

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS



ESCUELA DE POSGRADO

DR. LUIS CLAUDIO CERVANTES LIÑÁN

**MAESTRIA EN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS (MBA)**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE TRABAJO EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LOS
ALMACENES DE INGENIERÍA CIVIL Y CONTRATISTAS
GENERALES S.A.**

PRESENTADO POR: RICARDO GERALD ORTIZ YANAYACO

Para optar el grado de MAESTRO EN EJECUTIVA DE
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)

2 0 1 4

*Unas líneas a mis padres
Por su persistencia, motivación,
Cariño y esfuerzo en guiarme
Por el camino correcto*

Agradezco a mis profesores, amigos y guías,

Por la gran dedicación y esfuerzo,

En hacer posible esta tesis.

ÍNDICE

RESUMEN	(07)
ABSTRACT	(08)
INTRODUCCION	(09)
CAPITULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS	
1.1 MARCO HISTÓRICO	(11)
1.2 MARCO TEÓRICO	
- Motivación	(14)
- Carga de trabajo	(18)
- Satisfacción del cliente	(18)
- Compromiso y responsabilidad	(18)
- Clima organizacional	(19)
- Accidente laboral	(21)
- Evaluación del desempeño	(22)
- Eficiencia	(23)
- Calidad y calidad de atención	(25)
- Productividad	(27)
- Experiencia	(28)
- Condición laboral	(28)
- Cima Organizacional y las Condiciones de trabajo	(29)
- Condiciones de trabajo	(30)
1.3 MARCO CONCEPTUAL	(33)

CAPITULO II: PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática (40)

2.1.2 Antecedentes Teóricos (43)

2.1.3 Definición del Problema (52)

2.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

2.2.1 Finalidad (53)

2.2.2 Objetivo General y Específico (54)

2.2.3 Delimitación del Estudio (55)

2.2.4 Justificación e Importancia del Estudio (56)

2.3 HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.3.1 Supuesto Teórico (56)

2.3.2 Hipótesis Principal y Específica (57)

2.3.3 Variables e Indicadores (58)

CAPITULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTO

3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA (60)

3.2 DISEÑO A UTILIZAR EN EL ESTUDIO (62)

3.3 TÉCNICA E INSTRUMENTACIÓN DE RECOLECCIÓN DE DATOS (63)

3.4 PROCESAMIENTO DE DATOS (64)

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS (65)

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS (83)

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS (98)

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES (102)

5.2 RECOMENDACIONES (103)

BIBLIOGRAFÍA (104)

ANEXOS

ANEXO I: Instrumentos de recolección de datos (112)

ANEXO II: Encuestas (113)

ANEXO III: Validación (116)

ANEXO IV: Validación firmada por expertos (118)

APENDICE

A. Relevancia social (120)

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue establecer la relación de la condición de trabajo la cual influye en la productividad de los trabajadores de los almacenes de Ingeniería Civil y Contratistas Generales para lo cual se recogió información mediante encuestas asociándolo en dos tipos de variables, la condición del trabajo con la misma organización influenciándolo directamente dentro del campo de la productividad.

Se utilizó el método tipo descriptivo que consistió en describir e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otros fenómenos tal como se dan en el presente.

La población en estudio estuvo constituida por los trabajadores del área de almacén de ICCGSA con un muestreo probabilístico aleatorio simple donde el cálculo cualitativo finito para el muestreo no probabilístico fue la opción a elegir más acertada.

El instrumento fue validado por acuerdo de jueces por 4 expertos en el tema, se utilizó la validez de contenido.

Las pruebas estadísticas utilizadas fueron no paramétricas CHI CUADRADO, índice de contingencia y prueba de estatinos.

La conclusión fue comprobar que la condición de trabajo influyo positivamente en la productividad de los trabajadores de los almacenes ICCGSA.

PALABRAS CLAVES: Condición de trabajo, productividad, clima organizacional, accesibilidad cultura extrínseca laboral, responsabilidad organizacional, nivel de seguridad, nivel de entrenamiento y efectividad mental y física, experiencia laboral, proceso participativo y costos incurrido.

ABSTRACT

The aim of the research was to establish the relationship of the working condition that affects the productivity of the employees of the stores of Civil Engineering and General Contractors for which information was collected through surveys associating two types of variables, the condition of working with the same organization influencing it directly into the field of productivity. The study population consisted of employees ICCGSA storage area with simple random probability sampling where qualitative estimate finite non-probability sampling was the most successful option to choose.

The descriptive method was to systematically describe and interpret a set of facts related to other phenomena as they occur in this was used.

The statistical tests used were non-parametric and index CHI SQUARE contingency.

The conclusion was sure that the working condition influenced positively the productivity of workers ICCGSA stores.

KEY WORDS: Working condition, productivity, organizational climate, accessibility labor extrinsic culture, organizational responsibility, security level, level of training and mental and physical effectiveness, work experience, participatory process and costs incurred.

INTRODUCCION

La investigación presentada englobó a los proyectos que viene realizando ICCGSA, una empresa constructora, a lo largo del territorio peruano, donde se realizó y ejecutó obras civiles, entregándolo en el menor tiempo posible para el beneficio del país.

En la variable independiente de la condición del trabajo que es fundamental influencia de la productividad y es cara visible de una realidad que depende de muchos factores según afirmó Alejo Ramírez y Lescano Xavier (2012) que ellos enfocan en su tesis de gestión de seguridad y salud ocupacional en el rubro de la construcción de carreteras donde brinda criterios y herramientas para la elaboración e implementación del tema anterior de la tesis donde están en la capacidad de cumplir con la normativa y proteger a su personal como lo son el *clima organizacional* en la motivación y su importancia, riesgo laboral, condición adecuada, colaboración de los trabajadores, comunicación y los medios tangibles de comunicación; *la accesibilidad cultural extrínseca laboral* en la satisfacción e incentivos, remuneración justa, reconocimiento por su labor, beneficios, cumplimiento con los pagos, horas extras justas y comprensión del usuario; *responsabilidad organizacional* en la puntualidad y responsabilidad en horarios, conocimiento de reglas, normas y procedimientos y las políticas que se emplean; *el nivel de seguridad* en las insatisfacción a peligros, riesgos y accidente laboral, uso de equipos de protección personal y evaluación del ambiente seguro.

El trabajo de investigación se ha realizado en V capítulos. En el Capítulo I trata de los fundamentos teóricos de la investigación que en ella se verá el marco histórico, el marco teórico y el marco conceptual. En el Capítulo II se

presenta los problemas, objetivos, hipótesis y variables la cual se detalla el planteamiento del problema, finalidad y objetivos de la investigación, hipótesis y variables. El Capítulo II se fundamentó el método y técnica de instrumento y ella presenta la población y muestra, diseño utilizado en el estudio. En el Capítulo III se trató del método, técnica e instrumento utilizado en la recolección de datos y procesamiento de datos. En el Capítulo IV se trató de la presentación y análisis de los resultados que en ella mostró la presentación de resultados, contrastación de hipótesis y discusión de los resultados. En el Capítulo V finaliza con las conclusiones y recomendaciones.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 MARCO HISTÓRICO

PRODUCTIVIDAD

P. DRUCKER (1999) cree asimismo que los cambios que actualmente estamos presenciando en la tecnología y también en la demografía de las naciones desarrolladas y las naciones en desarrollo, es la que está creando necesidades sociales que todas las empresas deberán aprender a transformar en oportunidades de negocio.

Drucker acrecienta que los problemas de empleo en Estados Unidos y en las demás naciones desarrolladas están relacionados con la necesidad imperiosa en la actual etapa de globalización, de *“crear empleos de exigencia, satisfactorios y bien pagados para individuos con tanta preparación que sólo están calificados para poner a trabajar el conocimiento”*.

En 1969, basado en estos conceptos, habla del “trabajador de la era del conocimiento”, postulando que las sociedades modernas han cambiado y se desarrollarán sobre la base del conocimiento.

Son tiempos en que los conocimientos son la base fundamental para hacer crecer la tecnología, siendo la herramienta sustantiva de los modelos de producción los recursos o activos con que cuentan los trabajadores. El trabajador con conocimiento, alega Drucker, debe entender que el éxito en la economía deviene de conocer sus puntos fuertes, sus valores y sus formas de rendir mejor, de tener una mayor productividad.

Pero las personas solo existen en un sistema y en una cultura que deben favorecer su productividad, y no obstaculizarla, y la creación de esta clase de estructura de trabajo exige un cambio de cultura empresarial y cívica, en virtud de que las personas se hacen, actúan y respiran una cultura, y por lo tanto, el nivel de calidad de sus trabajo responde al nivel de cada una. Así, la calidad no se obtiene por recetas, sino por un cambio cultural. Al momento de establecer una estructura de trabajo, se debe considerar que la mejor estructura no garantizará los resultados ni el rendimiento, pero la estructura equivocada es una garantía de fracaso.

Según FREDERICK WINSLOW TAYLOR (1856-1917), el principal objeto de la gerencia es asegurar la máxima prosperidad al empleador, juntamente con la máxima prosperidad para el empleado. Al referirse a máxima prosperidad para el empleador esto no se refiere únicamente al corto plazo, sino al desarrollo de todos los aspectos necesarios que aseguren un estado de permanente prosperidad. A su vez máxima prosperidad para los trabajadores no significa salarios inmediatos más altos, sino más bien desarrollo personal de modo que puedan trabajar más eficientemente teniendo en cuenta sus naturales habilidades.

Taylor sugiere tres razones principales:

- La creencia (que en realidad es una falacia) de los trabajadores sustentada en que cualquier aumento de la productividad ocasionaría desempleo.
- Sistemas defectivos gerenciales que hacen necesario que los trabajadores restrinjan su producción con el propósito de proteger sus intereses.
- Ineficientes métodos de trabajo basados en el “más o menos”.

Frederick Taylor enumera lo que él mismo denominó cuatro principios básicos de la actividad gerencial (MANAGEMENT):

- A. La necesidad de desarrollar una verdadera ciencia de las tareas, actividades y funciones.
- B. La importancia del proceso de reclutamiento y selección de personal y posterior desarrollo de carrera de los mismos.
- C. La mayor resistencia a la aplicación de los principios de la administración científica usualmente no proviene de los trabajadores.
- D. Es absolutamente indispensable que la gerencia desarrolle mecanismos que fortalezcan la cooperación de ellos mismos con los subordinados.

CONDICIÓN DEL TRABAJO

VELÁSQUEZ SALDIVAR, R. (2001) la calidad, como factor determinante de la productividad de una empresa, solo es alcanzable si existen unas **condiciones de trabajo** óptimas. La calidad, como resultado de la suma de calidades en todas las etapas de los procesos productivos y de servicios, asume también la satisfacción del trabajador como un objetivo clave, al ser éste "cliente" y usuario directo de las actividades internas de la empresa.

Además, la atención constante a las condiciones de trabajo para convertirlas en agradables y confortables, es una premisa que contribuye a conformar el escenario para que el hombre pueda trabajar y constituyen uno de los elementos que influye en la insatisfacción laboral. Por ello, la GESTIÓN acertada de la Seguridad e Higiene Ocupacional es un imperativo para mejorar la productividad, calidad. Es por ello que se hace necesario realizar estudios que contribuyan a prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como al mejoramiento sistemático de las condiciones de trabajo, tomando en consideración los niveles de satisfacción que estas políticas generan en los trabajadores.

La teoría administrativa que sustenta mi trabajo es la de P. DRUCKER por la cual el trabajo de investigación se relaciona en la experiencia, preparación de la persona, exigencia en el trabajo, satisfacción del personal y base del conocimiento que para tener éxito sobresalta la productividad.

1.2 MARCO TEÓRICO

MOTIVACIÓN

El termino **motivación**, proviene del latín “moveré” que significa “mover”. Según MCCLELLAND (1974), MERANI (1979), MANKELIUNAS (1987) y otros autores sostuvieron que existen dos tipos de motivaciones:

- **Motivaciones Internas (Psico-fisiológicas)**

Llamadas también intrínsecas, y definidas como las pulsiones que surgen de estados de necesidad biológica o fisiológica, tal como la alimentación y la sexualidad.

- **Motivaciones Externas (Sociales)**

Denominadas extrínsecas, y referida a aquellos motivos que dan dirección significativa al comportamiento en relación con los estímulos provenientes del contexto, del medio social. Estos suelen ser adquiridos en el curso del ajustamiento social.

- **Motivación Trascendente**

Una **motivación** es trascendente cuando lo que atrae es la satisfacción de necesidades ajenas, es decir, necesidades de otras personas. La motivación trascendente satisface necesidades ajenas pero no caprichos ajenos, por lo que una persona puede ser muy trascendente y, simultáneamente, muy exigente.

Según SOLANA (1993), dice que: “La **motivación** es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.”

Para BEDOYA OROZCO, M., Y TORO ÁLVAREZ, F., (1995) la **motivación** es la fuerza interna que dinamiza al individuo en dirección a una meta y a unos resultados específicos, originada en una necesidad, carencia o alteración del bienestar, ya sea por exceso o por defecto. Involucrando pensamientos, sentimientos y

acciones en un mismo momento y en una sola dirección; en tal sentido, el individuo la percibe como inquietud, malestar, incomodidad, molestia, insatisfacción, entre otros estados, en tal sentido, la motivación es la condición interviniente que engloba al conjunto de factores y hechos que reciben la influencia de las condiciones antecedentes y que condicionan a su vez el desempeño.

En el libro Administración de STONER (1996), manifestó que la **motivación** consiste en la “influencia que tiene sobre la conducta de las personas, basado en el concepto de que “hace que la gente funcione”. Menciona sobre: “Los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido”. **La motivación** es un término genérico que se aplica a un amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares”.

Al parecer coinciden en que la motivación es un proceso o una combinación de procesos como dice Solanas, que consiste en influir de alguna manera en la conducta de las personas. "Es el impulso que inicia, guía y mantuvieron el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado".

Según KINICKI (2003), la **motivación** consistió en los procesos psicológicos que producen el despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias y orientadas a objetivos. Los administradores deben entender esos procesos psicológicos para tener éxito en guiar a los trabajadores hacia el logro de los objetivos organizacionales.

Cabe mencionar según AMORÓS (2006), la motivación se refirió a las fuerzas que actúan sobre un individuo en su interior, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. Así mismo, Amorós nos da tres elementos claves que se pueden sacar de esta definición son: esfuerzo, necesidad y las metas organizacionales.

- **Importancia de la Motivación:**

La importancia de la motivación radica en la satisfacción o logro de ciertos objetivos en caso de persona individual, pero en caso de empresa su objetivo es el mismo pero enfocado a los objetivos de la organización. Para lograr los objetivos de la organización, los directivos han de tener conocimientos básicos sobre la naturaleza humana. ¿Qué es lo que motiva a una persona a trabajar intensamente? ¿Qué es lo que una persona desea o necesita obtener del trabajo? Una vez halladas las respuestas a estas preguntas, podrá diseñar un sistema de recompensas capaz de satisfacer estos deseos y necesidades. Los directivos, como muchos de nosotros, tienen percepciones y creencias muy definidas sobre qué es lo que mueve a las personas. Como sucede respecto a todos los demás aspectos de nuestra vida, cada persona parte de supuestos diferentes en todo lo que concierne a la naturaleza humana. "Es el impulso que inicia, guía y mantuvieron el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado".

KOONTZ (2013), es más claro al decir que los administradores **motivan** a sus subordinados, es decir, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera.

CARGA DE TRABAJO

CHAVARRIA COSAR, RICARDO (2001) afirmó que si entendemos la **Carga de Trabajo** como "el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral", tenemos que admitir que para realizar una valoración correcta de dicha carga o actividad del individuo frente a la tarea hay que valorar los dos aspectos reflejados en la definición, o sea el aspecto físico y el aspecto mental dado que ambos coexisten, en proporción variable, en cualquier tarea. Aunque, en general, el progreso técnico implica un crecimiento de los requerimientos mentales en detrimento de los físicos en muchos puestos de trabajo, no es menos cierto que aún existen puestos en los que las exigencias físicas siguen siendo elevadas, por lo que es necesario evaluarlas y aportar las medidas correctoras precisas para eliminar en lo posible los trabajos pesados.

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

MERIN ESTADRA V., GAYTAN TRIGUEROS F., Y GARZON RAMOSA (2003) sustentaron que la **satisfacción del cliente** se puede definir como la relación o diferencia entre la calidad percibida por el cliente en el servicio o producto entregado y las expectativas que tiene dicho cliente con el servicio o producto.

COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD

CORTES CORTÉS, M.; MARTÍNEZ ALVAREZ FELIPE Y MONROY ALVARADO G. (2005) sustentaron que las organizaciones tratan de alcanzar sus propósitos mediante acciones concretas en una sociedad o

sistema ecológico dado. Las organizaciones deben establecer **compromisos** y adquirir **responsabilidades**, consideró su capacidad de escoger o elegir medios que coadyuven a realizar su función, para el logro de sus fines. Las propiedades o funciones de la organización, como sistema, están definidas por el modelo que se use para conceptualizarla, considerando a sus sistemas mayores, supra-sistemas, de los que forma parte. El propósito sólo puede existir cuando hay posibilidad de desplegar el “comportamiento” de escoger, pudiéndose elegir entre distintos medios y/o fines, considerándolos como los resultados deseados. Una “entidad” es plena de propósito, si puede seleccionar tanto medios como fines en dos o más contextos.

Una entidad que puede seleccionar diferentes medios, pero que produce sólo un resultado en cualquier conjunto de diferentes contextos, es sólo buscadora de metas y no una entidad plena de propósito; no escoge su fin, le está dado, como en los servomecanismos en que el resultado deseado está programado en ellos. Las personas, así como cierto tipo de grupos sociales, pueden perseguir resultados diferentes en el mismo o en diferentes contextos y por tanto son entidades plenas de propósito. El resultado del comportamiento de una entidad plena de propósito nunca está completamente determinado externamente; al menos está parcialmente determinada por la selección hecha por ella.

CLIMA ORGANIZACIONAL

SANCHEZ SOTO, J. M. (2005) sostuvo que la investigación verifica como la gestión interfiere en el **clima organizacional** y que respuestas vienen dando las universidades en el cambio de las condiciones del ambiente laboral.

El objetivo general fue investigar la correlación existente entre la gestión universitaria, clima y el comportamiento organizacional, identificando como las universidades responden a la interferencia al ambiente organizacional. La investigación se justifica, porque permitió conocer las variables y dimensiones componentes de la gestión universitaria, clima y comportamiento organizacional [...] El diseño de estudio es transversal, comparativo, descriptivo, utilizamos para el efecto una escala de medición de la gestión universitaria, clima y comportamiento organizacional. Conclusión importante del estudio reporta que en las universidades existen correlaciones entre la gestión universitaria, el clima y el comportamiento organizacional, dentro del cual realizan su trabajo [...] La recomendación principal es optimizar la gestión universitaria con una debida orientación hacia las metas, atendiendo las fortalezas del grupo y de la institución desarrollando un programa de intervención integral hacia el recurso humano replanteando un diseño administrativo y funcional del recurso humano. El estudio constituye un acervo de informaciones estratégicas para las universidades de la región central del Perú.

FLORES JAIME, J. (2007) afirmó que **el clima organizacional** es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización para así alcanzar un mejoramiento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. Esto no ocurre en muchas empresas y de aquí que para llegar a un nivel donde los trabajadores alcancen todo su potencial productivo y creativo es necesario la aplicación de los estímulos organizacionales en el trabajador mejorando el clima organizacional de la empresa farmacéutica e incrementando la productividad y el rendimiento laboral [...]

También se debe aplicar el desarrollo organizacional orientado a la estructura orgánica funcional, estructura empresarial y procesos industriales. De igual modo se debe establecer el trabajo en equipo en el que se incluya la cooperación, la asistencia, disciplina y conflicto [...] De la misma forma, se recomienda a la empresa mantener los incentivos monetarios y no monetarios al igual que promover el desarrollo potencial creativo del personal. Así mismo se recomienda desarrollar diversas actividades de la empresa que coadyuven al mantenimiento del buen clima organizacional.

ACCIDENTE LABORAL

CHANCHAMIRE, LUIS (2007) sostuvo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) estiman que cada año se producen 250 millones de **accidentes laborales** en el mundo y 3000 personas mueren cada día por causas relacionadas con el trabajo [...] Así, las causas de muerte vinculadas al trabajo se colocan por encima de los accidentes de tránsito, las guerras y la violencia [...] Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas. Las enfermedades ocupacionales más comunes en todos los países de América Latina y el Caribe son los trastornos músculo esqueléticos, la hipoacusia ocupacional (sordera ocupacional), las intoxicaciones agudas por plaguicidas y metales pesados, las enfermedades dermatológicas y las enfermedades respiratorias. Definimos riesgo como una combinación de la probabilidad de un evento que puede causar una pérdida y la severidad o magnitud de esa pérdida. El peligro es una característica o grupo de características

con el potencial de ocasionar una pérdida, daño a la vida, las instalaciones, o el ambiente.

El peligro aumenta la probabilidad de ocurrencia del evento no deseado. El riesgo físico es aquel que por lo general es inherente a la característica de los espacios de trabajo, maquinas, herramientas e instalaciones vinculadas a un proceso y sus variables de operación que pueden dar origen a accidentes o causar enfermedades.

Los EPP (equipo de protección personal) son equipos, piezas o dispositivos que evitan que el trabajador tenga contacto directo con los peligros y riesgos del ambiente laboral los cuales pueden generar lesiones y enfermedades profesionales.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CHIAVENATO, I. (1998) sostuvo que la **Evaluación del Desempeño** es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia de una persona en su puesto de trabajo. Para conseguir realmente que los profesionales de cualquier empresa se desarrollen, la evaluación debe contemplar el futuro y analizar lo que los trabajadores puede hacer para desarrollar y aportar su máximo potencial en la empresa. Para ello, los directivos deben establecer un canal de comunicación con los colaboradores para facilitarles la información y el apoyo necesarios para conseguirlo. Lo que se persigue a todos los niveles es una gestión eficaz del rendimiento de las personas que se encuentran dentro de una organización [...] De la misma manera hay que contemplar el entorno directo de trabajo y extender este razonamiento al resto del equipo en el que se está integrado. Para elevar el rendimiento del equipo se deben emprender dos acciones concretas: Motivar y

Formar. En estos tiempos cada individuo debe de ser su primer responsable de formación y, en esa línea, su superior será el segundo responsable [...] La evaluación de desempeño no es un fin en sí, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados del talento humano de la organización, para lograr este objetivo básico, la evaluación de desempeño pretende alcanzar varios logros intermedios:

- Permitir condiciones de medición del potencial humano a efecto de determinar su plena utilización.
- Permitir que el talento humano sea tratado como una importante ventaja competitiva de la organización, cuya productividad puede ser desarrollada dependiendo, de la forma de administración.
- Ofrecer oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva a todos los miembros de la organización, con la consideración de los objetivos de la organización, de una parte, y de los objetivos de los individuos de la otra.

EFICIENCIA

MARTINEZ GRACIA, O. (2009) mencionó que dentro del mundo de la gerencia de empresas y de la administración pública, existen dos conceptos que no son fácilmente definidos y sobre todo diferenciados uno del otro. "**Eficiencia**" se define "como la virtud y facultad para lograr un efecto determinado". En Economía se le define como "el empleo de medios en tal forma que satisfagan un máximo cuantitativo o cualitativo de fines o necesidades humanas. Es también una adecuada relación entre ingresos y gastos". En palabras más aplicadas a nuestras profesiones, consiste en el buen uso de los recursos. En lograr lo mayor

posible con aquello que contamos. Si un grupo humano dispone de un determinado número de insumos que son utilizados para producir bienes o servicios, "eficiencia" será aquel grupo que logre el mayor número de bienes o servicios utilizando el menor número de insumos que le sea posible. "Eficiencia" es quien logra una alta productividad en relación a los recursos que dispone.

