadas a la asistencia sanitaria. Ofreciendo como solución al problema, el apostar por delimitar si la contratación temporal se encuentra justificada y cuando no se está faltando a la ley, aunque no hay motivos para eliminar esta contratación, debería incrementar la regulación y la creación de leyes para mejorar la situación en el país. El desarrollo de un programa de seguridad y salud en el trabajo sería otra solución, ya que ofrece estrategias para hacer frente a enfermedades o accidentes que se pueden presentar en el trabajo, y que ofrecen mayor seguridad a cada miembro de la organización. Otra acción por tomar sería la eliminación de trabas al despido, debido a el hecho que la empresa justifique en exceso su decisión conduce a las compañías a optar por contratar temporalmente.

Según la Organización Mundial de la Salud (2015) aproximadamente en quince segundos un trabajador muere por eventualidades en el trabajo o malestares que provienen del trabajo. Por cada 15 segundos que pasa 160 colaboradores tienen un accidente de trabajo. Mueren alrededor de 6 300 personas cada día debido a los accidentes vinculados al trabajo. Por eso, la carga económica de las malas prácticas con respecto a la SST es del 4% del PBI anual en el mundo. Ofreciendo como solución la creación de un programa de SST en aquellas empresas que no lo tienen establecido, este programa debe ajustarse a la realidad de cada país, sector o grupo social.

Ojeda y de la O Maese (2018) señalan que en México muchas empresas han introducido nuevas estrategias sobre SST, el tema surge al momento de demostrar su efectividad ya que no toman en cuenta el posible impacto en las ideas sobre prevención. Recomienda que las empresas realicen la responsabilidad social para

considerar la legislación actual en contrataciones, SST, que son importantes para proteger lo que necesitan los colaboradores, para disminuir la tasa de accidentes laborales y fatalidades, además de bajar el sentirse inseguros en el trabajo sin contar un plan que los respalde.

### **Contexto Nacional.**

Choroqa y Ruiz (2019) en Lima. De acuerdo con un estudio de Marsh Perú, el objetivo primordial de las empresas es mejorar el entorno laboral y apoyar a la SST de los trabajadores, para incrementar su desempeño laboral. Obteniendo como resultado que el 63% de organizaciones lo señalaron como objetivo prioritario. En las empresas se está dando prioridad a prevenir accidentes sobre las enfermedades en el trabajo ya que dentro de los perfiles que componen los equipos, se encuentran ingenieros (81%) y médicos (64%) y en menor medida la psicología ocupacional (10%). Y esto se refuerza con la intención de las empresas de reforzar los equipos con perfiles como ingenieros (63%), médicos (20%) y por último los psicólogos (6%). Como solución a esto, para el 2012, las leyes peruanas enmarcaron que sea obligatorio que las empresas implementen un programa para evitar y bajar los percances en el trabajo. En la primera etapa, era prioritario que las empresas cumplan con lo exigido legalmente, ya que la prevención no era la razón principal. En algunos sectores como la minería, construcción e hidrocarburos. Pero, luego de 7 años dicha norma ha ido evolucionando y adaptándose, cambiando de prioridad.

Puntriano (2019) en Lima. Colocando la perspectiva empresarial, se debe avalar que los centros de trabajo, la maquinaria, equipo y actividades sean seguras y contengan en lo más mínimo riesgos para los colaboradores. Los trabajadores deben colaborar con sus jefes, para mejorar su desempeño laboral y que se cumpla lo establecido en el SST. Recientemente se han emitido reglas importantes en SST. Pero, no solo sirve tener normas, sino que estas deben tener relación con la realidad nacional sobre las empresas. En Perú, el 90% de empresas son Mypes, de las que resulta difícil efectuar el sistema de gestión SST, incluso, el 80% es informal dentro de ese 90%.

Para Dávila (2019), Chiclayo, cada trabajo incluye riesgo, ya sea biológico, físico, etc., y sumado a la nula preparación de un plan de SST en la organización, esto puede convertirse en peligroso. La norma incluye a todo accidente como todo evento que sucede y afecta el bienestar de los trabajadores y se da en la organización. Esto no debe ser brindado únicamente a los trabajadores, sino también a los beneficiarios o cualquier persona en contacto con el lugar de labores, con esta realidad, el programa incluye un grupo de destrezas que tiene como objetivo prevenir y proteger a los individuos ante cualquier evento inseguro que ponga en riesgo su seguridad como su desempeño en la empresa.

Casaverde, Lozada y Otero (2018) identificaron que Lima es el departamento con mayor exposición al contacto con los residuos sólidos, que genera cerca de 3 millones de toneladas de residuos y con San Juan de Lurigancho como el distrito con mayor cantidad de basura generada con 9,2% a diferencia del resto de distritos. Por esa razón, el plan formativo SST aportará a cambiar las actitudes de cada trabajador con conceptos sobre seguridad y salud y sobre cómo guiar su actuación a través del programa, además mencionan que en Perú existe la Ley 29783 y la política emitida por el estado acerca de SST, la cual tiene como objetivo prevenir los riesgos del trabajo en el país, sembrando un entorno de mayor seguridad para los colaboradores, con el aporte del estado, trabajadores y grupos sindicales, quienes mediante el dialogo buscan hacer cumplir la norma..

Neyra (2015) menciona que actualmente las compañías mineras se preocupan para obtener un mejor desempeño con respecto a la SST, se fundamenta en las políticas y objetivos, para que de esa forma se adapten a los estándares internacionales y a las normas leyes. Además, como parte de la solución propone al programa de SST que incluye a los responsables y la estructura en la organización, actividades planificadas, compromisos y prácticas para disminuir los peligros laborales en la compañía. Esto se basó en el reglamento de seguridad y salud en el trabajo de minería D.S. 055-2010-EM. La razón de evitar los accidentes en las empresas de gran tamaño no solo influye en las características de la minería y su entorno laboral, sino en la actitud del trabajador con respecto a cumplir con el programa de SST olvidando su unión laboral con la mina.

## **Contexto Local.**

La situación problemática se da debido a la inadecuada aplicación de un programa de SST para la Empresa SGS del Perú SAC – Callao. La Ley N°29783 es el principal instrumento en prevención que establece que las organizaciones públicas y privadas identifiquen, evalúen, prevengan y comuniquen los posibles riesgos a todos los trabajadores. Sin embargo, muchas empresas a pesar de sus esfuerzos no muestran el resultado esperado porque sigue ocurriendo accidentes laborales y enfermedades ocupacionales por la falta de señalización, así como la carencia de charlas de inducción y capacitación sobre seguridad y salud. La gerencia es la capacitada de promocionar y seguir los programas implementados sobre seguridad, pero esto no quiere decir que dicho tema solo compete a la gerencia o encargado del área de seguridad, ya que esto es tarea de todos. Las circunstancias seguras favorecen a los empleados vinculados a trabajos que de cierta forma sufren riesgos.

### **1.2. Antecedentes de Estudio.**

#### **A Nivel Internacional**

Sierra (2018) presentó su investigación denominada “Diseño de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo conforme al estándar OHSAS 18.001 para la sucursal Uriburu de Supermercados Landete”, en Argentina. La presente investigación tiene como objetivo diseñar un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST) acorde la normativa OSHAS 18.001:2007. La investigación fue de tipo descriptiva. Para la realización del trabajo resultó adecuado adoptar como metodología el Método Simplificado de Evaluación de Riesgos, una metodología cuantitativa. En primer lugar, se hizo un análisis de riesgos del establecimiento, mediante el Método simplificado de evaluación de riesgos (William Fine), integrando al mismo el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-PSQCAT), como herramienta específica con su propia metodología. Una vez obtenido un diagnóstico, se desarrolló la implementación de

la norma OHSAS 18.001:2007 para el establecimiento, integrando en ella el abordaje de los riesgos psicosociales. Entre las técnicas de investigación destaca también la Observación Estructurada, así como también el Protocolo de Ergonomía de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) como una herramienta adicional. Debido a que es necesario identificar la totalidad de los riesgos del establecimiento y valorarlos, la población correspondió a todos los trabajadores que realizan tareas en el establecimiento, y la gerencia. Asimismo, abarcó todas las tareas y procesos que se desarrollan en el establecimiento, y el establecimiento mismo. Un hecho de la investigación nace de introducir el estudio de peligros psicosociales en la valoración de riesgos expuestos por los colaboradores del local. A partir de la evaluación de riesgos realizada, se estructuró un Sistema de Gestión de SST en el que se han desarrollado metas y programas para evitar y vigilar los distintos riesgos identificados. Dicho programa aprueba el uso del ciclo de Deming: denominado PHVA, el cual incluye a Planear, Hacer, Verificar y Actuar con las acciones de la empresa, para impulsar y consolidar la mejora continua. Como conclusión se sentaron bases para implementar el Plan de SST que pueda operar sobre los factores culturales, psicológicos y psicosociales que condicionan las actitudes de los trabajadores y las condiciones de trabajo, y, de esta manera, que pueda generar un clima de trabajo saludable y seguro. Este trabajo es relevante ya que, abarca todos los aspectos del SGSST que sean necesarios para garantizar la conformidad al estándar de referencia

Collazos, Palacio, Ríos y Vanegas (2017) mediante su investigación titulada “Diseño de un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para la planta de agregados pétreos de la empresa Cantera de Combia de la ciudad de Pereira bajo los lineamientos del decreto 1072 del 2015”, en Colombia. El objetivo de la tesis fue diseñar el programa de capacitación en SST en una planta en Pereira-Colombia de acuerdo a los requisitos y necesidades de conocimiento según el decreto 1072 del 2015 y la autoevaluación según la resolución 1111 del 2017. El tipo de estudio es descriptivo. Ante el poco alcance de los requerimientos sobre teoría y práctica sobre SST, este sirve para disminuir la carga de accidentes en el centro de trabajo. Por ende, es vital capacitar acerca de los lineamientos de seguridad y salud, identificación y prevención de riesgos, establecer controles, etc.

En este trabajo de grado se distingue también la relevancia de establecer nuevas normas sobre la cultura institucional como: hábitos saludables, minimizar los riesgos existentes y con eso desarrollar acciones que lo prevengan además de acciones que corrijan y mejoren, que garanticen el manejo de los procedimientos organizacionales. Con respecto a la metodología de investigación podemos distinguir que se efectuó la evaluación de caso en dos momentos. Asimismo, para realizar la evaluación inicial se diseñó una matriz que contiene los aspectos descritos en el Decreto 1072 de 2015 capítulo VI, artículo 2.2.4.6.16, donde se define que, esta evaluación admitirá conservar actuales las preferencias con respecto a la SST. Los autores concluyen señalando que con los nuevos lineamientos propuestos (capacitación) se cumpla con que el grupo de colaboradores, acreedores, proveedores tomen definiciones, planes de acción, riesgos vinculados a las actividades, además de implementar acciones que disminuyan los riesgos con los que se enfrente la empresa.

Guilca y Fernández (2016) en esfuerzo común presentaron la investigación nombrada “Propuesta de un Plan de Seguridad e Higiene Industrial en el sector de producción de letreros publicitarios en la ciudad de Cuenca, caso de estudio Empresa Diseño Impreso, periodo 2015 – 2016”, en Ecuador. Esta tesis tuvo como finalidad proponer un plan de Seguridad e Higiene Industrial en una empresa encargada de producir letreros. Lo que se busca es saber de forma clara las carencias con respecto a la Seguridad Industrial de acuerdo al sector, en la indagación de definir normas y reglas que aporten a incrementar la productividad de cada empresa y las situaciones laborales. El trabajo fue realizado con respecto a los periodos que se deben continuar para entender lo que respecta a la Seguridad Industrial, compilando información mediante la encuesta y observación, analizando los datos en su conjunto. El tipo y diseño de investigación es exploratoria descriptiva, se utilizaron normativas, reglamentos y documentación de apoyo técnico. La investigación es viable ya que cuenta con la parte económica y humana, ya que el personal de la institución manifestó la aprobación y ganas para que se desarrolle el proyecto, además cuenta con material teórico incluido los conocimientos primarios en el tema propuesto, para realizar una buena investigación. Entre las conclusiones más relevantes se pudo determinar que

dentro del sector indagado este está dejado de lado con respecto a la Seguridad e Higiene Industrial, la mayoría de las empresas no tiene un plan realizado sobre trabajo, la gerencia de la compañía no le brindan la correcta atención. Asimismo, se pudo constatar que hay poca información por parte de los colaboradores sobre los riesgos en los que se incurre para hacer algunas actividades, generando un alto interés en la aplicación de EPP y acciones de prevención que, de existir, dicha desinformación genera que los empleados no puedan exigir a sus jefes que se cumpla sus derechos.

Cappelletti (2015) presentó “La tutela del diritto alla salute e sicurezza del lavoratore: rischi psicosociali e stress lavoro-correlato”, en Italia. Esta tesis tuvo como finalidad centrar la atención en un tema que todavía es peligroso y olvidado con demasiada frecuencia en el fondo y que por lo general las empresas subestiman: la SST. Se debe de prestar total atención a la protección y la salud de los colaboradores, de hecho, se tiene que pensar en la prevención y desaparición de lesiones de cualquier tipo, pero, en cualquier caso, de aquellas relacionadas con el aspecto físico. En realidad, se ve la importancia fundamental de detener los riesgos psicosociales, prevenirlos y evitar así generar daños psicofísicos para los trabajadores y, en consecuencia, también daños a la empresa, aunque de naturaleza económica. La autora, en primer lugar, rastrea algunos de los cambios regulatorios más importantes que han ocurrido en aspectos para proteger la seguridad del trabajador, primero a nivel interno en el país italiano y luego también dentro de la Unión Europea, en cualquier caso, enfatizando la importancia de que la prevención llega a ser comparada con un concepto curativo y de seguro. La evaluación de todos los riesgos se reconoce como el elemento más importante para una prevención correcta. El riesgo de estrés relacionado con el trabajo es parte de un género más amplio, los riesgos psicosociales, que incluye una serie de nuevos riesgos, incluido el acoso psicológico, generado por una forma diferente de trabajar siguiendo las evoluciones de las últimas décadas. La tesis tuvo un tipo-diseño exploratoria descriptiva. Este es un problema que se siente con fuerza a nivel europeo, tanto que miraremos los resultados de una encuesta realizada por OSHA sobre la gestión de los riesgos psicosociales. Se concluye indicando en Perú no se está yendo por el camino correcto en materia de seguridad y salud en el trabajo,

pero no se tiene que detener; se debe de dar continuidad a las acciones de información y promoción para la SST, además los trabajadores todavía ven el trabajo como una forma de expresión de su identidad. Por lo tanto, es un deber de toda la sociedad, y un derecho del trabajador, garantizar que este último pueda trabajar y, por lo tanto, vivir dignamente.

Mendes (2017), en Portugal, presentó la investigación denominada “Estratégia de Implementação de um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho numa rede de postos de abastecimento de combustíveis de acordo com” a norma ISODIS 45001. El objetivo del presente trabajo fue, a través de un estudio de caso, definir una estrategia para implementar el Sistema de Gestión de SST para una compañía que administra estaciones de combustible. El estudio buscó identificar y caracterizar todas las áreas de SST, que necesitan mejoras, sugerir un conjunto de soluciones y proponer una estrategia para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. El tipo y diseño de investigación es exploratoria descriptiva. Mirando hacia el futuro, se han tenido en cuenta los requisitos del nuevo estándar ISO DIS 45001 y, por lo tanto, la posibilidad de la certificación SGSST se ha dejado en perspectiva. El presente trabajo trata en primer lugar con los sistemas de gestión de SST, la normativa existente y el nuevo marco en curso llamado ISO DIS 45001 que reemplazará a OHSAS 18001: 2007 y NP 4397: 2008. En una segunda parte, se realiza un diagnóstico de la organización objetivo del estudio, identificando las necesidades de mejora y definiendo una estrategia, proponiendo las medidas para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de acuerdo con el estándar ISO DIS 45001. En parte y en base a la auditoría del sistema implementado, se proponen acciones de mejora para preparar a la organización para la certificación final. Se han dejado en claro las ventajas que la organización puede tener con el establecimiento e implementación de un SMSH, los beneficios para los trabajadores y el logro de los valores de las estrategias de Política, Cultura y Mejora Continua en Seguridad. Los sistemas de gestión de SST, que se incluyen en el sistema de gestión global de las organizaciones, actualmente desempeñan un papel estratégico en el mundo global y cada vez más exigente y competitivo en el desarrollo de políticas, prevención, productividad, en la imagen y competitividad de

las empresas. Las actividades eficaces y eficientes en esta área deben integrarse en todas las acciones de las organizaciones y, especialmente, en cada rango de la empresa.

### **A Nivel Nacional**

Chávez (2019) mediante su trabajo de investigación “Estrategias para mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa Shekina Company SAC”, en Trujillo. La tesis tuvo como finalidad investigar los errores y faltas por la que la compañía Shekina Company SAC quien no efectúa de buena manera el sistema de gestión de SST mediante el cual se diseñó un grupo de estrategias con el fin de aportar a seguir mejorando a la compañía. Se efectuó la realización de la tesis junto al soporte de los trabajadores de cada área de la compañía. La investigación fue de tipo descriptivo, se diagnosticó la situación de la empresa mediante el FODA además de proponer estrategias como elaborar y revisar el IPERC. Sobre las estrategias se priorizó que tan importante es la capacitación de la gerencia de la compañía para realizar todos los programas para trabajo trazados. Con la propuesta la compañía se hará más competitiva y socialmente responsable, aportando de esa forma al éxito empresarial, además de obtener un nivel alto con el desempeño de la seguridad en el trabajo teniendo como vital, la vida y el cuidado de las personas. La autora concluye indicando que, se ha logrado una excelente gestión en SSO partiendo de la sensibilización a la alta gerencia de la empresa, quien ha permitido dotar de los recursos precisos para mejorar el régimen de gestión de seguridad y salud ocupacional. Asimismo, se evidencia que las estrategias como planes y programas anuales de seguridad y salud ocupacional ayudarán a materializar la misión y visión sobre la organización.

Subia (2019) mostró su investigación mencionada como “Implementación del Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Norma OHSAS 18001:2007 para mejorar el desempeño en materia de seguridad y salud ocupacional E.E. ESERMINPERU S.A.C – SMCV”, en Arequipa. Esta investigación tuvo como objetivo general el impulsar en ESERMIN PERÚ S.A.C, ejecutar el Sistema de Gestión de SST, integrándolo en los procesos durante su ejecución, por

eso tuvo un alcance que incluye las actividades en las que se desenvuelve la empresa incluye a todos los trabajadores directos e indirectos de ESERMIN PERÚ S.A.C, subcontratistas, proveedores, visitantes y terceros que podrían verse afectados por el proceso constructivo. El tipo y diseño de investigación es exploratoria descriptiva. Actualmente cada empresa tiende a aumentar su competitividad por ende debe incrementar sus patrones y este lo realiza mediante el sistema de gestión el cual incluye al programa de SST, que es valorada por SGS para que estén evaluados y de esa forma brindar respaldo y confianza a sus consumidores de ser empresas que laboran con seguridad en cada proceso de su actividad, pero para obtener mayor puntuación en cada área de SST se debe lograr varias exigencias quienes son valorados por SGS , por lo que se hace necesaria aplicar el plan en ESERMIN PERU SAC que incluye los parámetros a realizarse en un año con el objetivo de pasar de la aprobación e incrementar el desempeño laboral de los trabajadores acerca de SST. En el perfeccionamiento del programa se busca solo incrementar el desenvolvimiento con respecto a seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores con el objetivo de evitar golpes y enfermedades a la pertenencia, debido a que la empresa cuenta como valor su capital humano por esa razón busca optimizar los temas vinculados a la SST, mediante la colaboración y sugerencia de los trabajadores. En esta investigación se concluyó que se logró implementar el plan de gestión de SST basada en la norma OHSAS 18001:2007 sobre la SST para todas las actividades que realiza ESERMIN PERU SAC tanto en su planta taller como para las actividades que realiza en las empresas mineras.

León (2018) presentó el “Desarrollo del Sistema de Gestión OHSAS 18001:2007 en la Unidad Minera Acumulación Andrés de Arasi SAC”, en Arequipa. Esta tesis tuvo como finalidad obtener el preciado “Cero accidentes” conservando a sus colaboradores sanos en entornos pulcros, conservando el cuidado con el medio ambiente mejorando el uso de procedimientos de mejora continua. La investigación fue de tipo descriptiva. El primer capítulo trata sobre mostrar por completo el informe, en el capítulo dos están las características geológicas de la mina luego el capítulo tres donde se muestra el panorama de la estructura minera. En el cuarto capítulo se despliega la implementación del Sistema de Gestión de SST OHSAS 18001; este se basa en la forma y los procedimientos seguidos para

la implementar el Sistema de Gestión de SST OHSAS 18001. Además, se describe la diferencia entre los distintos temas con el objetivo de llegar a establecer la transformación de estas; desde muertes hasta hora hombre trabajadas. Posteriormente se muestran los resultados del peligro y control de riesgos, política de SST y capacitación a la brigada de salvataje minero. El tipo y diseño de investigación es exploratoria descriptiva. Se concluye corroborando que se implementó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional basándose en OHSAS: 18001:2007 y el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional, en la empresa minera ARASI SAC, en vista que trae mayores ventajas para la mejorar el desempeño y la competitividad de la compañía.

Toralva (2018) con su investigación llamada “Implementación del sistema integrado de gestión de riesgos para minimizar la ocurrencia de accidentes en Minera La Soledad SAC”, en Huancayo. La presente investigación tiene como objetivo general el optimizar la seguridad del trabajador y, por consiguiente, producción de la compañía mediante la disminución del precio por sucesos que implique, pérdida de tiempo en momentos de productividad, paralización de trabajo, indagación de sucesos, muestra de soportes y compensaciones. Ya que en años recientes y debido a los requisitos de la ley nacional y a la noción de patrones extranjeros, las organizaciones de distintas partes necesitan hacer cambios progresivos del manejo sobre el programa de SST a una más eficiente. Manejo del riesgo a través del SIGER, siendo lo que el equipo necesita para hacer exitosa y competitiva a la compañía. El triunfo de un moderno control de riesgos radica en el lograr hacer un cambio en el nivel de la cultura organizacional, de esa forma se establezca en una nueva manera de vida de los trabajadores, siendo visible en su accionar cotidiano y que se mide a través de las actitudes del personal; si no se da, entonces el proceso se considera fallido, y que necesita de cambios rápidos. Los trabajadores deben ser sensatos con el impacto tanto directa como positivamente que se obtendrá en lo económico y finalmente en los resultados financieros. El tipo y diseño de investigación es exploratoria descriptiva. Durante el mes de diciembre del 2010 la empresa capta que necesita establecer un sistema integrado de gestión de riesgos en Seguridad, Salud y Medio Ambiente (SSMA), que complemente a incrementar el grado de desenvolvimiento y que sea factible la variación en el

accionar de los trabajadores rumbo a un pensamiento de comportamiento, obteniendo con el procedimiento, alta competitividad a lado de organizaciones del sector, logrado con las leyes vigentes y proporcionar un futuro prudente hacia las certificaciones : de medio ambiente ISO 14001 Y OHSAS 18001 de seguridad en el trabajo. Para enero del año 2012 se da comienzo a la etapa del alzar la línea de base, que ayudó a saber el grado de cumplimiento con respecto a la Seguridad Salud y Ambiente llamado como regular, vinculado a los patrones internacionales de cálculo, para después nivelar las ganas de alcanzar el objetivo principal.

Trejo (2018) presentó su tesis mencionada “Implementación del Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para mejorar el desempeño en la empresa Contratista de la ciudad de Huaraz, periodo 2015 – 2016”, en Huaraz. La tesis tuvo como objetivo el plan de SST, considerando la legislación actual, para incrementar el comportamiento en la empresa Ari Contratistas Generales E.I.R.L. ubicada en Huaraz en los periodos 2015-2016. Fue de tipo aplicada- descriptiva además el diseño fue no experimental y transversal. Se obtuvo como población y muestra, fue no paramétrica, ya que la selección de la empresa fue empírica considerando como la legislación nacional Reglamento de la Ley N° 29783, a través del que se logró aplicar y sostener procesos de monitoreo y medición de forma habitual además del monitoreo cuantitativo y cualitativo y programas de inspecciones. Se concluye que a través de los resultados obtenidos que la aplicación de un plan de SST es un resultado de la vocación, pero ahora, cada obra de construcción deberá contar con un plan que garantice la protección de la parte física y la salud de los empleados, minimizando la cantidad de accidentes y como consecuencia se mejore el desempeño de la compañía. La autora recomienda que un aspecto importante que debe considerar antes de la ejecución de las obras, siendo que los postores adjunten el plan de SST, a considerar durante la ejecución de la construcción, además del respectivo presupuesto.

### **A Nivel Local.**

Cayo (2017) presentó la tesis “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”, en Lima. Tuvo como objetivo evaluar de que forma el implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa “Eyes Health” ayudar a lograr los requerimientos establecidos por la ley 29783 y así ofrecer optimizar en las situaciones de trabajo. La situación actual del país requiere que las empresas implementen el Sistema de Gestión de SST establecido en la ley peruana que tiene como institución regularizadora a la SUNAFIL, con el fin de proteger la salud de los colaboradores se desarrolla la investigación. Como metodología para desarrollar la línea base se usó el check list dicho de otra forma, primero se tuvo que diagnosticar para luego estipular la realidad de la empresa en base a la ley 29783; por otro lado, para implementarlo se realizó el uso en grupo de instrumentos considerando a la inspección de cada área vinculada al proceso de producción además de entrevistas aplicadas a los directivos y operarios y las reuniones con la alta dirección. El tipo y diseño de investigación es exploratoria descriptiva. Para evaluar los peligros se desarrollarán matrices apoyadas en los índices de riesgos evaluados por los daños ocasionados, probabilidad de ocurrencia y las personas expuestas. Para indagar en los motivos de accidentes se usará la espina de Ishikawa y Pareto. Como referencia se tomará las normas OHSAS 18001 para implementar el SGSST. La implementación se realizó a finales del 2014. Se siguió con la desarrollar nuevas políticas, objetivos, metas, índice de gestión, procesos, inspecciones internas y externas, todo esto implementado hasta enero 2016, por lo que se dejó al nuevo sistema mejorar y madurar para los siguientes meses hasta diciembre, en el que se efectuó las evaluaciones externas. Concluyó señalando que el sistema de gestión de SST implementado se otorgó a la compañía Eyes Health para efectuar los requerimientos plasmados en la ley 29783, ya que después de realizada la auditoría externa resultó que el grado de cumplimiento fue de 93% siendo muy favorable como para hacer frente a futuras evaluaciones en SST del lado del SUNAFIL.

Chávez (2016) con su investigación “Aplicación de un Programa de Seguridad basada en el comportamiento para mejorar el desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Consorcio Grupo 12 SA, Lima – 2015”, en Lima. Tuvo como objetivo prestar atención a instaurar la aplicación del Programa de Seguridad. De acuerdo con Geller el programa de seguridad se basó

en el desenvolvimiento determinado por la capacitación con los colaboradores con fundamento en la seguridad y actuaciones riesgosas mediante la observación continua y apunte de la actuación hecha, haciendo retroalimentación a los colaboradores sobre la frecuencia del comportamiento seguro vs el comportamiento riesgoso. Esta investigación fue del tipo descriptiva. El desarrollo del programa irá de la mano sobre los resultados de la administración que hace la empresa de los riesgos con respecto a la SST, dividiéndose en acciones de reacción que siguen a la caída de la salud, incidente y otras muestras históricas del cumplimiento de la seguridad y salud, además de medidas proactivas para seguir a la adhesión sobre los programas. Esta tesis fue de tipo experimental usando el diseño cuasi-experimental, se tuvo como población, muestra y unidad de análisis a ocho colaboradores dedicados al techo y alero. Obteniendo como resultado que hubo un incremento importante de las acciones y comportamiento.

Huamán y Rodríguez (2016) presentaron en conjunto la investigación que titularon "Propuesta de diseño e implementación de un sistema integrado de gestión en seguridad, salud ocupacional y cuidado del medio ambiente, bajo los requisitos de la norma OHSAS 18001:2007 e ISO 14001: 2004, para mejorar el desempeño en seguridad, salud ocupacional y ambiental de la empresa servicios generales F&C Nikolls S.R.L", en Lima. El presente trabajo que los autores plantean tiene como objetivo proponer el diseño e implementación del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa. Para esto se realizó la investigación bibliográfica del sistema de gestión de SST hoy en día aplicados tanto en el país como fuera. La tesis fue de tipo descriptiva. En el capítulo I y II se colocan los fundamentos de las teorías y se incluye toda la etapa para implementar, considerando a los términos, criterios y acciones para esta etapa. De igual forma, se establece la propuesta de implementación y diseño usando las normas ISO como la 14001: 2004, dando importancia al manejo de residuos, debido a que con la integración del programa se busca reducir accidentes y ofrecer un mejor manejo del ambiente. La investigación es relevante debido a que, mundialmente la competitividad es enorme y por esa razón, las organizaciones se han hecho más competitivas, tienen que tener cada requerimiento para ser conocido como marca excelente, para esto tiene que tener un excelente sistema de SST, permitiendo

controlar la seguridad de cada procedimiento y proteger la salud de cada trabajador además de forjar valores con el medio ambiente. La empresa se encuentra comprometida con las leyes para proteger la salud de los colaboradores y su entorno.

Jaques (2017) expuso como trabajo la “Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la Ley N° 29783 para reducir los riesgos de accidentes laborales en la clínica universitaria, Lima 2017”, en Lima. La tesis tuvo como fin efectuar la propuesta para mejorar el sistema de gestión de SST para la compañía Clínica Universitaria considerando a la normativa N°29783, que ayuda a disminuir y prevenir riesgos además de incrementar el comportamiento de la SST para obtener el apoyo de la organización. El tipo de investigación fue descriptiva. La ley N° 29783 fomenta la elaboración del programa anual de SST, por eso a través del diagnóstico se pudo conocer que puntos de la norma se deben considerar para el cumplimiento de la ley, de esa forma se evitan pérdidas económicas debido a accidentes o sanciones aplicadas por el ministerio de trabajo. En el programa de SST se encontró que el 25% es “deficiente” y/o “regular” hallándose muchas deficiencias. Para darle vuelta a la situación se implementó el plan de trabajo apoyado por la ley N° 29783, a través del cual se implementaron distintos programas dirigidos a incrementar la seguridad de los trabajadores y usuarios. Todas estas implementaciones ayudaron a solucionar el problema del SGSST basados a la ley 29783, obtenido un 78% considerado como muy bueno. Entre las conclusiones se pudo determinar el plan de gestión se encuentra en un 25% como deficiente.

Quispe (2015) enseñó como trabajo de investigación un “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para una empresa en la industria metalmeccánica”, en Lima. La presente investigación tiene como finalidad optimizar el desenvolvimiento en SST para la organización QHSE, la cual se encuentra dentro del sector metalmeccánica, para producir un bien, servicio y administrativo, para convertirla progresivamente en una institución en SST. El tipo de investigación fue descriptiva. Para la implementación del SGSST se basó en la OHSAS 18001:2007 como norma internacional, esta norma sirve para prevenir riesgos laborales, considerando a la mejora continua, detalla los requerimientos para el SGSST

permitiendo que una empresa pueda manejar sus peligros e incrementar su desenvolvimiento en la seguridad y salud en el trabajo, pero brinda especificaciones exactas a considerar para la creación del SGSST. La implementación del Sistema de Gestión de SST en la empresa de manufactura QHSE, tiene como fin brindar facilidades para la formulación de la política con respecto a la SST, relacionados a lo estudiado, tomando como requerimientos las leyes actuales y datos sobre los riesgos propios de las acciones a desarrollar, obteniendo eficiencia al utilizar recursos humanos, maquinas o materiales, disminuyendo las demoras en la producción, como resultado se reducen los costos, aumentando la competitividad y apoyando a la mejora continua como exigencia del mundo globalizado. El autor concluye que, a través de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, dando como consecuencia el incremento del interés por parte de todas las áreas de la empresa aportando a prevenir riesgos.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **a. Variable Independiente: Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo**

##### **Seguridad y salud en el trabajo**

Se puede definir como las situaciones y elementos que influyen en la comodidad de los colaboradores y toda persona involucrada en el lugar de trabajo (Chávez, 2017).

Más que una estrategia para prevenir accidentes o lesiones, ayuda en la competitividad de las organizaciones, basado en que los accidentes en el trabajo son resultado de la poca eficiencia de los procesos, de los que lo ejecutan y de la tecnología usada en la empresa que se han vuelto dependiente de su capacidad económica y estructura organizacional. Mientras más acciones se efectúen sobre las causas de las ineficiencias a través del uso de medidas de prevención se ahorrará materia prima y energía además se evitará que suceda algún accidente. Así, se podrá incrementar la competitividad de la organización y su desempeño.

Debido a la globalización el contexto de cada empresa se ha visto cambiado, sobre la gestión de la SST. Se aumentan las exigencias del mercado con respecto a cumplir con los patrones de seguridad, pronosticando que en un futuro será una herramienta de supervivencia empresarial.

El programa de SST forma parte del sistema de la empresa sobre la administración total, que ayuda a gestionar los riesgos vinculados de los procesos.

Esto es un derecho significativo y el fin es evitar los accidentes laborales y malestares, o de cierta reducción de forma razonable de los riesgos propios del trabajo.

Esto se encuentra protegido por la ley N° 29783 sobre la SST, el cual determina acciones sobre el tema que tienen que ser aplicadas por empleadores que incluye a las instituciones públicas. Esta ley tiene como fin promocionar la ideología de prevención de riesgos en el trabajo en el país. Sobre esto, tiene la obligación de prevenir que las empresas, la entidad del estado peruano encargada de fiscalizar y controlar y el aporte de los colaboradores y el grupo sindical, quienes mediante la conversación buscan promover y cumplir con la norma con respecto al tema.

### **Factores de Riesgo Ocupacionales**

**Factor De Riesgo:** Se incluye a los elementos y acciones humanas que tienen capacidad para producir posibles daños o lesiones, y que la probabilidad que suceda depende del control o eliminación del bloque agresor.

**Riesgo:** Se llama a la posibilidad con la que una cosa o material puede ocasionar alteraciones en la salud del colaborador, y de la misma forma con los equipos y materiales.

**Factores De Riesgo Biológico:** Aquí se hallan los elementos orgánicos como los hongos, virus y bacterias que se encuentran en ciertos lugares del trabajo, que puede originar enfermedades contagiosas o reacciones al momento de entrar al cuerpo humano.

La difusión de bacterias se beneficia en lugares cerrados o muy mojados, quienes están más propensos a sus consecuencias son: los que trabajan en hospitales, los que producen alimentos, veterinarios, gente que manipula alimentos, etc.

De igual forma con el manejo de materiales proveniente de algún animal o vegetal, además de herramientas infectadas tales como jeringas o bisturís (desechados como basura) tienen un alto riesgo. Teniendo como desventaja la mala higiene.

**Factores De Riesgo Psicosocial:** La relación del ambiente laboral, condiciones de organización de trabajo, necesidades y otros elementos personales del colaborador, que en cierto momento influirán en su salud o rendimiento a la hora de trabajar.

## **Seguridad y Salud Ocupacional**

El DS 009-2005-TD, donde menciona primero a la Constitución del Perú y el artículo 7, reconociendo a las personas y su derecho de cualquier aspecto, incluyendo al trabajo, desarrollando como primer punto los principios a considerar del decreto supremo. Estos son:

I. **Principio de Protección.** Señala que dentro de los derechos de los colaboradores están: que sus empleadores y estado promocionan mejores condiciones de trabajo para mantener una vida más saludable tanto físico como mental. Estas condiciones incluyen:

a. Que el desarrollo del trabajo se dé en un entorno saludable.

b. Que las condiciones de trabajo vayan incluidas con el bien sentir de los trabajadores y otorguen situaciones reales para lograr las metas del colaborador.

II. **Principio de Prevención.** Debe estar garantizado por parte de los empleadores que se establezcan formas de proteger la salud y la vida y beneficios de los colaboradores y alcance hasta aquellos que no cuenten con relación de trabajo.

III. **Principio de Responsabilidad.** Los aspectos económicos, legales o cualquier otro serán asumidos por el empleador, y que estos hayan afectado la realización de sus funciones basándonos en las leyes vigentes.

IV. **Principio de Cooperación.** Los mecanismos que avalen la colaboración permanente y coordinación con respecto a la SST serán establecidos por el estado, empleadores y grupos sindicales

V. **Principio de Información y Capacitación.** El empleador brindará capacitaciones y dará correcta información a sus colaboradores sobre prevención en las actividades que van a realizar, con mayor interés en los riesgos más altos para su salud y vida del colaborador y su familia.

VI. **Principio de Gestión Integral.** Dentro de la gestión general de la organización se incluirá la gestión de la seguridad la que además deberá ser promovida por el empleador.

VII. **Principio de Atención Integral de la Salud.** Si algún trabajador tiene un accidente de trabajo, este tendrá el derecho a obtener atención en salud la necesaria y suficiente hasta que se recupere o rehabilite, buscando su reinserción a las labores.

VIII. **Principio de Consulta y Participación.** Surge del objetivo de realizar mejoras con respecto a la SST se promocionarán por parte del Estado herramientas de consulta y participación de las empresas para sus colaboradores más importantes o actores sociales.

IX. **Principio de Veracidad.** Los encargados de dar información real sobre SST serán los jefes, colaboradores o entidades del estado o privadas dando cumplimiento a las leyes nacionales. (Ministerio de Trabajo, 2005).

De forma que se realice una comunicación correcta entre los encargados de la seguridad y salud, se tiene que manejar los siguientes elementos: accidente, daño, peligro, seguridad, salud y riesgo.

- Accidente: es un acto sin planificación que puede originar alguna lesión o pérdida.
- Lesión: perjuicio en el cuerpo debido a una fuente de energía que supera la capacidad del cuerpo para enfrentar a esa energía o realizar una interferencia de forma normal por parte del cuerpo.

- Peligro: fuente de energía superior o que no se busca con el poder de originar daño o alguna pérdida.
- Seguridad: punto de vista individual sobre el riesgo. Sugieren dos posibles definiciones, primero referido a la situación mental en el que la persona es consciente sobre la posibilidad de ser dañado en algún momento. Y el otro referido como un estado en el que el riesgo de daño o lesión por parte de la persona se encuentra limitado por un grado aceptable. Se podría considerar tolerable en lugar de aceptable.
- Salud: cuando la persona se encuentra en un nivel de bienestar fisiológico, psicológico y social.
- Riesgo: la unión entre la probabilidad de que el riesgo pueda originar un accidente y las consecuencias del accidente, mostrada frecuentemente como el resultado de ambas situaciones. (Taylor, Easter, & Hegney, 2006).

### **Teorías de Seguridad y Salud Laboral**

Teoría de la OMS: Define que la salud no se trata únicamente de la falta de alguna enfermedad incluye a la total satisfacción ya sea la parte física como mental además de la socialización de la persona.

Con respecto a la parte física está se encuentra incluida por estructuras y funciones necesarias para cumplir con las funciones importantes. Por el lado mental se encuentran las estructuras, funciones y emociones que ayudan a que la persona se diferencie de los demás, en cuanto a pensar o actuar, y por último, la parte social la conforman las personas mediante la promoción de su desarrollo.

Las anteriores definiciones sirven para conceptualizar a la salud a través de un triángulo de partes iguales, con el que, cada lado simboliza un aspecto y representa si hay equilibrio en los tres lados que siguen iguales. En la vida real, cada lado viene influenciado por distintos factores de riesgos que generan cambios, por lo tanto, si un aspecto cambia de forma forzosa los demás aspectos se verán igual de afectados y como consecuencia se rompería el equilibrio.

Teoría de la tríada ecológica: Tiempo atrás de la definición dada por la OMS, los biólogos sola la definían como un tema referido al aspecto físico.

Esto significa que, si la parte anatómica o funcional del ser humana no tiene algún mal, eso quiere decir que se califica como sano, si no se diera así, entonces la persona estaba enferma. Dicha teoría se le denomina triada ecológica ya que para ser realizada se incluyen tres elementos: el que acoge, entorno, en el ente que lo origina.

La razón es que la persona tiene un organismo, que cuando se encuentra en un ambiente, se exhibe a varios agentes que desarrollan virus o bacterias, y que cuando tienen un vínculo con ellos se vuelven hospedadores de la enfermedad, que se nota con la transformación o problema físico.

Y se explica de la siguiente manera: El hombre es un organismo, que al habitar en un ambiente se expone a la acción de los agentes causales de enfermedad, los que al interactuar con éste lo hacen hospederos de la enfermedad, entendida ésta como la alteración o desequilibrio netamente físico.

Por lo tanto, la anterior teoría menciona que la salud surge del propio ambiente sin incluir al dominio del hombre como consecuencia, entonces, para la biología solo hay razones propias que son producidas como consecuencias naturales que no dependen de la actuación humana.

La unión de ambas teorías: se presentó esta teoría al creer que no es completa la teoría de los biólogos, que únicamente incluye a la parte física. Confirmando que se desconocen los demás elementos primordiales de los humanos, como la parte mental y social. Pero, cuando se analiza la definición dada por la OMS, solo se habla de la parte interna del ser humano, dejando de lado su entorno donde se maneja y es avalado como sobreviviente de los seres humanos.

Se concluye con ambas teorías que complementarias o más, cuando actualmente, el entorno tiene la mayor atención e importancia dentro de las políticas dictadas para mantener su manutención.

La persona como hospedador formado gracias a su parte física, mental y social se comunica con el ambiente al ser habitado. El ambiente de igual forma cuenta con un hábitat, que por sus propias peculiaridades al vincularse con el ser humano podrían desarrollar elementos de riesgos propios (siendo posibles causas de enfermedad o accidente) que afectan a la salud. Debe considerarse los elementos de riesgo que afectan a la salud y sobrevivencia humana, actualmente, como resultado de las acciones de la transformación del entorno.

### **Dimensiones del Programa de seguridad y salud en el trabajo**

El proceso del Programa de gestión de SST está basado en el ciclo de Deming (PHVA), con la estrategia se busca estructurar el programa de mejora continua considerando la retroalimentación, son 4 actividades para realizar dicho objetivo:

Si se aplica el tema de SST se incluyen las acciones que permiten que una empresa pueda prevenir la seguridad y salud de sus colaboradores en su lugar de trabajo. Por lo tanto, la SST se apoya en el ciclo de mejora continua, sabiendo que es posible la planificación e implementación de las formas que permiten cuidar a los colaboradores expuestos a ciertos riesgos, las situaciones son distintas, los procesos de igual forma, las propuestas no serían las correctas y es necesario comprobar si es cierto que las medidas planeadas generan efectos positivos y logran las metas planificadas, como bajar la cantidad de accidentes, o hacer que las capacitaciones permitan dar a conocer al colaborador sobre los peligros dentro de su trabajo, si no se diera de esa forma se debe alimentar con esa información y cambiar lo planificado, esto se conoce como retroalimentación y a partir de esto se debe mejorar.

Según Deming (2013) en el ciclo de Deming se incluyen cuatro etapas: planear, hacer, verificar y actuar, es una estrategia que ayuda a estructurar el programa de mejora continua considerando la perfección.

Planear: Instaure los objetivos y procedimientos que se necesitan considerando los requisitos de los interesados incluyendo a las políticas de la empresa.

Para la etapa de planificación del programa incluye al momento en que se establecen las metas y herramientas para bajar el riesgo sobre la seguridad y salud para los colaboradores, cada objetivo tiene que ser documentado y medible. Se necesita la matriz IPERC, hallar los riesgos, valorar los riesgos y concretar controles, dicho instrumento es la primordial durante la planificación ya que permite calcular el riesgo, basándose en el proceso productivo o acciones de una empresa y considerar el protocolo para definir controles. Tomando la información generada en el IPERC se puede definir si el riesgo es significativo y de esa forma plantear nuestros objetivos para disminuir los accidentes y enfermedades en el trabajo.

Durante esta etapa se busca identificar al problema o las acciones aptas a ser mejoradas, se colocan los objetivos a cumplir, se colocan medidores de control y se establece la metodología o instrumentos para lograr los objetivos determinados.

La manera de reconocer las mejoras se puede hacer a través de grupos de trabajo o buscando nuevas tecnologías o instrumentos a ser aplicados en los procesos actuales. Para identificar las tecnologías o instrumentos suele ser conveniente prestarles atención a otros sectores, esto contribuye a un punto de vista distinto, pero algunas soluciones pueden ser aplicados a más de un sector.

Sus indicadores son:

- Nivel de Promoción del Programa de SST, grado en el que se difunde el Programa de Salud en el trabajo.
- Nivel de Cumplimiento de la Norma de SST, grado en que se cumple con las normas establecidas.
- Índice de pausas durante la jornada, referido a la cantidad de detenciones a lo largo del horario de trabajo.

**Hacer:** En el momento de realizar el programa de acción, a través del cumplimiento de las tareas planeadas, el plan aplicado de forma controlada y verificar y obtener la retroalimentación necesaria para su futuro análisis.

En muchos momentos es conveniente hacer una prueba piloto para experimentar su funcionalidad previamente a la realización de transformaciones en gran tamaño. Para seleccionar el piloto tiene que ser considerada representativo, pero sin que se convierta en riesgo alto para la empresa.

Con el elemento hacer se encuentran incluidas las acciones a cumplir con lo establecido por los planes. Es decir, ejecutar con lo planeado. Este paso incluye actividades como recolectar datos y la información que se necesita para hacer un seguimiento y evaluar el proceso.

De igual forma, dentro del hacer se incluye la documentación de lo que se va a realizar y lo que no se ha podido realizar.

Sus indicadores son:

- Índice de cercanía de espacios, medida entre los espacios.
- Índice de Riesgo de Seguridad por cada labor, cantidad de riesgos adheridos al trabajo.