ROBBENS & COULTER (2010) afirmó que la **eficiencia** es obtener los mejores resultados a partir de la menor cantidad de recursos. Debido a que los gerentes cuentan con escasos recursos (incluido personal, dinero y equipo) se encargan de utilizar eficientemente dichos recursos. Con frecuencia a esto se le conoce como "hacer bien las cosas"; es decir, no desperdiciar recursos. Sin embargo no basta el simple hecho de ser eficiente. La administración también se ocupa de ser eficaz, realizar actividades tales que se logren los objetivos organizacionales.

EGUILUZ PEREZ, J. Y SANCHEZ PEREZ, M. (2011) sostuvo que el indicador por excelencia de la **eficiencia** técnica o económica según el tipo de unidades empleadas en su evaluación midiendo, para un cierto periodo de tiempo, la relación entre la producción obtenida y la cantidad de factores trabajadores para obtenerla. Las compañías exitosas crean su valor agregado mediante operaciones productivas. Aun cuando no hay un acuerdo absoluta sobre el verdadero significado de la productividad, cabe definirla como el cociente producción – insumos dentro de un periodo dentro considerando la calidad.

CARMEN RESCALA, G., GRICELA ROHDE M., BONAFINI, L. GIRAUDO, M. BERNAOLA, G. Y PAVÓN, R. (2012) afirmó que para mejorar la **eficiencia** se debió lograr un aumento en la calidad y la productividad de una **empresa constructora** que desarrolla su actividad. Una de las actividades económicas más importantes de nuestro país es la que desarrolla la industria de la construcción. En el sector industrial, que es segundo de los sectores de la producción, la industria de la construcción presenta caracteres complejos y una serie de particularidades específicas que condicionan la existencia, estructura y funcionamiento de las empresas que operan en este mercado. Participan de su micro y macro entorno: una demanda que puede ser privada o pública, una oferta de la que participan empresas constructoras o profesionales independientes, proveedores provinciales, regionales, nacionales o extranjeros, competidores locales y foráneos, todo ello enmarcado por enormes barreras de entrada y pocas barreras de salidas.

CALIDAD Y CALIDAD EN EL SERVICIO

ROBBENS & COULTER (2010) sostuvo que **la calidad** es costosa. Muchos expertos piensan que las organizaciones no son capaces de fabricar productos de alta calidad y no serán capaces de competir exitosamente en el mercado global. Hay que dimensionar a la calidad. Se define la calidad como la habilidad de un producto o servicio o persona de realizar de manera confiable lo que se supone que debe hacer y satisfacer las expectativas del cliente. Los gerentes deben abordar que y a quien poner con respecto a la calidad mencionada. Considerar siempre las funciones gerenciales que deben realizarse: planeación, organización, dirección y control.

PECCERO, VERONICA (2011), afirmó que la **calidad en el servicio** al cliente no es una decisión optativa sino un elemento imprescindible para la existencia de una empresa y constituye el centro de interés fundamental y la clave de su éxito o fracaso. Su objetivo general SUBPROPORCIONAR a los participantes los conceptos básicos para lograr que la atención y el servicio que se brinda a los clientes sean de calidad excelente. Sus objetivos específicos son comprender los factores que hacen posible la integración del ser y como inciden en el trabajo que desempeñan buscando un desarrollo profesional y personal. Comprender los conceptos claves sobre el ciclo de servicio, practicar el código de calidad en el servicio de la entidad. Fomentar una actitud positiva de servicio para dar excelencia.

PIZZO, MARIANA (2012) afirmó que los trabajadores de atención al cliente, o personal de primera línea tienen una importancia fundamental en la generación de la **calidad del servicio**. Y si bien a veces se piensa que en ellos radica todo (de hecho hay muchos cursos de servicio al cliente que sólo se basan en cómo deben realizar su trabajo), debes comprender que son la cara visible de una realidad que depende de muchos otros factores. Es decir, ellos pueden arruinar un trabajo bien hecho detrás o bien pueden destacarlo. Pero nunca podrán conseguir transformar en excelente un trabajo mal hecho. Si el mozo traslada y sirve un plato mal logrado en la cocina, por más cortesía y profesionalismo que ponga en ello, no conseguirá que el plato sea de calidad.

En cambio, un plato muy bien preparado es aplastado en la bandeja por otro que el mozo colocó encima, y al servirlo mancha la ropa del comensal. Destruyó un buen trabajo. La cuestión principal es cómo desarrollar, entre los trabajadores, un interés por los clientes.” Es decir, es un marketing dirigido a los trabajadores (por eso “interno”), y no a los clientes. A los clientes se intenta conducir a la compra de los productos o

servicios de la empresa, en cambio a los trabajadores (con el marketing interno) se intentará conducir al servicio al cliente.

PRODUCTIVIDAD

ROBBENS & COULTER (2010) mantuvieron que la **productividad** es una combinación de variables entre personal y operaciones. Se debe poner atención a las mismas. El fallecido Edwards Deming un reconocido experto en calidad, creía que los gerentes y no los trabajadores, eran la fuente principal de aumento de la productividad. Describió 14 puntos para mejorar el manejo de la productividad.

La alta productividad no puede surgir únicamente del “manejo del personal”. Una organización realmente eficaz maximizará la productividad mediante una integración exitosa de la gente en todo el sistema de operaciones.

KOONTZ, WEIHRICH Y CANNICE (2012) sostuvieron que muchas compañías exitosas crean su valor agregado mediante operaciones productivas. Aun cuando no hay un acuerdo absoluto sobre el verdadero significado de la **productividad** cabe definirla como el cociente producción-insumos dentro de un periodo, considerando la calidad. Las compañías utilizan varios tipos de insumos (mano de obra, materiales y capital). Por otra parte, la productividad total de los factores combina varios insumos para llegar a un compuesto. Sin embargo, como señala P. Drucker “la máxima oportunidad de aumentar la productividad seguro se encuentra en el conocimiento del trabajo mismo, y en especial, en la administración”.

EXPERIENCIA

KOONTZ, WEIHRICH Y CANNICE (2012) afirmaron también que la **experiencia** tiene más importancia de la que se merece en la toma de decisiones. Es común que los gerentes experimentados creen - a menudo sin percatarse de ello – que los éxitos que han logrado y los errores que han cometido les orienta casi infaliblemente hacia el futuro.

Es probable que esa actitud sea más pronunciada conforme sea la experiencia del gerente y del más alto puesto al que haya escalado en la organización.

En cierto grado la experiencia es la mejor maestra, el hecho mismo de que los gerentes hayan alcanzado su puesto parece justificar sus decisiones pasadas; además el proceso de análisis profundo de los problemas, toma de decisiones y observación de cómo los programas de éxito o fracaso, genera un grado de buen juicio (que a veces raya en la intuición).

Sin embargo, muchas personas no aprenden de sus errores, ello es claro en gerentes que nunca parecen adquirir el sano juicio requerido por empresa moderna.

CONDICIÓN LABORALES

KOONTZ, WEIHRICH Y CANNICE (2012) explicaron lo siguiente para un buen manejo en **condiciones laborales**:

- Respeto a sus colegas es la inversión más inteligente que puede hacer.
- Para aumentar la productividad provea condiciones de trabajo seguras y saludables.

- Para inspirar confianza haga transparente su desempeño.
- Su desacuerdo leal puede conducir a su institución en la dirección correcta.
- Reducir el tamaño de su fuerza de trabajo solo será benéfico cuando respete a cada interesado.

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

VILLALOBOS, GLORIA (2006) sostuvo que las instituciones de Seguridad Social, los empresarios y los mismos trabajadores han tomado conciencia de la necesidad de transformar eficazmente las **condiciones de trabajo** y la aproximación personal a ellas. Sin embargo, gestar y mantener procesos que impacten positivamente el clima laboral y los resultados de la empresa, constituye un reto para la gestión del talento humano, allí radica la importancia de comprender los mecanismos que permiten construir organizaciones saludables.

Sobre las condiciones de trabajo realizada por la *European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions*, el estrés es la segunda causa de problemas de salud reportada por los trabajadores europeos. Esa misma encuesta concluye que son los funcionarios de la banca los trabajadores que padecen más síntomas de estrés (7,6%), seguidos de los profesionales que realizan servicios sociales (7,1%) y los trabajadores de la industria del metal (5,4%), además el 28% de la población manifestó estar expuesta a situaciones de trabajo que causan estrés

CONDICIONES DE TRABAJO

NOVACK, MARTA (2008), explicó que la investigación “Condiciones de Trabajo y Salud de los Trabajadores de la Salud, en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú”, tenía como objetivo analizar los determinantes de la situación de trabajo y salud de los trabajadores de la salud, así como generar indicadores para monitoreo y evaluación de la situación de trabajo y salud de los trabajadores de la salud.

Entre los temas tratados en este estudio están las modalidades de contratación, tipo de jornadas laborales (diaria, semanal, otras), salarios y otras remuneraciones, actividades de capacitación, en general y vinculadas con la problemática de riesgos del trabajo, riesgos a los que están sometidos los trabajadores en su centro de trabajo, conocimiento y percepción por parte de los trabajadores acerca de estos riesgos y lo relativo al “burnout”. El estudio es de carácter exploratorio y cualitativo y se realizó en dos unidades públicas de salud (seleccionadas de manera intencional) de cada uno de los países. En cada unidad de salud se aplicaron entrevistas y encuestas auto administradas a médicos y enfermeras.

HENAO ROBLEDO, FERNANDO (2009) afirmó que el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud constituye la parte fundamental de un programa de salud ocupacional, pues es de ahí de donde se generan las actividades en los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial.

Para poder realizar el diseño e implementación de los respectivos subprogramas que más tarde comprenderán el programa deberá contener el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo (panorama

de factores de riesgo) y de salud (historias clínicas ocupacionales), las cuales con el apoyo de las toxicológicas (resumen de las sustancias químicas utilizadas) y de las fichas de riesgo (de máquinas, equipos y herramientas utilizadas) y la participación activa de los trabajadores a través del comité paritario de salud ocupacional (COPASO) o del vigía ocupacional, van a representar la base para la construcción del edificio llamado programa de salud ocupacional empresarial (PSOE) el cual deberá permanecer en el tiempo mientras exista la empresa con las debidas actualizaciones cuando varíen las condiciones ambientales, bien sea por eliminación de riesgos, cambios de procesos o control de los mismos.

CASTILLO J. & PRIETO C. (2012) sostuvo que en términos generales puede decirse que existen dos categorías de investigación y análisis de las condiciones de trabajo. La primera de ellas considera que la valoración ha de ser hecha por los propios individuos que trabajan y que, por tanto, sólo puede establecerse preguntándose. En esta encuesta las **condiciones de trabajo** son buenas, regulares o malas, según las juzguen los propios entrevistados. Según esto, en último término, dichas condiciones vienen medidas por el grado de satisfacción e insatisfacción manifestado. Son técnicas subjetivas. La segunda opción prescinde de cualquier tipo de valoraciones subjetivas para centrarse en las medidas objetivas. Para ser más precisos, se sustituye la valoración de los individuos afectados, por la valoración, científicamente probada, del propio estudioso. Si se conocen los efectos nocivos (físicos, psíquicos, sociales) del trabajo por turnos, no por el hecho de que los trabajadores por turnos puedan manifestarse satisfechos del mismo, dejará éste de ser menos nocivo. La elección de uno u otro abordaje fundamental no es inocente de consecuencias.

La OIT (Organización Internacional de Trabajo) ha adoptado más de 40 normas que tratan específicamente de la seguridad y la salud en el trabajo, así como más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas. Cerca de la mitad de los instrumentos de la OIT tratan directa o indirectamente de cuestiones relativas a la seguridad y a la salud en el trabajo. El mejoramiento de las **condiciones de trabajo** es uno de los principales objetivos de la OIT. A pesar que hay aumentos salariales en numerosos países, muchos trabajadores aún ganan muy poco y tienen dificultad para hacer frente a sus necesidades básicas. Por otra parte, en algunos países hay una reducción en el tiempo dedicado al trabajo, pero también es cierto que este cambio suele venir acompañado por una incertidumbre que puede debilitar la seguridad del empleo y plantear nuevas dificultades para conjugar el trabajo y la familia. Las condiciones de trabajo peligrosas o poco higiénicas tienden a desaparecer en el mundo industrializado, pero aún son frecuentes en el mundo en desarrollo.

Los principales fundamentos sobre la SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) son:

- Adopción de una política nacional coherente sobre SST, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo.
- Mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Una cultura de prevención en materia de seguridad y salud con vistas al logro progresivo de un medio de trabajo seguro y saludable.

Los repertorios de las recomendaciones prácticas que la OIT establece, son las directrices prácticas para las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores, las empresas, y los organismos

especializados de protección de la seguridad y la salud en el trabajo (como los comités de seguridad de las empresas).

1.3 MARCO CONCEPTUAL

A. AMBIENTE LABORAL ADECUADO

Ambiente es un término con origen en el latín *AMBIĒNS*, que significa “que rodea”. Esta noción hace referencia al entorno que rodea a los seres vivos, condicionando sus circunstancias vitales. El ambiente, por lo tanto, está formado por diversas condiciones, tanto físicas como sociales, culturales y económicas. El trabajo, por su parte, es la medida del esfuerzo que realizan las personas. Se trata de la actividad productiva que un sujeto lleva a cabo y que es remunerada por medio de un salario (que es el precio del trabajo dentro del mercado laboral).

B. CAPACIDAD DE ATENCIÓN

Capacidad que tiene alguien para entender las cosas o un objetivo, tenerlo en cuenta o en consideración. Tradicionalmente, se ha considerado de dos maneras distintas, aunque relacionadas. Por una parte, la atención como una cualidad de la percepción hace referencia a la función de la atención como filtro de los estímulos ambientales, decidiendo cuáles son los estímulos más relevantes y dándoles prioridad por medio de la concentración de la actividad psíquica sobre el objetivo, para un procesamiento más profundo en la conciencia. Por otro lado, la atención es entendida como el mecanismo que controla y regula los procesos cognitivos; desde el aprendizaje por condicionamiento hasta el razonamiento complejo. En muchos casos actúa de manera inconsciente iniciado en el hemisferio cerebral izquierdo y es mantenida en el hemisferio derecho.

C. CAPACITACIÓN LABORAL

Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. Concretamente, la capacitación:

- Busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo.
- En función de las necesidades de la empresa.
- En un proceso estructurado con metas bien definidas.

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto. Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requiera la empresa.

El cambio influye sobre lo que cada persona debe saber, y también sobre la forma de llevar a cabo las tareas. Una de las principales responsabilidades de la supervisión es adelantarse a los cambios previendo demandas futuras de capacitación, y hacerlo según las aptitudes y el potencial de cada persona.

D. COLABORACIÓN

Colaboración es la acción y efecto de colaborar. Este verbo refiere a trabajar en conjunto con otra u otras personas para realizar una obra. La colaboración, por lo tanto, es una ayuda que se presta para que alguien pueda lograr algo que, de otra manera, no hubiera podido hacer o le hubiera costado más. En este sentido, se puede colaborar con una anciana que necesita subir una escalera o con un no vidente que tiene que cruzar la calle.

E. COMUNICACIÓN

La comunicación es el proceso mediante el cual se puede transmitir información de una entidad a otra. Los procesos de comunicación son interacciones mediadas por signos entre al menos dos agentes que comparten un mismo repertorio de signos y tienen unas reglas semióticas comunes. Tradicionalmente, la comunicación se ha definido como "el intercambio de sentimientos, opiniones, o cualquier otro tipo de información mediante habla, escritura u otro tipo de señales". Todas las formas de comunicación requieren un emisor, un mensaje y un receptor destinado, pero el receptor no necesita estar presente ni consciente del intento comunicativo por parte del emisor para que el acto de comunicación se realice.

En el proceso comunicativo, la información es incluida por el emisor en un paquete y canalizada hacia el receptor a través del medio. Una vez recibido, el receptor decodifica el mensaje y proporciona una respuesta. El funcionamiento de las sociedades humanas es posible gracias a la comunicación. Esta consiste en el intercambio de mensajes entre los individuos.

Desde un punto de vista técnico se entiende por comunicación el hecho que un determinado mensaje originado en el punto A llegue a otro punto determinado B, distante del anterior en el espacio o en el tiempo.

F. CONDICIÓN DEL TRABAJO

Los riesgos para la salud de los trabajadores no son algo natural o inevitable, sino que normalmente son consecuencia de unas condiciones de trabajo inadecuadas. Las condiciones de trabajo son cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Estas condiciones de trabajo no son las únicas posibles, sino que son el producto de unas determinadas formas de organización empresarial, relaciones laborales y opciones socioeconómicas.

G. DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

Existe una creciente percepción y empleo de una técnica que ha recibido fuerte apoyo de las teorías de la investigación de la motivación: la participación o desempeño del empleado. Son pocas las veces que no se motiva a las personas cuando se les consulta sobre una acción que las afecta, es decir, cuando se les hace ser parte del acto; además, la mayoría de quienes están en el centro de una operación tienen conocimiento de los problemas y su solución. Entonces, el tipo de desempeño correcto rinde motivación y conocimientos valiosos para el éxito de la empresa.

H. DISTRIBUCIÓN DE ESPACIO

La distribución de espacio se refiere a la disposición física de los puestos de trabajo, de sus componentes materiales y a la ubicación de las instalaciones para la atención y servicios tanto para el personal, como para los clientes.

I. EXPERIENCIA PROFESIONAL

Es común que los gerentes experimentados crean – a menudo sin percatarse de ello – que los éxitos que han logrado y los errores que han cometido les orienta casi infaliblemente hacia el futuro. Es probable que esta actitud sea más pronunciada conforme mayor sea la experiencia del gerente y más alto el puesto al que haya escalado en la organización. En cierto grado, la experiencia es la mejor maestra, tomar decisiones y observar de cómo los programas tienen éxito o fracasan genera un grado de buen juicio.

J. NIVEL DE PREPARACIÓN

Si bien el propósito de organizar es hacer efectiva la cooperación humana, la razón de los niveles de una organización es limitar el ámbito de la gestión; en otras palabras, los niveles organizacionales existen porque para la cantidad de personas que un gerente puede supervisar con efectividad hay un límite, aun cuando este varíe según las circunstancias. Razones por las cuales los niveles alcanzan problemas si no interactúan con actitud como ser costosos, complican la comunicación, y surgen muchas veces en generar una planeación y control adecuado.

K. PRODUCTIVIDAD

Capacidad de una estructura para desarrollar los productos y el nivel en el cual se aprovechan los recursos libre. La mejor productividad supone una mayor rentabilidad en cada empresa.

L. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La prevención de riesgos laborales se plantea como el conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de eliminar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

M. RESPONSABILIDAD LEGAL

Los administradores responderán solidaria e ilimitadamente de los perjuicios que por dolo o culpa ocasionen a la sociedad, a los socios o a terceros. No estarán sujetos a dicha responsabilidad, quienes no hayan tenido conocimiento de la acción u omisión o hayan votado en contra, siempre y cuando no la ejecuten.

En los casos de incumplimiento o extralimitación de sus funciones, violación de la ley o de los estatutos, se presumirá la culpa del administrador.

N. RIESGOS A LA SALUD

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define la salud como "el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad". La salud es un derecho humano fundamental, y el logro del grado más alto posible de salud es un objetivo social (por tanto, también sindical). Llegados a este punto hay que citar una frase que ya es parte de la historia del movimiento obrero: "la salud no se vende, se defiende", pero esta frase se completa con otra "no se puede defender lo que no se ama y no se puede amar lo que no se conoce". "La salud laboral tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo."

Así pues, debemos considerar la salud como un proceso en permanente desarrollo y no como algo estático. Es decir, puede irse perdiendo o logrando, y no es fruto del azar, sino de las condiciones laborales que rodean a los trabajadores. Por ello, nuestro objetivo será lograr la mejora de las condiciones de trabajo para preservar la salud de todos los trabajadores.

O. RIESGO LABORAL

Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. La calificación de su gravedad dependerá de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo.

CAPÍTULO II

PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Mejorando con la innovación en beneficio del país fue tarea fundamental para la empresa y dando soluciones para resolverla. ICCGSA (Ingenieros Civiles y Contratistas Generales S.A.) fue una empresa establecida en el Perú que actualmente brinda servicios de ingeniería, construcción y pavimentación vial.

ICCGSA desde 1965 consolidó su desarrollo, ejecutando obras en diversas especialidades ganándose un prestigio de empresa seria, sólida y responsable, cuidadosa que cumplió con los plazos, costos, estándares de calidad y seguridad que muchas veces superaban las expectativas de sus clientes el cual cuenta con las certificaciones ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001, lo que aseguró la calidad de los servicios que brindó.

La Gerencia de Logística tuvo la responsabilidad de adquirir los materiales que fueron necesarios, el contacto con los proveedores nacionales como internacionales y el almacenamiento propio de los materiales, componentes y suministros que ejecutó obras para el beneficio de la empresa y del país enfocándose el problema central en el almacenamiento propio de estos materiales. Por consiguiente, las obras que ejecutó la empresa, por la alta rotación de materiales

que fueron despachados y recepcionados de los almacenes propios de ICCGSA, consecuencia de la alta demanda y de la productividad de los trabajadores con la cual influyó en la condición de trabajo (Datos del INEI 2013 y MINTRA 2013).

Muchas veces, habría que hacer frente a la responsabilidad, compromiso, comunicación y medios tangibles con los otros almacenes en las respectivas provincias para que lleguen los materiales, suministros, maquinaria, equipos y herramientas que no afecten al inventario. Esto hizo posible que el personal de almacén se encargue netamente de la recepción, despacho y control, comprobando el estado del cual se encuentra el material y dando la viabilidad y conformidad de aquel producto de acuerdo a la guía de remisión (almacén de origen) para emplearlo en la obra (almacén destino). De la misma forma, se cargó productos para posteriores proyectos el cual tuvo que revisarse los inventarios, contabilizarlos y enviarlos al destino pactado realizando la guía de remisión siempre previa comunicación por un medio tangible ya sea por correo electrónico o por llamada telefónica. En la recepción de los productos, algunas guías de remisión eran escritas a mano alzada y otras eran tipeadas a computadora y en el listado de los materiales eran escritos con sus respectivos códigos de inventario ya que eran descargados del sistema SAP siempre con la firma del responsable logístico y/o asistente logístico de la zona del destino hacia Lurín. Aquellos productos que no contaban con el código de inventario, no se encontraban registrados en el sistema SAP (por diversos factores) y pasaban hacer registrados por última instancia en el lugar en donde se encontraban ubicados.

Frecuentemente en ICCGSA, las remuneraciones y los salarios eran acordes con el mercado actual, y los resultados eran propicios al desempeño y reconocimiento del trabajo mismo que fue desempeñado. La empresa cumplió económicamente con los trabajadores y por ende, los mismos cumplieron con la empresa.

En las regiones donde se realizaban obras, presentaban un horario mucho más riguroso cumpliendo con tal desde la entrada y salida del mismo. Muchas veces, no se contaban con la información necesaria en los procedimientos, reportes o fichas de manera tal, que el Responsable de Almacén con asesoramiento del Encargado de Inventarios enseñaba de manera práctica como se debió llevar a cabo la obra. A veces hubo disconformidad de entendimiento entre ambos que no se realiza tal y como estaba escrito en el procedimiento.

Los accidentes y riesgos en años pasados se habían ido reduciendo, con vísperas a que los periodos siguientes acontezcan en cero a nivel de empresa.

La alta demanda mostró la efectividad, experiencia laboral de los trabajadores en los distintos proyectos, sus responsables y su personal de mano técnica, su proceso participativo por todos los trabajadores y los altos costos de rotación igual que el espacio donde guardaban y custodiaban los materiales, equipos, herramientas y suministros.

Para todos estos casos tuvieron que efectuarse mejoras; sin embargo, se trataba de identificar y señalar el origen que causa este listado de consecuencias para poderlo atacar y entregarse soluciones para esta investigación para confrontarlo y otorgarse respuestas a los problemas presentados.