**Verificar:** Siendo la mejora ya implantada se demuestran los logros obtenidos con respecto las metas y objetivos que señalaron la primera parte del ciclo a través de instrumentos de control como diagrama de Pareto, KPIs o lista de chequeo.

Para impedir subjetividades es necesario delimitar con anterioridad los instrumentos para controlar y las razones para establecer si lo aplicado funcionó o no.

Para la etapa de verificación es primordial el paso en los procedimientos naturales y en periodos que permiten la mejora continua de SG-SST. Es definido como la revisión de las actividades y procesos implantados, para valorar si se logró o no los resultados que se esperaban.

Sus indicadores son:

- Índice de Participación y capacitaciones, cantidad de capacitaciones realizadas y número de personal participantes.

**Actuar:** Finalmente, luego de comparar lo que se obtuvo con el objetivo planteado al inicio, es tiempo de hacer acciones de corrección y prevención que ayuden a mejorar ciertas áreas de mejorar, además de aprovechar el aprendizaje y experiencias previas de otros casos, y estandarizar aquellas metodologías efectivas.

Si se realizó la prueba piloto, si lo obtenido es satisfactorio, se tiene que implantar la mejor definitivamente, caso contrario, se tiene que elegir si se hacen cambios para acomodar lo obtenido sin ser desechados.

Culminado el paso, se tiene que realizar el primero regularmente para analizar nuevas mejorar a ser implementadas.

El paso de actuar es importante para que el programa se optimice en pequeños periodos y está cerca del modelo de cero accidentes causantes de muerte y al mínimo las enfermedades en el trabajo. Con esta fase se realizarán actividades a aumentar los beneficios con respecto a la seguridad y salud para los colaboradores.

Sus indicadores son:

- Nivel de reconocimiento del IPERC, grado de identificación y evaluación de riesgos.
- Relación Desempeño y PSO, determinar la relación entre el desempeño laboral y el plan de seguridad ocupacional.

### **1.3.2 Variable Dependiente: Desempeño Laboral**

#### **Concepto de Desempeño Laboral**

Con respecto al desempeño, viene como resultado de la actividad realizada por el trabajador o colaborador (Robbins y Coulter, 2014)

Puede referirse a muchas horas de trabajo previas a dar un concierto, la cantidad de kilómetros de práctica antes de una competición, o simplemente tratarse labores eficientes y eficaces cuanto sea posible, siendo el desempeño el resultado de esas actividades.

El interés de la gerencia viene dirigido especialmente al desempeño organizacional, esto significa al resultado de las acciones de trabajo de la empresa. Es un concepto de muchas facetas, pero los clientes tienen que entender que factores aportan al desempeño de la organización. Al final, la posibilidad es poca si quieren hacer frente al problema que incluya al desempeño mediocre. El objetivo es que las empresas, individuales o grupos de trabajo logren los niveles más altos con respecto al desempeño.

### **Factores del Desempeño Laboral**

Bain (2003) apunta a que hay dos factores que apoyan a mejorar la productividad.

#### Factores internos

Ciertos factores internos tienden a ser idóneas a ser modificados más fácilmente que los demás, por lo que son clasificados en dos grupos: duros y blandos. Dentro de los duros están la fuerza de trabajo, los programas y proceso de la organización, estilo de dirección y la metodología del trabajo. Teniendo por lo tanto lo siguiente:

**Factores duros.** Este factor implica el nivel o grado en el que el producto cumple con lo que el cliente exige; siendo posible mejorarlo a través del perfeccionamiento del diseño. Los siguientes elementos permitirán mejorar la productividad de este factor: antigüedad, modernización, costo e inversión, producción interna, mantenimiento y expansión de capacidad, control de inventarios, etc.

**Factores blandos.** Con la mejora en la productividad del factor se puede obtener cooperación y colaboración de los colaboradores, mediante la correcta motivación, de la formación de un grupo de valores acordes con el incremento de

la productividad, de un correcto programa de sueldos y salarios, de la excelente formación educacional, y de los programas sobre seguridad. Organización y sistemas. Para incrementar la productividad se debe ser más flexible, apto para estar precavido frente a los cambios y de saber cómo responderles, estar atentos a las habilidades de la mano de obra, de la innovación tecnológicas, de igual forma tener una correcta comunicación en cada nivel organizacional. Con respecto a los métodos de trabajo, estos deben ser analizados, para eliminar el trabajo que no se necesita y la realización del trabajo mediante el estudio de trabajo y formación profesional. Finalmente, los estilos de dirección, en la responsabilidad del uso correcto de cada recurso bajo el control de la organización, ya que esta influye en el diseño organizacional, políticas personales y descripción del puesto de trabajo, planificación y controles, etc.

#### Factores externos

La productividad establece ampliamente los ingresos reales y bienestar de la población, debido a esto las empresas luchan por hallar las razones verdades sobre el incremento o baja de la producción. En esos factores se tiene a los ajustes estructurales. Dichos cambios intervienen frecuentemente a la producción nacional y de las organizaciones de forma separada a la dirección de las compañías. Pero, a largo plazo el cambio en la productividad suele cambiar dicha estructura. Sobre los cambios económicos el traslado del empleo de la agricultura a la industrialización; pasar del sector manufacturero a la industria de servicio, además de lo que compone al capital, el impacto de la estructura de las actividades de investigación. Por otro lado, los cambios demográficos y sociales, se encuentran las tasas de natalidad y mortalidad que a la larga influirán en el mercado laboral. En tanto los recursos naturales, están incluidas la mano de obra, capacidad técnica, educación y formación profesional. Dentro de la administración pública e infraestructura se incluyen las leyes o reglamentos a realizar y que influyen en la productividad.

#### **Dimensiones del Desempeño Laboral**

Dimensión Productividad Organizacional: La productividad se trata de la cantidad de bienes o servicios que al ser dividido entre la materia prima se genera dicho grado de producción. (Robbins y Coulter, 2014)

Las organizaciones tanto como los trabajadores buscan ser productivas. Su fin es producir la mayor cantidad de bienes o servicios usando la menor cantidad de materias primas. El nivel de producción está determinado con respecto a los ingresos que tiene la empresa por la venta de bienes (precio de venta \* unidades vendidas).

Por otro lado, la cantidad de materia prima es medido en base a los costos de la empresa para comprar y transformar los recursos en bienes producidos. Aumentar la cantidad entre dichas medidas: materia prima y productividad es lo que buscan los gerentes. La manera de alcanzarlo es incrementando el precio de lo producido.

De igual forma, en el entorno tan competitivo en el que se encuentra, fácilmente esto no sería posible. Otra alternativa, es bajar el gasto en materiales alcanzando el desempeño laboral con mayor eficiencia y disminuyendo consecuentemente los gastos de la empresa.

Sus indicadores son:

- Nivel de iniciativa para mejorar procesos, cantidad de propuestas para potenciar los procesos.
- Anticipación a dificultades, preparación previa para hacer frente a eventos forzosos.
- Nivel de Cumplimiento de tareas, grado de realización de actividades encargadas.

Dimensión Eficacia Organizacional: Robbins y Coulter, (2014) menciona que la eficacia organizacional es la medición de que tan correctos son los objetivos organizacionales y que tanto se están logrando.

Es la meta original de la gerencia y es lo que dirige lo que decide con respecto a la creación de estrategias y acciones de trabajo y coordinar los trabajos con los colaboradores.

Sus indicadores son:

- Nivel de Tareas sin errores, cantidad de tareas realizadas con eficacia.
- Nivel de Racionalización de Recursos, grado de simplificación del trabajo.
- Nivel de Identificación con los objetivos del equipo de trabajo, grado de aceptación de los objetivos establecidos previamente.
- Nivel de Calidad de trato, grado de calidad del servicio.
- Nivel de Aplicación de Indicadores, grado de uso de indicadores.

### **Estímulos organizacionales**

Según Chiavenato (2006) son principalmente herramientas para estimular las acciones que permitan el cambio específico dentro de las empresas, son herramientas de motivación para lograr una acción de forma individual o colectiva. Dentro de los sistemas de la sociedad forman parte los instrumentos efectivos para promover el cambio en la actitud de los agentes económicos, por ende, el bueno o mal uso que se realice obedece a que el cambio sea rápido o menos rápido.

De acuerdo con Chiavenato (2006) el estímulo nos permite dirigirnos a un sitio u objetivo específico, que debe ser nuestra motivación. Dicho estímulo podría ser negativo o positivo, siendo lo que verdaderamente se debe tener cuidado.

Dentro de las características del mundo globalizado y competitivo se ve que las organizaciones se esfuerzan a ser mejores, dirigiéndose a los recursos aptos para lograr las metas. En ese contexto la correcta administración del elemento humano tiene mucha importancia.

Según Robbins (2004) la organización se volverá competitiva o no, con respecto a la calidad de su talento humano. Por esa razón, con el objetivo de tomar beneficios del más alto potencial humano, las organizaciones forman complicados procesos. Se considera a los estímulos para los trabajadores como parte de uno de

los elementos de especial importancia para lograr las metas de la empresa y proporcionar el desarrollo de los colaboradores.

Según Robbins (2004) académicamente, el estímulo es considerado como factores como los impulsos internos y fuerzas externas aptas de generar y mover la actitud de los colaboradores rumbo a ciertos objetivos. Saber las razones de dichos estímulos es difícil, como difícil es la naturaleza humana. Si evaluamos las razones por las que una persona labora o brinda su energía a la empresa, se encontrarán distintos factores, desde tener dinero que le ayuda a cubrir sus funciones mínimas, hasta deseos mayores tales como autorrealizarse.

### **El comportamiento humano en las organizaciones**

Según Robbins (2004) la inconstancia humana es mayor, ya que la persona es un ser multidimensional, capaz de influir en distintas variables. Las diferencias con respecto a las capacidades son grandes y los modelos de trato asimilados son varios. Las empresas no cuentan con medios para entender lo complejo que son sus miembros.

Según Robbins (2004) si las empresas se encuentran conformadas por personas, la evaluación de las personas forma parte del elemento básico para analizar las empresas y en especial el manejo del recurso humano. Pero si las empresas están conformadas por personas y estas deben mejorar su organización para cumplir con los objetivos, el vínculo no suele ser fácil de lograr. Si las empresas son distintas entre ellas, pasa lo mismo con las personas. Las distinciones individuales permiten que la persona que tiene características propias como personalidad, aspiraciones, valores, etc. La persona es un fenómeno multidimensional lleno de influencias de distintas variables. Por eso la investigación de dichos comportamientos en la empresa es un desafío con poco tiempo, para los que dirigen las empresas, formando parte de las tareas más simbólicas.

Según Robbins (2004) el comportamiento organizacional es un tema muy nuevo que debe desarrollar la forma en la que influyen a las personas, empresas y entorno en las actitudes del trabajador en la organización, tratando de lograr la eficacia de las acciones en la empresa. De acuerdo al estudio, menciona que las

empresas buscan adaptarse a las personas, con respecto al cuerpo humano, siendo factor importante para lograr las metas organizacionales.

Para saber cercanamente sobre el comportamiento organizacional antes de conocer el comportamiento grupal e individual del trabajador, se apele a las contribuciones de las distintas ramas del comportamiento como la psicología, antropología y ciencias políticas.

Sobre el modelo propuesto por Robbins (2004) para indagar sobre el comportamiento organizacional surge del antecedente que en cada empresa hay tres niveles de análisis: nivel individual, grupa y organizacional. Estos niveles son semejantes, por ende, un nivel posterior se construye con el nivel previo. De acuerdo al movimiento del nivel individual al organizacional, se llega constantemente a entender el comportamiento de una empresa.

Los expertos coinciden en las siguientes variables:

- a. Productividad: Cuando la empresa logre comprender que debe unir la eficacia, que es el cumplimiento de objetivos, con la eficiencia, de la mano del bajo costo, en el mismo instante.
- b. Ausentismo: La empresa tiene que disminuir su ausentismo en su interior ya que este cambia de manera significativa sus costos. La empresa no podrá lograr con sus metas si la gente falta constantemente.
- c. Satisfacción en el trabajo: Cuando los trabajadores sienten conformidad y están seguros que tienen lo que requieren. Dicho de otra forma, es la recompensa cuantificada que recibe por su esfuerzo, siendo lo que el pensaba recibiría.

#### **1.4. Formulación del problema.**

##### **Problema General**

¿De qué manera el programa de seguridad y salud en el trabajo mejorará el desempeño laboral en SGS del Perú SAC–Callao, 2020?

## **Problemas Específicos**

- a) ¿Cuál es el nivel de desempeño de los trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020?
- b) ¿Cuáles son los factores del programa de seguridad y salud en el trabajo que influyen en el desempeño de los trabajadores en SGS del Perú SAC- Callao, 2020?
- c) ¿Cuál es el diseño del programa de seguridad y salud en el trabajo cumpliendo con las normas y leyes vigentes en SGS del Perú SAC- Callao, 2020?

### **1.5. Justificación e importancia del estudio.**

Esta tesis es importante porque se detectó que dentro de la empresa SGS del Perú no se encuentra desarrollado un programa de SST adecuado para poder incrementar el desempeño de sus empleados y a su vez, la productividad se incremente y esto repercute en el logro de las metas plasmadas en la empresa también que trabajar en un entorno sin las medidas correctas acarrearía problemas en la salud.

#### **Teórica**

Según Galán (2010) significa aplicar ideas y realizar definiciones que son importantes desde la perspectiva teórica y cuando el fin de la investigación es crear reflexión y argumentación sobre lo que ya existe en conocimiento, hacer frente a una teoría, comparar conclusiones o efectuar una teoría del existente juicio.

La tesis se ejecuta con la intención de contribuir a lo que se conoce acerca del programa de SST según las leyes actuales en el Perú, cuyos resultados podrán colocarse en la propuesta, para después incorporarse como nuevo conocimiento a las ciencias de la administración del personal, ya que se estaría demostrando que el aplicar un programa de SST mejora el nivel de desempeño de los trabajadores.

#### **Práctica**

Según Galán (2010) esta justificación muestra las razones sobre la utilidad del resultado de la investigación y de la importancia de estudiar los hechos que conforman y la probabilidad de hacer conclusiones lógicas sobre soluciones y cuando el crecimiento aporta a solucionar un asunto o desarrollar estrategias que al ser aplicadas aportan a solucionarlo.

La tesis se ejecuta ya que se necesita optimizar el nivel de desempeño de los Trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, usando como estrategia el aplicar un programa de SST

### **Social**

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) la justificación social responde a las siguientes preguntas: ¿Por qué es importante para la comunidad? ¿Quiénes serán los beneficiados con los resultados?, ¿En qué sentido? En resumen, ¿Cuál es su proyección social?

Esta investigación se ejecuta porque es importante implementar el programa de SST en la compañía SGS del Perú SAC – Callao, ya que será muy efectivo para disminuir los sucesos u accidentes que se puedan suscitar y así mejorar su desempeño laboral al dejar de preocuparse de que alguna cosa les puede pasar. Esto sentará una base para futuras investigaciones relacionadas al tema.

### **Metodológica**

El SG-SST forma parte del progreso del proceso natural y en partes, considerando la mejora continua y que contiene los lineamientos con el fin de prevenir y manejar los peligros que afectarían a la SST.

#### **1.6. Hipótesis.**

El programa de seguridad y salud en el trabajo mejora el desempeño de los Trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. Objetivo general.**

Proponer un programa de seguridad y salud en el trabajo, para mejorar el desempeño de los trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020.

### **1.7.2. Objetivos Específicos.**

- a) Diagnosticar el desempeño de los Trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020.
- b) Analizar los factores de la seguridad y salud en el trabajo, que influyen en el desempeño de los trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020.
- c) Diseñar el programa de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo las normas y leyes vigentes en SGS del Perú SAC – Callao, 2020.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación

#### Tipo de Investigación

Esta investigación es de tipo descriptivo – proyectivo.

Según Hernández, et al., (2010) las investigaciones descriptivas generan detalles sobre eventos, quiere decir como es y de qué forma se muestra cierto fenómeno y busca dar características propias de ciertas personas, grupos o cualquier otro evento sujeto a estudio.

Según Hurtado (2016) las investigaciones de tipo proyectiva, se encarga de mostrar cómo deben ser las cosas, para lograr los objetivos y marchar correctamente. Esta investigación involucra crear, diseñar, elaborar planes o proyectos, pero, no todos los proyectos son de tipo proyectivo.

#### Diseño de la investigación.

La tesis cuenta con un diseño no experimental- transversal. De acuerdo con Hernández, et al., (2010) lo que se realiza en el diseño no experimental es observar eventos tal y como se originan en su entorno, para luego estudiarlos. Se usa cuando la investigación se focaliza en estudiar el nivel o estado de cierta variable en cierto momento o el vínculo entre el grupo de variables en cierto tiempo. Con este diseño solo se recogen datos en cierto tiempo, en un momento único.

A su vez, se recolectaron información en cierto momento, por lo que se trata de una investigación transversal.



En el cual:

**Muestra (M):** Incluye a todos los actores de los actores del estudio.

**Observación (OX):** Observación de la situación existente.

**Programa (P):** Corresponde a la propuesta de la investigación.

## 2.2. Población y Muestra

### Población

Estuvo formada por los 400 trabajadores de SGS del Perú SAC – Callao, la cual es una población finita.

### Muestra

La muestra se obtuvo de una población finita, quiere decir, se le conoce por completo a la población. Dicha fórmula se representa a continuación:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2(N - 1) + Z^2(p \times q)}$$

Dónde:

- N= es el total de la población = 400
- p= 0.50
- q = 0.50
- Z= Nivel de confianza al 95% = 1.96
- e = Error 0.05
- n = 196

Tomando como nivel de confianza de 95% además del error de estimación de 5 % aplicado a la población de 400 colaboradores de la empresa SGS del Perú SAC – Callao, se ha obtenido una muestra de 196 encuestados para recoger datos útiles para el estudio.

## 2.3. Variables y Operacionalización

### a. Variables

**Variable Dependiente:** Desempeño Laboral

**Definición Conceptual:**

El desempeño laboral es el rendimiento de un trabajador en su entorno de trabajo y acción que muestra al crear las funciones y actividades principales que requiere su puesto en el entorno específico para actuar, lo que permite mostrar su idealidad. Este es un procedimiento para establecer el éxito de la organización, a nivel individuo o proceso, en el cumplimiento de las actividades y objetivos laborales (Robbins, S. y Coulter, M., 2014). Dicho de otra forma, para medir el desempeño laboral otorga una valoración sobre el logro de los objetivos estratégicos de forma individual.

**Definición Operacional:**

El desempeño laboral según sus dimensiones se basa en la productividad organizacional y la Eficacia Organizacional. Dicha productividad apunta a la manera en que una empresa maneja los elementos con los que cuenta por medio de la eficacia organizacional, que tan ideales son los objetivos de la empresa y que tanto se está logrando. Simboliza el objetivo de la gerencia y guía sus decisiones con respecto a la creación de estrategias y acciones de trabajo y coordinar el trabajo de los colaboradores. (Robbins y Coulter 2014).

**Variable Independiente:** Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Definición Conceptual:**

Considerado como el instrumento cuyo objetivo son las condiciones justas de bienestar para los colaboradores y puedan desarrollar su actividad laboral con dignidad, es por ello que se acopla al ciclo de Deming con la mejora continua de la calidad (bajando los fallos, incrementando la eficiencia y eficacia, solucionar problemas, etc.

De acuerdo con Deming (2013) dentro de las etapas de su Ciclo propuestas son planear, hacer, verificar y actuar, consideradas como estrategias que ayudan a

constituir un programa de mejora continua considerando constantemente la retroalimentación.

**Definición Operacional:**

El Programa de Gestión de SST está conformado por un grupo de actividades en el proceso continuo, creadas con el objetivo de sostener condiciones de trabajo aptas y avalar el mayor sentir físico-mental y la socialización para los empleados. Esta estrategia ayuda a organizar un sistema de mejora continua usando a la retroalimentación, considerando 4 actividades para lograr dicho objetivo: PLANEAR, HACER, VERIFICAR Y ACTUAR.

Tabla 1  
Operacionalización de la Variable Independiente

Variable	dimensión	Indicador	Ítem	Técnica/ Instrumento
<b>V. Independiente: Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (Deming, E., 2013)</b>	Planear	Nivel de Promoción del Programa de Salud en el Trabajo	¿Conoce Ud. el Programa de Salud en el trabajo de la Organización? ¿Conoce Ud. a los miembros del Comité y Seguridad en el Trabajo?	Encuesta/Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SGS del Perú SAC – Callao.
		Nivel de Cumplimiento de la Norma de SST	Cuando ocurre algún accidente de Trabajo, ¿Sabe Ud., a quien dirigirse? ¿Crees que la institución esté cumpliendo con lo estipulado en la ley de seguridad ocupacional? ¿Sabe Ud. el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación?	
		Índice de pausas durante la jornada	¿Realiza pausas activas durante la Jornada Laboral?	
	Hacer	Índice de Riesgo de Seguridad por cada labor	¿Utiliza Ud. Equipos de Protección Personal en su Área durante su Jornada Laboral? ¿Durante la permanencia en la Institución, alguna vez ha sido incapacitado (a), por accidentes laborales? ¿Tiene que gritar para que lo escuchen?	
		Índice de cercanía de espacios	¿En qué medida cree que su seguridad o salud están en riesgo por la labor que realiza? ¿En qué medida Ud. considera que su lugar de trabajo es seguro?	
		Índice de Participación y capacitaciones	¿Cómo ha sido su participación durante las jornadas de salud ocupacional y seguridad industrial organizadas por la Institución? ¿Se dictan capacitaciones de primeros auxilios y de qué hacer en casos de una emergencia?	
	Actuar	Nivel de reconocimiento del IPER	¿Permanece en posturas dolorosas o fatigantes? ¿Existe un lper y todos conocen de él?	
		Relación Desempeño y PSO	¿Considera Ud., que se debe dar más seguimiento al programa de salud en el trabajo? ¿Crees que el desempeño laboral está vinculado con la creación de un óptimo programa de salud en el trabajo?	

Fuente, elaboración propia.

Tabla 2

*Operacionalización de la Variable Dependiente*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica/ Instrumento
<b>V Dependiente:  Desempeño Laboral (Robbins y Coulter 2014)</b>	Productividad Organizacional	Nivel de iniciativa para mejorar procesos	¿Cuándo Ud. se encuentra realizando sus labores muestra nuevas ideas para mejorar los procesos? ¿Cuándo se habla de cambios de paradigmas, Ud. se muestra asequible al cambio?	Encuesta/Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SGS del Perú SAC – Callao.
		Anticipación a dificultades	¿Es Ud. de las personas que se anticipa a las dificultades? ¿Cuándo se presentan algún inconveniente mientras desarrolla sus labores, tiene gran capacidad para resolver problemas? ¿Considera Ud., que cumple con las tareas que se le encomienda?	
		Nivel de Cumplimiento de tareas	¿Considera que el volumen de trabajo que se le encomienda en la Institución donde labora es adecuado? ¿Cuándo se le encomienda un trabajo con límite de entrega, Ud. lo culmina oportunamente?	
	Eficacia Organizacional	Nivel de Tareas sin errores	¿Considera, Ud. que las labores que realiza, las cumple a cabalidad sin cometer errores en el trabajo? ¿Cuándo en la Institución se proponen nuevas metas, Ud. se involucra para alcanzarlas? ¿Dentro de la Institución donde laboras, se hace uso racional de los recursos?	
		Nivel de Racionalización de Recursos	¿Considera que es Ud. de las personas que no requiere de supervisión frecuente?	
		Nivel de Identificación con los objetivos del equipo de trabajo	¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo? ¿Considera Ud. que se muestra profesional en el trabajo?	
		Nivel de Calidad de trato	¿Se muestra respetuoso y amable en el trato? ¿Considera que es Ud. del tipo de trabajador que planifica sus actividades? ¿Hace uso de indicadores?	
		Nivel de Aplicación de Indicadores	¿Cuándo ocurre algún conflicto dentro de la Institución donde labora, Ud. trata de evitarlos no involucrándose en ellos? ¿Cuándo en la Institución se proponen nuevos objetivos, Ud. se involucra para alcanzarlas?	

*Fuente, elaboración propia.*

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad**

### **Técnicas:**

**Encuesta:** La técnica será la encuesta, con dicha técnica se podrá determinar un vínculo sobre las unidades observadas mediante el cuestionario anteriormente desarrollados. la encuesta se basa en un grupo de preguntas que se basa en un cuestionario que se crean con el objetivo de tener datos sobre las personas (Bernal, 2012).

**Análisis de documentos:** Esta técnica se centra en la revision bibliográfica con el fin de estudiar la información impresa. Fue usado para elaborar la parte teórica de la investigación, con el fin de comparar y llenar la información.

Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez (2013) mencionan que en la etapa exploratoria la investigación básica aumenta, el investigador alcanza el conocimiento cada vez más real sobre el tema investigado.

### **Instrumento**

Se utiizó como instrumento el cuestionario que lo componen un grupo de preguntas creadas para desarrollar la data útil para lograr los objetivos de la tesis; se usó para recolectar información de la unidad de estudio y que forma parte como centro del problema de investigación.

Ñaupas et al. (2013) señalan que dicho instrumento es una forma de la técnica conocido como encuesta el cual trata de implementar un grupo de preguntas, en un documento, que se encuentran vinculados a la hipótesis del estudio y por esa razón a las variables para validar la hipótesis de trabajo.

Se desarrolló la Fiabilidad del Instrumento con el total de encuestados.

Tabla 3  
Análisis de fiabilidad

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
	Válido	10	100.0
Casos	Excluido	0	.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.812	35

#### **Validación y Confiabilidad:**

A su vez según George y Mallery (2016), los indicadores de validez y confiabilidad estadística del instrumento aplicado (alfa de Combrach) son los siguientes:

Tabla 4  
Criterio general para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach

Coeficiente alfa	Resultado
>.9	excelente
>.8	bueno
>.7	aceptable
>.6	cuestionable
>.5	pobre
<.5	inaceptable

Fuente, elaboración propia.

El instrumento fue validado por los siguientes expertos:

- Mg. En Administración de Empresas y Mg. En Liderazgo Internacional, Miltón César Vásquez Tejada DNI: 41476208
- Mg. En Evaluación, prevención y control en contaminación Industrial, María Elena Cieza Calderón.
- Mg. En restauración de ecosistemas por la Universidad Politécnica de Madrid, Jehyni Violeta Ramírez Moreno.

## **2.5. Procedimiento de análisis de datos**

El Tipo de Preguntas que se utilizó, fueron preguntas cerradas permitiendo escoger entre las opciones colocadas. Se realizó la encuesta a 196 personas que trabajan en la empresa SGS del Perú SAC – Callao, de un universo de 400 personas aproximadamente en total, de todas las posiciones, supervisores, coordinadores, jefes, etc.

El modelo de la encuesta que se realizó, es para todas las preguntas de tipo “cerradas”. La encuesta mantiene el formato común que utilizan todos los encuestadores con preguntas sencillas y fáciles de responder.

Después de que el cuestionario se aplicó, se procedió a la digitación de los datos en el SPSS y se realizó el análisis del alfa de Cronbach para cada una de las preguntas tanto de las dimensiones del desempeño laboral con los pasos del programa de SST.

Los resultados obtenidos son una síntesis de lo reflejado por los encuestados. Para el análisis descriptivo de la información recibida mediante la aplicación de los instrumentos, se realizaron las siguientes agrupaciones en las opciones: Excelente, Bueno, Regular, Malo y Pésimo. Esto con el fin de simplificar la exposición de los datos obtenidos en las tablas, sin perder el sentido de las respuestas por parte de los participantes.

## **2.6. Criterios éticos**

A lo largo de la creación de esta investigación se usaron los principios de la ética personalista, para lo que se consideraron los siguientes:

### **Principio de Libertad y responsabilidad**

El ser humano cuenta con independencia para otorgar o no la interposición de él, sin embargo, tiene la responsabilidad de que lo que elija debe estar de acuerdo a lo que él es, ya que la persona tiene un compromiso de respeto, debido a que no se ha hecho a él mismo ni a su dignidad y su valor. Los participantes de la investigación harán uso de su independencia mediante la libertad, tomando el compromiso de lo que elijan con su firma de consentimiento. Mientras que la investigadora se compromete a tomar con responsabilidad la información que tenga de los informantes, sea usado con dichos fines (Velásquez, 2008).

### **Principio de autonomía**

Enuncia la acción de darse normativas para uno mismo sin considerar las influencias del entorno interno ni externo (Velásquez, 2008).

### **Principio de confidencialidad**

Afirmar que la identidad de los participantes será protegida como informantes del estudio (Velásquez, 2008).

## **2.7. Criterios de rigor científico**

### **Transferibilidad y aplicabilidad**

Con los resultados obtenidos se creó información importante para generar bienestar empresarial a través de la transferibilidad. Se dieron detalles sobre el proceso desde el punto donde se realizó el estudio conteniendo a los participantes del estudio.

Con respecto a los datos obtenidos se estableció a través del muestreo teórico, debido a la codificación y análisis de manera inmediata de la data obtenida. Finalmente, se procede a recoger totalmente los datos a través de la recopilación de información necesario e importante medio el cuestionario, observación y documentación.

### **Validación.**

El juicio de expertos será utilizado para validar las herramientas de recolección de información además de la propuesta mediante el aporte práctico. (Villarreal y Landeta, 2010).

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados en Tablas y Figuras.

Tabla 5

*Nivel de la Variable Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	0	0%
Malo	49	25%
Regular	125	64%
Bueno	22	11%
Excelente	0	0%
Totales	196	100%

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta.

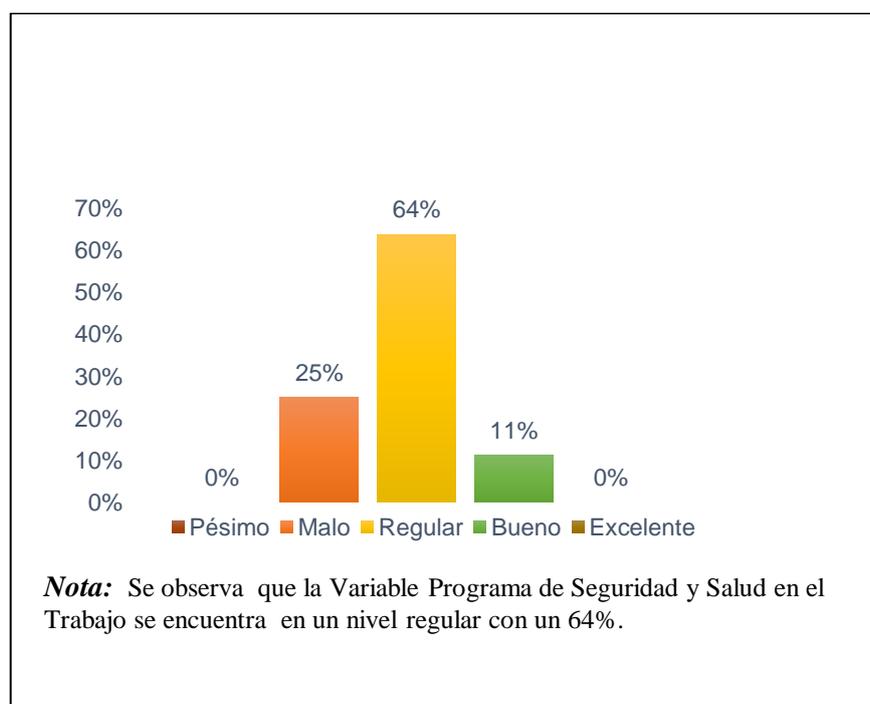


Figura 1. Nivel de la variable programa de seguridad y salud en el trabajo

Tabla 6

*Nivel de la Dimensión Planear*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	0	0%
Malo	47	24%
Regular	124	63%
Bueno	25	13%
Excelente	0	0%
Totales	196	100%

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta.

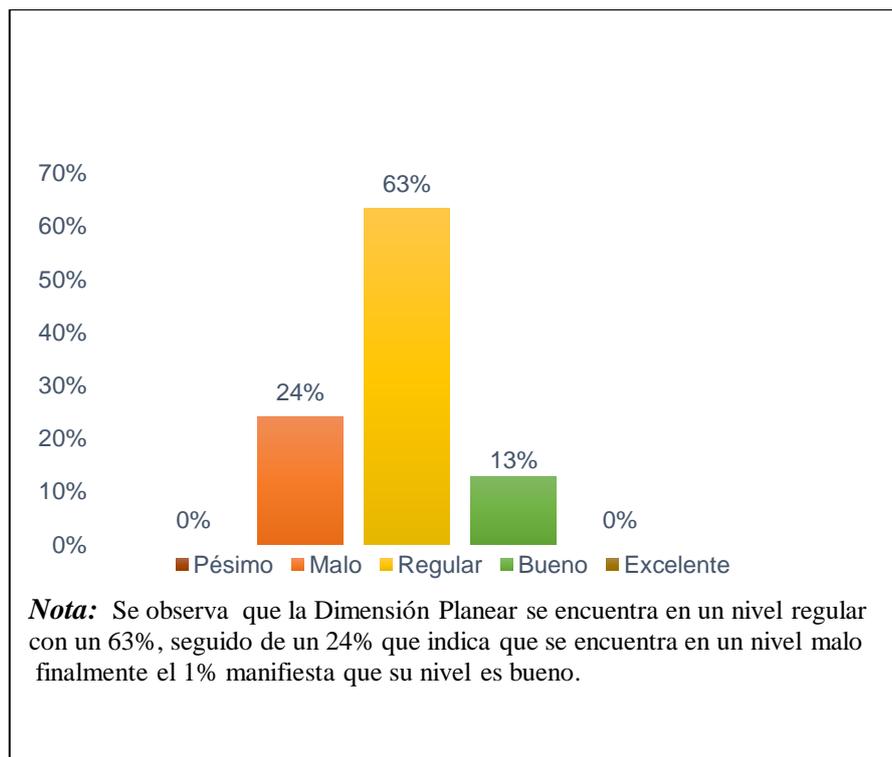


Figura 2. Nivel de la dimensión Planear

Tabla 7

*Nivel de la Dimensión Hacer*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	0	0%
Malo	36	18%
Regular	132	67%
Bueno	28	14%
Excelente	0	0%
Totales	196	100%

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta

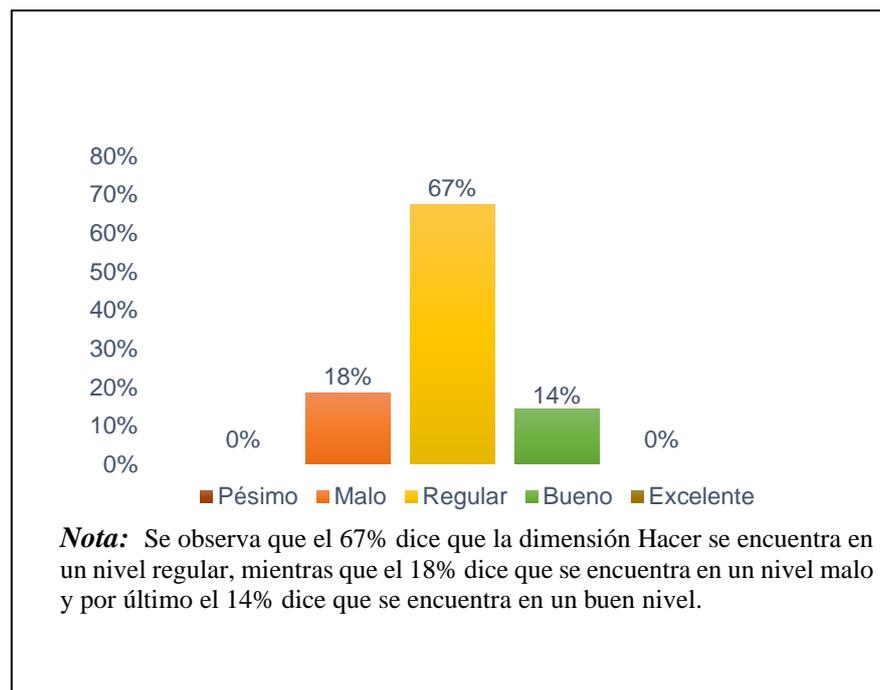


Figura 3. Nivel de la dimensión Hacer

Tabla 7

*Nivel de la Dimensión Verificar*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	0	0%
Malo	54	28%
Regular	142	72%
Bueno	0	0%
Excelente	0	0%
Totales	196	100%

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta.

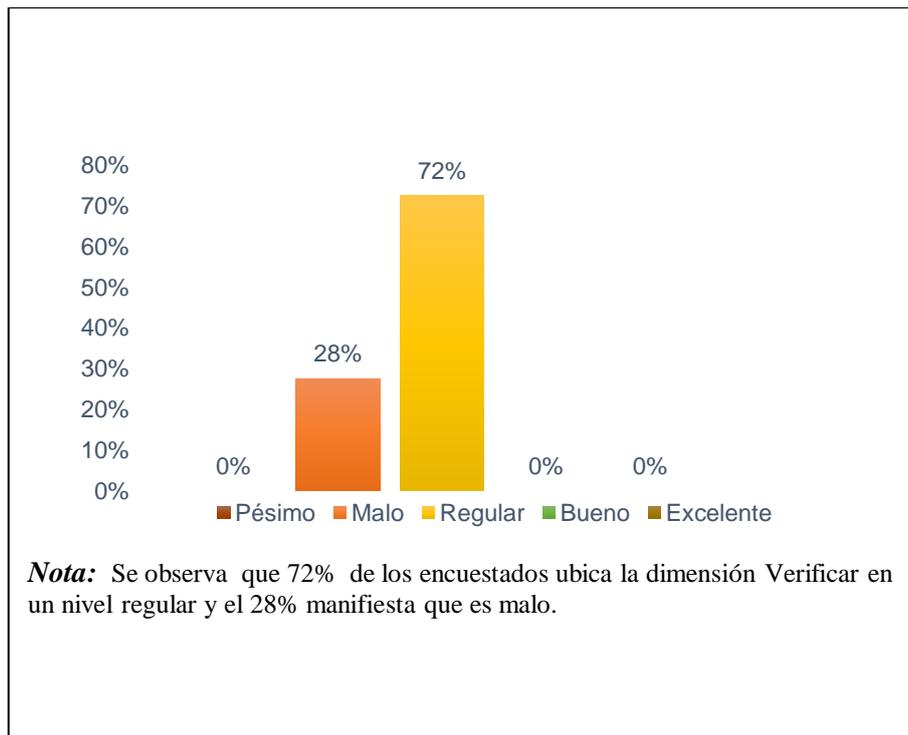


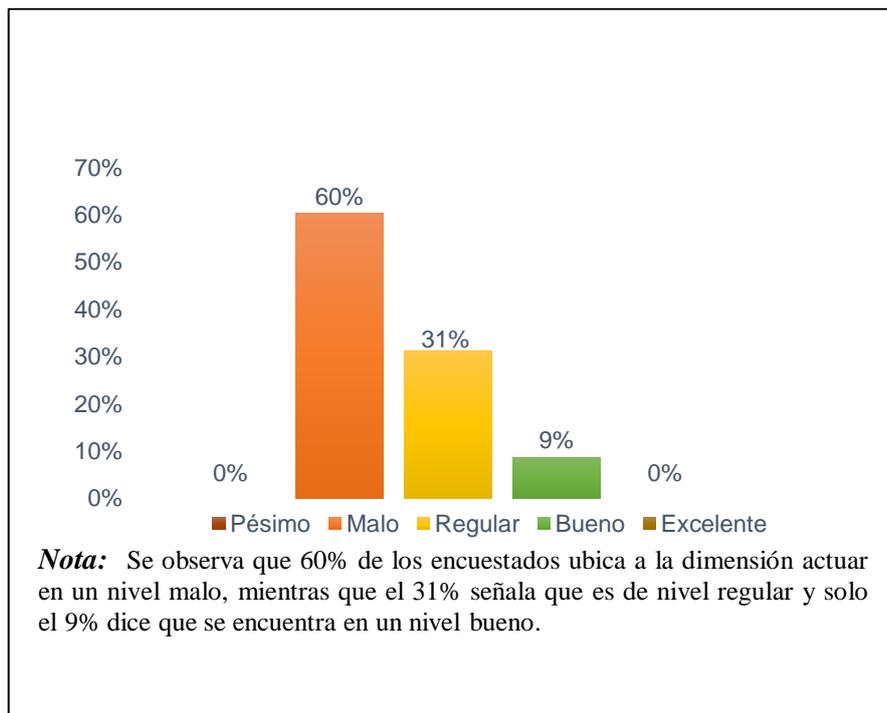
Figura 4. Nivel de la dimensión verificar

Tabla 8

*Nivel de la Dimensión Actuar*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	0	0%
Malo	118	60%
Regular	61	31%
Bueno	17	9%
Excelente	0	0%
Totales	196	100%

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta.



*Figura 5. Nivel de la dimensión Actuar*

Tabla 9

*Nivel de la Variable Dependiente Desempeño Laboral*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	0	0%
Malo	63	32%
Regular	111	57%
Bueno	22	11%
Excelente	0	0%
Totales	196	100%

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta.

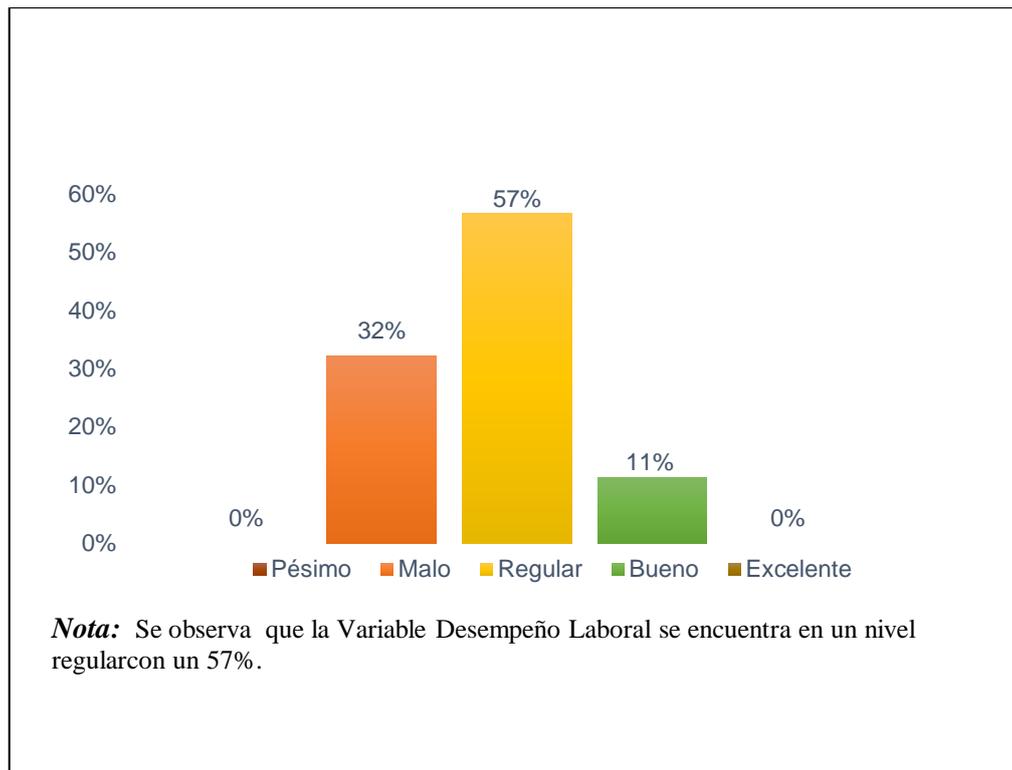


Figura 6. Nivel de la variable desempeño laboral

Tabla 10

*Nivel de la Dimensión Productividad Organizacional*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	0	0%
Malo	5	3%
Regular	129	66%
Bueno	47	24%
Excelente	15	8%
Totales	196	100%

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta.

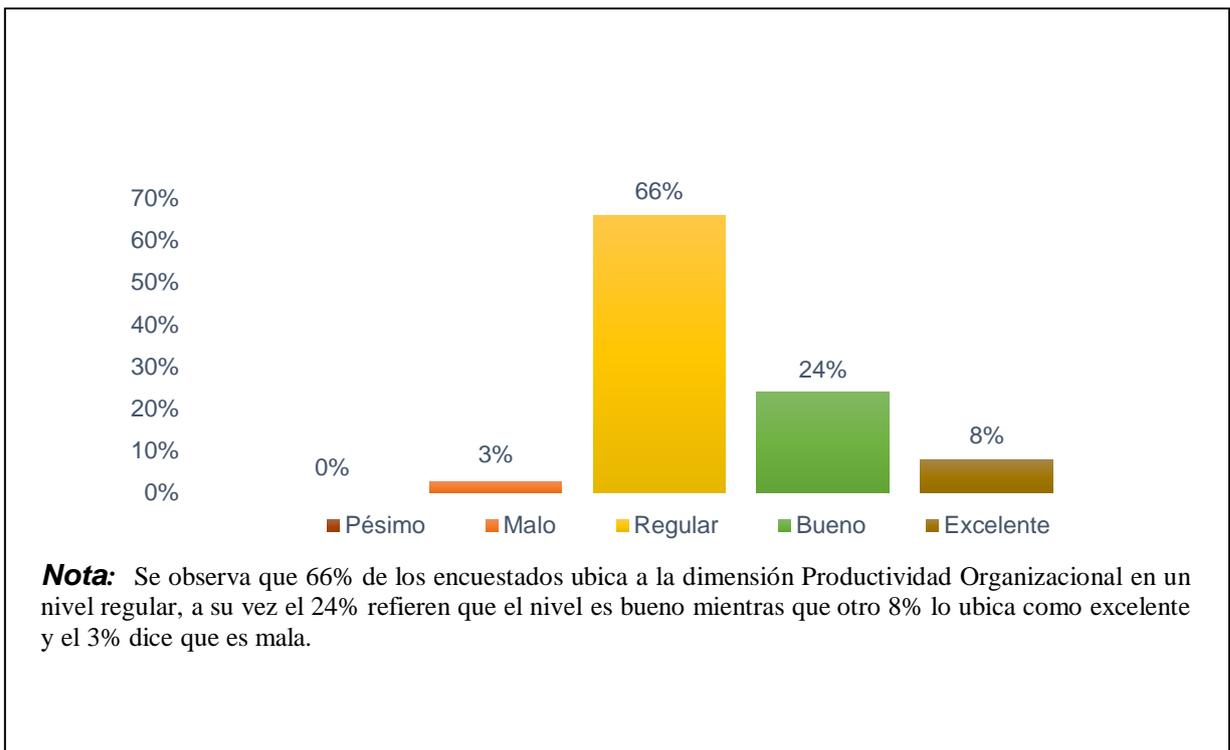


Figura 7. Nivel de la dimensión productividad organizacional

Tabla 11

*Nivel de la Dimensión Eficacia Organizacional*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	129	66%
Bueno	51	26%
Excelente	16	8%
Totales	196	100%

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta.