2.1.2 ANTECEDENTES TEÓRICOS

PRODUCTIVIDAD

BRINGAS GUTIERREZ, MIGUEL ANGEL (2005), en su tesis titulada: **“LA PRODUCCIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS FACTORES EN LA AGRICULTURA ESPAÑOLA”**, realizó el siguiente contenido:

En esta tesis se investigó la producción agrícola y la productividad de los factores en la agricultura española (tierra, trabajo y simiente) desde 1752 hasta 1935. La tendencia a largo plazo de la producción agrícola se analiza desde una estimación directa (datos sobre cantidades), otra estimación indirecta (a través de los datos sobre precios). La productividad de los factores se estudia desde una doble perspectiva: la productividad simple de los factores y la productividad total de los factores. Para analizar la productividad simple de los principales factores de la agricultura se ha recurrido tanto a examinar la productividad media (vía de las cantidades) como la productividad marginal (vía de los precios, es decir, renta de la tierra y salarios agrícolas). Además de la utilización de nuevas fuentes en esta investigación (Cuadernos generales de la riqueza, boletines oficiales provinciales, cartillas de evaluación, etc.) y de la aplicación de la teoría económica para deducir cantidades a partir de la información disponible sobre precios, las principales conclusiones que se han alcanzado en esta tesis se centran en la constatación de un importante crecimiento de la producción agrícola (a una tasa anual acumulada entre 0,8 y el 1,5 por 100 desde 1799/1800 hasta 1900/1905) y en el incremento de la productividad de la tierra, de la simiente y de la productividad total de los factores antes de finalizar el siglo XIX.

BRICEÑO BALAREZO, OMAR (2003), en su tesis titulada: **“IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE PLANEAMIENTO Y CONTROL DE COSTOS POR PROCESOS PARA EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN”** menciona el siguiente contenido:

La presente tesis aporta un Sistema de Planeamiento y Control de por Procesos para proyectos en el sector Construcción, el cual incluye las actividades que a continuación se detallan. Definición de los Volúmenes del Proyecto. Se debe revisar y analizar toda la documentación existente del proyecto: Contratos, planos y especificaciones, presupuesto y planeamiento de oferta; el objetivo es lograr una conceptualización general del mismo y establecer las premisas necesarias. Teniendo en consideración toda esta información, el jefe de proyecto y su equipo inicial, deberán determinar los principales volúmenes (metrados) a ejecutar. Definición de Procesos y Responsables. El jefe de Obra definirá los “Procesos del Proyecto”. Esta Planificación por Procesos debe considerar metas (Milestone) que serán hitos de entrega específicos entre los procesos que se establezcan. Definición de Recursos Principales en cada Proceso tomando como información los volúmenes a ejecutar en cada proceso, los plazos definidos en el Programa Detallado, los recursos generales definidos y con los rendimientos estándar o por experiencias anteriores, cada Responsable de Proceso definirá los recursos principales y las cantidades que planea usar en la ejecución del proceso, obteniendo de esta manera su Costo / Meta. Medición de la Productividad de los Recursos: Para cada proceso, el responsable del mismo en coordinación con el Jefe de Costos, calcularán los siguientes ratios de control de productividad. Se debe cuantificar el costo unitario real de cada periodo y el costo unitario acumulado.

La comparación del costo unitario meta vs costo real acumulado servirá al responsable del proceso para tomar acciones para la reducción de costos y/o ajustar el costo de la proyección por ejecutar. De esta manera los responsables de Procesos podrán enfocarse en sus Procedimientos Constructivos y encontrar los recursos con menor rendimiento que están influyendo negativamente en el resultado del proceso. Estos resultados son mediante muestras cuantificables sistemáticas y mediante encuestas LINKERT en la toma de datos.

MARINALVA DA SILVA (2006) en la tesis titulada **“NUEVAS PERSPECTIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SUS RELACIONES CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL”** afirmó que: La evolución del concepto Calidad de Vida Laboral (CVL) y ver cómo se puede potenciar conjuntamente con la Eficacia Organizacional (EFO), en términos de desempeño laboral. Para ello fueron realizadas dos investigaciones empíricas originales, en el sector bancario oficial brasileño en los años 2004 y 2006.

En el primer estudio, mediante el análisis de contenido y factorial exploratorio, se verifica los aspectos de la CVL más frecuentemente evaluados por investigadores, y los más considerados por 1.322 trabajadores. En él se plantean seis hipótesis principales, bajo dos enfoques. Se confirma que es posible obtener un índice de CVL global y además, se identifica cuáles son los factores de la CVL que más aportan al índice global, y cuáles son los que más influyen en el desempeño individual y grupal.

RIVERA LEON, FELIX A. (2007) en la tesis titulada “**ANÁLISIS DEL TRABAJO DE LAS PRÁCTICAS DE AUDITORÍA DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS, EN LIMA METROPOLITANA, 2000-2004**” explicó que:

La presente tesis está orientada a encontrar las causas fundamentales que originan las ineficiencias en los trabajos de auditoría en las empresas de servicio públicos en Lima Metropolitana 2000-2004, segmento escogido por la experiencia realizada en este tipo de entidades, por el que suscribe la presente investigación; así mismo, lograr recomendaciones que coadyuven a minimizar el riesgo de opinión de los auditores; de lo contrario la imagen de los profesionales en auditoría será mermada consecuentemente la columna vertebral, que es su real creatividad e independencia de criterio, estaría comprometida desde el punto de vista ético y moral.

ROSALES LÓPEZ, PEDRO PABLO (2012) en su tesis titulada: “**USO DEL TEST DE APTITUDES MECÁNICAS DE MAC QUARRIE EN LA SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD**” para optar el grado académico de Magister en ingeniería industrial reflejó el siguiente resumen:

Se ha planteado el objeto de estudio de la comprensión del problema el cual permite fijar los objetivos, generales y específicos, a los que se requiere llegar con la investigación, definiendo la hipótesis y las variables de la investigación, haciendo la justificación correspondiente, entre las delimitaciones y limitaciones, en las que se enmarca este trabajo. Se detalla el proceso de selección de personal, desde el reclutamiento, hasta la entrevista final. De la psicología industrial, el estudio se centró en la parte de la psicología del personal, importante para comprender los conceptos teóricos que sustenta este trabajo. En esta parte se profundiza en los test de aptitudes y más precisamente

los test de aptitudes mecánicas, parte fundamental de la tesis. Finalmente, se trata de generalizar el método utilizado y proponerlo a las empresas del sector, como un método que puede ser usado, a un costo razonable y que permite asegurar un incremento de la productividad, para las empresas que lo utilicen.

TITO HUAMANI, PEDRO (2012) en la tesis titulada: **“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EMPRESAS DEL SECTOR CONFECCIÓN DE CALZADO DE LIMA METROPOLITANA”** mantuvieron que:

Después de haber procesado y analizado en detalle los resultados de la investigación, tanto de fuentes primarias, así como las secundarias, los cuales sirvieron y dieron como resultado sistematizar el aporte de la presente investigación, flujo grama del proceso de producción, identificación de las áreas o secciones de trabajo para estructurar mejor la distribución de planta, elaboración de los perfiles para cada puesto y tipo desde la perspectiva de las competencias, surge la propuesta de una metodología para implantar el modelo de gestión por competencias en un taller de confección de calzado, que permita elevar los niveles de productividad.

CONDICIÓN DEL TRABAJO

ACUÑA ORUE, JOSE (2014) en su tesis titulada: **“EL LIDERAZGO Y SU IMPLICANCIA EN LA GESTIÓN INTEGRADA DE CLIENTES Y SERVICIOS EN TELEFÓNICA DEL PERU”**, realizó el siguiente contenido:

La presente investigación, referida a la implicancia del liderazgo en la gestión integrada de clientes y servicios, se realizó en Telefónica del Perú, durante el período comprendido entre julio del 2008 y abril del 2010. El propósito de la presente investigación consistió en determinar

la forma cómo el liderazgo gerencial contribuye a mejorar los resultados de la gestión integrada. Participaron en esta investigación, por un lado, todas las áreas de Telefónica del Perú y su subsidiaria, Telefónica Empresas, y por otro, un grupo representativo de clientes TOP, a quienes se denomina clientes preferentes, provenientes de distintos sectores económicos del país. El presente estudio tiene una utilidad práctica para Telefónica del Perú, pues, al identificar los estilos de liderazgo que contribuyen a aumentar la satisfacción de los clientes, se tendrá información valiosa para fidelizarlos logrando de este modo mayores beneficios.

De las diferentes teorías sobre el liderazgo, se consideró la teoría Trayectoria – Meta, por su aplicabilidad a la naturaleza flexible y dinámica de las actividades en Telefónica del Perú. El análisis de la información permitió determinar que los jefes y los trabajadores demostraron que ejercen un proceso de autocontrol y auto-motivación, que tienen claro lo que se espera de ellos y que se sienten capaces de tomar sus propias decisiones; que un porcentaje alto de jefes, el 86%, tienen el estilo orientado a los resultados y que dentro de éste grupo, los jefes con estilo del proceso participativo, influyen de mejor manera en la satisfacción de los trabajadores, determinando un clima laboral propicio para el desarrollo de las actividades; asimismo, al haber encontrado una asociación entre los estilos de liderazgo directivo y poco solidario, con un bajo índice de satisfacción con el clima laboral, es recomendable que Telefónica del Perú cree programas de sensibilización y/o capacitación a los jefes, en temas de liderazgo. Se encontró también que el estilo de liderazgo orientado a los resultados, genera mayor satisfacción en los clientes.

FRANCISCO GUEDES DELGADO (2012) en su tesis titulada **“LA FORMACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO EMPRESARIAL”** sostuvo que:

Las empresas han ido progresivamente adoptando una nueva postura estratégica atendiendo a las diversas modificaciones económicas, sociales y ambientales observadas en el entorno. A ello han contribuido nuevas preocupaciones así como una nueva conciencia de que el progreso de la comunidad humana solamente podrá ser logrado a través de una conducta socialmente responsable, es decir, una conducta clara y coherente con objetivos de creación de valor a largo plazo, tanto para la compañía como en relación a todos los colectivos con los cuales aquélla se relaciona. Esta conducta influye en la adopción de prácticas empresariales con sus STAKEHOLDERS, siendo una de las prácticas internas la formación proporcionada a sus trabajadores. La empresa obtiene beneficios a partir de una adecuada formación y valoración de sus recursos humanos, así como de sus capacidades distintivas en comparación con sus competidores, siendo importante el capital humano para el éxito empresarial.

CARRASCO GONZALES, MARIO C. (2012) en su tesis titulada: **“PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL ÁREA DE INYECCIÓN DE UNA EMPRESA FABRICANTE DE PRODUCTOS PLÁSTICOS”**, expuso el siguiente contenido:

El presente estudio analiza la propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para una empresa fabricante de productos plásticos. Este tema cuenta con amplio margen por desarrollar por la creciente preocupación e importancia que se está dando a la seguridad y salud ocupacional en los países de esta parte del continente, además incluye un fin muy

humanitario: mejorar las condiciones de vida de los trabajadores mediante la promoción y protección de su salud, así como la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. En los primeros dos capítulos se describen definiciones generales sobre seguridad, salud e higiene ocupacional, modelos más representativos de sistemas de gestión de seguridad ocupacional, se comenta el marco legal vigente sobre el tema considerando regulaciones nacionales y normativas internacionales, en especial la adecuación de los procedimientos de la empresa a los requerimientos del D.S. N° 009–2005–TR, según lo cual se elige como referencia el Sistema de Gestión OHSAS 18001. En el capítulo 3 se desarrolla el estudio de la empresa tomando en consideración las características de la misma y la normatividad vigente, para poder adecuar apropiadamente el sistema de gestión a utilizar. En el capítulo 4 se define la propuesta de implementación: se evalúa la situación actual de la seguridad y salud ocupacional en la empresa, se analizan con mayor profundidad los casos de mayor riesgo para presentar alternativas y propuestas de mejora correspondientes; basándose en la evaluación inicial, se explica el desarrollo de la implementación del sistema de gestión. En el capítulo 5 se realiza la evaluación costo/beneficio de la propuesta de mejora, con la finalidad de demostrar la viabilidad económica, conocer el tiempo aproximado de recuperación de la inversión inicial, presentando estadísticas que respaldan la sostenibilidad del sistema y su capacidad para generar beneficios económicos por sí mismo. Finalmente en el capítulo 6 se presentan algunas conclusiones y recomendaciones finales para el presente caso.

ALEJO RAMIREZ, DENNIS (2012) en su tesis titulada: **“IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL RUBRO DE CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS”** expuso el siguiente contenido:

El presente trabajo brinda criterios y herramientas para la elaboración e implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el rubro de construcción de carreteras, mostrando a manera de ejemplo la propuesta de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO) para la empresa EPROMIG SRL, tomando como referencia el Sistema Internacional de Gestión de Seguridad y Salud OHSAS 18001 y la normativa peruana vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo para el sector construcción; entre las más importantes la nueva Ley 29783 “Ley De Seguridad Y Salud En El Trabajo”, la norma técnica G.050 “Seguridad Durante La Construcción”, la Nueva Norma Técnica De Metrados y el Reglamento De Seguridad Y Salud En El Trabajo.

La implementación del sistema propuesto pretende cumplir los requisitos establecidos en las normas ya mencionadas y ser plasmado en un proyecto de forma particular, mediante la propuesta de un plan de seguridad y salud para la construcción de la carretera Mosna - Quinhuaragra Y Matibamba Del Distrito De San Marcos – Huari – Ancash. Con el fin de lograr un impacto positivo y mejorar las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo; así también, resulta muy importante presupuestar la implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST) para cumplir con lo estipulado en el nuevo reglamento de metrados y tener un mejor control de la seguridad aplicada a los procesos de construcción.

Bajo este contexto, la presente tesis pretende mostrar que los conceptos y prácticas en materia de seguridad y salud ocupacional pueden ser aplicados a diferentes tipos de proyectos y todas las

empresas sin importar cuán grande o pequeña sean, están en la capacidad de cumplir con la normativa y proteger a su personal.

2.1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cómo influye la condición del trabajo en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Cómo influye la condición del trabajo de la dimensión del **proceso del clima organizacional** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA en la productividad?
2. ¿Cómo influye la condición del trabajo de la dimensión de **la accesibilidad cultural extrínseca laboral** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA en la productividad?
3. ¿Cómo influye la condición del trabajo de la dimensión de **la responsabilidad organizacional** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA en la productividad?
4. ¿Cómo influye la condición del trabajo de la dimensión **del nivel de seguridad** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA en la productividad?

5. ¿Cómo influye la condición del trabajo en la dimensión del **nivel de entrenamiento y efectividad mental y físico** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA?
6. ¿Cómo influye la condición del trabajo en la dimensión de la **experiencia laboral** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA?
7. ¿Cómo influye la condición del trabajo en la **dimensión del proceso participativo** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA?
8. ¿Cómo influye la condición del trabajo en la dimensión de los **costos incurridos** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA?

2.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

2.2.1 FINALIDAD

El presente proyecto pertenece al sector industrial, industria de construcción existiendo la necesidad de entrar la dimensión del proceso del clima organizacional, accesibilidad cultural extrínseca laboral, responsabilidad organizacional y legal, nivel de seguridad, nivel de entrenamiento y efectividad mental y físico, experiencia laboral, proceso participativo y costos e inventario físico incurrido en los almacenes ICCGSA influyendo en la condición de trabajo y productividad de los trabajadores.

2.2.2 OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICO

OBJETIVO GENERAL

Establecer la influencia de la condición de trabajo en la productividad de los de los trabajadores en los almacenes de ICCGSA.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Precisar la influencia de la dimensión del **proceso del clima organizacional** en la productividad de los trabajadores en los almacenes.
2. Determinar la influencia de la dimensión de la **accesibilidad cultural extrínseca laboral** en la productividad de los trabajadores en los almacenes.
3. Precisar la influencia de la dimensión de **la responsabilidad organización** en la productividad de los trabajadores en los almacenes.
4. Identificar la influencia de la dimensión **del nivel de seguridad** en la productividad de los trabajadores en los almacenes.
5. Determinar la influencia de la condición de trabajo en la dimensión **del nivel de entrenamiento y efectividad mental y físico** de los trabajadores en los almacenes.
6. Identificar la influencia de la condición de trabajo en la dimensión de **la experiencia laboral** de los trabajadores en los almacenes.

7. Determinar la influencia de la condición de trabajo en la dimensión del **proceso participativo** de los trabajadores en los almacenes.
8. Precisar la influencia de la condición de trabajo en la dimensión del **costo físico incurridos** de los trabajadores en los almacenes.

2.2.3 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

Delimitación Espacial

La investigación se desarrolló en los almacenes de ICCGSA.

Delimitación Temporal

La investigación se ejecutó desde Enero del 2013 hasta Diciembre del 2013.

Delimitación Conceptual

Condición de trabajo y Productividad de los Trabajadores en los almacenes ICCGSA.

Delimitación Social

Participaron en el estudio 118 trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

2.2.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

Conveniencia: Sirve para identificar y evaluar el perfil necesario del empleado a cargo.

Relevancia Social: Se beneficiaron los proveedores, las personas de proyectos ICCGSA y clientes de la efectividad de las personas puestas en los almacenes. (Ver Apéndice A)

Implicaciones Prácticas: Ayudó a resolver la situación del desempeño del trabajador ICCGSA y nivel de crecimiento del empleado de almacén.

Valor Teórico: Se explicaron la efectividad y nivel metodológico cognoscitiva y empíricamente la calidad y productividad de los trabajadores en los almacenes ICCGSA.

2.3 HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.3.1 SUPUESTO TEÓRICO

El termino **condiciones de trabajo** se refiere a un conjunto de factores estrechamente enlazados que pueden influir positiva o negativamente en la salud física, mental y social de los trabajadores comprende elementos básicos de la vida laboral de la persona, es decir todo lo que tiene relación con la seguridad e higiene del entorno laboral. **(ING. MARGARITA MARTINEZ PACHECO, 2006).**

Productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicio y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos – trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información – en la producción de diversos bienes y servicios. **(ING. MARGARITA MARTINEZ PACHECO, 2006).**

2.3.2 HIPÓTESIS PRINCIPAL Y ESPECÍFICA

HIPÓTESIS PRINCIPAL

La condición del trabajo influye positivamente en la productividad de trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA

1. La dimensión **proceso del clima organizacional** influye positivamente en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.
2. La dimensión **accesibilidad cultural extrínseca laboral** influye positivamente en la productividad de los trabajadores en los almacenes de ICCGSA.
3. La dimensión **responsabilidad organizacional** influye positivamente en la productividad trabajadores de los almacenes de ICCGSA.
4. La dimensión **del nivel de seguridad** influye positivamente en la productividad trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

5. La condición de trabajo influye positivamente en la dimensión **nivel de entrenamiento y efectividad mental y físico** trabajadores de los almacenes de ICCGSA.
6. La condición de trabajo influye positivamente en la dimensión **experiencia laboral** trabajadores de los almacenes de ICCGSA.
7. La condición de trabajo influye positivamente en la dimensión **proceso participativo** trabajadores de los almacenes de ICCGSA.
8. La condición de trabajo influye positivamente en la dimensión **costos incurridos** trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

2.3.3 VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE INDEPENDIENTE: CONDICIÓN DEL TRABAJO

VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
CONDICIÓN DE TRABAJO	Clima organizacional	Motivación Condiciones Apoyo Comunicación Medios de comunicación

	Accesibilidad cultural – extrínseca laboral	Satisfacción Incentivos Remuneraciones Reconocimiento Beneficios Sobretiempos Entendimiento
	Responsabilidad organizacional	Responsabilidad Puntualidad Normativas Políticas Procedimientos
	Nivel de seguridad	Prevención de peligros Riesgos Accidente laboral Seguridad Personal Ambiente Seguro
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES	Nivel de entrenamiento y efectividad mental y físico	Mejoras Atención Individualizada Fatiga del trabajo mental Fatiga del trabajo físico Eficiencia Eficacia
	Experiencia laboral	Cargo del puesto Cumplimiento de tareas Soluciones inmediatas
	Proceso participativo	Bonificación
	Costos incurridos	Inventario Costo de Capital Espacio físico Volumen de almacenaje

CAPÍTULO III

MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTO

3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN

La población de estudio, estuvo constituida por 118 personas laborando en los almacenes de ICCGSA tanto en provincia como en Lima desde Enero del 2013.

MUESTRA

Para el presente estudio se utilizó el muestreo Probabilístico Aleatorio Simple, ya que se sortean a todos los integrantes de la población dándoles la oportunidad de ser elegidos para conformar la muestra. Se realiza con apoyo de la tabla de números aleatorios determinando previamente el tamaño de la muestra.

MUESTREO

Se realizó el cálculo cualitativo finito para el muestro no probabilístico para obtener el tamaño de muestra.

$$n = \frac{NZ^2pq}{NE^2 + Z^2pq}$$

Dónde:

N = Población o universo n = Tamaño de muestra

Z = Nivel de significación (1.96) E = Error (0.03)

p = Probabilidad éxito (0.5) q = Probabilidad fracaso (0.5)

$$n = \frac{118 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{118 \times 0.03^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 105 \text{ personas (mínimo)}$$

Calculado el tamaño de la muestra “n”, se determina la fracción de muestreo “f” que se obtiene al dividir el tamaño de muestra entre el tamaño de la población en estudio “N”.

$$f = \frac{n}{N} = \frac{105}{118} = 88.98\%$$

3.2 DISEÑO A UTILIZAR EN EL ESTUDIO

TIPO EXPLICATIVO:

Se estableció una relación causal entre las variables condiciones de trabajo y productividad.

NIVEL APLICADO:

Recolección mediante encuestas y este mediante cuestionarios.

DISEÑO:

El diseño empleado en la investigación fue el Método Ex post facto o retrospectivo debido a que el evento o fenómeno de estudio que ha sido la Productividad ya aconteció y continua siendo un hecho por ser estudio para identificar sus causas es decir las condiciones de trabajo.

El diagrama del diseño fue el siguiente:

M1: OY (f) OX

Dónde:

M1: muestra de trabajadores de almacenes

Oy: productividad

(f): en función de

Ox: condición de trabajo

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INFORMACIÓN DIRECTA

Información oral o escrita recopilada por el investigador a través de relatos o escritos transmitidos por los participantes en sucesos o acontecimientos. Las técnicas recurrentes para esta investigación son la observación y encuestas.

INFORMACIÓN INDIRECTA

Información escrita recopilada y transcrita por personas que han recibido tal información a través de otras fuentes escritas o por un participante en un suceso o acontecimiento mediante el cual se ha recolectado por textos, revistas, documentos, archivos, internet y videos.

OBSERVACIÓN SISTEMÁTICA

Advertencia de los hechos como se presentan en los almacenes de una manera espontánea y conseguirlos por escrito para percibir deliberadamente ciertos rasgos existentes en la realidad por medio de un esquema conceptual previo y con base en ciertos propósitos definidos. Así es más fácil conseguir información creyendo que esta se encuentra solamente en la encuesta o fuentes secundarias. Debe ser planeada de una manera sistemática y un control adecuado también de las variables.

ENCUESTA

Se utilizó la técnica de la encuesta que identificó los factores de *condición de trabajo* y los índices de *productividad de los trabajadores* en la relación con los almacenes de ICCGSA.

Las encuestas fueron validadas por juicio de expertos siendo 4 especialistas en el área de administración. (Anexo IV)

3.4 PROCESAMIENTO DE DATOS

La información recolectada se realizó a través de métodos gráficos, tablas y software. (SPSS, EXCEL). Las pruebas estadísticas que se empleó fueron el CHI CUADRADO, INDICE DE CONTIGENCIA y PRUEBA DE ESTANINOS.

CAPÍTULO IV
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos del presente trabajo de investigación.