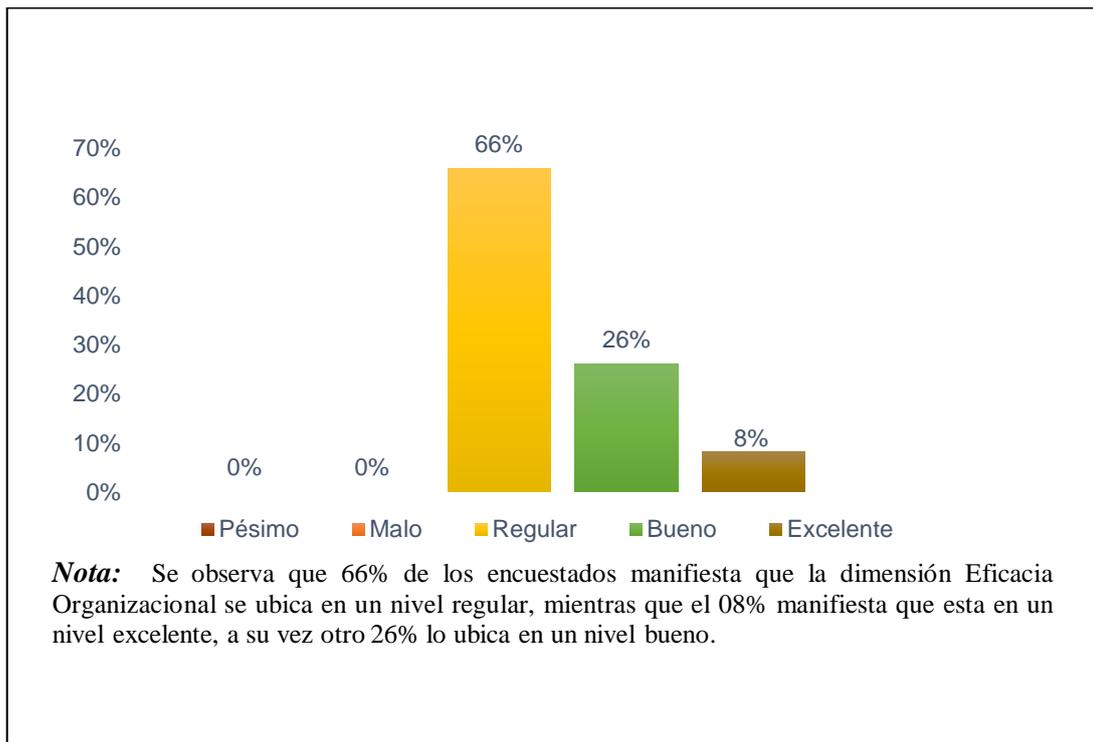


Figura 8. Nivel de la dimensión eficacia organizacional

### **3.2. Discusión de resultados**

El objetivo general de la presente tesis es proponer un programa de SST, para mejorar el desempeño de los trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020.

Se hallaron limitantes para aplicar los instrumentos de recojo de datos, aplicación de encuestas, debido a la coyuntura actual y los atrasos provocados por la pandemia, pero sí se pudo obtener todos los datos útiles para la realización de esta investigación.

En la encuesta se incluyeron ítems relacionados a las variables que permitieron obtener información sobre el tema en estudio, estos fueron validados por tres expertos en el tema: Mg. En Administración de Empresas y Mg. En Liderazgo Internacional, Miltón César Vásquez Tejada, Mg. En Evaluación, prevención y control en contaminación Industrial, María Elena Cieza Calderón, Mg. En restauración de ecosistemas por la Universidad Politécnica de Madrid, Jehyni Violeta Ramírez Moreno.

Con el desarrollo de la aplicación del instrumento validado por los expertos se observa que la dimensión productividad organizacional se encuentra en un nivel regular con 66% de acuerdo con los encuestados, por otro lado, la dimensión eficacia organizacional según las personas encuestadas se encuentra en un nivel regular con 66%. Finalmente, de forma general la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel regular con un 57%, 32% indica que es malo y el 11% dice que es bueno. (Ver Tabla 10). Según Chávez (2017) se puede definir a la SST como las situaciones y elementos que influyen en la comodidad de los colaboradores y toda persona involucrada en el lugar de trabajo. Más que una estrategia para prevenir accidentes o lesiones ayuda en la competitividad de las organizaciones, basado en que los accidentes en el trabajo son resultado de la poca eficiencia de los procesos, de los que lo ejecutan y de la tecnología usada en la empresa que se han vuelto dependiente de su capacidad económica y estructura organizacional. Mientras más acciones se efectúen sobre las causas de las ineficiencias a través del uso de medidas de prevención se ahorrará materia prima y energía además se

evitará la ocurrencia de accidentes laborales. Así, se podrá incrementar la competitividad de la organización y su desempeño.

Se observa que la Variable Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo se halla en un nivel regular con un 64%, además la dimensión planear se encuentra en un nivel regular con 63%, seguido por la dimensión hacer se encuentra con 67% en nivel regular, luego la dimensión verificar se encuentra en nivel regular con 72%, finalmente la dimensión actuar se encuentra en 60% en un nivel regular, hay trabajos en los que es importante atender los riesgos y normalmente, se considera que quienes hacen labores en oficina tienen escasa necesidad de velar por su salud o seguridad en el trabajo, pero hay recomendaciones para atender y optimizar el desempeño en el trabajo de oficinas. La SST es una disciplina cuyo objetivo son las condiciones justas de bienestar para los colaboradores y puedan desarrollar su actividad laboral con dignidad, es por ello que se acopla al ciclo de Deming para aumentar la mejora de la calidad como: disminuir los errores, incrementar la eficacia y dar solución a algún problema, etc. De acuerdo con Deming (2013) dentro de las etapas de su Ciclo propuestas son planear, hacer, verificar y actuar, consideradas como estrategias que ayudan a constituir un programa de mejora continua considerando constantemente la retroalimentación. De igual forma, el autor Sierra (2018) en su investigación "Diseño de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo conforme al estándar OHSAS 18.001 para la sucursal Uriburu de Supermercados Landete" se estructuró un Sistema de Gestión de SST en el que se han desarrollado metas y programas para disminuir y manejar los distintos riesgos identificados. Dicho programa aprueba el uso del ciclo de Deming: conocido como PHVA, el cual incluye a Planear, Hacer, Verificar y Actuar con las acciones de la empresa, para impulsar y consolidar la mejora continua. Como conclusión se sentaron bases para implementar correctamente un Sistema de Gestión de SST que pueda operar sobre los factores culturales, psicológicos y psicosociales que condicionan las actitudes de los trabajadores y las condiciones de trabajo, y, de esta manera, que pueda generar un clima de trabajo saludable y seguro. Este trabajo es relevante ya que, abarca todos los aspectos del SGSST que sean necesarios para garantizar la conformidad al estándar de referencia.

Se observa que ambas variables se encuentran en un nivel regular y que necesitan ser tomadas en cuenta por la empresa con el objetivo de poseer un buen programa de salud en el trabajo que beneficie a los colaboradores y por ende su desempeño laboral aumente.

Los directivos encargados de la organización deben prestar mayor atención a la seguridad y salud en su organización y de esa forma sus colaboradores tengan un buen desempeño laboral y se logren las metas plasmadas por la organización en el año.

### **3.3. Aporte práctico.**

TITULO:

#### **DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN SGS DEL PERÚ SAC**

##### **3.3.1 Datos informativos de la empresa**

Institución: SGS DEL PERÚ SAC – CALLAO

Descripción: SGS es la Société Générale de Surveillance SGS S.A de la mano de sus filiales y empresas conjuntas, proporciona servicios de inspección, verificación, ensayos y certificación, es de origen suizo y es líder mundial en servicios de inspección, verificación, análisis y certificación de productos y servicios con presencia en más de 150 países a nivel mundial.

Durante el año 1986 comienza a operar en Lima con un diminuto grupo de 40 trabajadores. Actualmente, la filial peruana de la empresa es de la más importante, ya que sus acciones en Sudamérica son muy centralizadas y coordinadas.

Actualmente, se encuentra en 28 ciudades del país, con casi 2,000 empleados, dando un alto rango de soluciones a distintos sectores como

medioambiente, agricultura, minería, industrial, pesca, bienes, automotriz y, productos industriales.

### **3.3.2 Justificación**

Mediante el programa realizado en la investigación, se analizó el entorno de la organización mediante la propuesta planteada, evaluando los elementos internos y externos para desarrollar estrategias para la implementación del Programa de gestión de SST.

### **3.3.3 Objetivos**

#### **Objetivo general**

Crear estrategias para implementar el programa de SST en SGS del Perú SAC

#### **Objetivo específico**

- Implementar capacitaciones y charlas motivaciones para disminuir la rotación de personal.
- Optimizar los procesos de gestación y consulta ante emergencia.
- Identificar peligros y evaluar riesgos
- Difundir políticas sobre SST.
- Desarrollar capacidades de la organización para atraer inversores.
- Prevenir la salida del personal con el desarrollo de capacitaciones
- Ejecutar los simulacros programados.
- Realizar inspecciones a los procesos de capacitación.

### **3.3.4 Desarrollo de la propuesta**

#### **PLAN DE CAPACITACIÓN**

Tomando en cuenta que la seguridad tiene que verse como una inversión de importancia, no solo para beneficio de colaboradores, sino además para la familia y su comunidad. Desde la certeza de los mandos medios y mayores, logrando generar un cambio en la cultura hacia la Seguridad Total, si se logra el cambio, se obtendrán beneficios para todos. La empresa contestará por su recurso más importante como su talento humano y consecuentemente se tendrán mejores utilidades, al disminuir los accidentes, los colaboradores de los distintos niveles lo verán desde el punto de visto distinto a la seguridad y mostrarán interés para participar luego con mayor acción.

### **PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES**

Con este programa se prevé necesario para el conocimiento de los trabajadores, debido a que permite mejoras en la seguridad y confianza con el trabajador y de esa forma mejorar sus habilidades que ayuden al empleado poder hacer su trabajo sin retrasos.

### **COMUNICACIÓN Y CONSULTA**

Con este procedimiento, se consideran todas las comunicaciones recepcionados y generadas para manejar la comunicación en SST de igual forma con la participación de los colaboradores de la empresa.

### **MEDICIÓN DE LA COMUNICACIÓN**

La comunicación podrá ser medida mediante encuestas vía on-line, que serán enviadas al personal a través del correo de la institución, con el que cada empleado tendrá, los resultados obtenidos permitirán medir que tan buena es la comunicación tanto interna como externa y si es necesario hacer ajustes o mejorar los procesos.

### 3.3.5 Matriz FODA y Estrategias de solución

Tabla 12  
Matriz FODA

FODA	FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La empresa cuenta con un programa de gestión integrado en todos los procesos.</li> <li>2. Tiene un equipo técnico especializado.</li> <li>3. Capacidad de desarrollo de plataformas automatizadas.</li> <li>4. Las actividades y servicios se encuentran acreditados.</li> <li>5. Capacidad operativa para realización de nuevos servicios</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Constante rotación de personal tanto de los que ingresa como los que se retiran.</li> <li>2. Escasa o poca actualización en conocimientos técnicos para las capacitaciones en todas las sedes.</li> <li>3. Los procesos de supervisión están estandarizados.</li> <li>4. Seguimiento a los nuevos requisitos legales o reglamentos.</li> <li>5. Falta de generación de sinergia comercial en unidades de negocio.</li> <li>6. Los esfuerzos de inversión en tecnología únicamente dirigidos al desarrollo de nuevos productos.</li> </ol>
OPORTUNIDADES (O)	ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN FO	ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN DO
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La apertura de nuevos negocios cercanos a la empresa que le aportan cierta cantidad de clientes.</li> <li>2. Actualmente los competidores se encuentran suspendidas.</li> <li>3. Las entidades reguladoras del sector están exigiendo nuevos aspectos a tener dentro de la empresa como la acreditación.</li> <li>4. Desarrollo de reconocimiento de la marca e imagen organizacional</li> <li>5. Llegada de nuevos inversores especialmente del extranjero en búsqueda de empresas.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Difusión de Políticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>2. Desarrollo de las capacidades de la empresa para atraer inversores.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementación de capacitaciones y charlas motivaciones para disminuir la rotación de personal.</li> <li>2. Mejorar los procedimientos de preparación y respuesta ante emergencia.</li> </ol>
AMENAZAS (A)	ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN FA	ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN DA
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cambios en los requisitos de competencia de personal por parte de las entidades reguladoras.</li> <li>2. Aumento constante de la competencia en el sector.</li> <li>3. Disminución de la demanda de los servicios del sector.</li> <li>4. Competencia ofrece mejores retribuciones salariales generando el retiro de capital humano con talento.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prevenir la salida de personal con el desarrollo de capacitaciones.</li> <li>2. Identificación de peligros y evaluación de riesgos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar inspecciones a los procesos de capacitación.</li> <li>2. Ejecutar los simulacros programados.</li> </ol>

Fuente, elaboración propia.

### 3.3.6 Plan de acción

Tabla 13

*Plan de acción*

PRIOR.	ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN	METAS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	DURACIÓN	INDICADORES	RESPONSABLE
1	Implementar capacitaciones y charlas motivaciones para disminuir la rotación de personal.	Involucrar a los trabajadores con la empresa.	Capacitación al personal que ofrece el servicio	Reuniones con el CSST	1° Trimestre	IPEC	CSST/ GERENCIA
2	Mejorar los procedimientos de preparación y respuesta ante emergencia.	Involucrar a los trabajadores en el proceso sobre la prevención de riesgos laborales.	Seguir los procedimientos del Programa de Gestión de SST.	Reuniones con el CSST Reuniones con el personal	1° Trimestre	IPEC	CSST / GERENCIA
3	Identificación de peligros y evaluación de riesgos	Concientizar al trabajador sobre la prevención de riesgos laborales.	Determinar la documentación que define y sustenta el Programa de Gestión de SST.	Reuniones con el personal	1° Trimestre	IPEC	CSST / GERENCIA
4	Difusión de Políticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	Todo el personal debe conocer la política de SST	Cumplir con la inducción al personal	Reuniones con todo el personal Capacitaciones constantes	1 hora al mes	N° de reuniones realizadas	CSST/ GERENCIA
5	Desarrollo de las capacidades de la empresa para atraer inversores.	Mejorar la imagen empresarial de la organización	Capacitación constante al personal	Reuniones con todo el personal	Trimestre	N° de reuniones realizadas	CSST/GERENCIA
6	Prevenir la salida del personal con el desarrollo de capacitaciones	Disminuir la rotación de personal	Establecer o realizar medidas para la retención de personal	Capacitaciones constantes	Trimestre	N° de capacitaciones	CSST/GERENCIA
7	Ejecutar los simulacros programados.	Saber qué hacer ante emergencias	Simulacros	Simulacros de Sismos Simulacros contra incendios	2 horas/ semana	N° de simulacros al mes	CSST/GERENCIA
8	Realizar inspecciones a los procesos de capacitación.	Hacer seguimiento a los procesos de capacitación	Incrementar las capacidades los trabajadores	Inspecciones	1 hora/ semana	N° de inspecciones al mes	CSST/GERENCIA

*Fuente, elaboración propia.*

**a) Implementar capacitaciones y charlas motivaciones para disminuir la rotación de personal.**

Para el proceso de capacitación se dividirán cuatro etapas:

**Etapas 1:** Diagnóstico de necesidades

En esta etapa se realizará una descripción a detalle de las necesidades de capacitación a ser atendidas. Para este caso nos centraremos en lo que respecta a evitar la fuga de personal. Con las capacitaciones se busca mejorar la eficiencia y eficacia, productividad en el trabajo, enfocado en las carencias del personal.

- Análisis Organizacional: Diagnóstico de toda la organización.
- Análisis de los Recursos Humanos: Para determinar los comportamientos y actitudes de los colaboradores.
- Análisis Estructural de puestos: Para reconocer las habilidades, destrezas y competencias de los colaboradores.
- Análisis de la capacitación: Metas a ser usadas para valorar el programa de capacitación.

**Etapas 2:** Diseño

Consiste en preparar el programa de capacitación luego de diagnosticar la necesidad. Se debe establecer lo siguiente:

- Personal a capacitar
- Método de capacitación
- Asunto de la capacitación
- Identificar al capacitador
- Lugar de capacitación
- Hora de la capacitación
- Objetivos de la capacitación

### **Etapa 3: Implementación**

Consiste en ejecutar y dirigir el programa de capacitación.

- Ejecutar el programa de capacitación de acuerdo al presupuesto y cronograma.
- Elaborar el diagrama de flujo de proceso de capacitación.

### **Etapa 4: Evaluación**

Consiste en revisar los resultados obtenidos con la capacitación. Para esto se considera lo siguiente:

- Monto invertido en el programa de capacitación.
- Calidad y satisfacción del programa.
- Tiempo de realización y ajustes del programa.
- Viabilidad del programa.

#### **Metas:**

Involucrar a los trabajadores con la empresa.

Objetivos:

Capacitación al personal que ofrece el servicio

#### **b) Mejorar los procedimientos de preparación y respuesta ante emergencia.**

Para mejorar los procedimientos de preparación y respuesta ante emergencia se debe considerar lo siguiente:

- Valorar y evaluar cada riesgo: Considerar la exposición de cada trabajador o bien de la empresa.

- Diseñar cada procedimiento para prevenir y controlar todas las amenazas, minimizando su riesgo.
- Asignar recursos necesarios para diseñar e implementar los programas con acciones necesarias.
- Desarrollar acciones factibles para reducir la vulnerabilidad de la organización.
- Hacer simulacros con la participación de todos los colaboradores.
- Crear planes de ayuda mutua frente a las amenazas, identificando recursos para prevenir, preparar y responder ante emergencias en el entorno de la empresa.

**Metas:**

Involucrar a los colaboradores en el proceso sobre la disminuir los riesgos laborales.

**Objetivos:**

Seguir los procedimientos del Programa de Gestión de SST.

**c) Identificación de peligros y evaluación de riesgos**

Se debe definir y adoptar acciones para controlar por cada uno de los riesgos que se identifiquen, para esto la empresa tiene que evaluar y valorar los riesgos de determinar si los controles que ya existen son suficientes o hay que implementar mejoras. Por ende, la evaluación de riesgos se realizará posteriormente a identificar los peligros, que permiten evaluar el grado de estos para que el empleador pueda tomar decisiones correctas sobre el accionar preventivo a realizar.

Como acciones para prevenir y medidas de protección dentro del Programa de Gestión de la SST se realizará a través del siguiente orden por prioridad:

- Quitar los riesgos: Hacer frente y controlar los riesgos cuando se originen, durante la transmisión y con el colaborador.

- Tratar, controlar o aislar los riesgos, tomando acciones técnicas o administrativas.
- Disminuir los riesgos y peligros, considerando los programas de trabajo seguro con acciones de control por parte de la administración.
- Proyectar la sustitución progresivamente y lo más pronto, de los procesos que conlleven peligro por los que producen poco o casi nada de peligro al colaborador.
- Por último, brindar EPP validando que los colaboradores los usen y los mantengan en buenas condiciones.

Metas:

Concientizar al trabajador sobre prevenir los riesgos en el trabajo.

Objetivos:

Determinar la documentación que define y sustenta el Programa de Gestión de SST.

#### **d) Difusión de Políticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El objetivo primordial de la política es evidenciar que la gerencia está comprometida con sus empleados sobre la SST, esto debería incluir los siguientes objetivos:

- Identificar cada peligro, para evaluar y valorar sus riesgos. Estableciendo sus propios controles.
- Resguardar la seguridad y salud de cada empleado.
- Cumplir con la legislación nacional vigente con respecto los riesgos laborales.

Metas:

Todo el personal debe conocer la política de SST

Objetivos:

Cumplir con la Inducción al personal

**e) Desarrollo de las capacidades de la empresa para atraer inversores**

Para que la empresa sea atractiva tiene que brindar información seria y convincente a las expectativas del inversionista. Para eso, la organización debe seguir lo siguiente:

- Demostrar que conoces el mercado, la expansión de la empresa y cuentas con un plan de crecimiento viable.
- Realizar el FODA del negocio y a partir de ese diagnóstico diseñar el plan de crecimiento y rentabilidad.
- Demostrar el valor actual y futuro de la empresa.
- Mostrar la tasa de rendimiento a esperar en un periodo mínimo de tres años.

Meta:

Mejorar la imagen empresarial de la organización

Objetivo:

Capacitación constante al personal

**f) Prevenir la salida del personal con el desarrollo de capacitaciones**

Cuando un trabajador o empleado se siente correctamente capacitado tiene la oportunidad de ofrecer al máximo de su rendimiento.

Con esto se busca adecuar los programas de capacitación para reducir la salida del personal, esto permitirá incluso el ingreso de nuevos trabajadores a la organización.

Para el desarrollo de las capacitaciones se considerará lo siguiente:

- Metas por cumplir
- Motivaciones personales
- Fundamentos del aprendizaje
- Cualidades de los capacitadores

Otro aspecto a tomar en cuenta al momento de desarrollar el programa de capacitación es planear lo que más necesita el personal para que esto no afecte al proceso de la empresa. Durante ese tiempo, la capacitación debe ser ordenado y garantizar que el trabajador está recibiendo lo que realmente necesita o la motivación para seguir trabajando en la empresa.

Meta:

Disminuir la rotación de personal

Objetivo:

Establecer o realizar medidas para la retención de personal

### **g) Ejecutar los simulacros programados**

Los simulacros son emergencias ficticias en las que los trabajadores y supervisores del programa participan. Para cada persona las intervenciones tendrán que ser oportunas. Los simulacros pueden ser sorpresa o programados. Con ambos se puede evaluar cada aspecto del programa, contando con la participación de cada miembro en el Programa (global) como aspectos específicos, asociados sólo a actividades o grupos concretos.

Para la ejecución de los simulacros, se considerará lo siguiente:

- Conocer los riesgos a los que se está expuesto.
- Plantear situaciones ficticias.
- Garantizar la participación del personal.
- Calcular el tiempo y duración.
- Brindar la información a los participantes.
- Emitir los informes necesarios con las deficiencias detectadas.