DIMENSIÓN 01: CLIMA ORGANIZACIONAL

TABLA N° 01

COMUNICACIÓN INMEDIATA ENTRE LOS MIEMBROS DE TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	68	64,8
	Casi Siempre	31	29,5
	A veces	6	5,7
	Total	105	100,0

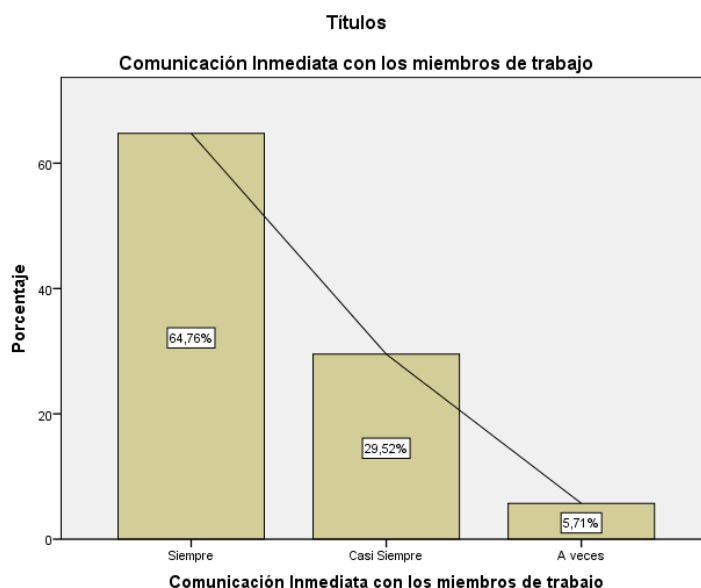


GRÁFICO Nº 01: COMUNICACIÓN INMEDIATA CON LOS MIEMBROS DEL TRABAJO

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 64.8% de trabajadores contestó “**siempre**”, el 29.5% contestó “**casi siempre**”, el 5.7% respondió “**a veces**”. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que la mayoría de trabajadores presenta comunicación inmediata entre sus miembros de trabajo.

TABLA N° 02

COMPAÑERISMO EN EL TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	51	48,6
	Casi Siempre	46	43,8
	A veces	8	7,6
	Total	105	100,0

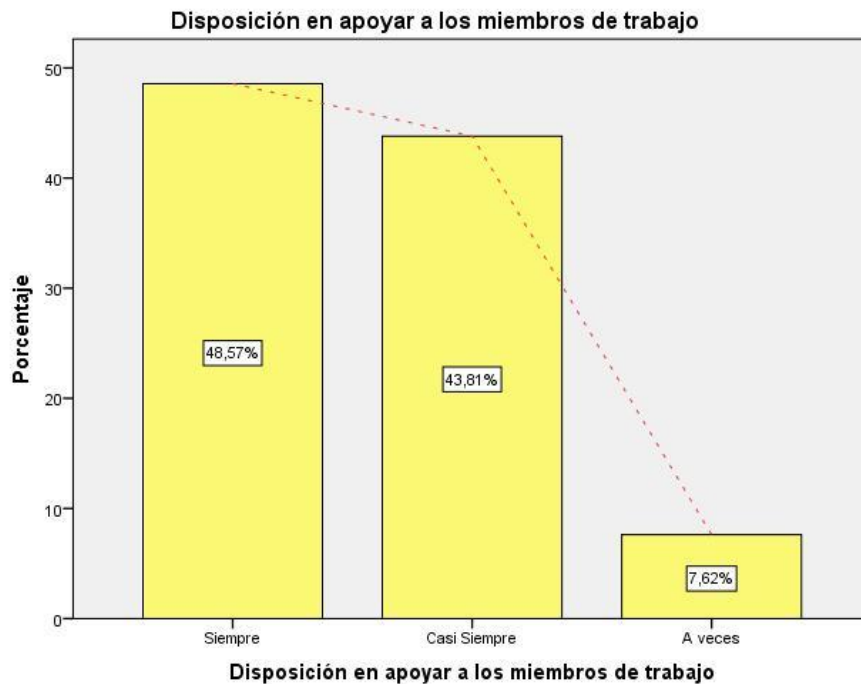


GRÁFICO N° 02: DISPOSICIÓN EN APOYAR A LOS MIEMBROS DE TRABAJO

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 48.6% de trabajadores contestó “**siempre**”, el 43.8% contestó “**casi siempre**”, y el 7.6% contestó “**a veces**”. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que la mayoría de trabajadores presenta siempre compañerismo en el trabajo.

DIMENSIÓN 02: ACCESIBILIDAD CULTURAL EXTRÍNSECA LABORAL

TABLA N° 03

REMUNERACIÓN DE SUELDO ADECUADA

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Siempre	100	95,2
Casi Siempre	4	3,8
A veces	1	1,0
Total	105	100,0

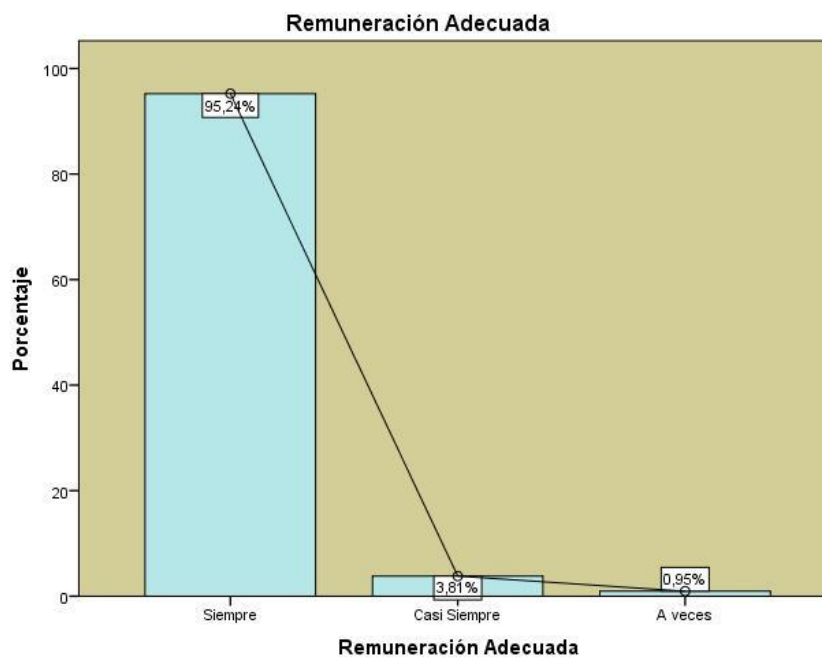


GRÁFICO N° 03: REMUNERACIÓN ADECUADA

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 95.2% de trabajadores contestó “**siempre**”, el 3.8% contestó “**casi siempre**” y el 0.95% contestó “**a veces**”. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que la remuneración de sueldos es la adecuada en los almacenes ICCGSA.

TABLA N° 04

CAPACITACIÓN Y ENTREGA DE MATERIALES DE TRABAJO DE ACUERDO A PROCEDIMIENTOS

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	54	51,4
	Siempre	27	25,7
	A veces	24	22,9
	Total	105	100,0

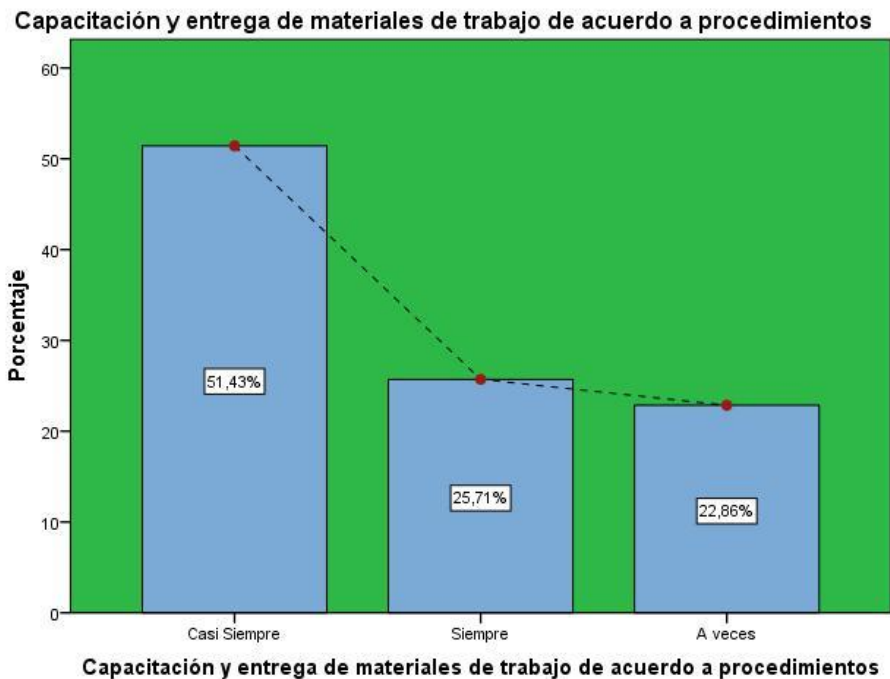


GRÁFICO N° 04: CAPACITACIÓN Y ENTREGA DE MATERIALES DE TRABAJO DE ACUERDO A PROCEDIMIENTOS

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 51.4% de trabajadores contestó “**casi siempre**”, el 25.7% contestó “**siempre**” y el 22.9% contestó “**a veces**”. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que los trabajadores respondieron en su mayoría casi siempre se recibe la capacitación y material de trabajo de acuerdo a procedimientos.

DIMENSIÓN 03: RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL

TABLA N° 05

FINALIZACIÓN A LA HORA HABITUAL DE TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A Veces	77	73,3
	Casi Siempre	21	20,0
	Siempre	5	4,8
	Nunca	2	1,9
	Total	105	100,0



GRÁFICO N° 05: FINALIZACIÓN A LA HORA HABITUAL DE TRABAJO

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 73.3% de trabajadores contestó **“a veces”**, el 20% contestó **“casi siempre”**, el 4.8% contestó **“siempre”** y el 1.9% contestó **“siempre”**. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que los trabajadores respondieron en su mayoría que a veces terminan a su hora laboral en los almacenes ICCGSA.

TABLA N° 06

QUEDÁRSE TRABAJANDO FUERA DE LA HORA LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Siempre	54	51,4
Casi Siemrpe	35	33,3
A veces	16	15,2
Total	105	100,0

Quedarse trabajando fuera de la hora laboral

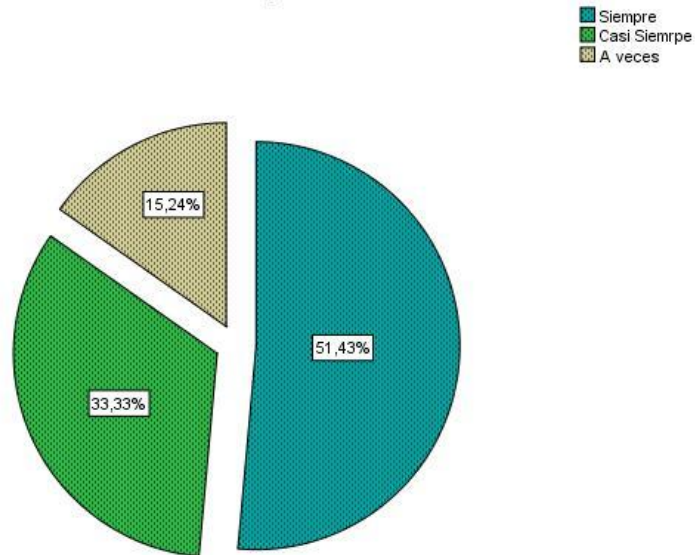


GRÁFICO N° 06: QUEDÁRSE TRABAJANDO FUERA DE LA HORA LABORAL

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 51.4% de trabajadores contestó “**siempre**”, el 33.3% contestó “**casi siempre**” y el 15.2% contestó “**a veces**”. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que los trabajadores respondieron en su mayoría que siempre se quedan laborando fuera de la hora de trabajo en los almacenes ICCGSA.

TABLA N° 07

CONOCIMIENTO DE NORMAS, POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	43	41,0
	A veces	34	32,4
	Siempre	22	21,0
	Nunca	6	5,7
	Total	105	100,0

Conocimiento de Normas, Políticas, Procedimientos

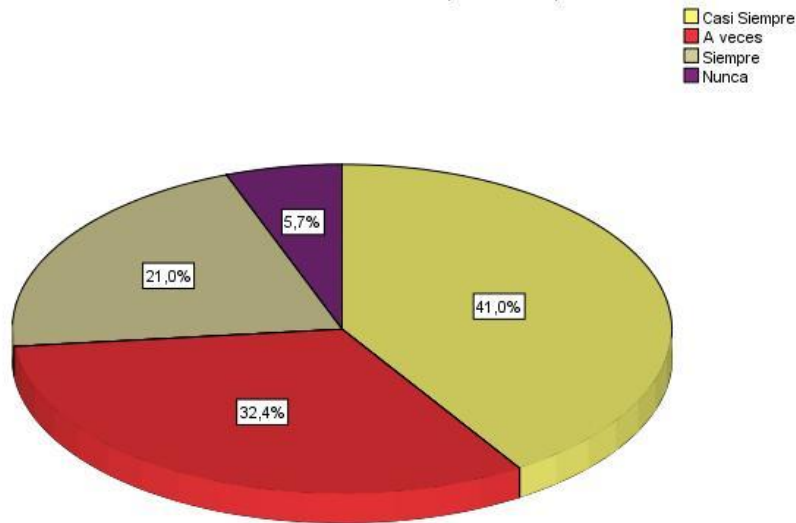


GRÁFICO N° 07: CONOCIMIENTO DE NORMAS, POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 41% de trabajadores contestó **“casi siempre”**, el 32% contestó **“a veces”**, el 21% contestó **“siempre”**, y el 5.7% contestó **“mucho”**. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que los trabajadores respondieron en su mayoría casi siempre poseen conocimiento en procedimientos, normas y políticas de almacén en ICCGSA.

TABLA Nº 08

CONOCIMIENTO DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	59	56,2
	Nunca	28	26,7
	Casi Siempre	15	14,3
	Siempre	3	2,9
	Total	105	100,0

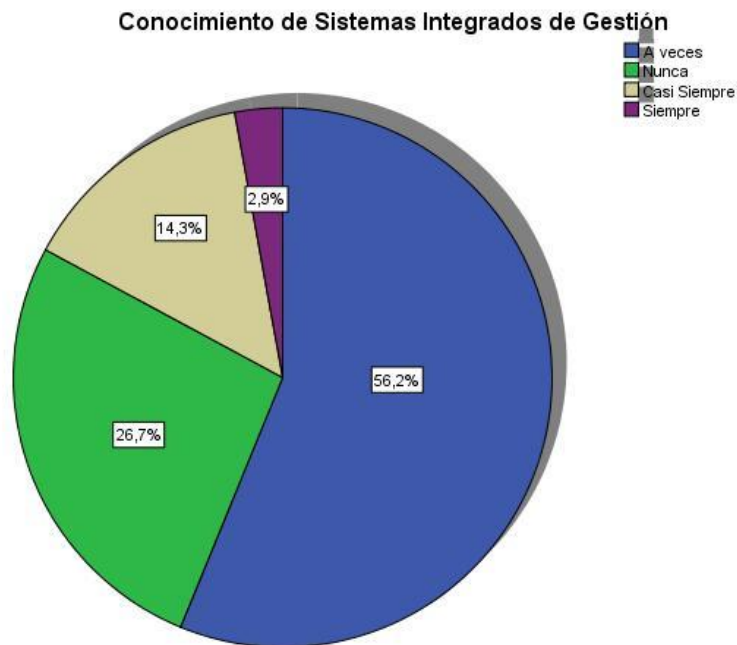


GRÁFICO Nº 08: CONOCIMIENTO DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 56.2% de trabajadores contestó **“a veces”**, el 26.7% contestó **“nunca”**, el 14.3% contestó **“casi siempre”** y el 2.9% contestó **“siempre”**. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que los trabajadores respondieron en su mayoría a veces tienen conocimiento en los sistemas integrados de gestión en ICCGSA.

DIMENSIÓN 04: NIVEL DE SEGURIDAD

TABLA N° 09

EXPOSICIÓN A PELIGROS Y RIESGOS FÍSICOS

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Nunca	81	77,1
A veces	19	18,1
Casi Siempre	5	4,8
Total	105	100,0

Exposición a peligros y riesgos físicos o psicológicos que pueden generarte un accidente laboral

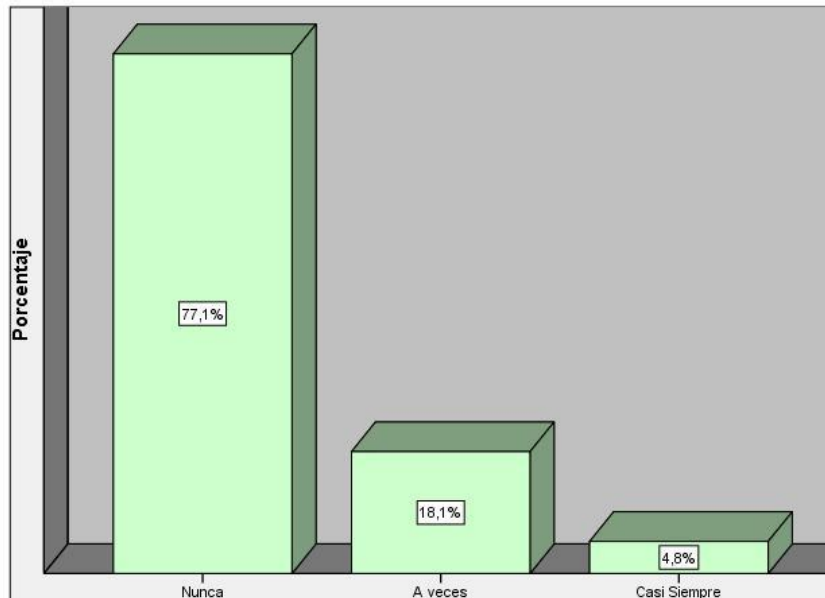


GRÁFICO N° 09: EXPOSICIÓN A PELIGROS Y RIESGOS FÍSICOS

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 77.1% de trabajadores contestó **“nunca”**, el 18.1% contestó **“a veces”** y el 4.8% contestó **“casi siempre”**. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que los trabajadores respondieron en su mayoría que nunca se presenta exposición a peligros y riesgos físicos que puedan genera un accidente laboral en los almacenes en ICCGSA.

TABLA N° 10

SEGURIDAD AL UTILIZAR EPP

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	98	93,3
	A veces	4	3,8
	Casi Siempre	3	2,9
	Total	105	100,0

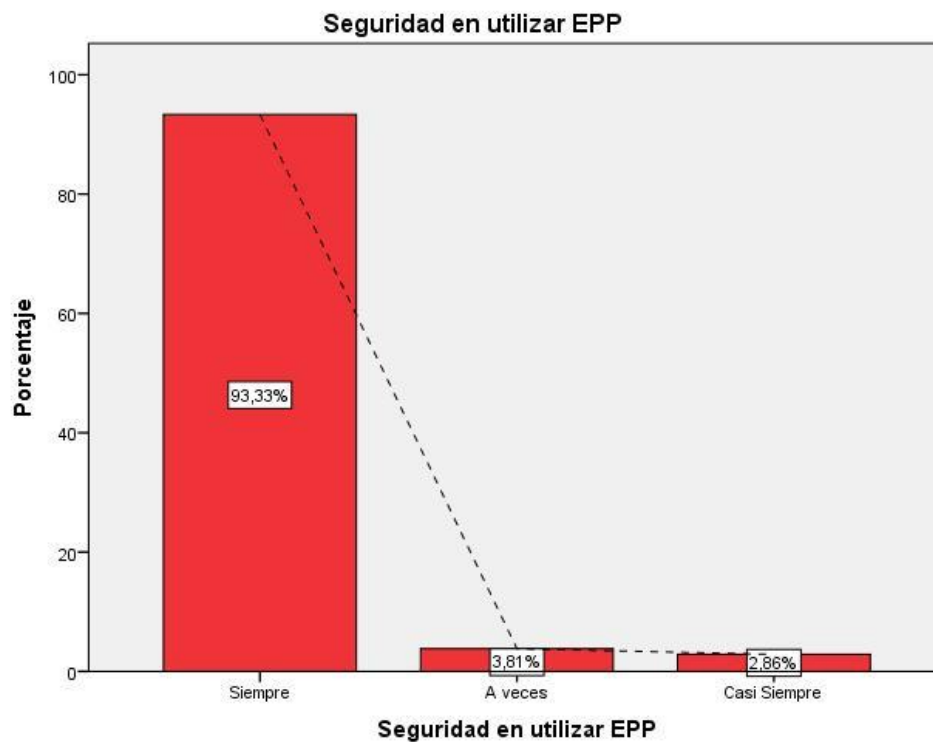


GRÁFICO N° 10: SEGURIDAD AL UTILIZAR EPP

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 93.3% de trabajadores contestó **“siempre”**, el 3.8% contestó **“a veces”** y el 2.9% contestó **“casi siempre”**. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que los trabajadores respondieron en su mayoría que siempre se sienten seguros cuando usas equipo de protección personal.

TABLA N° 11

SEGURIDAD DEL AMBIENTE DE TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	68	64,8
	Siempre	19	18,1
	Nunca	12	11,4
	Casi Siempre	6	5,7
	Total	105	100,0

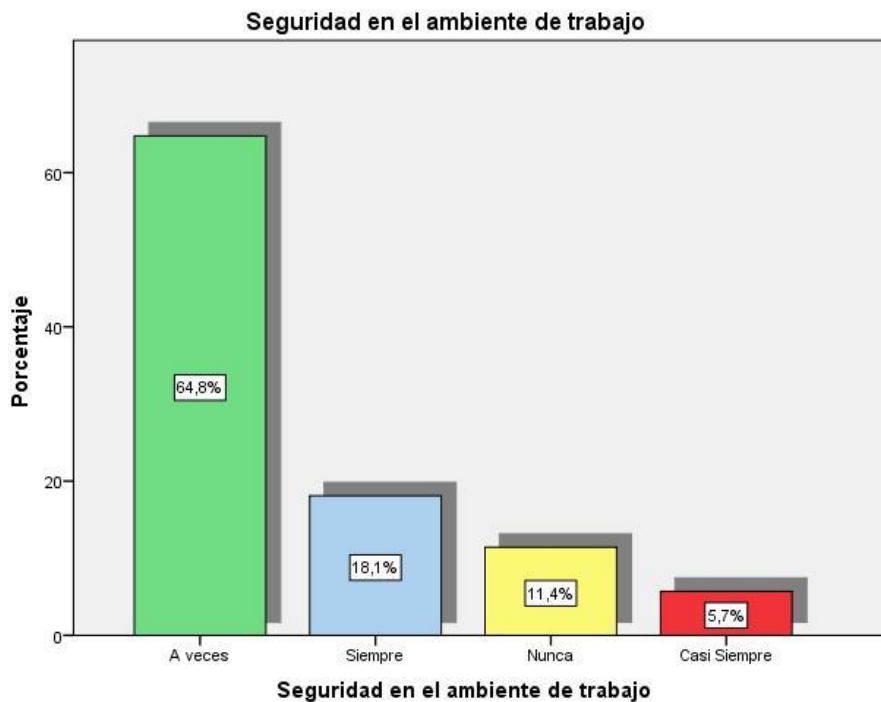


GRÁFICO N° 11: SEGURIDAD DEL AMBIENTE DE TRABAJO

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 64.8% de trabajadores respondió **“a veces”**, el 18.1% respondió **“siempre”**, el 11.4% respondió **“nunca”** y el 5.7% respondió **“casi siempre”**. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que los trabajadores respondieron en su mayoría que a veces se sienten seguros en el ambiente de trabajo de almacén de ICCGSA.

DIMENSIÓN 05: NIVEL DE ENTRENAMIENTO Y EFECTIVIDAD MENTAL Y FÍSICO

TABLA N° 12

PRESENTACIÓN DE FATIGA MUSCULAR A LA HORA DE SALIDA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	61% a 100%	104	99,0
	41% a 60%	1	1,0
	Total	105	100,0

Presentación de fatiga muscular a la hora de salida

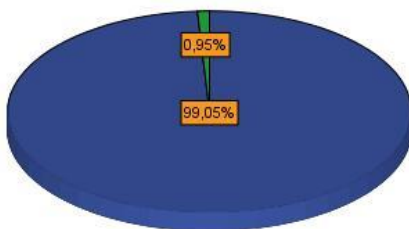


GRÁFICO N° 12: PRESENTACIÓN DE FATIGA MUSCULAR A LA HORA DE SALIDA

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 99% de trabajadores respondió “**de 61% a 100%**” y el 0.95% respondió “**de 41% a 60%**”. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que los trabajadores respondieron en su mayoría que del 60% a 100% presenta fatiga muscular a la hora de salida.

TABLA Nº 13

ATENCIÓN PRESTADA EN UNA JORNADA LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
Válido 61% a 100%	54	51,4
41% a 60%	51	48,6
Total	105	100,0

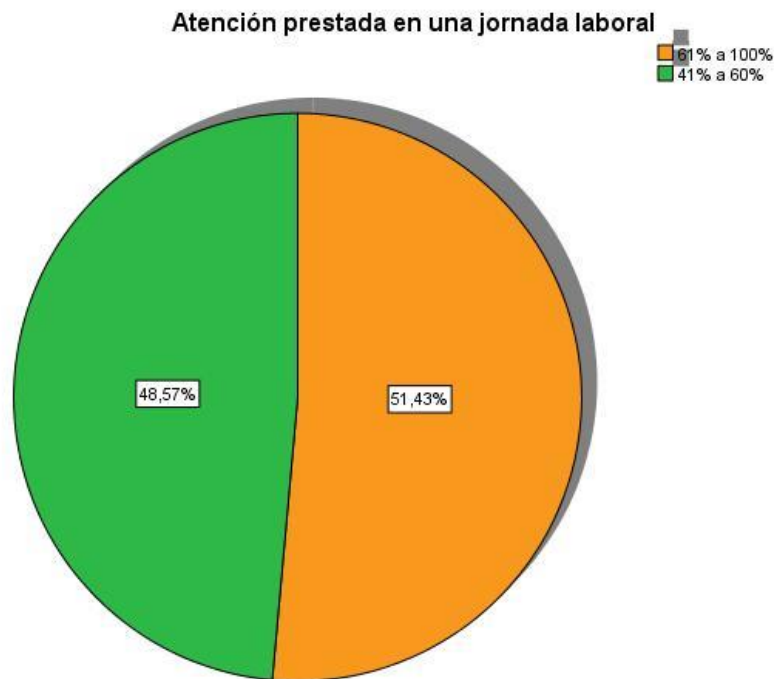


GRÁFICO Nº 13: ATENCIÓN PRESTADA EN UNA JORNADA LABORAL

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 51.4% de trabajadores contestó **“61 a 100%”**, el 48.6% de trabajadores contestó **“de 41% a 60”**. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que los trabajadores respondieron en su mayoría que más del 61% ofrece atención prestada en una jornada laboral.

DIMENSIÓN 06: EXPERIENCIA LABORAL

TABLA N° 14

SEGUIMIENTO DE UNA LÍNEA DE CARRERA

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Siempre	94	89,5
Casi Siempre	11	10,5
Total	105	100,0

Seguimiento de una línea de Carrera

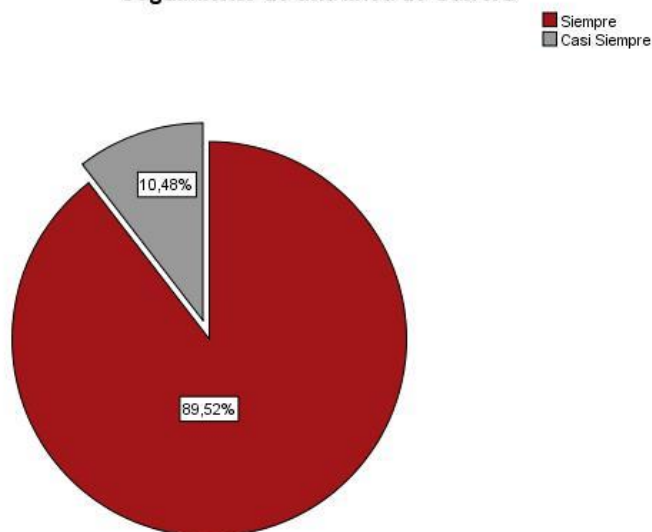


GRÁFICO N° 14: SEGUIMIENTO DE UNA LÍNEA DE CARRERA

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 89.5% de trabajadores contestó “**siempre**” y el 10.5% contestó “**casi siempre**”. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que los trabajadores respondieron en su mayoría que les permite seguir siempre una línea de carrera.

DIMENSIÓN 07: PROCESO PARTICIPATIVO

TABLA N° 15

ÍNDICE DE LAS TAREAS ASIGNADAS EN UNA JORNADA LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
Válido 61% a 100%	55	52,4
41% a 60%	34	32,4
21% a 40%	16	15,2
Total	105	100,0

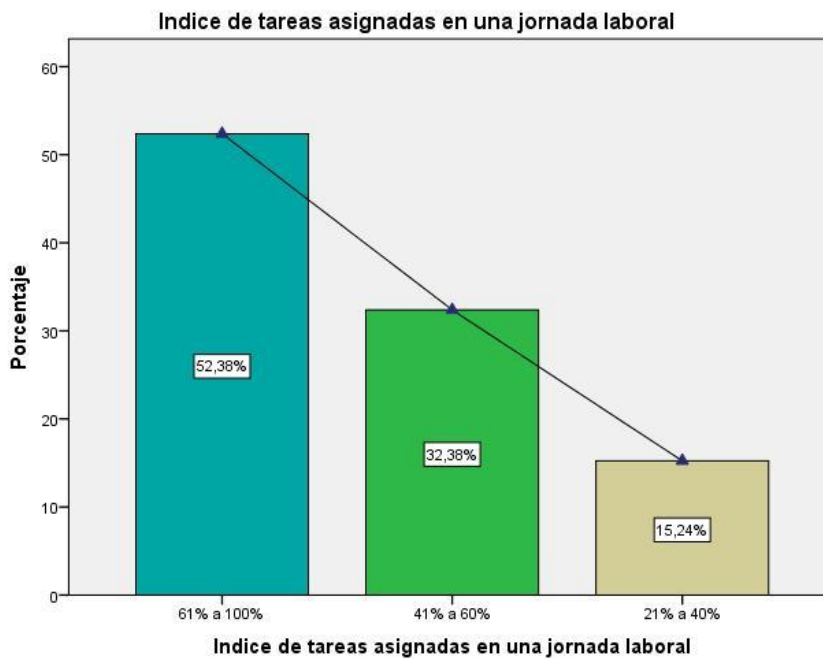


GRÁFICO N° 15: INDICE DE TAREAS ASIGNADAS EN UNA JORNADA LABORAL

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 52.4% de trabajadores contestó “**61% a 100%**”, el 32.4% contestó “**41% a 60%**” y el 15.2% contestó “**21% a 40%**”. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que los trabajadores respondieron en su mayoría más del 60% realiza como índice las tareas asignadas en una jornada laboral.

DIMENSIÓN 08: COSTO INCURRIDO

TABLA Nº 16

INDICE DE COSTO DE PRODUCTO Y MERCANCÍA EN ALMACÉN

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Más de 5000 soles	67	63,8
	Entre 4001 y 5000 soles	38	36,2
	Total	105	100,0

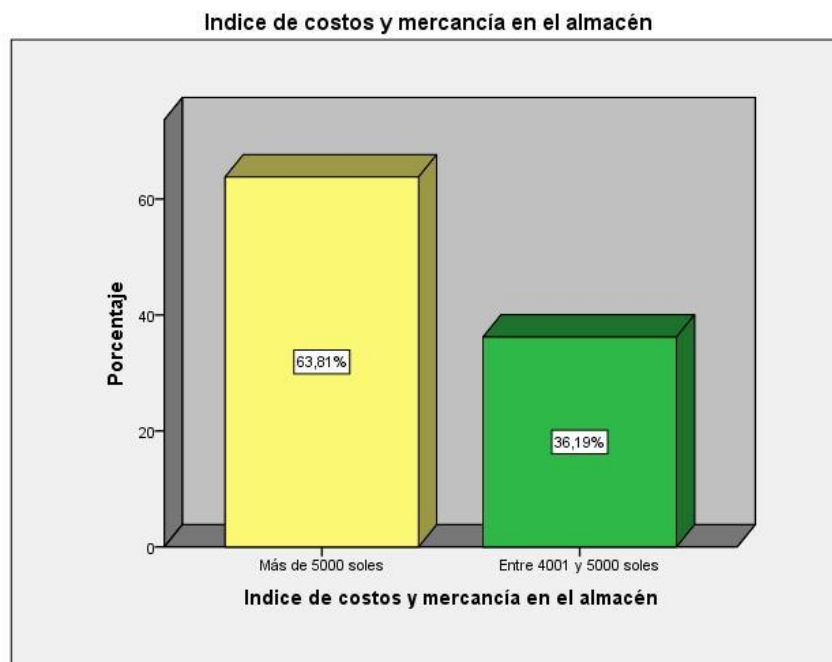


GRÁFICO Nº 16: ÍNDICE DE COSTO DE PRODUCTO Y MERCANCÍA EN EL ALMACÉN

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 63.8% de trabajadores contestó “**Más de 5000 soles**” y el 36.2% contestó “**Entre 4001 y 5000 soles**”. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que los trabajadores respondieron en su mayoría un índice de más de 5000 soles de costo de productos y mercancías en almacén.

TABLA N° 17

ÍNDICE DE COSTO DE EQUIPAMIENTO IMPLEMENTADO EN UN EMPLEADO DE ALMACÉN

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Entre 4001 y 5000 soles	48	45,7
Más de 5000 soles	29	27,6
Entre 3001 y 4000 soles	28	26,7
Total	105	100,0

Índice de costos de equipamiento implementado en un empleado de almacén

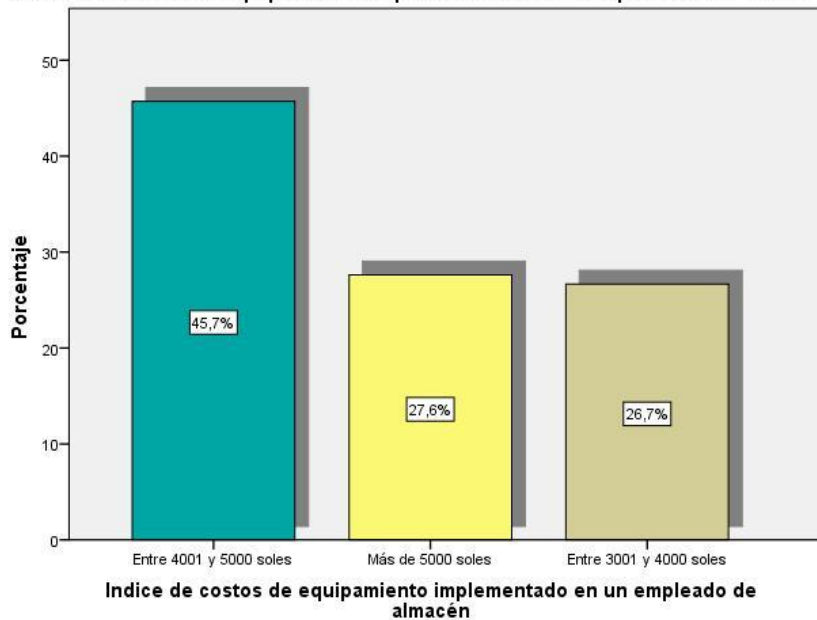


GRÁFICO N° 19: ÍNDICE DE COSTOS DE EQUIPAMIENTO IMPLEMENTADO EN UN EMPLEADO DE ALMACÉN

Observando los resultados que se presentan tanto en la tabla como en el gráfico respectivo, el 45.7% de trabajadores contestó **“4001 y 5000soles”**, el 27.6% contestó **“Más de 5000 soles”** y el 26.7% contestó **“Entre 3001 y 4000 soles”**. La importancia de la información que se ha comentado anteriormente nos demuestra que los trabajadores respondieron en su mayoría que entre 4001 y 5000 soles es el índice de costo de equipamiento implementado en un empleado de almacén.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL – PRODUCTIVIDAD EN LOS ALMACENES

HIPÓTESIS ALTERNA:

H₁: La dimensión **proceso del clima organizacional** influye positivamente en la productividad de los almacenes.

HIPOTESIS NULA:

H₀: La dimensión **proceso del clima organizacional** no influye positivamente en la productividad de los almacenes.

Clima Organizacional*Productividad (agrupado) tabulación cruzada

			Productividad (agrupado)			Total
			BAJA	MEDIA	ALTA	
Clima Organizacional	A Veces	Recuento	0	6	0	6
		Recuento esperado	2,2	2,8	1,0	6,0
	Casi Siempre	Recuento	0	13	18	31
		Recuento esperado	11,2	14,5	5,3	31,0
	Siempre	Recuento	38	30	0	68
		Recuento esperado	24,6	31,7	11,7	68,0
Total		Recuento	38	49	18	105
		Recuento esperado	38,0	49,0	18,0	105,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	67,545 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	79,934	4	,000
Asociación lineal por lineal	36,557	1	,000
N de casos válidos	105		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,03.

ERROR (95%)	0.05					
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr style="background-color: yellow;"> <th style="padding: 2px;">CHI CUADRADO CALCULADO</th> </tr> <tr> <td style="padding: 2px; text-align: center;">67.545</td> </tr> </table>	CHI CUADRADO CALCULADO	67.545	>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr style="background-color: yellow;"> <th style="padding: 2px;">CHI CUADRADO CRÍTICO: 2Cx2F</th> </tr> <tr> <td style="padding: 2px; text-align: center;">9.488</td> </tr> </table>	CHI CUADRADO CRÍTICO: 2Cx2F	9.488
CHI CUADRADO CALCULADO						
67.545						
CHI CUADRADO CRÍTICO: 2Cx2F						
9.488						

CONCLUSIÓN

Dado que el Chi Cuadrado calculado (67.545) es mayor que el Chi cuadrado crítico (9.488) se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la dimensión **proceso del clima organizacional** influye positivamente en la productividad de los almacenes.

ACCESIBILIDAD CULTURA EXTRÍNSECA LABORAL – PRODUCTIVIDAD EN LOS ALMACENES

HIPÓTESIS ALTERNA:

H₂: La dimensión **accesibilidad cultural extrínseca laboral** influye positivamente en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

HIPÓTESIS NULA:

H₀: La dimensión **accesibilidad cultural extrínseca laboral** no influye positivamente en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

Condición y Accesibilidad Cultural Extrinseca Laboral*Productividad (agrupado) tabulación cruzada

			Productividad (agrupado)			Total
			BAJA	MEDIA	ALTA	
Condición y Accesibilidad Cultural Extrinseca Laboral	A Veces	Recuento	0	1	0	1
		Recuento esperado	,4	,5	,2	1,0
	Casi Siempre	Recuento	0	10	13	23
		Recuento esperado	8,3	10,7	3,9	23,0
	Siempre	Recuento	38	38	5	81
		Recuento esperado	29,3	37,8	13,9	81,0
Total		Recuento	38	49	18	105
		Recuento esperado	38,0	49,0	18,0	105,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	38,583 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	41,038	4	,000
Asociación lineal por lineal	29,869	1	,000
N de casos válidos	105		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,17.

ERROR (95%)

0.05

CHI CUADRADO CALCULADO	>	CHI CUADRADO CRÍTICO: 2Cx2F
38.583		9.488

CONCLUSIÓN

Dado que el Chi Cuadrado calculado (38.583) es mayor que el Chi cuadrado crítico (9.488) se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la dimensión **accesibilidad cultural extrínseca laboral** influye positivamente en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL – PRODUCTIVIDAD EN LOS ALMACENES

HIPÓTESIS ALTERNA:

H₃: La dimensión **responsabilidad organizacional** influye positivamente en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

HIPÓTESIS NULA:

H₀: La dimensión **responsabilidad organizacional** no influye positivamente en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

Responsabilidad Organizacional y Legal*Productividad (agrupado) tabulación cruzada

			Productividad (agrupado)			Total
			BAJA	MEDIA	ALTA	
Responsabilidad Organizacional y Legal	A Veces	Recuento	0	22	18	40
		Recuento esperado	14,5	18,7	6,9	40,0
	Casi Siempre	Recuento	20	27	0	47
		Recuento esperado	17,0	21,9	8,1	47,0
	Siempre	Recuento	18	0	0	18
		Recuento esperado	6,5	8,4	3,1	18,0
Total	Recuento	38	49	18	105	
	Recuento esperado	38,0	49,0	18,0	105,0	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	74,669 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	96,263	4	,000
Asociación lineal por lineal	60,287	1	,000
N de casos válidos	105		

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,09.

ERROR (95%)

0.05

CHI CUADRADO CALCULADO		CHI CUADRADO CRÍTICO: 2Cx2F
74.669	>	9.488

CONCLUSIÓN

Dado que el Chi Cuadrado calculado (74.669) es mayor que el Chi cuadrado crítico (9.488) se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la dimensión **responsabilidad organizacional** influye positivamente en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

NIVEL DE SEGURIDAD – PRODUCTIVIDAD EN LOS ALMACENES

HIPÓTESIS ALTERNA:

H₄: La dimensión **del nivel de seguridad** influye positivamente en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

HIPÓTESIS NULA:

H₀: La dimensión **del nivel de seguridad** no influye positivamente en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

Nivel de Seguridad*Productividad (agrupado) tabulación cruzada

			Productividad (agrupado)			Total
			BAJA	MEDIA	ALTA	
Nivel de Seguridad	Nunca	Recuento	0	4	0	4
		Recuento esperado	1,4	1,9	,7	4,0
	A Veces	Recuento	13	45	18	76
		Recuento esperado	27,5	35,5	13,0	76,0
	Casi Siempre	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	,4	,5	,2	1,0
	Siempre	Recuento	24	0	0	24
		Recuento esperado	8,7	11,2	4,1	24,0
Total		Recuento	38	49	18	105
		Recuento esperado	38,0	49,0	18,0	105,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	60,759 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	70,494	6	,000
Asociación lineal por lineal	39,858	1	,000
N de casos válidos	105		

a. 7 casillas (58,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,17.

ERROR (95%) 0.05

CHI CUADRADO CALCULADO	>	CHI CUADRADO CRÍTICO: 2Cx3F
60.759		12.592

CONCLUSIÓN

Dado que el Chi Cuadrado calculado (60.759) es mayor que el Chi cuadrado crítico (12.592) se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la dimensión **del nivel de seguridad** influye positivamente en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

CONDICIÓN DE TRABAJO – NIVEL DE ENTRANAMIENTO Y
EFFECTIVIDAD MENTAL Y FÍSICO

HIPÓTESIS ALTERNA:

H₅: La condición de trabajo influye positivamente en la dimensión **nivel de entrenamiento y efectividad mental y físico** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

HIPÓTESIS NULA:

H₀: La condición de trabajo no influye positivamente en la dimensión **nivel de entrenamiento y efectividad mental y físico** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

Condicion de Trabajo* Nivel de Entrenamiento y Efectividad Mental y Física tabulación cruzada

			Nivel de Entrenamiento y Efectividad Mental y Física			Total
			41% a 60%	41% a 60%	61% a 100%	
Condicion de Trabajo	A Veces	Recuento	0	0	16	16
		Recuento esperado	,2	7,6	8,2	16,0
	Casi Siempre	Recuento	0	26	38	64
		Recuento esperado	,6	30,5	32,9	64,0
	Siempre	Recuento	1	24	0	25
		Recuento esperado	,2	11,9	12,9	25,0
Total		Recuento	1	50	54	105
		Recuento esperado	1,0	50,0	54,0	105,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	44,748 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	60,462	4	,000
Asociación lineal por lineal	42,474	1	,000
N de casos válidos	105		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

ERROR (95%)

0.05

CHI CUADRADO CALCULADO

44.748

>

CHI CUADRADO CRÍTICO: 2Cx2F

9.488

CONCLUSIÓN

Dado que el Chi Cuadrado calculado (44.748) es mayor que el Chi cuadrado crítico (9.488) se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la condición de trabajo influye positivamente en la dimensión **nivel de entrenamiento y efectividad mental y físico** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

CONDICIÓN DE TRABAJO - EXPERIENCIA LABORAL

HIPÓTESIS ALTERNA:

H₆: La condición de trabajo influye positivamente en la dimensión **experiencia laboral** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

HIPÓTESIS NULA:

H₀: La condición de trabajo no influye positivamente en la dimensión **experiencia laboral** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

Condicion de Trabajo*Experiencia y Desempeño Laboral tabulación cruzada

			Experiencia y Desempeño Laboral		Total
			Casi Siempre	Siempre	
Condicion de Trabajo	A Veces	Recuento	11	5	16
		Recuento esperado	1,7	14,3	16,0
	Casi Siempre	Recuento	0	64	64
		Recuento esperado	6,7	57,3	64,0
	Siempre	Recuento	0	25	25
		Recuento esperado	2,6	22,4	25,0
Total		Recuento	11	94	105
		Recuento esperado	11,0	94,0	105,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	68,348 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	50,564	2	,000
Asociación lineal por lineal	37,444	1	,000
N de casos válidos	105		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,68.

ERROR (95%) 0.05

CHI CUADRADO CALCULADO	CHI CUADRADO CRÍTICO: 1Cx2F
68.348	5.991

>

CONCLUSIÓN

Dado que el Chi Cuadrado calculado (68.348) es mayor que el Chi cuadrado crítico (5.991) se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la condición de trabajo influye positivamente en la dimensión **experiencia laboral** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

CONDICIÓN DE TRABAJO – PROCESO PARTICIPATIVO

HIPÓTESIS ALTERNA:

H₇: La condición de trabajo influye positivamente en la dimensión **proceso participativo** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

HIPÓTESIS NULA:

H₀: La condición de trabajo no influye positivamente en la dimensión **proceso participativo** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

Condicion de Trabajo*Proceso Participativo tabulación cruzada

			Proceso Participativo			Total
			21% a 40%	41% a 60%	61% a 100%	
Condicion de Trabajo	A Veces	Recuento	0	0	16	16
		Recuento esperado	2,4	5,2	8,4	16,0
	Casi Siempre	Recuento	0	25	39	64
		Recuento esperado	9,8	20,7	33,5	64,0
	Siempre	Recuento	16	9	0	25
		Recuento esperado	3,8	8,1	13,1	25,0
Total		Recuento	16	34	55	105
		Recuento esperado	16,0	34,0	55,0	105,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	78,281 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	89,703	4	,000
Asociación lineal por lineal	57,140	1	,000
N de casos válidos	105		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,44.