Metas:

Saber qué hacer ante emergencias

Objetivos:

Simulacros

#### **h) Realizar inspecciones a los procesos de capacitación**

La inspección se realiza a través de la observación, esta herramienta sirve para identificar situaciones adversas durante la capacitación, con el objetivo de plantear mejoras y limitar los riesgos.

- Realizar la programación del objetivo de la inspección, en este caso el proceso de capacitación.
- La planificación previa, estará a cargo de la persona a realiza la inspección.
- Con la ejecución de la inspección, se comparan los procedimientos, aplicando controles y verificar que tanto se cumple con el proceso de capacitación.
- Finalizando el proceso, se elaborará un informe detallando acciones correctivas y correcciones.
- Efectuar el seguimiento de las acciones correctivas implementadas.

Metas:

Hacer seguimiento a los procesos de capacitación

Objetivos:

Incrementar las capacidades los trabajadores

### 3.3.7 Presupuesto de la propuesta

Tabla 14

*Propuesta económica*

<b>PRIOR.</b>	<b>ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN</b>	<b>PRESUPUESTO DE LA ACTIVIDAD</b>
1	Implementar capacitaciones y charlas motivaciones para disminuir la rotación de personal.	1000.00
2	Mejorar los procedimientos de preparación y respuesta ante emergencia.	500.00
3	Identificación de peligros y evaluación de riesgos	1000.00
4	Difusión de Políticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	500.00
5	Desarrollo de las capacidades de la empresa para atraer inversores.	1000.00
6	Prevenir la salida del personal con el desarrollo de capacitaciones	2000.00
7	Ejecutar los simulacros programados.	500.00
8	Realizar inspecciones a los procesos de capacitación.	800.00
<b>TOTAL:</b>		<b>S/ 7300.00</b>

### 3.3.8 Cronograma del plan de acción

Tabla 15  
Gantt operativo

ESTRATEGIA	AGO- 2019	SET- 2019	OCT- 2019	NOV- 2019	DIC- 2019	ENE- 2020	FEB- 2020	MAR- 2020	ABR- 2020	MAY- 2020	JUN- 2020	JUL- 2020
Implementar capacitaciones y charlas motivaciones para disminuir la rotación de personal.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Mejorar los procedimientos de preparación y respuesta ante emergencia.				X	X	X						
Identificación de peligros y evaluación de riesgos	X	X	X									
Difusión de Políticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo		X	X	X								
Desarrollo de las capacidades de la empresa para atraer inversores.										X	X	X
Prevenir la salida del personal con el desarrollo de capacitaciones	X	X	X									
Ejecutar los simulacros programados.			X			X			X			
Realizar inspecciones a los procesos de capacitación.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

### **3.3.9 PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **SEGÚN LA DIMENSIÓN PLANEAR**

Como elemento importante del sistema, la dirección desarrolla y expresa la política del Comité de seguridad, salud y medio ambiente de la empresa, valiéndose del cumplimiento de los requerimientos normativos. De igual forma se encuentra documentada y se implementa en cada nivel de la empresa además debe ser revisado anualmente.

#### **I. MARCO GENERAL DEL PROGRAMA**

##### **Visión**

Hacer que las acciones de SGS se efectúen en un buen espacio de trabajo evitando dañar a los trabajadores y al entorno.

##### **Misión**

Usar beneficiosamente los más destacados instrumentos de administración en seguridad, salud, y medio ambiente.

##### **Política de Calidad, Seguridad Ocupacional y de Medio Ambiente**

La empresa se creó en 1986, forma parte del grupo SGS, líder global en ofrecer servicios de inspección y certificación de las distintas áreas de la empresa.

##### **Es Nuestra Política**

- Ofrecer un buen entorno de trabajo, ambientes y equipos aptos juntamente con la capacitación que brinde a los trabajadores los conocimientos útiles para realizar las tareas delegadas.
- Certificar que la realización de nuestras prestaciones proteja al ambiente.
- Cumplir o sobrepasar lo que los clientes esperan, mediante la aplicación de los fundamentos de la calidad mostrados en cada nivel

de proceso de prestación del servicio, que se encuentran guiados por los fundamentos del Código de Integridad y Conducta Profesional.

- Promocionar el programa de salud en el trabajo.
- Cumplir con las normas planteadas en el programa de seguridad y salud en el trabajo.

Estamos Comprometidos a

- Prever incidentes, y enfermedades en el trabajo de los distintos Stakeholders y todo aquel que se encuentre bajo nuestra tutela.
- Efectuar un uso razonado de los elementos propios, de igual forma evitar y disminuir los elementos culpables del problema ambiental.
- Hacer mejoras regularmente sobre la eficacia del CSSMA y el desenvolvimiento en cada parte, estableciendo metas sobre la mejora considerados como necesarios.
- Comunicar la Política CSSMA a cada parte de la empresa, para incrementar el compromiso de cada trabajador.

## **II. OBJETIVOS**

Objetivo General

- Efectuar acciones específicas sobre cumplir con la disminución constante de los Accidentes del Trabajo, Medio Ambientales y Enfermedades en la organización en el año 2020.

Tabla 16  
Objetivos específicos SSMA

N°	Política relacionada al objetivo	Objetivo	Indicador	Fórmula	Meta 2020		
1			Índice de Accidentes registrable	$\text{N}^\circ \text{ Accidentes registrables} / \text{Total HH} * 1000000$	Reducción 25% vs 2020		
2			Índice de accidentes automovilísticos	$(\text{N}^\circ \text{ Accidentes automovilísticos} / \text{Total KM recorridos}) * 1000000$	Reducción 25% vs 2020		
3			% de hallazgos cerrados en inspecciones	$(\text{N}^\circ \text{ hallazgos totales} - \text{N}^\circ \text{ hallazgos abiertos} / \text{N}^\circ \text{ hallazgos totales}) * 100$	>=85%		
4	Prevenir incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades ocupacionales de nuestros colaboradores, clientes, proveedores, visitantes, vecinos y todos los que se encuentren bajo nuestra responsabilidad	Prevenir incidentes, lesiones, dolencias y accidentes laborales	Capacitación y concientización en SSMA	$\text{N}^\circ \text{ de horas capacitadas} / \text{año (deben incluir 04 cursos SSO)}$	>=15		
5			Numero de reportes cristal por colaborador (actos o condiciones)	$(\text{N}^\circ \text{ reportes CRYSTAL en CRYSTAL por empleado al año.})$	>12		
6			Visitas de Liderazgo	$\text{Número de Visitas de Liderazgo reportados en el OI Lead avisar Solo MD/MD-1/MD-2}$	>9		
7			Liderazgo en campañas SSMA	$\text{Dashboard en verde para cada uno de los Gerente de las unidades de negocio.}$	=100%		
8			% de observaciones cerradas de monitoreos ocupacionales	$(\text{N}^\circ \text{ Observaciones totales} - \text{N}^\circ \text{ Observaciones cerrados} / \text{N}^\circ \text{ Observaciones totales}) * 100$	90%		
9			Prevenir las enfermedades ocupacionales del personal de SGS	Reducción de ausentismo laboral relacionado a la ocupación	$(\text{Días ausencia 2020} - \text{Días ausencia 2020} / \text{Días ausencia 2020}) * 100$ Reducción 25% vs 2020	Reducción 25% vs 2020	
10			Prevenir la contaminación de	Realizar un reporte ambiental	% de hallazgos cerrados	$\text{N}^\circ \text{ reporte ambiental} * 100 / \text{reportes totales ambientales} > 1$	>1
11			nuestro Medio Ambiente	Promover actividades/proyectos de sostenibilidad ambiental	N° proyectos/actividades ambientales	$\text{N}^\circ \text{ proyectos/actividades ambientales} / \text{anual}$	>=2

### III. ORGANIZACIÓN SSMA

El personal de SSMA Orgánicamente pertenece al área de OI (Operational Integrity); quien reporta directamente a la Gerencia General.

Para la ejecución adecuada del Programa SSMA 2020 se necesita contar con documentos validados sobre SST en el país, de igual forma a los que crea la compañía.

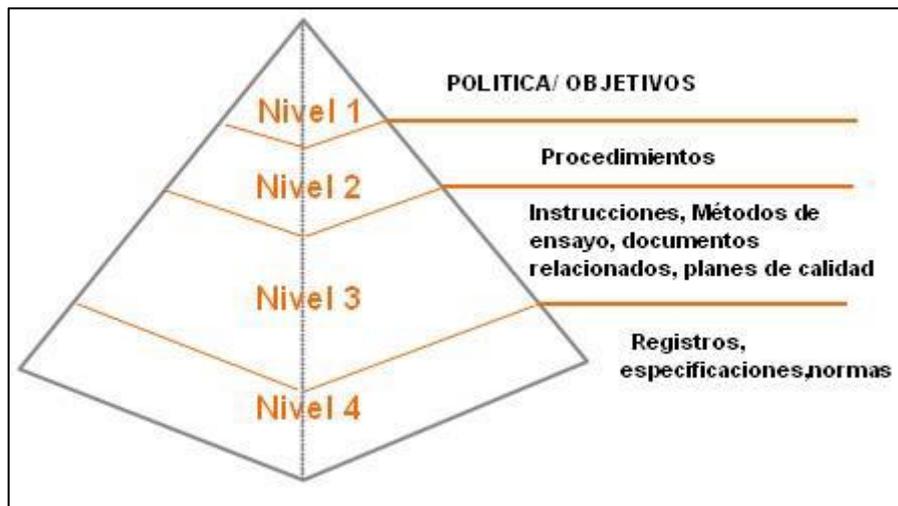


Figura 9. Niveles organizativos

#### SEGÚN LA DIMENSIÓN HACER

##### Manual SSMA

##### i. LIDERAZGO Y COMPROMISO DIRECTIVO

##### Objetivo

- Planificar y dar orientaciones sobre acciones de prevención y corrección entre los encargados para efectuar mejoras al programa.

##### De la Alta Dirección

- El Gerente General de SGS del Perú S.A.C. será el líder y encargado de efectuar el programa de SST
- Los gerentes de cada área se encuentran comprometidos con mejorar el Programa de SST en lo que respecta a sus áreas.

- Comité de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente
- Esta reunión será presidida por el Gerente, Gerentes, jefes de Área o la autoridad máxima que fuese asignado según sea el lugar con participación de los representantes de trabajadores, será necesario la participación de un profesional SSMA o quien haga el rol, serán también convocados la supervisión correspondiente y de invitados especiales según la agenda a tratar.

## **EVALUACION DE RESULTADOS**

El Comité SST calculará el progreso mensualmente para ejecutar el programa de SST.

El área de Seguridad y coordinadores de calidad, serán los encargados de medir las tareas según el área.

Por esto se tomarán los siguientes elementos:

- Progresos en el avance del programa de SST
- Indicadores de frecuencia y de accidentes
- Cantidad de inspecciones proyectadas
- Cantidad de capacitaciones
- Nivel de cumplimiento de levantas las observaciones señaladas.

## **REVISIÓN DEL SISTEMA SST POR LA DIRECCIÓN**

La gerencia se encargará de cumplir con el programa de SST. Se incluirán las estadísticas, y los resultados de la evaluación con otros índices de desenvolvimiento. Se realizarán acciones en el caso se den recomendaciones.

Periodicidad: Anualmente

## **ESTADISTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD**

### Objetivo

Calcular los efectos de los accidentes a través del cálculo de indicadores, basados en frecuencia, con el objetivo de efectuar acciones para moderar el desempeño

### Indicadores de Gestión

Se calculará básicamente los siguientes indicadores:

- Índice de accidentabilidad.
- Índice de Riesgo de Seguridad por cada labor
- Índice de cercanía de espacios

En cada lugar donde se encuentre SGS se calculará sus respectivos indicadores, utilizando la data de la cantidad de trabajadores afectados y las horas hombre suministradas mensualmente por el Recursos Humanos

Frecuencia: Mensual.

### Análisis de Tendencias

Se reconocerán las propensiones que se repiten de lo expuesto a perdido, la evaluación de los riesgos y los controles incorrectos.

Periodicidad: Cada 6 meses.

## ii. PROMOCION

### Objetivo

Motivar a los trabajadores usando distintas herramientas sobre la comunicación, con el fin de prestar atención a los problemas de las áreas de la empresa.

Señalización: Confección, Mantenimiento y Exposición de Carteles

- Se colocarán señas de acuerdo a lo que solicite el cliente y en cumplimiento de las normativas nacionales con respecto a las leyes de las minas.

Periodicidad: Cada mes

### **Publicación de Artículos**

- La Supervisión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente preparará artículos de seguridad, salud y medio ambiente a ser colocados en la revista de la empresa para ser entregada a cada miembro de la organización.

Periodicidad: Cada tres meses

### **Difusión de Estadísticas de Seguridad**

Los resultados sobre la SST serán publicados en los medios de comunicación como publicidad puesta en cada área de trabajo con dicho objetivo.

Periodicidad: cada mes

## **SEGÚN LA DIMENSIÓN VERIFICAR**

### **I. ACTIVIDADES NO PORCENTUALES**

#### **Control de Trabajos Especiales o Críticos**

- Trabajados que, debido a su tamaño, ya sea por el recurso humano o material a usarse, podrían aumentar el peligro, por eso, desde la perspectiva de la seguridad necesitan de un mejor control.

- Anteriormente estos trabajos, los supervisores/encargados darán a los empleados clases sobre seguridad, estos son: trabajos en alta tensión, trabajos en pequeños espacios, en lugares inhóspitos etc.

### **Control de Trabajos de Sub Contratistas**

- Los supervisores de las áreas en las que se ejecuta trabajos por personal de empresas contratistas, controlarán regularmente estos trabajos.

### **Identificación/Actualización de Normas Legales**

- Constantemente, la Supervisión de SST hallará la normativa legal de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, que serán aplicadas a nuestras actividades.
- Cuan sean identificadas se realizará el análisis de la norma respectiva, la cual será difundida a cada encargado de área que haya sido aplicado.

## **II. PROGRAMA ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD**

### **a. Identificación de Peligros/Aspectos y Evaluación de Riesgos SST**

#### **Objetivo**

Como parte del sistema de SST se aplicarán a cada acción tomada como seguridad y salud en el que se incluya a los trabajadores propios y contratados por la empresa.

#### **Aplicación**

- Todos los trabajadores que cumplan funciones dentro de las actividades de SGS del Perú S.A.C incluye contratistas.

- El riesgo será evaluado de acuerdo a lo siguiente: Severidad, Probabilidad y Exposición, a través de la matriz para evaluar peligros.
- b. Análisis Preliminar De Riesgos (APR)
- Será efectuado por todos los trabajadores que realizan acciones operacionales con posibles riesgos.
- c. Programa de Capacitación

#### Objetivos

- Desarrollar el programa de capacitación para todos los trabajadores de SGS del Perú S.A.C.
- Aplicación
- Este programa incluye a todas las personas que cumplen funciones sobre las actividades de SGS del Perú S.A.C además de los contratistas.

#### Estructura

El Programa nació considerando estos elementos:

- Inducción al personal nuevo y visitantes
- Charla Diaria de SSMA
- Capacitación de Riesgos Críticos (Trabajos en altura, espacios confinados, bloqueo etc.)
- Planes de emergencia
- Comportamiento Seguro
- Formación de auditores internos SSMA.
- Otros.

#### **Inducción del Personal Nuevo y Visitante**

- Inducción al personal contratista nuevo. De alcance al personal contratista. Tiene una duración de 3 horas

- Inducción al personal visitante. De alcance a proveedores y visitantes, los que serán acompañados por personal de SGS del Perú S.A.C. durante el tiempo de permanencia en las instalaciones. Tiene duración de 15 minutos.

#### **Charla Diaria de SSMA**

- Son responsables de ejecutarlo los supervisores o todo aquel que lidera a un conjunto de empleados.

Frecuencia: Diariamente

#### **Capacitación de Riesgos Críticos SSMA**

Certificarse que los trabajadores involucrados en las acciones de RC sepan cómo efectuar una actividad de forma correcta. Por ende, se identifica a quienes se va a capacitar y de igual forma las horas de entrenamiento.

Frecuencia: Mensual

#### **Formación de auditores internos de SSMA**

El aseguramiento de implementación del sistema está fundamentado en el cumplimiento por lo tanto debemos de medirlo con un personal entrenado para estos fines por lo tanto se debe de contar auditores internos elegidos por áreas y especialidades.

Frecuencia: Anual

#### **d. Programa de Inspecciones**

## Objetivo

- Desarrollar el programa para cada instalación y equipo usado por SGS del Perú, en el que las acciones y servicio elaborados cuenten con un potencial de peligro sobre la salud y seguridad.

## Aplicación

- Se aplicarán a cada instalación y función de SGS del Perú S.A.C.

## Estructura del Programa

- El Programa de Inspecciones planeadas se desenvolverá en los próximos capítulos sobre la prevención y control con frecuencias de acuerdo al cronograma.
  - ✓ Inspecciones sobre la infraestructura.
  - ✓ Inspecciones al líder
  - ✓ Inspección de Comité Central SSMA
  - ✓ Inspecciones según exigencia de los clientes

Dirigidos a reconocer ya sean los actos o situaciones de inseguridad. Teniendo que programarse según su periodicidad con respecto al peligro hallado en las áreas.

Las inspecciones serán programadas por el área de seguridad mientras que el comité de seguridad y la dirección se encargarán de analizar el logro de las acciones de corrección.

## **e. Programa de la Gestión de Incidentes**

### Objetivos

Desarrollar los procesos para analizar y registrar potenciales accidentes con el objetivo de instaurar actividades para evitar que se repita.

### Aplicación

- Puede ser aplicado a todas las actividades que involucren al SGS y sus contratistas.

### Estructura

El Programa de Gestión de incidentes, se desarrollará dentro de los siguientes capítulos básicos:

- Comunicación de Incidentes/ Accidentes
- Análisis de Incidentes/ Accidentes
- Reunión de Aprendizaje
- Análisis de Consecuencias
- Registro y Control de Acciones Correctivas de Incidentes / Accidentes

### **Comunicación de Incidentes/ Accidentes**

- El jefe más cercano del área dará información rápidamente (ya sea por teléfono o radio) y de manera formal al supervisor de SST. Para analizar los posibles accidentes tiene que efectuarse por el encargado del área.

### **Análisis de Incidentes/ Accidentes**

- Analizar los posibles accidentes a ser efectuados por el grupo a cargo de la investigación de acuerdo a lo que señale el proceso.
- El informe sobre algún hecho como accidente tiene que ser concluido y publicado por el encargado de analizar las fechas planteadas.

Frecuencia: Según ocurrencia

### **Reunión de Aprendizaje**

La conformarán el supervisor del SST y el personal encargado de cada área en momentos idénticos a los accidentes o casi accidentes de SGS.

Frecuencia: De acuerdo con ocurrencia.

### **Análisis de Consecuencias**

Finalizando la investigación y de la concurrencia de momentos importantes señalados por el supervisor de SST, el encargado solicitará una reunión para valorar y aplicar los efectos que merecen. Estas se presentarán en reunión de comité

Frecuencia: Según la ocurrencia

### **Registro y Control de las Acciones Correctivas de Incidentes / Accidentes**

El Supervisor SSMA de la Unidad realizará el Equipo escogido por la Gerencia General encargado de reconocer en el área eventos parecidos a posibilidades de accidente o casi accidentes, previniendo repetir momentos con partes casi iguales o eliminar las consecuencias

Frecuencia: Mensual.

#### **f. Trabajos de Alto Riesgo**

- Trabajos en Espacios Confinados

Toda actividad que involucre el ingreso a espacios considerados como Espacios confinados será previa capacitación y elaboración de un permiso de trabajo y el cumplimiento de las exigencias del cliente.

- Trabajos En Altura

SGS considera a toda actividad por encima de 1.80 m. trabajo en altura, debiendo cumplirse con las medidas de prevención para desarrollar esta actividad y la elaboración de un permiso de trabajo y cumplimiento de las exigencias del cliente.

#### **g. Equipo de Protección Personal (EPP)**

Se seguirá promoviendo el uso de EPP con patrones tanto locales como del exterior, con respecto a las funciones laborales de cada trabajador obligatoriamente.

Se efectuarán capacitaciones sobre la manutención de los EPP tales como lentes o respiradores, efectuándose cada mes la revisión de las condiciones en las que se encuentra el EPP.

#### **h. Salud Ocupacional**

Coordinando con el Área de Bienestar Social, se realizan:

Programas de vigilancia médica. Evaluaciones previamente a los controles de los trabajadores.

Programas de Salud Ocupacionales.

#### **i. Reconocimientos**

Con este programa se trata de reconocer a los trabajadores sobre el logro de los requisitos actuales del SST, mediante la distinción de su trabajo en la valoración sobre el desenvolvimiento correspondiente.

#### **j. Procedimientos Escritos de Trabajo Seguro (PETS).**

Los procesos funcionales son estudiados y valorados desde la perspectiva del SST tomando en cuenta el accionar de mayor importancia a ser valorado y por ende realizar las acciones de prevención sobre cada una.

#### **k. Permisos de Trabajo**

Cada acción tomada como de alto riesgo tal como ejemplo: espacios pequeños, excavaciones, labores en altura, etc. tienen que valorarse y autorizarse para ser ejecutadas por un documento escrito llamado permiso de trabajo. Se tomarán en cuenta acciones no rutinarias o sin procedimientos.

#### **l. Control de Sustancias Químicas Peligrosas (SQP)**

Cada acción lleva a laborar con elementos químicos de alto peligro y cumplir con los procedimientos plasmados en la hoja de seguridad MSDS.

#### **m. Manejo de Residuos**

Lo vinculado al manejo de residuos tiene que efectuarse de acuerdo a lo colocado en los procesos de manejo de residuos, exigiendo rigor en su cumplimiento.

#### **n. Planes de Emergencia**

##### **Objetivo**

- Planificar y coordinar las acciones de prevención y corrección sobre las dependencias administrativas que ayuden a mejorar el progreso del programa

- Permanente inspección a los sistemas y materiales contra incendio y de rescate.
- Validar que los instrumentos contra incendios cumplan con los requerimientos mínimos
- Capacitación a los encargados de la brigada.

### **Control de Materiales Peligrosos**

Considerando la programación anual se realizarán inspecciones acerca el control de materiales peligrosos en donde se almacenan los materiales.

### **Simulacros de Seguridad y Medio Ambiente**

Considerando al programa anual, para llevar a cabo los simulacros se tiene que coordinar con las jefaturas de cada área con el objetivo de mantenerlos listos sabiendo los riesgos de sus funciones.

- Incendio y/o Explosiones
- Trabajos en Altura, Espacio Confinado (Rescate)
- Excavaciones. (Rescate).
- Gases Presurizados.
- Metal Liquido
- Simulacros en Pozas.
- Accidentes durante el Transporte de Sustancia Químicas Peligrosas.

### **Simulacro de Evacuación**

Se efectuarán dos simulacros sobre evacuación incluyendo a todos los trabajadores al mismo tiempo que los simulacros nacionales.

## **o. Programa de Auditorías Internas**

### Objetivo

- Definir los programas de auditoria para cada instalación, equipos o herramientas de la empresa, donde las acciones conlleven a riesgos sobre la salud y seguridad.

### Aplicación

- Se aplicarán a cada instalación y acción de la empresa.

3.3.10 IPERC Dimensión actuar

Tabla 17

IPERC

EUCENCIA	ÁREA	ACTIVIDAD	PELIGRO	RIESGO	CONSECUENCIA	SSO	INCIDENCIA	TEMPORALIDAD	EVLUACIÓN DEL PERFIL DE RIESGO/IMPACTO				Situación	RESUMEN SSO	
									Grav	Prob	Exp	Mit		Tot al Pu ro SSO	Riesgo aceptable
														SSO	SSO
1	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Incorrecta forma de abrir la puerta	Golpear contra /Golpearse	Daño a la persona	Se	D	A	16	8	3	25%	N	384	288
2	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Alfombras en mal estado	Caída en el mismo nivel	Daño a la persona	Se	D	A	16	8	3	25%	N	384	288
3	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Tránsito de vehículos	Atropello	Daño a la persona	Se	D	A	16	8	3	25%	N	384	288
4	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Tránsito de vehículos	Atropello	Daño a la persona	Se	D	A	32	4	2	25%	N	256	192
5	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Actividades planificadas	no Ansiedad, mal humor, dolor de cabeza, cuello, espalda, tensión muscular	Estrés	Sa	D	A	16	4	4	25%	N	256	192
6	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Área de trabajo reducido	Generación de malos olores, que ocasionan dolor de cabeza y molestia en los trabajadores	Daño a la salud	Sa	D	A	8	4	2	25%	N	64	48
7	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Incorrecta forma de abrir la puerta Corrediza del armario	Golpes en los dedos por el cierre de las puertas del gabinete	Daño a la persona	Se	D	A	8	4	2	25%	N	64	48

8	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Pisos mojados/Escaleras en mal estado	Caída en el mismo nivel/Caída desde un nivel diferente/Resbalarse	Contusión/Esguince/Fractura	Se	D	A	16	4	3	25%	N	192	144
9	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Posturas ergonómicas incorrectas	lesiones o trastornos graves.	Lumbalgias escoliosis	Se	D	F	8	4	5	25%	N	160	120
10	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Animales ponzoñosos	Picaduras/Mordeduras	Daño a la persona	Se	D	F	8	4	5	25%	N	160	120
11	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Uso excesivo del computador	Cansancio de la vista	Estrés	Sa	D	A	4	4	5	25%	A	80	60
12	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Materiales cortantes/perforantes	Contacto con	Corte	Se	D	A	8	2	5	25%	A	80	60
13	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Uso incorrecto de la enmicadora	Incendio	Daños materiales	Se	D	A	8	8	4	25%		256	192
14	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Cables expuestos eléctricos	Contacto con	Electrocución	Sa	D	A	16	2	2	25%	N	64	48
15	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Desastres Naturales	Derrumbes/Inundación	Daño a la persona	Se	I	A	64	2	3	25%	E	384	288

16	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Iluminación deficiente	Caída de objetos	Daño a la persona	Se	D	A	4	2	5	25%	N	40	30
17	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Personal hostil	Ansiedad, mal humor, dolor de cabeza, cuello, espalda, tensión muscular	Estrés	Sa	D	A	8	4	4	25%	N	128	96
18	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Personal femenino en gestación	Contacto con/Caída a diferente nivel, posiciones Ergonómicas	Daños a la salud de la madre y el bebé	Sa	D	F	16	8	4	25%	N	512	384
19	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Jornada de trabajo prolongadas	Ansiedad, mal humor, dolor de cabeza, cuello, espalda, tensión muscular	Estrés	Sa	D	A	8	16	4	25%	N	512	384
20	BACK OFFICE	Trabajo oficina	de Cajas y materiales en el piso	Caída al mismo nivel	Contusión/Esguince/Fractura	Se	D	A	16	4	3	25%	N	192	144

Finalmente, tal y como se mencionaba en la discusión de resultados, ambas variables, tanto Desempeño Laboral, como Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo se encontraban en niveles regulares y, por tanto, necesitan ser tomadas en cuenta por la empresa con el objetivo de beneficiar a sus colaboradores y por ende sus desempeños laborales aumenten, por lo que la propuesta mencionada en esta investigación se relaciona, según las dimensiones del desempeño laboral y la propuesta de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo tal y como se menciona a continuación:

Tabla 18

*Relación de los resultados por dimensiones del Desempeño Laboral y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Dimensiones del Desempeño Laboral de los colaboradores de SGS del Perú SAC	Actividad del Programa de SST	Objetivo asociado a la mejora del Desempeño Laboral
PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL	Identificación de Peligros/Aspectos y Evaluación de Riesgos SST	Esta actividad permitirá tomar acciones en cuanto a peligros y riesgos asociados a las operaciones llevadas a cabo en la compañía, por lo que logrará mejorar la productividad de los colaboradores.
	Análisis Preliminar De Riesgos (APR)	Esta actividad será de mucha utilidad pues en la detección y localización de riesgos logrando preservar la integridad de los colaboradores haciéndolos más productivos.
	Programa de Capacitación	Esta actividad logrará instruir de conocimientos afines a las funciones de los colaboradores de la compañía logrando mayor productividad en las operaciones diarias.

---

EFICACIA ORGANIZACIONAL

Programa de la Gestión de Incidentes

Esta actividad desarrollará los procesos para analizar y registrar potenciales accidentes con el objetivo de instaurar actividades para evitar que se repita logrando hacer de la compañía más eficaz.

Salud Ocupacional

Esta actividad obedece a disponer de un equipo de trabajo idóneo cuyas habilidades se resumen en Habilidades Técnicas, Habilidades Administrativas y Habilidades para las Relaciones Humanas, logrando que estos expertos logren instruir a sus colaboradores, quienes trabajarán de manera más eficaz.

Procedimientos Escritos de Trabajo Seguro (PETS).

Esta actividad logrará que los procesos funcionales sean estudiados y valorados desde la perspectiva del SST tomando en cuenta el accionar de mayor importancia a ser valorado y por ende realizar las acciones de prevención sobre cada una permitiendo mayor eficacia en las operaciones de la compañía.

---

*Fuente, elaboración propia.*

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- a. Se diagnosticó el desempeño de los trabajadores en SGS del Perú SAC se concluye que con la Dimensión Planear se encuentra en un nivel regular seguido en menor medida en un nivel malo y un porcentaje muy pequeño considera que su nivel es bueno. Se observa que la dimensión Hacer se encuentra en un nivel regular, y en menor medida en un nivel malo y sola para un reducido porcentaje se encuentra en buen nivel. Además, se observa que un gran número de encuestados ubica la dimensión Verificar en un nivel regular.
- b. Se identificaron los factores de la SST que influyen en el desempeño de los colaboradores se concluye que con respecto a la variable Programa de SST está en un nivel regular, si es cierto que, hay trabajos en los que es importante atender los riesgos y normalmente, se considera que quienes hacen labores en oficina tienen escasa necesidad de velar por su salud o seguridad en el trabajo, pero hay recomendaciones para atender y mejorar el desempeño de las tareas de oficinas.
- c. Se diseñó el programa de SST denominado “Desarrollo de estrategias para la implementación del programa de seguridad y salud en el trabajo en SGS del Perú SAC” que se encuentra en el punto aporte práctico.

## **Recomendaciones**

- a. Se recomienda a los gerentes mantener a su personal motivado de forma periódica, a través de distintas técnicas como brindarles mayor autoridad o recompensar los logros obtenidos para mejorar el desempeño laboral, a la gerencia de la compañía crear y adecuar el programa de SST basándose en la realidad de la organización con el objetivo de lograr el máximo desempeño de los trabajadores
- b. Además, a la empresa se le recomienda que, para identificar el desempeño de su equipo, crear un área dedicada a la SST para desarrollar actividades de capacitación incrementando el compromiso de los trabajadores.
- c. Se recomienda, además, prestar atención aquellos factores que influyen en el desempeño de los trabajadores y trabajar en conjunto con el área de recursos humanos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asfahl, C. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud* (No. 331.45/.48). Prentice Hall.
- Asociación Española de Normalización y Certificación. (2007) OHSAS 18001 :2007: sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo- requisitos. Madrid: AENOR
- Asociación Española de Normalización y Certificación. (2004) OHSAS 18002:2000: sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Directrices para la implementación de OHSAS 18001. Madrid: AENOR
- Bain, D. (2003). *La productividad*. Colombia: McGraw-Hill.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3era Edición). Colombia: Pearson Educación.
- Cappelletti, V. (2015). *La tutela del diritto alla salute e sicurezza del lavoratore: rischi psicosociali e stress lavoro-correlato* (Tesis de Pregrado). Università Ca' Foscari Venezia, Italia. Recuperado de: <http://dspace.unive.it/handle/10579/5829>
- Carillo, N. (1996). *Seguridad e higiene industrial*. Lima Imp. Gráfica Huiza.
- 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* (Tesis de Pregrado). Universidad Privada del Norte, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12820>
- Chávez, A. (2019). *Estrategias para mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa Shekina Company SAC* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo – UNT, Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13009>

- Chávez, C. (2017). *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. *Eídos*, (2), 13-17.
- Chávez, J. (2016). *Aplicación de un Programa de Seguridad basada en el comportamiento para mejorar el desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Consorcio Grupo 12 SA, Lima – 2015* (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo – UCV, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4467>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5a ed.). Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Choroca, V. y Ruiz, A. (2019). *Realidad en Perú de la gestión de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado desde: <https://www.marsh.com/pe/es/insights/risk-in-context/gestion-seguridad-salud-trabajo.html>
- Collazos, K.; Palacio, D; Ríos, V. y Vanegas, A. (2017). *Diseño de un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para la planta de agregados pétreos de la empresa Cantera de Combia de la ciudad de Pereira bajo los lineamientos del decreto 1072 del 2015* (Tesis de Pregrado). Universidad Libre Seccional Pereira, Pereira, Colombia. Recuperado de: <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/16125>
- Dávila, C. (24 de mayo de 2019). ¿Cuáles son las obligaciones de la empresa frente a un accidente en el trabajo? *Diarios Gestión*. Recuperado desde: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/son-obligaciones-empresa-frente-accidente-268017-noticia/>
- Deming, E. (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad: la salida de la crisis*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Galán, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado desde: <http://manuelgalan.blogspot.com/2010/02/justificacion-y-limitaciones-en-la.html>.

George, D. y Mallery, P. (2016). *IBM SPSS statistics 23 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.

Gestión. (2018). *Sunafil mejora condiciones laborales de 11,760 trabajadores de empresas privadas*. Recuperado desde: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/sunafil-mejora-condiciones-laborales-11-760-trabajadores-empresas-privadas-242308-noticia/>

Guilca, B. y Fernández, J. (2016). *Propuesta de un Plan de Seguridad e Higiene Industrial en el sector de producción de letreros publicitarios en la ciudad de Cuenca, caso de estudio Empresa Diseño Impreso, periodo 2015 – 2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/25705>

Henao, F. (2010). *Salud Ocupacional: conceptos básicos* (2.ª edición). Colombia: Ecoe Ediciones.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. S. A. de C.V.

Huamán, H. y Rodríguez, T. (2016). *Propuesta de diseño e implementación de un sistema integrado de gestión en seguridad, salud ocupacional y cuidado del medio ambiente, bajo los requisitos de la norma OHSAS 18001:2007 e ISO 14001: 2004, para mejorar el desempeño en seguridad, salud ocupacional y ambiental de la empresa servicios generales F&C Nikolls S.R.L.* (Tesis de Pregrado). Universidad Privada del Norte – UPN, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9774>

Hurtado, J. (2016). *La investigación proyectiva*. Recuperado de: <http://tiarqa.blogspot.com/2016/06/la-investigacion-proyectiva.html>

Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación. Guía para la comprensión Holística de la ciencia*. 4ª edición. Bogotá, Colombia: Quirón Ediciones SA Cooperativa Editorial Magisterio. Caracas, Venezuela: Ciea-Sypal.

Recuperado de: <https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtado-de-barrera-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-guicc81a-para-la-comprensiocc81n-holicc81stica-de-la-ciencia.pdf>

Jaque, E. (2017). *Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la Ley N° 29783 para reducir los riesgos de accidentes laborales en la clínica universitaria, Lima 2017* (Tesis de Pregrado). Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12556>

León, M. (2018). *Desarrollo del Sistema de Gestión OHSAS 18001:2007 en la Unidad Minera Acumulación Andrés de Arasi SAC*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Agustín – UNSA, Arequipa, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5066>

Mendes, J. (2017). *Estratégia de Implementação de um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho numa rede de postos de abastecimento de combustíveis de acordo com a norma ISODIS 45001* (Tesis de Maestría). Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Tecnologia de Setúbal, Setúbal, Portugal. Recuperado de: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/20045>

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. Pacarina del Sur. Revista de Pensamiento Crítico Latinoamericano*. Recuperado de: <http://pacarinadelsur.com/recomendados/875-metodologia-de-la-investigacion-cientifica-y-elaboracion-de-tesis>

OIT. (2019). *Presentamos el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2019*. Recuperado desde: [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/WCMS\\_676555/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/WCMS_676555/lang--es/index.htm)

Ospina, E. (2003) *Legislación sobre la seguridad y salud en el trabajo: sector industria*. Lima: Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

- Pinilla, J. (2019). *Perspectivas de la seguridad y la salud en el trabajo*. Recuperado desde: <https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/252376-Perspectivas-de-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo.html>
- Puntriano, C. (2019). Seguridad y salud en el trabajo. *Diario El Peruano*. Recuperado desde: <https://elperuano.pe/noticia-seguridad-y-salud-el-trabajo-77856.aspx>
- Quispe, M. (2015). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para una empresa en la industria metalmecánica* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos – UNMSM, Lima, Perú. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3719>
- Ramírez, C. (2008) *Seguridad Industrial: Un enfoque integral*. Tercera edición. México: Limusa, S.A. Noriega Editores.
- Robbins, Stephen P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ª Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. (10ma Edición). Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- Sierra, A. (2018). *Diseño de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo conforme al estándar OHSAS 18.001 para la sucursal Uriburu de Supermercados Landete* (Tesis de Pregrado). Universidad Siglo 21, Neuquén, Argentina. Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/16452>
- Subia, D. (2019). Implementación del Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Norma OHSAS 18001:2007 para mejorar el desempeño en materia de seguridad y salud ocupacional E.E. ESERMINPERU S.A.C – SMCV. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Agustín – UNSA, Arequipa, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9276>

- SUNAFIL. (2018). *Sunafil paraliza tres empresas de metalmecánica por falta de medidas de seguridad*. Recuperado desde: <https://gestion.pe/economia/sunafil-paraliza-tres-empresas-metalmecanica-falta-medidas-seguridad-236589-noticia/>
- Toralva, I. (2018). *Implementación del sistema integrado de gestión de riesgos para minimizar la ocurrencia de accidentes en Minera La Soledad SAC*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/3176>
- Trejo, C. (2018). *Implementación del Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para mejorar el desempeño en la empresa Contratista de la ciudad de Huaraz, periodo 2015 – 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2096>
- Velásquez, R. (2001). *Cómo evaluar un sistema de gestión de la seguridad e higiene ocupacional*.
- Velásquez, M. (2008). *Ética en los negocios: conceptos y casos*. Sexta Edición. Pearson educación.
- Villarreal, O. y Landeta, J. (2010). *El estudio de casos como metodología de investigación científica en dirección y economía de la empresa. Una aplicación a la internacionalización*. Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa, 16(3), 31-52.
- Weil, D. (2020). *The Future of Occupational Safety and Health Protection in a Fissured Economy*. American Journal of Public Health, 110(5), 640-641.

## ANEXOS

### Anexo 1: Resolución de proyecto de investigación



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0799-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 23 de julio de 2020.

#### VISTO:

El Oficio N°0258-2020/FACEM-DA-USS de fecha 02/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 23/07/2020, sobre aprobación de proyectos de tesis, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

#### SE RESUELVE

**ARTICULO ÚNICO: APROBAR** los proyectos de tesis, de los estudiantes del X ciclo de la Escuela Profesional de Administración, programa regular, sesión "Y" - semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Carmen Elmira Robles Prado  
Decana  
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carla Angélica Reyes Reyes  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

#### ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

#### CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0799-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO	LÍNEA
1.	- BENITES ZULOAGA JIMMY DAVINSON	PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA BASADA EN LA GESTIÓN DEL TIEMPO PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA HERMES, TRUJILLO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2.	- CASTRO VASCONCELOS CARMEN FRANCHESCA	RELACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE FISCALIZACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE LINCE. LIMA. 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3.	- CONCHA RIEGA, DANIEL RONALD	PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN SGS DEL PERÚ SAC - CALLAO, 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4.	- FARFAN RISCO MANUEL ÁNGEL	CALIDAD DE SERVICIO Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN LOS PUNTOS DE VENTA DE UNIMAQ LIMA -2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5.	- HUERTAS JUAREZ JAIME	GESTIÓN DE ROTACIÓN Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MÍ CHELITA EIRL, TAMBOGRANDE 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6.	- LEÓN IZAGUIRRE, MARLENE SONIA	MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA FIDELIZAR A LOS CLIENTES EN LA EMPRESA OMNILIFE – LIMA 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7.	- PARRA ROJAS MIGUEL ALEXANDER	EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INFLUENCIA CON LA CALIDAD DEL SERVICIO EN LA EMPRESA T.W.S. EXPRESS COURIER, COMERIO – ITALIA, 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8.	- QUISPE MAMANI ALCIDES TERRONES GUEVARA MANUELA REBECA	ALTERNATIVAS DE APOYO MUNICIPAL PARA EL FINANCIAMIENTO DE LOS COMERCIANTES TEXTILES INFORMALES EN EL DISTRITO DE LA VICTORIA – LIMA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9.	- REAÑO VILLALOBOS RICARDO SALVADOR	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN DEL PACIENTE DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, CHICLAYO, 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10.	- RODRIGUEZ VILLANUEVA JOSE LUIS	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL ENFERMERO SERUMS EQUIVALENTE 2019, DE LA RED DE SALUD VENTANILLA - CALLAO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11.	- RUBIÑOS VALDIVIESO JORGE ARTURO	RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA RIMAC SEGUROS – FILIAL CHICLAYO 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12.	- SANCHEZ PEREZ, YULI	ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN LA EMPRESA ELMERTEX S.A. CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

13.	- SINTI DÍAZ SHEYLA KARINA	ESTRATEGIAS DE MARKETING PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN LA EMPRESA LEONCITO S.A. CHICLAYO, 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14.	- TRIGOSO VELA ROGER RENINGER	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD DE SERVICIO EN LA UNIDAD EJECUTORA DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL - LIMA, 2019.	

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, **Perú**

## Anexo 2: Cuestionario



PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN SGS DEL PERÚ SAC – CALLAO, 2020.

### Instrucciones:

- Lea detenidamente cada ítem.
- Tenga en cuenta las siguientes opciones:
  - Siempre=1
  - Casi Siempre = 2
  - A veces =3
  - Casi Nunca =4
  - Nunca =5

### Encuesta para trabajadores

Ítem	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
	1	2	3	4	5
1. ¿Conoce Ud. el Programa de Salud en el trabajo de la Organización?					
2. ¿Conoce Ud. a los miembros del Comité y Seguridad en el Trabajo?					
3. ¿Cuándo ocurre algún accidente de Trabajo, sabe Ud., a quien dirigirse?					
4. ¿Crees que la institución esté cumpliendo con lo estipulado					

en la ley de seguridad ocupacional?					
5. ¿Sabe Ud. el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación?					
6. ¿Realiza pausas activas durante la Jornada Laboral?					
7. ¿Utiliza Ud. Equipos de Protección Personal en su Área durante su Jornada Laboral?					
8. ¿Durante la permanencia en la Institución, alguna vez ha sido incapacitado (a), por accidentes laborales?					
9. ¿Tiene que gritar para que lo escuchen?					
10. ¿En qué medida cree que su seguridad o salud están en riesgo por la labor que realiza?					
11. ¿En qué medida Ud. considera que su lugar de trabajo es seguro?					
12. ¿Cómo ha sido su participación durante las jornadas de salud ocupacional y seguridad industrial organizadas por la Institución?					
13. ¿Se dictan capacitaciones de primeros auxilios y de qué hacer en casos de una emergencia?					

14. ¿Permanece en posturas dolorosas o fatigantes?					
15. ¿Existe un lper y todos conocen de él?					
16. ¿Considera Ud., que se debe dar más seguimiento al programa de salud en el trabajo?					
17. ¿Crees que el desempeño laboral está vinculado con la creación de un óptimo programa de salud en el trabajo?					
18. ¿Cuándo Ud. se encuentra realizando sus labores muestra nuevas ideas para mejorar los procesos?					
19. ¿Cuándo se habla de cambios de paradigmas, Ud. se muestra asequible al cambio?					
20. ¿Es Ud. de las personas que se anticipa a las dificultades?					
21. ¿Cuándo se presentan algún inconveniente mientras desarrolla sus labores, tiene gran capacidad para resolver problemas?					
22. ¿Considera Ud., que cumple con las tareas que se le encomienda?					
23. ¿Considera que el volumen de trabajo que se le encomienda					

en la Institución donde labora es adecuado?					
24. ¿Cuándo se le encomienda un trabajo con límite de entrega, Ud. lo culmina oportunamente?					
25. ¿Considera, Ud. que las labores que realiza, las cumple a cabalidad sin cometer errores en el trabajo?					
26. ¿Cuándo en la Institución se proponen nuevas metas, Ud. se involucra para alcanzarlas?					
27. ¿Dentro de la Institución donde labora, se hace uso racional de los recursos?					
28. ¿Considera que es Ud. de las personas que no requiere de supervisión frecuente?					
29. ¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo?					
30. ¿Considera Ud. que se muestra profesional en el trabajo?					
31. ¿Se muestra respetuoso y amable en el trato?					
32. ¿Considera que es Ud. del tipo de trabajador que planifica sus actividades?					
33. ¿Hace uso de indicadores?					
34. ¿Cuándo ocurre algún conflicto dentro de la Institución donde					

labora, Ud. trata de evitarlos no involucrándose en ellos?					
35. ¿Cuándo en la Institución se proponen nuevos objetivos, Ud. se involucra para alcanzarlas?					

*Fuente, elaboración propia.*

### Anexo 3: Validación por juicio de expertos

Experto 01: Instrumento validado por Mg. Milton César Vásquez Tejada

#### INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		MILTON CESAR VASQUEZ TEJADA
	<b>PROFESIÓN</b>	Ingeniero de Materiales
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Magister en Administración de Empresas y Magister en liderazgo internacional
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	12 años
	<b>CARGO</b>	Ingeniero de procesos
PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN SGS DEL PERÚ SAC – CALLAO, 2020.		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES</b>	DANIEL RONALD CONCHA RIEGA	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL</u></b> Proponer un programa de seguridad y salud en el trabajo, para mejorar el desempeño de los trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020.	
	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b>  a) Diagnosticar el desempeño de los Trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020. b) Analizar los factores de la seguridad y salud en el trabajo, que influyen en el desempeño de los trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020. c) Diseñar el programa de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo las normas y leyes vigentes en SGS del Perú SAC – Callao, 2020.	