ERROR (95%)

0.05

CHI CUADRADO CALCULADO

78.281

>

CHI CUADRADO CRÍTICO: 2Cx2F

9.488

CONCLUSIÓN

Dado que el Chi Cuadrado calculado (78.281) es mayor que el Chi cuadrado crítico (9.488) se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la condición de trabajo influye positivamente en la dimensión **proceso participativo** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

CONDICIÓN DE TRABAJO – COSTOS INCURRIDO

HIPÓTESIS ALTERNA:

H_g: La condición de trabajo influye positivamente en la dimensión **costos e inventario físico incurridos** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

HIPÓTESIS NULA:

H₀: La condición de trabajo no influye positivamente en la dimensión **costos e inventario físico incurridos** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

Condicion de Trabajo*Costos de Inventario Físico Incurrido tabulación cruzada

			Costos de Inventario Físico Incurrido				Total
			Menos de 3000 soles	Entre 3001 a 4000 soles	Entre 4001 a 5000 soles	Más de 5001 soles	
Condicion de Trabajo	A Veces	Recuento	0	0	0	16	16
		Recuento esperado	,2	1,5	5,8	8,5	16,0
	Casi Siempre	Recuento	0	10	38	16	64
		Recuento esperado	,6	6,1	23,2	34,1	64,0
	Siempre	Recuento	1	0	0	24	25
		Recuento esperado	,2	2,4	9,0	13,3	25,0
Total		Recuento	1	10	38	56	105
		Recuento esperado	1,0	10,0	38,0	56,0	105,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	58,650 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	74,481	6	,000
Asociación lineal por lineal	,249	1	,618
N de casos válidos	105		

a. 5 casillas (41,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

ERROR (95%)

0.05

CHI CUADRADO CALCULADO		CHI CUADRADO CRÍTICO: 3Cx2F
58.650	>	12.592

CONCLUSIÓN

Dado que el Chi Cuadrado calculado (58.650) es mayor que el Chi cuadrado crítico (12.592) se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la condición de trabajo influye positivamente en la dimensión **costos incurridos** de los trabajadores de los almacenes de ICCGSA.

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

CON RESPECTO A LA CONDICIÓN DE TRABAJO:

A continuación se presentó los principales hallazgos en los que ha mostrado con respecto a la CONDICIÓN DE TRABAJO en la dimensión del CLIMA ORGANIZACIONAL donde en la parte según la tabla 1 y tabla 2 mostró resultados positivos con respecto a la comunicación y al compañerismo resaltando un “SIEMPRE” como máximo en porcentajes frente a otras respuestas con relación en la tesis sustentada por ACUÑA ORUE, JOSE (2014) en mostrar bajo investigación la implicancia del liderazgo en la gestión integrada de clientes y servicios siendo el propósito en determinar la forma como el liderazgo gerencial contribuye a mejorar los resultados de la gestión integrada. Esta investigación contribuye a aumentar la satisfacción de los clientes logrando de este modo mayores beneficios. Permitió además, demostrar que los jefes y los trabajadores ejerzan un proceso de autocontrol y motivación que se sientan capaces de tomar sus propias decisiones determinando un clima laboral propicio para todas sus actividades.

Se presentó puntos importantes con lo que respecta a la CONDICIÓN DE TRABAJO en la dimensión de la ACCESIBILIDAD CULTURAL EXTRINSECA LABORAL donde en la parte según la tabla 3 y tabla 4 presentó resultados diferentes de remuneración de sueldo adecuada de “SIEMPRE” como máximo porcentaje frente a otras respuestas y capacitación y entrega de materiales de trabajo de acuerdo a procedimientos de “CASI SIEMPRE” de mayor porcentaje frente a otras respuestas discrepando a los resultados obtenidos como muestra en la tesis de BRICEÑO BALAREZO, OMAR (2003) en la que sostuvo analizar toda documentación existente en el proyecto como

contratos, planos, especificaciones, presupuestos y planeamiento de la oferta. Esto especifica la cantidad en determinar los principales volúmenes a ejecutar como los recursos trabajadores en condiciones culturales y laborales.

Se identificó los principales aciertos con lo que respecta a la CONDICIÓN DE TRABAJO en la dimensión de la RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL discrepando resultados en la parte según la tabla 5 y tabla 8 con respecto a la finalización de la hora habitual de trabajo y conocimiento de sistemas integrados de gestión mostraron resultados de “A VECES” como mayor porcentaje frente a otras respuestas; en la tabla 6 mostró en quedarse trabajando fuera de la hora laboral de “SIEMPRE” resaltando como mayor porcentaje frente a otras respuestas, y en la tabla 7 con respecto a los conocimientos de normas, políticas y procedimientos presentaron respuestas de “CASI SIEMPRE” con un máximo de porcentaje frente a otras respuestas.

Se identificó como principal hallazgo con respecto a la CONDICIÓN DE TRABAJO en la dimensión NIVEL DE SEGURIDAD discutiendo en los resultados en la parte según tabla 9 donde menciona exposición a peligros y riesgos físicos presentando respuestas de “NUNCA” como máximo porcentaje frente a otras respuestas; en la parte según la tabla 10 con respecto a la seguridad al utilizar EPP (Elementos de Protección Personal) mostró resultados de forma positiva de un “SIEMPRE” como máximo porcentaje frente a otras respuestas y en la parte según tabla 11 muestra resultados diferentes con relación a la seguridad del ambiente de trabajo de “A VECES” sobresaliendo como mayor porcentaje con respecto a otras respuestas como se relaciona a la tesis presentada por CARRASCO GONZALES, MARIO C. (2012) analizando la propuesta de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud

en el Trabajo donde implementa la seguridad y salud ocupacional en los países de esta parte del continente mejorando las condiciones de vida de los trabajadores mediante la promoción y protección de su salud así como la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. De la misma manera presenta en su tesis ALEJO RAMIREZ, DENNIS (2012) exponiendo los criterios y herramientas para la elaboración e implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el rubro de construcción de carreteras donde pretende cumplir los requisitos establecidos de las normas ya plasmadas en un proyecto en forma particular con el fin de lograr un impacto positivo y mejorar las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo sin importar cuán grande o pequeña sea el proyecto para cumplir con su normativa y proteger al personal.

CON RESPECTO A LA PRODUCTIVIDAD:

En lo referente a la PRODUCTIVIDAD se encontraron importantes hallazgos con lo que respecta a la dimensión NIVEL DE ENTRENAMIENTO Y EFECTIVIDAD MENTAL Y FÍSICO ya que en la parte de la tabla 12 y tabla 13 mostró respuestas con resultados similares con lo que concierne a la presentación de fatiga muscular y atención prestada de “61% A 100%” como mayores resultados frente a otras respuestas como concuerda en la tesis presentada por TITO HUAMANI, PEDRO (2012) donde el flujo grama del proceso de producción, identificación de las áreas o secciones de trabajo para estructurar mejor una planta, elaboración de los perfiles para cada puesto laboral surge una metodología para implantar el modelo de

gestión por competencias que permita elevar los niveles de productividad.

Con respecto a la PRODUCTIVIDAD se identificó principales aciertos con lo que respecta a la dimensión EXPERIENCIA LABORAL donde en la parte de la tabla 14 presentó resultados con dependencia al seguimiento de una línea de carrera de forma positiva con respuestas en su mayor porcentaje de “SIEMPRE” frente a otras respuestas como sustenta en el hallazgo de la tesis presentada por MARINALVA DA SILVA (2006) del concepto sobre la calidad de vida laboral y ver como potencia conjuntamente la eficacia organizacional en términos de desempeño laboral donde se realizó mediante un análisis de contenido y factorial exploratorio donde se englobo los factores que más aportan al índice global de la calidad de vida laboral y cuáles son los que más influyen en el desempeño individual y grupal. Por otra parte, FRANCISCO GUEDES DELGADO (2012) muestra que las empresas han ido adoptando una nueva postura estratégica atendiendo a las diversas modificaciones económicas, sociales y ambientales observadas en el entorno donde enfoca como principal razón la conducta socialmente responsable.

En lo concerniente a la PRODUCTIVIDAD se encontraron importantes hallazgos en la dimensión PROCESO PARTICIPATIVO donde en la parte de la tabla 15 mostró resultados con índice de las tareas asignadas en una jornada laboral con respuestas de “61% A 100%” de mayor porcentaje frente a las demás respuestas.

Se identificó con respecto a la PRODUCTIVIDAD se encontró principales hallazgos en la dimensión COSTO INCURRIDO donde en la parte de la tabla 16 presentó resultados con índice de costo de

producto y mercancía en almacén con respuestas de “MÁS DE 5000 SOLES” de mayor porcentaje frente a otras respuestas.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Mediante el estudio se ha comprobado que la comunicación constante y el apoyo de los trabajadores de los almacenes ICCGSA influye de forma positiva en el CLIMA ORGANIZACIONAL por las respuestas de más del 50% para la productividad en los almacenes.
2. También se ha probado que la remuneración del sueldo resaltó con alto porcentaje en la ACCESIBILIDAD CULTURAL EXTRÍNSECA LABORAL influyendo positivamente en la productividad de los almacenes ICCGSA.
3. No obstante, en las respuestas sobre conocimientos de los procedimientos, políticas, normas y Sistemas Integrados de Gestión no tuvieron mayor aceptación por falta de conocimiento de las preguntas planteadas y además de siempre de salir después de la hora laboral en la dimensión RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL sin embargo si influye positivamente en la productividad de los almacenes ICCGSA.
4. Queda comprobado que los trabajadores se encuentran seguros fuera de peligros y riesgos físicos utilizando sus equipos de protección personal un punto importante en EL NIVEL DE SEGURIDAD que influye positivamente en la productividad de los almacenes.
5. Se ha llegado a demostrar que la fatiga muscular es un factor importante en las respuestas de los trabajadores de siempre presentar en EL NIVEL DE ENTRENAMIENTO Y EFECTIVIDAD MENTAL Y FÍSICO debido a la condición de trabajo.
6. Se ha probado que la respuesta de seguir siempre una línea de carrera en EXPERIENCIA LABORAL en la condición de trabajo influye significativamente en la productividad.

7. Finalmente, se ha comprobado que los altos costos de inventario y materiales de los almacenes resaltó por la respuesta de los trabajadores influyendo positivamente en COSTO INCURRIDO para la condición de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Realizar capacitaciones a los trabajadores por parte de expertos que manejan la materia en procedimientos y trabajos que habitualmente se realizan en la empresa.
2. Crear un programa de incentivos laborales para fomentar la responsabilidad organizacional y el cumplimiento de sus funciones en los trabajadores de los almacenes.
3. Implementar el uso de equipos de protección personal para disminuir el riesgo físico y del ambiente del cual se encuentra laborando previniendo así los accidentes o incidentes laborales.
4. Minimizar la fatiga tanto mental como física en eventos mejorando los procesos técnicos y aumentando la satisfacción en el empleado en diversas actividades no laborales.

BIBLIOGRAFÍA

1. Acuña Orue, Jose (2014). **Tesis: El liderazgo y su implicancia en la gestión integrada de clientes y servicios en telefonía del Perú.** Facultad de Administración. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú - 2014.
2. Alarcón, Reynaldo (2008). **Métodos Y Diseños De Investigación Del Comportamiento.** Segunda edición. Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria. Lima, Perú – 2008.
3. Alejo Ramírez, Dennis (2012). **Implementación De Un Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud Ocupacional En El Rubro De Construcción De Carreteras.** Facultad de Ingeniería Civil. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú – 2012.
4. Alvares Cambre, Ana. (2008). **Curso Practico Sobre Gestión De Dirección.** Primera edición. Editorial Lex Nova SA. México - 2008.
5. Amorós, Eduardo (2006). **Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas.** ISBN-13: 978-84-690-4674-6. Editorial EUMED. Universidad de Málaga. España – 2006.
6. Ballou, Ronald H. (2004). **Logística: Administración de la Cadena de Suministro.** Quinta Edición. Editorial Pearson Educación. ISBN 978-970-26-0540-9. Naucalpan de Juárez. México D.F. - 2004.
7. Bedodo Espinoza, V. & Giglio Gallardo, C. (2006). **Tesis: Motivación Laboral Y Compensaciones: Una Investigación De Orientación Teórica.** Carrera de Psicología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile. Santiago, Chile – 2006.
8. Bedoya Orozco, M. (1995). **Motivación, Trabajo y Éxito.** Editorial Venezolana. Mérida, Venezuela - 1995.
9. Bernal, Cesar Augusto. **Metodología de la Investigación.** Segunda edición. Editorial Prentice Hall. México - 2006.

10. Blanch Rivas, J., Espuni Tomás, M., Gala Durán, C., Martín Artiles, A. (2003). **Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos**. Primera Edición, Abril. Editorial UOC. Impresión en Gráficas Rey. Catalunya – España - 2003.
11. Briceño Balarezo, Omar (2003). **Tesis: Implantación Al Sistema De Planeamiento Y Control De Costos Por Procesos Para Empresas De Construcción**. Tema: Construcción – Perú – Control de Costos. Facultad de Ingeniería Industrial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Programa Cybertesis Perú. Lima, Perú – 2003.
12. Bringas Gutiérrez Miguel (2005). **Tesis: La Producción y la productividad de los Factores En La Agricultura Española, 1752 - 1935**. Director: Coll Martín, Sebastián. Tesis Doctoral en Red (TDR). Editorial Universidad de Cantabria, España - 2005.
13. Carrasco Gonzales, Mario (2012). **Tesis: Propuesta De Implementación De Un Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo En El Área De Inyección De Una Empresa Fabricante De Productos Plásticos**. Tema: Condiciones de Trabajo. Seguridad Industrial – Normas. Empresas Industriales – Medidas de Seguridad. Facultad de Ciencias e Ingeniería. Pontificia Universidad Católica del Perú. Sistema de Bibliotecas PUCP. ISSN: 2310-8894. Catalogado: 2012-02-21T17:27:38Z. San Miguel, Perú – 2012.
14. Castillo, J., Prieto C., Prieto Rodríguez C. (1990). **Condiciones de Trabajo: Un enfoque renovador de la Sociología del Trabajo**. Centro de Investigaciones Sociológicas. 385 páginas. Madrid, España - 1990.
15. Certo Samuel (2001). **Administración Moderna**. Editorial Pearson Educación. Colombia, - 2001.
16. Chanchamire, Luis (2007). **Higiene y Equipos de Protección Industrial**. Sede Anzoátegui. Facultad de Ingeniería – Protección Industrial. Universidad Santa María. Barcelona, España – 2007.

17. Chase R., Jacops F., Aquilano N. (2009), **Administración De Operaciones Y Cadena De Suministro**. 12º Edición. Mc - Graw Hill. Mexico, 2009.
18. Chavarria Cosar, Ricardo (2001). **NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación**. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Barcelona, España – 2001.
19. Chiavenato, I. (1998). **Administración De Recursos Humanos**. Ediciones Ínsula. Caracas, Venezuela – 1998.
20. Conferencia Internacional del Trabajo (2009). **Seguridad y Salud en el Trabajo**. ISBN 978-92-2-320636-9. ISSN 0251-3226. Primera Edición. Impreso en la Oficina Internacional de Trabajo. Ginebra, Suiza – 2009.
21. Cruz Ramirez, J. (1997). **Autoestima Y Gestión De La Calidad**. Editorial Iberoamérica S.A. México – 1997.
22. De Mon Pan de Soraluze, Santiago A. (2012). **El Mito del Líder**. Séptima Edición. Editorial Prentice Hall – Financial Times. Impreso en España - 2012.
23. Domínguez Machuca, José (2000). **Dirección de Operaciones**. Mcgraw - Hill, España - 2000.
24. Eguedez Delgado, F. (2012). **Tesis: La Formación Socialmente Responsable Y Su Impacto En El Desempeño Empresarial**. Un análisis del sector turístico portugués. Lectura: En la Universidad de Extremadura, España – 2012.
25. Equipo vértice. (2008). **Habilidades Directivas**. Publicaciones vértice. Primera edición. México - 2008.
26. Fernandez Garcia, T., & Ares Parra, A. (2002). **Servicios Sociales: Dirección, Gestión Y Planificación**. Primera edición. Alianza editorial SA. México. Colección libro universitario. México – 2002.

27. Fernández Ríos, M. & Sánchez, J. (1997). **Eficacia Organizacional**. Segunda Edición. Díaz de Santos S.A. Ediciones. Madrid – España, 1997.
28. Gil Villegas F. (1990). **Liderazgo**. Editorial Instituto de Capacitación Política, México D.F - 1990.
29. Goleman, D. (1996). **Inteligencia Emocional**. Editorial Kairós. Barcelona, España – 1996.
30. Guzmán de Reyes, P. (2006). **Comunicación Empresarial. Plan Estratégico Como Herramienta Gerencial**. Ediciones Ecoe. Banco de la República – Biblioteca Luis Ángel Arango. Colección Textos Universitarios. Área Administración. Cundinamarca, Colombia, 2006.
31. Harold Koontz (2012). **Administración, Una Perspectiva Global Y Comercial**. 14ª edición. Mc Graw Hill educativo. Perú 2012.
32. Heyzer Jay & Render Barry (2004). **Principios de Administración de Operaciones**. Quinta Edición. ISBN 970-26-0525-3. Área Universitaria. Prentice Hall, INC. Pearson Educación, México. Impreso en México, 2004.
33. Hersey, P., Blanchard, K. & Johnson, D. (1998). **Administración del Comportamiento Organizacional**. Séptima Edición. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana. México – 1998.
34. Henao Robledo, Fernando (2009). **Condición De Trabajo Y Salud**. Edición preliminar: Bogotá D.C. Impreso en Bogotá, Colombia – 2009.
35. Juliana Flores, Jaime (2007). **Tesis: Aplicación De Estímulos Organizacionales Para El Mejoramiento Del Clima Organizacional El Caso Del Laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A.** Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú – 2007.
36. Kinicki, A. & Kreitner, R. (2003). **Comportamiento Organizacional: Conceptos, Problemas Y Prácticas**. México: Mc-Graw Hill Interamericana. México – 2003.

37. Lacalle García, G. (2012). **Recursos Humanos y Responsabilidad Corporativa**. Editext Corporation. ISBN: 978-84-9003-301-2. EAN: 9788490033012. Colección: Ciclos Formativos. México - 2012.
38. Mager F. R. (1990). **Análisis De Metas**. Editorial Trillas, 2da. edición. México – 1990.
39. Mankelivnas K. M. (1978). **Psicología De La Motivación**. Editorial Trillas, 1era. Edición. México – 1978.
40. Marín Blandón, M. & Pico Marchán, M. (2004). **Fundamentos de Salud Ocupacional**. Primera Edición. Editorial de la Universidad de Caldas. Manizales, Colombia – 2004.
41. Marinalva da Silva (2006). **Tesis: Nuevas Perspectivas De La Calidad De Vida Laboral Y Sus Relaciones Con La Eficacia Organizacional**. Facultad de Psicología. Departamento de Psicología Social. Programa de Doctorado en Recursos Humanos y Organizaciones. Universidad de Barcelona. Barcelona, España – 2006.
42. Martínez Pacheco, M. (2006). **Condiciones de Trabajo y Productividad**. Séptimo Congreso Internacional para la Gestión de Riesgo del Trabajo. Buenos Aires, Argentina – 2006.
43. Méndez Álvarez, C. (2006). **Clima Organizacional en Colombia**. Colección Lecciones. Facultad de Administración. Tercera Edición. Bogotá, Colombia - 2006.
44. Novick, Marta (1987). **Condiciones de Trabajo En América Latina: Tecnología, Empleo Precario Y Salud Ocupacional**. CONICET. CLACSO. ISBN 950-9231-22-5. Universidad de Texas, Estados Unidos, 1987.
45. Drucker, P. (1999). **Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge**. En California. Management Review Vol 41, Nro2. California, Estados Unidos – 1999.

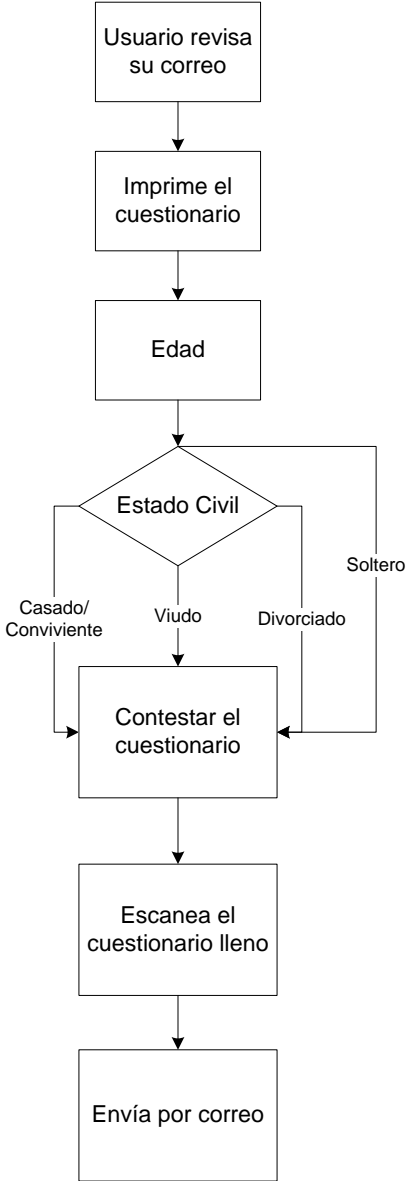
46. Pérez Torres, Vanessa Carolina. (2006). **Calidad Total En La Atención Al Cliente**. Editorial ideas propias. Primera edición. México - 2006.
47. Pizzo, M. (2012). **Cómo Servir Con Excelencia. Un Sistema al Alcance de su Equipo de Trabajo**. Editorial Acad MIA Espa Ola. ISBN-10: 3848457261. ISBN-13: 978-3848457267. España – 2012.
48. Reeve, J. (2003). **Motivación Y Emoción**. Tercera Edición. Editorial Mcgraw-Hill. México – 2003.
49. Rivera León, Felix (2007). **Tesis: Análisis del Trabajo de las Prácticas De Auditoria De Las Empresas de Servicios Públicos En Lima Metropolitana, 2000 – 2004**. Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú – 2007.
50. Rodrigo Vázquez, L. (2005). **Técnicas De Mando Y Dirección De Equipo**. Primera edición. Editorial ideas propias. México - 2005.
51. Rodrigo Vázquez, L. (2005). **Habilidades Directivas Y Técnicas De Liderazgo**. Primera edición. Editorial ideas propias. México, 2005.
52. Rosi L., A & Colaboradores (1997). **La Psicología Antes De La Profesión**. Editorial Universitaria de Buenos Aires (EUDEBA). Buenos Aires, Argentina – 1997.
53. Rosales López, P. (2012). **Tesis: Uso Del Test De Aptitudes Mecánicas De Mac Quarrie En La Selección Del Personal Para Mejorar La Productividad**. Facultad de Ingeniería Industrial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú – 2012.
54. Ruiz Canela, I. (2004). **Gestión Por La Calidad Total En La Empresa Moderna**. Editorial Alfa-omega grupo editor SA. México DF - 2004.
55. Sánchez Soto, J. M. (2005). **Tesis: Influencia de la Gestión Universitaria en el Clima Organizacional: Un Estudio Comparativo de Tres Universidades**. Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú – 2005.

56. Sanz González, M. & González Lobo, A. (2008). **Identidad Corporativa. Claves de la Comunicación Empresarial.** Editorial Esic. Impresión de Gráficas Dehon. Madrid, España - 2008.
57. Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (2001). **Introducción al Análisis de Riesgos Ambientales.** Instituto Nacional de Ecología. Hidalgo, México - 2001.
58. Senge, Peter, M. (2005). **La Quinta Disciplina.** Segunda edición. Ediciones Granice SA. Buenos Aires, Argentina - 2005.
59. Stephen p. Robbins & Mary Culter (2010). **Administración.** Décima edición. Prentice Hall inc. México D.F. - 2010.
60. Solana, R. (1993). **Administración de Organizaciones.** Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires, Argentina - 1993.
61. Tito Huamaní, P. (2012). **Tesis: Gestión Por Competencias Y Productividad Laboral En Empresas Del Sector De Confección De Calzado De Lima Metropolitana.** Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú – 2012.
62. Thomas, K. (2001). **Motivación Y Plenitud 8 Horas Al Día.** Editorial Grijalbo. México D.F. – 2001.
63. Todt Eberhard. (1991), **La Motivación, Problemas, Resultados Y Aplicaciones.** Editorial Herder, 2da.edición. Barcelona, España – 1991.
64. Vélaz Rivas, J. (1996). **Motivos y Motivación en la Empresa.** Ediciones Díaz Santos S.A. Juan Bravo, 3 – A. 28006 Madrid – España, 1996.
65. Velázquez Zaldívar, Reynaldo (1998). **La Seguridad e Higiene del Trabajo en el marco de una Gestión de Recursos Humanos Competitiva.** Ponencia presentada en el evento Gestión de Recursos Humanos 1998. Ciudad de la Habana. Cuba – 1998.