<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
<p><b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b></p>	<p>El instrumento consta de 35 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p><b>PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	
<p>1. ¿Conoce Ud. el Programa de Salud en el trabajo de la Organización?</p>	<p>TA( X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Conoce Ud. a los miembros del Comité y Seguridad en el Trabajo?</p>	<p>TA( X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>

	<hr/> <hr/> <hr/>
3. ¿Cuándo ocurre algún accidente de Trabajo, sabe Ud., a quien dirigirse?	TA( X )      TD( )  SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
4. ¿Crees que la institución esté cumpliendo con lo estipulado en la ley de seguridad ocupacional?	TA( X )      TD( )  SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
5. ¿Sabe Ud. el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación?	TA(X)      TD( )  SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
6. ¿Realiza pausas activas durante la Jornada Laboral?	TA(X)      TD( )  SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>7. ¿Utiliza Ud. Equipos de Protección Personal en su Área durante su Jornada Laboral?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Durante la permanencia en la Institución, alguna vez ha sido incapacitado (a), por accidentes laborales?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Tiene que gritar para que lo escuchen?</p>	<p>TA( X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10.¿En qué medida cree que su seguridad o salud están en riesgo por la labor que realiza?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>11.¿En qué medida Ud. considera que su lugar de trabajo es seguro?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12.¿Cómo ha sido su participación durante las jornadas de salud ocupacional y seguridad industrial organizadas por la Institución?</p>	<p>TA(X )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13.¿Se dictan capacitaciones de primeros auxilios y de qué hacer en casos de una emergencia?</p>	<p>TA(X )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14.¿Permanece en posturas dolorosas o fatigantes?</p>	<p>TA(X )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15.¿Existe un lperc y todos conocen de él?</p>	<p>TA(X )      TD( )</p>

	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Considera Ud., que se debe dar más seguimiento al programa de salud en el trabajo?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Crees que el desempeño laboral está vinculado con la creación de un óptimo programa de salud en el trabajo?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p>	
<p>1. ¿Cuándo Ud. se encuentra realizando sus labores muestra nuevas ideas para mejorar los procesos?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Cuándo se habla de cambios de paradigmas, Ud. se muestra asequible al cambio?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>

	<hr/> <hr/> <hr/>
3. ¿Es Ud. de las personas que se anticipa a las dificultades?	TA(X)      TD( )  SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
4. ¿Cuándo se presentan algún inconveniente mientras desarrolla sus labores, tiene gran capacidad para resolver problemas?	TA(X)      TD( )  SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
5. ¿Considera Ud., que cumple con las tareas que se le encomienda?	TA(X)      TD( )  SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
6. ¿Considera que el volumen de trabajo que se le encomienda en la Institución donde labora es adecuado?	TA(X)      TD( )  SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>7. ¿Cuándo se le encomienda un trabajo con límite de entrega, Ud. lo culmina oportunamente?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8. ¿Considera, Ud. que las labores que realiza, las cumple a cabalidad sin cometer errores en el trabajo?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>9. ¿Cuándo en la Institución se proponen nuevas metas, Ud. se involucra para alcanzarlas?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10.¿Dentro de la Institución donde laboras, se hace uso racional de los recursos?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>11.¿Considera que es Ud. de las personas que no requiere de supervisión frecuente?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12.¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13.¿Considera Ud. que se muestra profesional en el trabajo?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14.¿Se muestra respetuoso y amable en el trato?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15.¿Considera que es Ud. del tipo de trabajador que planifica sus actividades?</p>	<p>TA(X)      TD( )</p>

	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
16.¿Hace uso de indicadores?	<p>TA(X )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
17.¿Cuándo ocurre algún conflicto dentro de la Institución donde labora, Ud. trata de evitarlos no involucrándose en ellos?	<p>TA(X )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
18.¿Cuándo en la Institución se proponen nuevos objetivos, Ud. se involucra para alcanzarlas?	<p>TA(X )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>	<p>N° TA __35____ N° TD _____</p>

**2. COMENTARIO GENERALES** el cuestionario está muy ligado a la realidad de SGS

**3. OBSERVACIONES**



**Milton Vásquez Tejada**

**R.D N° 009-2019-MTPE – GRC/GRDS/DRTPEC-DPPDFSST**

**JUEZ – EXPERTO**

Experto 02: Instrumento validado por Mg. María Elena Cieza Calderón

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		María Elena Cieza Calderón
	<b>PROFESIÓN</b>	Ingeniera Ambiental
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Evaluación, prevención y control de la contaminación Industrial
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	7 años
	<b>CARGO</b>	Ingeniera Ambiental
PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN SGS DEL PERÚ SAC – CALLAO, 2020.		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES</b>	DANIEL RONALD CONCHA RIEGA	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> Proponer un programa de seguridad y salud en el trabajo, para mejorar el desempeño de los trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020.	
	<b>ESPECÍFICOS</b>  a) Diagnosticar el desempeño de los Trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020. b) Analizar los factores de la seguridad y salud en el trabajo, que influyen en el desempeño de los trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020. c) Diseñar el programa de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo las normas y leyes vigentes en SGS del Perú SAC – Callao, 2020.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 35 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
<b>PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		

1. ¿ Conoce Ud. el Programa de Salud en el trabajo de la Organización?	TA( x )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿ Conoce Ud. a los miembros del Comité y Seguridad en el Trabajo?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿ Cuándo ocurre algún accidente de Trabajo, Sabe Ud., a quien dirigirse?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿ Crees que la institución esté cumpliendo con lo estipulado en la ley de seguridad ocupacional?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿ Sabe Ud. el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿ Realiza pausas activas durante la Jornada Laboral?	TA(x )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿ Utiliza Ud. Equipos de Protección Personal en su Área durante su Jornada Laboral?	TA(x )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿ Durante la permanencia en la Institución, alguna vez ha sido incapacitado (a), por accidentes laborales?	TA(x )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿ Tiene que gritar para que lo escuchen?	TA(x )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿ En qué medida cree que su seguridad o salud están en riesgo por la labor que realiza?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____

	_____
11. ¿En qué medida Ud. considera que su lugar de trabajo es seguro?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Cómo ha sido su participación durante las jornadas de salud ocupacional y seguridad industrial organizadas por la Institución?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Se dictan capacitaciones de primeros auxilios y de qué hacer en casos de una emergencia?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Permanece en posturas dolorosas o fatigantes?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Existe un lperc y todos conocen de él?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿Considera Ud., que se debe dar más seguimiento al programa de salud en el trabajo?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
17. ¿Crees que el desempeño laboral está vinculado con la creación de un óptimo programa de salud en el trabajo?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	
1. ¿Cuándo Ud. se encuentra realizando sus labores muestra nuevas ideas para mejorar los procesos?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Cuándo se habla de cambios de paradigmas, Ud. se muestra asequible al cambio?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Es Ud. de las personas que se anticipa a las dificultades?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____

	_____
4. ¿Cuándo se presentan algún inconveniente mientras desarrolla sus labores, tiene gran capacidad para resolver problemas?	TA(x )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Considera Ud., que cumple con las tareas que se le encomienda?	TA(x )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Considera que el volumen de trabajo que se le encomienda en la Institución donde labora es adecuado?	TA(x )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Cuándo se le encomienda un trabajo con límite de entrega, Ud. lo culmina oportunamente?	TA(x )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Considera, Ud. que las labores que realiza, las cumple a cabalidad sin cometer errores en el trabajo?	TA(x )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Cuándo en la Institución se proponen nuevas metas, Ud. se involucra para alcanzarlas?	TA(x )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Dentro de la Institución donde laboras, se hace uso racional de los recursos?	TA(x )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Considera que es Ud. de las personas que no requiere de supervisión frecuente?	TA( x )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo?	TA( x )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Considera Ud. que se muestra profesional en el trabajo?	TA( x )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

	_____
14. ¿Se muestra respetuoso y amable en el trato?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____
15. ¿Considera que es Ud. del tipo de trabajador que planifica sus actividades?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____
16. ¿Hace uso de indicadores?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____
17. ¿Cuándo ocurre algún conflicto dentro de la Institución donde labora, Ud. trata de evitarlos no involucrándose en ellos?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____
18. ¿Cuándo en la Institución se proponen nuevos objetivos, Ud. se involucra para alcanzarlas?	TA(x)      TD( ) SUGERENCIAS: _____
<b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>	Nº TA <u>  35  </u> Nº TD <u>      </u>
<b>2. COMENTARIO GENERALES:</b>	El cuestionario esta bien planteado para recabar información importante para el diagnóstico y determinación de variables.
<b>3. OBSERVACIONES</b>	

  
 -----  
 MARÍA ELENA  
 CIEZA CALDERÓN  
 INGENIERA AMBIENTAL  
 Reg. CIP Nº 179877

JUEZ - EXPERTO

- Instrumento validado por Mg. Jehyni Violeta Ramírez Morena

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

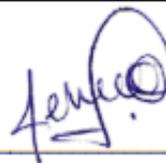
<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Jehyni Violeta Ramírez Morena
	<b>PROFESIÓN</b>	Ingeniera Ambiental
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Medio Ambiental
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	6 años
	<b>CARGO</b>	Supervisor en Medio Ambiente
PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN SGS DEL PERÚ SAC – CALLAO, 2020.		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES</b>	DANIEL RONALD CONCHA RIEGA	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> Proponer un programa de seguridad y salud en el trabajo, para mejorar el desempeño de los trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020.	
	<b>ESPECÍFICOS</b>  a) Diagnosticar el desempeño de los Trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020. b) Analizar los factores de la seguridad y salud en el trabajo, que influyen en el desempeño de los trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020. c) Diseñar el programa de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo las normas y leyes vigentes en SGS del Perú SAC – Callao, 2020.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 35 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
<b>PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		

1. ¿ Conoce Ud. el Programa de Salud en el trabajo de la Organización?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD(    ) SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿ Conoce Ud. a los miembros del Comité y Seguridad en el Trabajo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD(    ) SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿ Cuándo ocurre algún accidente de Trabajo, Sabe Ud., a quien dirigirse?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD(    ) SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿ Crees que la institución esté cumpliendo con lo estipulado en la ley de seguridad ocupacional?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD(    ) SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿ Sabe Ud. el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD(    ) SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿ Realiza pausas activas durante la Jornada Laboral?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD(    ) SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿ Utiliza Ud. Equipos de Protección Personal en su Área durante su Jornada Laboral?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD(    ) SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿ Durante la permanencia en la Institución, alguna vez ha sido incapacitado (a), por accidentes laborales?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD(    ) SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿ Tiene que gritar para que lo escuchen?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD(    ) SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿ En qué medida cree que su seguridad o salud están en riesgo por la labor que realiza?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD(    ) SUGERENCIAS: _____ _____

	_____
11. ¿En qué medida Ud. considera que su lugar de trabajo es seguro?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Cómo ha sido su participación durante las jornadas de salud ocupacional y seguridad industrial organizadas por la Institución?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Se dictan capacitaciones de primeros auxilios y de qué hacer en casos de una emergencia?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Permanece en posturas dolorosas o fatigantes?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Existe un lperc y todos conocen de él?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿Considera Ud., que se debe dar más seguimiento al programa de salud en el trabajo?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
17. ¿Crees que el desempeño laboral está vinculado con la creación de un óptimo programa de salud en el trabajo?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	
1. ¿Cuándo Ud. se encuentra realizando sus labores muestra nuevas ideas para mejorar los procesos?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Cuándo se habla de cambios de paradigmas, Ud. se muestra asequible al cambio?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Es Ud. de las personas que se anticipa a las dificultades?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

	_____
4. ¿Cuándo se presentan algún inconveniente mientras desarrolla sus labores, tiene gran capacidad para resolver problemas?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Considera Ud., que cumple con las tareas que se le encomienda?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Considera que el volumen de trabajo que se le encomienda en la Institución donde labora es adecuado?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Cuándo se le encomienda un trabajo con límite de entrega, Ud. lo culmina oportunamente?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Considera, Ud. que las labores que realiza, las cumple a cabalidad sin cometer errores en el trabajo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Cuándo en la Institución se proponen nuevas metas, Ud. se involucra para alcanzarlas?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Dentro de la Institución donde laboras, se hace uso racional de los recursos?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Considera que es Ud. de las personas que no requiere de supervisión frecuente?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Considera Ud. que se muestra profesional en el trabajo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

	_____
14. ¿Se muestra respetuoso y amable en el trato?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____
15. ¿Considera que es Ud. del tipo de trabajador que planifica sus actividades?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____
16. ¿Hace uso de indicadores?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____
17. ¿Cuándo ocurre algún conflicto dentro de la Institución donde labora, Ud. trata de evitarlos no involucrándose en ellos?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____
18. ¿Cuándo en la Institución se proponen nuevos objetivos, Ud. se involucra para alcanzarlas?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____
<b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° TA    X      N° TD    _____
<b>2. COMENTARIO GENERALES</b> El cuestionario cumple con los objetivos de investigación planteados	
<b>3. OBSERVACIONES</b>	



JUEZ - EXPERTO

Jehyni Violeta Ramírez Moreno  
N° Reg. CIP: 190160

## Anexo 4: Solicitud de permiso y apoyo en investigación de empresa

### **“Año de la Universalización de la Salud”**

Chiclayo, 13 de Abril del 2020

Señor(a): Pilar Gonzales Bravo

Atención:

**Asunto: Solicito permiso y apoyo en informe de investigación.**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestro(a) estudiante del X Ciclo, pueda realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.

Detalle datos del alumno: **DANIEL RONALD CONCHA RIEGA**

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestra alumna no tenga inconvenientes y logre desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,



**Dra. Janet Isabel Cubas Carranza**

Directora de EAP DE Administración

Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU

T.074-481610

Anexo 6239

[yicubasc@crece.](mailto:yicubasc@crece.)

[uss.edu.pe](http://uss.edu.pe)



SGS del Perú S.A.C.  
Pilar Gonzales Bravo  
Supervisor SSMA

## Anexo 5: Carta de aceptación para desarrollar la tesis de la empresa



### AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Callao, 11 de Mayo de 2020

SR. Juan Carlos Condor Carranza  
SGS DEL PERU SAC

**AUTORIZA:** Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN SGS DEL PERÚ SAC – CALLAO, 2020.**

Por el presente, el que suscribe, señor Juan Carlos Condor Carranza, representante legal de la empresa: SGS DEL PERU SAC, **AUTORIZO** al alumno: **Daniel Ronald, Concha Riega**, identificado con DNI N°43231845, estudiante de la Escuela Profesional de Administración y autor del trabajo de investigación denominado: **Programa de Seguridad y Salud en el trabajo para mejorar el desempeño laboral en SGS del Perú SAC – Callao, 2020**, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de Programa de Seguridad y Salud en el trabajo para mejorar el desempeño laboral en SGS del Perú SAC – Callao, 2020, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente,

**JUAN CARLOS CONDOR**  
Gerente de Integridad Operacional  
SGS DEL PERU S.A.C.

SGS del Perú S.A.C.

Av. Elmer Faucett 3348  
Ernesto Gunther 275  
Jr. Arnaldo Márquez

Callao 1  
Parque Industrial  
Ba. San Antonio

Callao  
Arequipa  
Cajamarca

t (511) 517 1900  
t (054) 213 506  
t (076) 366 092

www.sgs.pe  
Pe.servicios@sgs.com

Miembro del Grupo SGS

## Anexo 6: Matriz de consistencia

### Matriz de Consistencia

Problema	Antecedentes	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Técnicas / instrumento	Tipo y diseño de investigación	Población /muestra conclusiones
¿De qué manera el programa de seguridad y salud en el trabajo mejorará el desempeño o laboral en SGS del Perú SAC – Callao, 2020?	<p><b>Nivel internacional</b> Sierra (2018) “Diseño de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo conforme al estándar OHSAS 18.001 para la sucursal Uriburu de Supermercados Landete”</p> <p><b>Nivel nacional</b> Chávez (2019) “Estrategias para mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa Shekina Company SAC”</p> <p><b>Nivel local</b> Cayo (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”</p>	<p><b>Objetivo general</b> Proponer un programa de seguridad y salud en el trabajo, para mejorar el desempeño de los trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Diagnosticar el desempeño de los Trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020. Analizar los factores de la seguridad y salud en el trabajo, que influyen en el desempeño de los trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020. Diseñar el programa de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo las normas y leyes vigentes en SGS del Perú SAC – Callao, 2020.</p>	El programa de seguridad y salud en el trabajo mejora el desempeño de los Trabajadores en SGS del Perú SAC – Callao, 2020.	<p><b>V. Independiente</b>  Programa de seguridad y salud en el trabajo</p> <p><b>V. Dependiente</b>  Desempeño laboral</p>	<p>Planear Hacer Verificar Actuar</p> <p>Productividad Organizacional</p> <p>Eficiencia Organizacional</p>	<p>Encuesta: Determinar un vínculo sobre las unidades observadas mediante el cuestionario anteriormente desarrollados</p> <p>Instrumento: Lo componen un grupo de preguntas creadas para desarrollar la data útil para lograr los objetivos de la tesis</p>	<p><b>Tipo de investigación</b>  De tipo descriptivo – proyectivo</p> <p><b>Diseño de investigación</b>  No experimental  Transversal</p>	<p><b>Población:</b> 400 trabajadores de SGS del Perú SAC – Callao</p> <p><b>Muestra:</b> 196 trabajadores</p> <p><b>Conclusiones:</b> Se diagnosticó el desempeño de los trabajadores en SGS del Perú SAC se encuentra en un nivel regular Se concluye que con respecto a la variable Programa de SST está en un nivel regular Se diseñó el programa de SST denominado “Desarrollo de estrategias para la implementación del programa de seguridad y salud en el trabajo en SGS del Perú SAC</p>

Fuente, elaboración propia.

## Anexo 7: Declaración jurada



### DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor  Autores

Concha Rieqa, Daniel Ronald  
Apellidos y nombres

43231845 2130815485 Presencial  
DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Administración  
Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales  
Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

### DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Trabajo de investigación

### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado

Programa de Seguridad y Salud en el trabajo para mejorar el desempeño laboral en SGS del Perú SAC – Callao, 2020.

La misma que presento para optar el grado de:

Licenciado en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

  
Daniel Ronald, Concha Rieqa  
DNI N° 43231845



## Anexo 8: Formato N° T1-C1-USS



### FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 20 de Noviembre del 2021

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

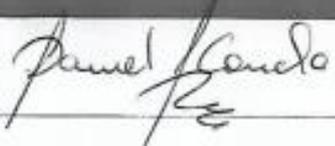
El suscrito:

Daniel Ronald, Concha Riega con DNI 43231845, en mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN SGS DEL PERÚ SAC – CALLAO, 2020

presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Concha Riega, Daniel Ronald	43231845	

## Anexo 9: Confiabilidad SPSS-V.25

---

### Resumen de procesamiento de casos

---

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

---

---

### Estadísticas de fiabilidad

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	35

---

## Anexo 10: Acta de originalidad de la investigación



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0800-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, **Daniel Ronald Concha Riega**, con su tesis Titulada **PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN SGS DEL PERÚ SAC – CALLAO, 2020**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **20 %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

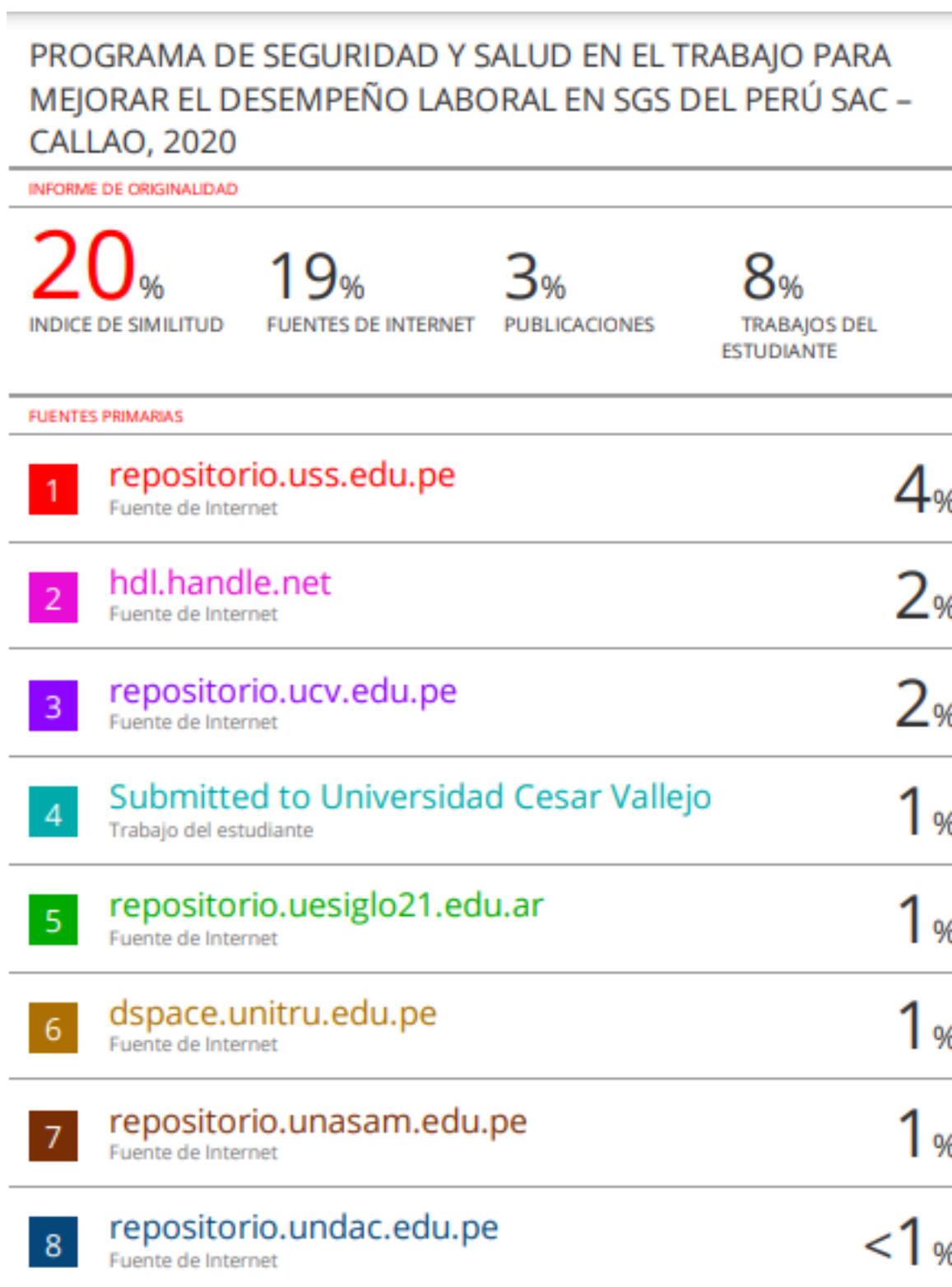
Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 23 de noviembre de 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.

## Anexo 11: Turnitin



## Anexo 12: Evidencias fotográficas