66. Velázquez Zaldívar, Reynaldo (1999). **La Protección e Higiene del Trabajo en la Cultura Empresarial**. Revista Electrónica Ciencias Holguín. Número 2. CITMA. Holguín. Ciudad de la Habana, Cuba – 1999.
67. Villalobos, G (2006). **El Clima Organizacional y las Condiciones de Trabajo**. Implicaciones para generar personas y trabajos saludables. Quito, Ecuador - 2006.
68. http://saludyeficiencia.blogspot.com/2009_12_01_archive.html
69. <http://www.ciencias.org.ar/user/files/Badaraco.pdf>
70. <http://www.iestiemposmodernos.com/depart/deco/conceptosPAU.pdf>
71. <http://calidadgestion.wordpress.com/>

ANEXO I: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

DIAGRAMA DE FLUJO DE LA ENCUESTA



ANEXO II: ENCUESTA

Instrucciones: Lea con atención cada pregunta, luego marque con un aspa (x), las afirmaciones que crea usted conveniente. Le agradecemos por su apoyo y sinceridad.

Datos generales: Edad:

 Estado Civil:

 Soltero () Casado / Conviviente ()

 Divorciado () Viudo ()

CON RESPECTO A LA CONDICIÓN DEL TRABAJO

1. ¿Tienes comunicación inmediata entre tus miembros de trabajo?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Nunca ()

2. ¿Existe disposición por parte de sus compañeros de trabajo de apoyar a los demás?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Nunca ()

3. ¿La remuneración de sueldo es la adecuada?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Nunca ()

4. ¿Recibe capacitación y materiales de trabajo realizando las cosas correctas como indica el procedimiento de forma habitual?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Nunca ()

5. ¿Acaban a su hora habitual de trabajo?
Siempre () Casi Siempre () A veces () Nunca ()

6. ¿Usted se queda trabajando fuera de la hora de salida en forma continua?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Nunca ()

7. ¿El trabajo que realizas te permite seguir una línea de carrera?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Nunca ()

8. ¿Tienes conocimientos de los procedimientos, normas y políticas de ICCGSA?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Nunca ()

9. ¿Tienes conocimiento de los Sistemas Integrados de Gestión?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Nunca ()

10. ¿Te sientes expuesto a peligros o riesgos físicos o psicológicos que puedan generarte un accidente en el campo laboral?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Nunca ()

11. ¿Te sientes seguro cuando usas algún equipo de protección personal EPP?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Nunca ()

12. ¿Presenta seguridad el ambiente en el cual te encuentras laborando actualmente?

Siempre () Casi Siempre () A veces () Nunca ()

CON RESPECTO A LA PRODUCTIVIDAD DEL EMPLEADO

13. ¿Cuánta fatiga muscular o mental presentas al salir de tu hora de trabajo?

0 a 20% () 21 a 40% () 41 a 60% () mayor a 60% ()

14. ¿Cuánto es la atención que prestas hacia otra persona en una jornada laboral?

0 a 20% () 21 a 40% () 41 a 60% () mayor a 60% ()

15. ¿Cuánto es el índice de tareas asignadas por jornada en tu respectivo proyecto?

0 a 20% () 21 a 40% () 41 a 60% () mayor a 60% ()

16. Los inventarios se encuentran ordenados (según el proyecto que corresponda) en un:

0 a 20% () 21 a 40% () 41 a 60% () mayor a 60% ()

17. ¿A cuánto ascienden los costos de los productos y mercancías que tienes en el almacén?

Menos de 3000 soles ()

Entre 3001 y 4000 soles ()

Entre 4001 y 5000 soles ()

Más de 5001 soles ()

18. ¿A cuánto ascienden los costos de equipamiento que ha asignado para ti la empresa?

Menos de 3000 soles ()

Entre 3001 y 4000 soles ()

Entre 4001 y 5000 soles ()

Más de 5001 soles ()

ANEXO III: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

Parámetros de Porcentajes

Insatisfecho	> 50%
No tan satisfecho	60%
Satisfecho	70%
Bueno	80%
Muy Bueno	90%
Excelente	100%

PORCENTAJE (%)	>50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	()	()	()	()	()	()
¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del fin propuesto?	()	()	()	()	()	()
¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?	()	()	()	()	()	()
¿En qué porcentaje de las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?	()	()	()	()	()	()
¿Qué porcentaje de las preguntas siguen secuencia lógica?	()	()	()	()	()	()

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

.....
.....
.....

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

.....
.....
.....

3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?

.....
.....
.....

Fecha:

--

Validado por

--

Firma:

--

ANEXO IV: VALIDACIÓN FIRMADA POR ANEXOS


VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

- | | Menos de | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
|---|----------|----|----|----|-------------------------------------|-------------------------------------|-----|
| 1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto? | () | () | () | () | <input checked="" type="checkbox"/> | () | () |
| 2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema? | () | () | () | () | <input checked="" type="checkbox"/> | () | () |
| 3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos? | () | () | () | () | <input checked="" type="checkbox"/> | () | () |
| 4. ¿En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión? | () | () | () | () | () | <input checked="" type="checkbox"/> | () |
| 5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica? | () | () | () | () | <input checked="" type="checkbox"/> | () | () |

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?
..... *Ninguna*
2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?
..... *Ninguna*
3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?
..... *Ninguna*

Fecha: *03/06/2013*
 Validado por *Dr. José L. Ruiz Nizama*
 Firma: 

INGENIERO QUIMICO JOSE RUIZ NIZAMA
 DOCTOR EN QUIMICA ORGANICA
 COORDINADOR ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

ANEXO II: VALIDACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

Parámetros de Porcentajes

Insatisfecho,	> 50%
No tan satisfecho	60%
Satisfecho	70%
Bueno	80%
Muy Bueno	90%
Excelente	100%

PORCENTAJE (%)	>50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	()	()	()	()	<input checked="" type="checkbox"/>	()
¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del fin propuesto?	()	()	()	()	<input checked="" type="checkbox"/>	()
¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?	()	()	()	()	<input checked="" type="checkbox"/>	()
¿En qué porcentaje de las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?	()	()	()	()	<input checked="" type="checkbox"/>	()
¿Qué porcentaje de las preguntas siguen secuencia lógica?	()	()	()	()	<input checked="" type="checkbox"/>	()

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?
..... *El cuestionario no cumple con los objetivos de la investigación*
2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?
..... *Ninguna*
3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?
..... *Ninguna*

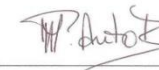
Fecha:

18-7-2013

Validado por

Eco. María del Pilar Anto Rubio MSc.

Firma:



ECONOMISTA MARIA DEL PILAR ANTO RUBIO
 MAGISTER DE CIENCIAS PARA INGENIERIA DE LA PRODUCCIÓN
 COORDINADOR ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
 COORDINADOR ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES
 COORDINADOR ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
 COORDINADOR ACADEMICO DE LA ESCUELA DE OFICIALES DE LA POLICIA

ANEXO II: VALIDACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

Parámetros de Porcentajes

Insatisfecho	> 50%
No tan satisfecho	60%
Satisfecho	70%
Bueno	80%
Muy Bueno	90%
Excelente	100%

PORCENTAJE (%)	>50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	()	()	()	(X)	()	()
¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del fin propuesto?	()	()	()	(X)	()	()
¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?	()	()	()	()	(X)	()
¿En qué porcentaje de las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?	()	()	()	()	(X)	()
¿Qué porcentaje de las preguntas siguen secuencia lógica?	()	()	()	()	(X)	()

ING. JOSE GUSTAVO PEÑA HUERTAS
MAGISTER EN MBA
VICERRECTOR DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

SUGERENCIAS

- ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?
.....
- ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?
.....
- ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?
Debe revisar la pregunta 22, pregunta abierta

Fecha:

11/ julio/ 2013

Validado por

JOSE GUSTAVO PEÑA HUERTAS

Firma:

[Firma manuscrita]

PORCENTAJE (%)	>50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	()	()	()	(X)	()	()
¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del fin propuesto?	()	()	()	()	(X)	()
¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?	()	()	()	()	(X)	()
¿En qué porcentaje de las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?	()	()	()	()	(X)	()
¿Qué porcentaje de las preguntas siguen secuencia lógica?	()	()	()	()	()	(X)

INGENIERO CIP ENRIQUE OBLITAS
MAGISTER EN INGENIERIA INDUSTRIAL
COORDINADOR ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
COORDINADOR ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD SAN IGNASIO DE LOYOLA

SUGERENCIAS

- ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?
- Especificar el tipo de prueba
- Conocer la opinión (abierta) del triplex para o para de mejor su realidad y calidad
- ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?
NINGUNA
- ¿Qué preguntas considera deberían reformularse o precisarse mejor?
PREGUNTA 2

Fecha:

20 junio 2013

Validado por

ING. ENRIQUE OBLITAS

Firma:

[Firma manuscrita]

APÉNDICE

A. RELEVANCIA SOCIAL

PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO	PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO
COMITE VIAL MAYOTINCO-CHALLHUAHUACHO	20365932299	SERVICIO DE MANTENIMIENTO	ABANCAY	MILAGROS SEMINARIO EIRL	20125641556	CONTRATISTA DE SEÑALIZACION	AREQUIPA
COMPAÑIA MINERA AGREGADOS CALCAREOS SA	20100037689	AGREGADOS CALCAREOS	ABANCAY	ORGANIZACIÓN NEGOCIOS GENERALES SA	20111767981	ACCESORIOS ACERO GALVANIZADO	AREQUIPA
CORREA VALENZUELA MARCO ANTONIO	10096426670	GRIFO	ABANCAY	R & M MINERA Y CONSTRUCCION S.A.C.	20455424080	ALQUILER DE MAQUINARIA	AREQUIPA
SERVICENTRO SAN JOSE E.I.R.L	20485584880	COMBUSTIBLE	ABANCAY	SLC DE INGENIERIA EIRL	20122416233	SERVICIO DE LABORATORIO DE SUELOS	AREQUIPA
ESTACION DE SERVICIOS MONTENEGRO SRL	20350215582	VENTA DE COMBUSTIBLE	AMAZONAS	SOC. MINERA DE RLTDA SANTA ROSA 1 DE LIMA	20137578108	AGREGADOS	AREQUIPA
ESTACION DE SERVICIOS VILLA MARIA SAC	20503686962	SERVICIO DE COMBUSTIBLE	AMAZONAS	VIGIO TRANSPORTES Y SERVICIOS MULTIPLES S.R.L	20498517821	SERVICIO DE TRANSPORTE AREQUIPA CUZCO	AREQUIPA
INDUSTRIAS VENCEDOR SA	20100047722	PINTURA	AMAZONAS	YOHERSA YOSHIMOTO HERMANOS S.A.C.	20100080932	PRODUCTOS DE ACERO (PLANCHAS)	AREQUIPA
INGENIERIA Y MANTENIMIENTO ROGMISA S.A.C.	20487372260	MANTENIMIENTO VIAL	AMAZONAS	BARBOZA CONDORI MAXIMO	10286025663	VENTA DE MADERA	AYACUCHO
NEGOCIACIONES GIMKA J Y M. S.R.L	20480057563	MATERIAL DE CONSTRUCCION	AMAZONAS	FARO CONSTRUCCIONES E INGENIERIA S.A.C.	20494873045	Trabajos en Slurry Seal	AYACUCHO
R W P SA	20299348513	PINTURA	AMAZONAS	GERONIMO GUEVARA SANTOS	10418960588	ALQUILER DE EQUIPOS	AYACUCHO
RAMOS LOZADA RITA MERSEDES	10337309785	FERRETERIA	AMAZONAS	ZENOBIO GINLOR MEDINA FERNANDEZ	10800301535	ALQUILER DE EQUIPOS	AYACUCHO
INGENIERIA Y CONSTRUCCION SANTA CRUZ E.I.R.L	20534079789	LABORATORIO DE SUELOS	ANCASH	CIA BRIWZACH S.A.C.	20495993231	Combustible	CAJAMARCA
RE & MAQ CORPORATION S.A.C.	20511653143	REPUESTOS DE EQUIPOS	ANCASH	ORCCOAPAZA CAIRA LEONOR	10402329535	ALQUILER DE EQUIPOS	CAJAMARCA
ABRASIVOS INDUSTRIALES SA	20100199662	ABRASIVOS INDUSTRIALES	AREQUIPA	TRANSERV CORONEL E.I.R.L	20480151586	SERVICIO DE TRANSPORTES	CAJAMARCA
CEMENTO SUR SA	20115039262	CEMENTO	AREQUIPA	TRANSLUGRA S.A.C.	20108811375	TONER XEROX	CAJAMARCA
CONCERTINAS S.A.C.	20509428566	CONCERTINA DE ACERO	AREQUIPA	TRANSPORTES CLARITA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	20480036132	SERVICIO DE TRANSPORTES	CAJAMARCA
CONCYSSA S A	20100370426	ACCESORIOS DE PVC	AREQUIPA	YNFANTE HUAMAN HECTOR MEDARDO	10411329556	VENTA DE MADERA Y MUEBLES EN GENERAL	CAJAMARCA
DIAZ VDA. DE GALLEGOS JULIA OLINDA	10293382480	COMBUSTIBLE	AREQUIPA	A Y M MAQUINARIAS Y TRANSPORTES S.A.C.	20523019474	Transporte	CALLAO
EMPRESA DE TRANSPORTES GARUFA S.R.L	20519649188	SERVICIO TRANSPORTE AREQUIPA - CUZCO	AREQUIPA	ALEGA SAC	20377923490	TRANSPORTE	CALLAO
EST DE SERV SAN JOSE ESPINARCUSCO S.R.L	20228985237	COMBUSTIBLE DIESEL	AREQUIPA	ANCHORS PERU SAC	20515369679	INSTALACION DE ANCLAIES	CALLAO
HANARO SA	20389419924	ALQUILER DE EXCAVADORAS	AREQUIPA	C.CARBO & CIA S.A.C.	20505909098	REPUESTO DE EQUIPOS	CALLAO
HUGO GUEVARA RAMIREZ	10085193266	ALQUILER DE EQUIPO TOPOGRAFIA	AREQUIPA	CHIRA CARRASCO SANTIAGO	10087095539	INSTALACION DE VENTANAS Y MAMPARAS	CALLAO
IMPORTACIONES CARDENAS S.R.LTDA.	20327420250	IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD	AREQUIPA	COLLANTES FLORES JORGE LUIS	10156550341	VENTA DE REPUESTOS	CALLAO
JDF REPRESENTACIONES EIRL	20432858660	ACCESORIOS DE ACERO GALVANIZADO	AREQUIPA	CORPORACION HELEO S.A.C.	20518759079	VTA DE FERRETERIA	CALLAO

PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO	PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO
DIESEL EXPRESS EIRL	2046679121 1	REPUESTOS DE EQUIPOS	CALLAO	CORPORACION PERU MUEBLES SOC.COM.RESPONS. LTDA	2045058824 6	VTA DE MUEBLES	CUSCO
DISAM IMPORT S.A.C.	2025924444 8	SERVICIO DE TRANSPORTE	CALLAO	EMPRESA DE SERVICIOS TASKY SRL	2048998739 3	SERVICIO DE MANTENIMIENTO	CUSCO
EXTINGUIDORES LUNA S.R.L.	2038207261 9	EXTINGUIDORES	CALLAO	FAMEPCAR S.R.L.	2052706050 9	ALQUILER DE TRANSPORTE	CUSCO
FAMIPACK S.A.C.	2042098418 0	FABRICACION DE MAQUINARIA	CALLAO	KATERIN & MARICIELO SCRL	2049020309 6	ALQUILER DE TRANSPORTE	CUSCO
FERNACAR S.A.C.	2051004086 5	ELEMENTOS DE IZAJE	CALLAO	MAFESER MANU E.I.R.L	2052761115 7	EMPERATRIZ	CUSCO
FESEPSA S.A	2010000408 0	AV. ELMER FAUCETT NRO. 390 URB. LA COLONIAL (ENTRE LAS AVENIDAS ARGENTINA Y COLONIAL) PROV. CONST. DEL CALLAO - PROV. CONST. DEL CALLAO - CALLAO	CALLAO	ROXANA PERALTA SAICO	1042129197 2	MATERIAL DE CONSTRUCCION	CUSCO
FULL TRANSPORT PETROL S.A.C.	2052466156 1	TRANSPORTE	CALLAO	AUTOMOTORES MOPAL S.A.	2013393273 0	SERVICIOS TOYOTA	HUANUCO
FUNDICION CALLAO S A	2010000157 9	REPUESTOS DE EQUIPOS	CALLAO	CARRION INVERSIONES SA	2040217347 6	FERRERIA	HUANUCO
FUNDICION MORENO SAC	2010166632 9	FUNDICION	CALLAO	EMPRESA DE MANTENIMIENTO VIAL LA MARGINAL SRL	2044736861 8	MANTENIMIENTO VIAL	HUANUCO
G Y N ROJAS SA	2010009553 1	LLANTAS	CALLAO	MINAYA DAVILA EDGARDO OMAR	1080026354 4	SERVICIOS	HUANUCO
MARIA NELLY VENTURA SALAZAR	1025851907 3	ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE	CALLAO	ROMULO PEREZ CAPCHA	1540211870 6	DISOLVENTES	HUANUCO
MELQUIADES VICTOR SAYAS VARGAS	1025419141 3	CONTRATISTA DE SEÑALIZACION	CALLAO	SOTA HUAMAN EDGAR FLORENCIO	1022642774 6	ALQUILER DE VEHICULOS	HUANUCO
MONTENEGRO BURGA LORENZO	1017445810 9	CONSTRUCCIONES METALICAS	CALLAO	SOTA HUAMAN EDGAR FLORENCIO	1022642774 6	ALQUILER DE VEHICULOS	HUANUCO
SERVICIOS MULTIPLES PEÑA SA	2046870000 1	ACCESORIOS DE PVC	CALLAO	SUCURSAL DE C.I. MUNDIAL S.A.E.M.A.	2050926800 3	PINTURA	HUANUCO
TALLERES LAMPERT S.A.C.	2050146308 7	REPARACION DE CIZALLAS, CUCHILLAS	CALLAO	TURISMO CHAGLLA SRL	2048940331 6	TRANSPORTE	HUANUCO
TEMOCHE HNOS S.A.C.	2010139422 1	SERVICIOS INDUSTRIALES	CALLAO	UCHUYA CEPEDAS MARTIN ELMER	1007617654 5	SERVICIOS	HUANUCO
UNI-SPAN PERU S.A.	2037773514 6	ALQUILER DE ENCOFRADOS	CALLAO	ESTUDIOS,MEDICIONES Y CONSTRUCCIONES S.C.R.L	2049127588 1	TOPOGRAFIA	ICA
US COATINGS PERUANA SAC	2050548074 1	PINTURA	CALLAO	EXPOCOLOR PERU SAC	2047330432 6	PINTURA	ICA
VALTOU E.I.R.L.	2052074509 3	FABRICACION DE MATERIALES METALICOS	CALLAO	EXPRESO INTERNACIONAL ORMEÑO SA	2010004926 1	TRANSPORTE DE CARGA	ICA
VALTOU E.I.R.L.	2052074509 3	FABRICACION DE MATERIALES METALICOS	CALLAO	F SAC	2038738895 9	LAVADEROS ACERO INOXIDABLE	ICA
ANTONIA PILA ARPHI	1024888391 5	ALQUILER DE EQUIPOS	CUSCO	LISSETT AURORA GARCIA ROCA	1040869584 3	ALQUILER DE ANDAMIOS	ICA
AUTRISA AUTOMOTRIZ ANDINA S.A.	2010020239 6	REPUESTOS DE EQUIPOS	CUSCO	LMML CONTRATISTAS GENERALES SA	2042238899 1	ALQUILER DE EQUIPOS	ICA
CHIRRE INFANTAS RICARDO FELIPE (FERRETERA SAN RAFA)	1007809128 8	FERRERIA	CUSCO	LUCIO ARTURO CARRION CARRERA	1019930982 5	CEMENTO	ICA
CORPORACION GRIFERA S.R.L.	2039985403 3	COMBUSTIBLE	CUSCO	M'CCC&MEB SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	2051464311 4	CONTRATISTA CARPINTERIA MADERA	ICA

PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO	PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO
ACEROS CORPORATIVOS S.A.C.	20363863711	FIERRO, CEMENTO, PLANCHAS	JULIACA	CONSTRUCTORA PROGRESO SOCIEDAD ANONIMA	20319367722	VENTA DE AGREGADOS: PIEDRA CHANCADA	JUNIN
CAPQUEQUI FLORES YHONY	10425509883	ALQUILER DE MAQUINARIA	JULIACA	EDGAR ENRIQUE POZO TEJADA	10209872019	ALQUILER DE TRANSPORTE	JUNIN
CATY CALAPUJA BERNARDINO FREDY	10024283556	INSTALACIONES ELECTRICAS	JULIACA	ELMER VASQUEZ DE LA CRUZ	10209913718	ALQUILER DE CAMIONETA	JUNIN
CONSORCIO J R ESCORPIO S.A.C.	20406321232	Transporte	JULIACA	EMPRESA DE SERVICIOS DE FUMIGACION EIRL	20485914260	FUMIGACION	JUNIN
CONSTRUCTORA SURUPANA S.A.C.	20447647096	ALQUILER DE EQUIPOS	JULIACA	EMPRESA DE SERVICIOS MULTIPLES GALARME SCRL	20487323307	MANTENIMIENTO VIAL	JUNIN
CONSTRUCTORA VASYUN CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L	20486939207	ALQUILER DE EQUIPOS MENORES	JULIACA	EMPRESA DE TRANSPORTE DUAL EIRL	20486729903	ALQUILER DE EQUIPOS	JUNIN
FAUSTINA VIRGINIA RAMOS CONDORI	10248634702	ALQUILER DE EQUIPOS	JULIACA	HUARCAYA MESCUA VILMA MARUJA	10200477451	FERRETERIA	JUNIN
FAUSTINO BENDEZU GARAY	10083089216	REPUESTOS DE EQUIPOS	JULIACA	IBAÑEZ HNOS. EMP. D TRANSP Y SER. MULT. SA	20422102931	ALQUILER DE EQUIPOS	JUNIN
FEDICOM S.A.C.	20505287828	CAMAROTES METALICOS	JULIACA	IBAÑEZ RAGGIO CONTRATISTAS GENERALES SA	20507991077	ALQUILER DE EQUIPOS	JUNIN
J & M MINERIA Y CONSTRUCCION SOC. COM.RESPONS.LTDA	20447900417	ALQUILER DE MAQUINARIA DE CONSTRUCCIÓN	JULIACA	INVERSIONES BENETTON SAC	20485786326	ALQUILER DE TRANSPORTE	JUNIN
LUCIA PUMA MASCO	10025220132	ALQUILER DE MAQUINARIA	JULIACA	INVERSIONES COMINDUSTRIA SA	20381396909	GEOTEXTIL	JUNIN
LUIS GERARDO ESPINOZA PONCE	10440458403	ALQUILER DE TRANSPORTE	JULIACA	INVERSIONES HIROSHI E.I.R.L	20487176673	MAQUINARIAS	JUNIN
MIA MARKET AUTOSERVICIOS MULTIPLES S.C.R.L.	20447849047	ALQUILER DE TRANSPORTE	JULIACA	J&S FERRETERIA INDUSTRIAL SAC	20459647792	PINTURA	JUNIN
MORALES HERRERA OVIDIO	10025456659	ALQUILER DE MAQUINARIA	JULIACA	MACHINE KITS SERVICE S.A.C. - MAKISER S.A.C.	20514473952	REPUESTOS DE EQUIPOS	JUNIN
P & S CONSULTORES Y SEGURIDAD S.A.C.	20448015824	CONSTRUCCION DE ALCANTARILLAS	JULIACA	MACHINERY TRACTOR PARTS S.A.C.	20463239984	REPUESTOS DE EQUIPOS	JUNIN
RGM & SERVICIOS GENERALES E.I.R.LTDA.	20406402402	ALQUILER DE MAQUINARIA	JULIACA	MAGNA POLINARIO CRISPIN	10409496348	CONFECCIONES	JUNIN
AGRECOM SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20486742161	ALQUILER DE VEHICULOS	JUNIN	MORATILLO RIOS TEODORO ALFREDO	10204437233	ALQUILER DE EQUIPOS	JUNIN
AGRECOM SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20486742161	ALQUILER DE VEHICULOS	JUNIN	NAVARRO RIVAS MARCELO	10091550674	CONTRATISTA CARPINTERIA MADERA	JUNIN
ANA MARIA MENDOZA ESTEBAN DE VILLALVAN	10200390011	COMBUSTIBLE	JUNIN	NILDA SOUSA BALTAZAR	10209912754	ALQUILER DE TRANSPORTE	JUNIN
AQUILO CAYETANO PECHO CARDENAS	10200845566	CONFECCIONES	JUNIN	ORG. PERUANA DE SERVICIOS ASOCIADOS S.A.C.	20486285321	ALQUILER DE MAQUINARIA	JUNIN
CARLOS GOMEZ OLGA GRACIELA	10417506671	ALQUILER DE MAQUINARIA	JUNIN	PASTOR WILMER BEZADA CASTAÑEDA	10425670048	ALQUILER DE TRANSPORTE	JUNIN
CLINICA CAYETANO HEREDIA S.R.L.	20485947273	CENTRO MEDICO	JUNIN	ROSA LUZ ALIAGA HURTADO	10212740492	ALQUILER DE TRANSPORTE	JUNIN
COMERCIAL AGRO FERRETERA EIRL	20486133148	FERRETERIA (SATIPO)	JUNIN	TRANSPORTES VIRGEN PURISIMA E.I.R.L	20486660946	TRANSP DE CARGA	JUNIN
CONSORCIO MARIÑO AGRO S.A.C.	20486465817	ALFACI PERMETRINA	JUNIN	WILLAMS VICTOR ROMERO ARIAS	10454777838	AGUA MINERAL	JUNIN

PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO	PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO
WONG Y COMPLEMENTOS INDUSTRIALES ASOC SA	20267196746	REPUESTOS DE EQUIPOS	JUNIN	ACTUALISAP PERU S.A.C.	20511236623	SISTEMA SAP	LIMA
CEMENTOS PACAMAYO S.A.A.	20419387658	CEMENTO	LA LIBERTAD	ADDED PERU S.A.C.	20517273636	MADERA	LIMA
MORALES GARAY FERNANDO	10098103444	CONTRATISTA DE PINTURA	LA LIBERTAD	ADITIVOS QUIMICOS LATINOAMERICANOS SRL	20101224814	ADITIVOS PARA CONCRETO	LIMA
TRANSMEDIC SA	20108089289	ALQUILER DE AMBULANCIA	LA LIBERTAD	ADRIANA BEATRIZ MAMANI SOSA	10406944137	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA
TRANSPORTE IBEROAMERICANO SRL	20311985346	ALQUILER DE EQUIPOS	LA LIBERTAD	AFECO S R LTDA	20100820995	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
TRANSPORTES Y AGREGADOS BARRETO S.A.C.	20481348073	TRANSPORTE Y AGREGADOS	LA LIBERTAD	AGREDA RENT S.A.C.	20509242896	ESTACION TOTAL	LIMA
ESTHER MERCEDES TESEN QUIROZ DE PINTO	10175517583	ALQUILER DE EQUIPOS	LAMBAYEQUE	AGUA Y SALUD SERVICIOS AMBIENTALES SRL	20420115505	SERVICIO DESINFECCION C7 INSECTICIDA	LIMA
FERNANDO CAIUSOL SANTISTEBAN	10167449871	YESO	LAMBAYEQUE	AGUSTIN DIAZ CALLA	10102399523	CONTRATISTA DE SEÑALIZACION	LIMA
TERESA REYES SOTO	10166402285	TRANSPORTE DE CARGA	LAMBAYEQUE	AIDA GLORIA DELGADO ROJAS	10461510596	IMPRESA	LIMA
ASOC CIUDAD DE LOS NIÑOS DELA INMACULADA	20156284051	PANETONES	LIMA	ALANCO PERU SAC	20384262067	MATERIAL DE SEGURIDAD	LIMA
DALENS DELGADO DE ORTEGA JUANA	10069263637	ALQUILER DE MAQUINARIA	LIMA	ALBERTO BARRAGAN MENDOZA	10069801027	EQUIPO DE LABORATORIO	LIMA
ROXANA MIRIAM CRISTOBAL INGA	10418617026	SERVICIOS GENERALES: CORTES EN LOZA	LIMA	ALCIS S.A.	20100725062	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA
24 HORAS EXPRESS SERVICE SA	20183659449	ALQUILER DE EQUIPO CONSTRUCCION	LIMA	ALE CONTRATISTAS SRL	20263765134	TRANSPORTE DE AFIRNADO	LIMA
3M PERU S A	20100119227	MATERIAL DE SEGURIDAD	LIMA	ALFONSO FRANCISCO MEDINA RODRIGUEZ	10069760461	MANTENIMIENTO DE EQU. COMPUTO	LIMA
A & G INDUSTRIES S.A.C.	20509193828	ACCESORIOS DE PVC	LIMA	ALFREDO DE LA CRUZ JARA	10080717267	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
A BERIO Y CIA SAC	20100029741	FERRETERIA	LIMA	ALFREDO PIMENTEL SEVILLA S A	20100025915	LLANTAS	LIMA
A Y P INTERNACIONAL S.A.C.	20101082840	LLANTAS	LIMA	ALPHA TRONIC S.A	20293284122	ALQUILER DE MAQUINARIA	LIMA
A. TARRILLO BARBA S.A.	20100024862	PRODUCTOS MEDICOS BOTIQUIN	LIMA	ALTA SIERRA E I R L	20220189148	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
AB TOOLS SRL	20293144461	HERRAMIENTAS	LIMA	ALTAMIRA TRADING S.A.C.	20291338594	MATERIAL DE SEGURIDAD	LIMA
ABC IMPORTACIONES Y SERVICIOS S.R.LTDA	20108898713	VENTA DE EXTINTORES Y RECARGAS	LIMA	ALTERNATIVA TECNOLOGICA S.A.C.	20419653471	SERVICIO REPARACION FOTOCOPIADORA XEROX	LIMA
AC INDUSTRIAL DEL SUR S.A.C	20509984523	REFLECTORES	LIMA	ALTINOX ACEROS S.A.C.	20492646581	BOMBAS Y TUBOS EN POLIPROPILENO	LIMA
ACEROS BOEHLER DEL PERU SA	20100036101	VENTA DE ACEROS	LIMA	AMANCO DEL PERU SA	20305909611	TUBERIA DE PVC	LIMA
ACEROS PROCESADOS S A	20102011873	CALAMINAS METALICAS	LIMA	AMERICATEL PERU S.A.	20428698569	TELECOMUNICACIONES	LIMA
ACON SAC	20107917587	ALQUILER DE COMPUTADORA	LIMA	AMPLAC E.I.R.L.	20506787093	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA

PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO	PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO
ANA C.REPRESENTACIONES S.A.C.	20511838437	DIGITALIZACIÓN	LIMA	B & E DIESEL PARTS S. R. L.	20424536921	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
ANDEX DEL NORTE S A	20125309276	GEOTEXTIL	LIMA	B & G ABOGADOS Y ASOCIADOS S.A.C.	20523269233	SERVICIO DE CONSULTORIA	LIMA
ANGULOS RANURADOS METALCOM SAC	20515878042	ANGULOS RANURADOS	LIMA	BARBOZA ORTEGA S.A.C.	20419251322	BATERIAS	LIMA
APLICACIONES ASFALTICAS S.R.L	20503364256	ADITIVOS PARA ASFALTO	LIMA	BARRIONUEVO LOPEZ JUAN	10085485976	CARPINTERO	LIMA
AQUA LIFE DEL PERU E.I.R.L.	20506852685	PURIFICADOR DE AGUA	LIMA	BAVELA SRL	20376233937	CONFECCIONES	LIMA
ARCOI S.A.C.	20513514957	FERRETERIA	LIMA	BBC SERVICIOS GENERALES SAC	20503153476	CONTRATISTA CARPINTERIA MADERA	LIMA
ARES PERU SAC	20504169848	PUERTAS CONTRAPLACADAS	LIMA	BEGAS INGENIEROS SAC	20492246566	SERVICIO DE LIMPIEZA DE TANQUES	LIMA
ARGOS MAQUINARIAS SCRL	20508787911	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA	BERNARDO CONDORI VALDEZ	10075768767	ACCESORIOS DE PVC	LIMA
ARIANA PUBLICIDAD S. A. C.	20505235607	LETREROS , PUBLICIDAD EXTERIOR	LIMA	BITUMEN SA	20100109931	ASFALTO	LIMA
ARNAO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20100681693	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	BMP GEOMATICA SA	20296600939	FOTOGRAFIA SATELITAL	LIMA
ARQ & MEDIA S.R.L.	20430909500	ANIMACIONES EN 3D	LIMA	BRIGHT SYSTEMS DEL PERU S.A.C.	20263530099	EQUIPOS DE COMPUTO	LIMA
ARTESANIAS AMALIA S.A.C.	20509114111	ARTESANIAS	LIMA	BRIGHTSTAR PERU S.R.L.	20502042352	EQUIPO PALM	LIMA
ARTETA INGENIEROS CONTRATISTAS E.I.R.L.	20419375641	METALMECANICA	LIMA	BRONCES MARISA S R L	20102104618	FAB.E INSTALAC.DE LETRAS EN HIERRO	LIMA
ARVIL S.A.C.	20522344924	CAJAS DE PASE, OCTOGONALES, TABLEROS ELECTRICOS	LIMA	CABLECENTRO S.A.C	20506706948	PRODUCTOS DE ACERO (CABLES)	LIMA
ASESORIA Y SERVICIOS TECNOLOGICOS SAC	20509973327	EQUIPOS DE COMPUTO	LIMA	CACHAY RODRIGUEZ VICTOR HUGO	10257170255	CONTRATISTA INSTALACIÓN ELECTRICA	LIMA
ASFALTOS ESPECIALES DEL PERU SRL	20219886188	ASFALTO	LIMA	CADDIN S.A.C.	20109709116	ALCOHOLIMETRO, ALCOTEST	LIMA
ATLANTICA DE COMERCIO S.A.C.	20524966752	Seguridad Industrial	LIMA	CAMACHO VILLARROEL GREGORIO	10089314696	CONTRATISTA CARPINTERIA METALICA	LIMA
ATLAS COPCO PERUANA S A	20100082803	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	CAR INDUSTRIAL CONTRATISTAS GENERALES SAC	20123465491	CONTRATISTA DE SEÑALIZACION	LIMA
ATQ S.A.C	20511663963	EQUIPO DE LABORATORIO	LIMA	CARBECHZ PERU SRL	20100924260	SISTEMA DE SEGURIDAD	LIMA
AUGUSTO MIU MALCA CONTRATISTAS GENERALES EIRL	20503343259	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA	CARLOS AMOROS HECK CONTRATISTAS GENERALES SA	20101049711	MEZCLA ASFALT. EN CALIENTE	LIMA
AUGUSTO YAGI YAGI	10060028686	FERRETERIA	LIMA	CARLOS ENRIQUE CABRERA OCSAS	10080079902	SERVICIO DE CONSTRUCCION CAMPAMENTO	LIMA
AUTOBOUTIQUE TOP CAR SRL	20170950136	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	CARLOS MIGUEL ARAMBURU ZAVALA	10256656936	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
AUTOMOTRICES BARDALES S.A.C.	20506819122	AMORTIGUADORES	LIMA	CARLOS S. ROJAS OLANO	10192294881	ALQUILER DE PRENSA HIDRAULICA	LIMA
AVELINO ROBERTO SAN MARTIN MORENO	10080930165	ACCESORIOS DE PVC	LIMA	CARP & ASOCIADOS S.R.L.	20504822274	CINTAS REFLECTIVAS 3M	LIMA

PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO	PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO
CARRILLO TRACTOR SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	20516117991	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	CLEMENTE HUANILO MESONES	10176324614	LISTONES	LIMA
CARVED SRL	20125763589	CONFECCIONES	LIMA	COLOCACIONES E INVERSIONES LATINAS SA	20102006527	BISAGRAS	LIMA
CASMOTT SAC	20520173944	ALQUILER DE MAQUINARIA	LIMA	COMERC.DE MAQUINARIA DE CONSTRUCCION SA	20304296306	EQUIPO ELECTRICO, MEZCLADORAS DE CONCRETO	LIMA
CASSADO SA	20100180562	PUERTAS ENROLLABLES	LIMA	COMERCIAL CARREÑO E HIJOS SRL	20136337387	TRANSPORTE DE CARGA	LIMA
CASTILLON CASTRO BETSY	10405062327	CONTRATISTA DE PINTURA	LIMA	COMERCIAL CORDOVA S R LTDA	20101305733	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
CAUCHOS Y POLIURETANOS SAC	20433392818	PRODUCTOS DE NEOPRENE	LIMA	COMERCIAL DEL ACERO SA	20100020361	ACERO CORRUGADO	LIMA
CDM SERVI S.A.C.	20466592014	CABLEADO	LIMA	COMERCIAL DISTRIBUIDORA ZARUMILLA S.A.	20102167296	FAJAS DE EQUIPOS	LIMA
CEMFINOR EIRL	20418420830	CEMENTO	LIMA	COMERCIAL ELECTRO KIKE SRL	20500314975	CAJA FIERRO GALVANIZADO	LIMA
CENTRO CERAMICO LAS FLORES SAC.	20466776336	DISTRIBUIDOR CELIMA - TREBOL	LIMA	COMERCIAL INDUSTRIAL DELTA S A CIDELSA	20101391397	PRODUCTOD DE FLEXILONA REFORZADA	LIMA
CENTRO DIESEL DEL PERU SA	20172980466	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA	COMERCIALIZ. DERIVADOS DEL FIERRO S.A.C.	20341013616	PERNOS, TORNILLOS AUTORROSCANTES	LIMA
CERCO FACIL S.A.C.	20343024488	CONCERTINA DE ACERO	LIMA	COMERCIALIZACION Y SERVICIOS G Y M SRL	20503871514	FERRETERIA	LIMA
CGMASA CONTRATISTAS GENERALES SA	20419495388	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA	COMERCIALIZADORA DE LLANTAS S.A.C.	20107480979	LLANTAS	LIMA
CHAMOCHUMBI BLAYE SANTIAGO	10068677993	SERVICIO DE ENCOFRADO	LIMA	COMERCIO PRODUCT FOREST EIRL	20502681797	CONTRATISTA CARPINTERIA MADERA (ENCHAPE)	LIMA
CHANG NIETO RAMON	10092971703	REPARACIONES DE EQUIPO	LIMA	COMERCIO SERVICIOS Y ENVIOS EXPRESS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20336362963	VTA LADRILLO PIRAMIDE	LIMA
CHILET PICHILINGUE ABRAHAM DIONISIO	10156377495	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA	COMERCIO SERVICIOS Y ENVIOS EXPRESS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20336362963	VTA LADRILLO PIRAMIDE	LIMA
CHIRINOS OCHOA OLGA PATRICIA	10094325027	CONTRATISTA DE PINTURA	LIMA	COMETAL EIRL	20130506861	CONTRATISTA CARPINTERIA METALICA	LIMA
CHONTA VALENCIA ALFREDO	10093143162	REPARACION DE MAQUINARIA PESADA	LIMA	COMFER SA	20100000335	ACERO CORRUGADO	LIMA
CIA FOAM MATTRESS SAC	20505483503	COLCHONES	LIMA	COMPAÑIA TECNICA MIRANDA COTECMI S.A.C	20504294740	MANTENIMIENTO ESTACION TOTAL SOKKIA	LIMA
CIA MINERA LUREN SA	20100179807	PRODUCTOS DE CONCRETO	LIMA	COMSATEL PERU SAC	20330096749	SERVICIO DE GPS	LIMA
CÍA REX SA	20100159288	LADRILLO	LIMA	CONCRETO MV E.I.R.L.	20167924540	CAJA DE CONCRETO	LIMA
CIA. MINERA YAUVOS E.I.R.L.	20535809551	ALQUILER DE TRANSPORTE	LIMA	CONDUCTORES ELECTRICOS LIMA S A	20100063680	CONDUCTORES ELECTRICOS	LIMA
CIA.IMPORTADORA Y COMERCIALIZADORA S.A.C	20107811592	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	CONFECCIONES RAMOS EIRL	20456666666	CONFECCIONES (POLOS)	LIMA
CIDEF PERU S.A.	20302886700	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	CONFECCIONES ROMEL S.C.R.L.	20509867641	CONFECCIONES	LIMA
CJ HERRAMIENTAS Y SEGURIDAD INDUSTRIAL S.R.L.	20513556102	FERRETERIA	LIMA	CONSORCIO ALEJANDRINO SA	20501519481	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA

PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO	PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO
CONSORCIO COMINSA S.A.	20349093007	SOPORTES TUBERIA ADOSADA	LIMA	CROSLAND TECNICA SA	20100001498	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA
CONSORCIO ELECTRICO E & J SAC	20499377763	FERRETERIA	LIMA	CRUZ BEJARANO ANTERO WILMER	10091977317	PINTADO DE SEÑALES	LIMA
CONSORCIO FABI CONSTR Y DECORACIONES SRL- PRISCA SRL	20508742739	BUTACA	LIMA	CRUZ VELA JESUS BRUNO	10066181419	INSTALACION DE ACERO ESTRUCTURAL Y DIMENSIONADO	LIMA
CONSORCIO MECANICO COMERCIAL S.A.C.	20330978326	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	CS BEAVER SAC	20432239099	HERRAMIENTAS INDUSTRIALES: SLINGAS - TECLES - ESTROBOS	LIMA
CONSORCIO T Y T SAC	20510800410	SERVICIO DE TRANSPORTE	LIMA	CURI ROSALES ILARIO VICTOR	10156052154	ALQUILER DE VEHICULOS	LIMA
CONSTRUCCIONES METALICAS UNION S A	20100036950	ESTASNERIAS METALICAS	LIMA	DATACONT SAC	20100131359	EQUIPO DE OFICINA	LIMA
CONSTRUCCIONES MODULARES SA	20425542193	MODULOS PARA CAMPAMENTOS	LIMA	DAVID MARCIAL CARDENAS SOTO	10091501151	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
CONSTRUCTORA MONTANA SA	20349303842	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA	DECOGAR EIRL	20500294508	VENTA DE MUEBLES	LIMA
CONSTRUCTORA VESSONI S.A.	20515944444	CONSTRUCTORA CONTRATISTA	LIMA	DEMA S A	20101177042	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
CONSTRUNION SAC CONTRATISTAS GENERALES	20467363892	ALQUILER DE EXCAVADORAS	LIMA	DEMETRIO RUBEN GUTIERREZ CANGAHUALA	10200395897	ARQUITECTO	LIMA
CORPORACIÓN ACEROS AREQUIPA SA	20370146994	ACERO CORRUGADO	LIMA	DESARROLLO INDUSTRIAL METALURGICO SA	20256597676	EQUIPO ELECTRICO, MEZCLADORAS DE CONCRETO	LIMA
CORPORACION C Y F DISTRIB REPRESENT SRL	20371684167	CONFECCIONES	LIMA	DIAZ FIGUEROA AGUSTIN	10070416048	ALQUILER DE MAQUINARIA	LIMA
CORPORACION INGENIERIA METALICA S.R.L.	20518698932	FAB. PERNOS, ESPARRAGOS, ETC.	LIMA	DIESEL CENTRO S A	20100523940	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
CORPORACION LA SIRENA SAC	20100157315	FERRETERIA	LIMA	DIESEL TECNICA E I R L	20101606261	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
CORPORACION LOGIMETRIC SAC	20502554418	EQUIPOS DE COMPUTO	LIMA	DIPROXER EIRL	20258007370	FOTOCOPIADORAS E INSUMOS	LIMA
CORPORACION MARA SA	20389173666	PINTURA	LIMA	DISAL PERU SAC	20198830195	ALQUILER DE BAÑOS PORTATILES	LIMA
CORPORACION METALMECANICA DEL PERU S. A.	20513870079	FABRICACION Y SERVICIOS DE METALMECANICA	LIMA	DISEÑOS & ESTILOS G7 SAC	20472304896	CONFECCIONES (ROPA DE CAMA)	LIMA
CORPORACION MIYASATO SAC	20100083877	VIDRIOS ALUMINIO POLICARBONATO	LIMA	DISTRIBUIDORA DE REPUESTOS Y FILTROS E.I.R.L	20101021468	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS SA	20100073723	PINTURA	LIMA	DISTRIBUIDORA H2O S.A.C.	20506951071	DISPENSADORES DE AGUA	LIMA
CORPORACION PERUANA DE TRANSPORTES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA TRAFICO Y SEGURIDAD LOGISTICA-COPETRANS	20520863614	SERVICIO DE TRANSPORTES	LIMA	DISTRIBUIDORA MELAMINE SA	20100370850	PRODUCTOS DE MELAMINE	LIMA
CORPORACION PROGRESO S R L	20101312781	PAPELERAS DE ACERO ADOSABLES	LIMA	DISTRIBUIDORA MESAJIL HNOS SAC	20269315688	EQUIPOS DE COMPUTO	LIMA
CORPORACION SEALER'S S.A.	20109464849	CINTILLOS DE SEGURIDAD	LIMA	DISTRIBUIDORA NORTE PACASMAYO SRL	20131644524	CEMENTO	LIMA
CORPORACION SOL LATINO SAC	20509037966	EQUIPOS SATELITALES	LIMA	DISTRIBUIDORA VIPASA SA	20256928966	EQUIPOS DE COMPUTO	LIMA
COYOTE'S MOTOR SA	20505839537	REPARACION DE EQUIPOS	LIMA	DIVEIMPORT S.A.	20502797230	AUTOS	LIMA

PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO	PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO
DREXELL SAC	20432969810	SERVICIO DE ENCOFRADO	LIMA	EMILIO VIZURRAGA VALDERRAMA	10102790605	PERSIANAS	LIMA
DROAL INC. SAC	20508754079	ALCOHOLIMETRO	LIMA	EMP. TRANSP. DELCER SRLTDA	20263785593	TRANSPORTE DE CARGA	LIMA
DUCASSE COMERCIAL DEL PERU S.A.	20386659959	ACOPLES DE MOTOR	LIMA	EMP.DE DISTRIB.ELECT.DE LIMA NORTE S.A.A	20269985900	ELECTRICIDAD	LIMA
DURACRETO SAC	20100679281	PRODUCTOS DE CONCRETO	LIMA	EMPRESA DE MANTENIMIENTO VIAL OLIVEROS S.A.C.	20521661012	MANTENIMIENTO VIAL	LIMA
DURMAN ESQUIVEL PERU S.A.	20100542570	TUBERIA DE PVC	LIMA	EMPRESA DE TRANSPORTES DELGADO SAC	20102177682	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA
DYNO NOBEL - SAMEX S.A.	20131016639	EXPLOSIVOS	LIMA	EMPRESA DE TRANSPORTES HILDA S.A.C.	20123697864	TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA	LIMA
E MAZZETTI Y CIA S A	20101194133	BALANZA DE COLGAR	LIMA	EMPRESA HUAURA SAYAN SERVICIOS GENERALES S.A.C.	20530668950	MANTENIMIENTO VIAL	LIMA
E.C. & S. S.R.L.	20428509421	SERVICIO DE TRANSPORTE	LIMA	ENGELS, MERKEL Y CIA (PERU) S.A.C.	20100030242	MAQUINAS HERRAMIENTAS	LIMA
EBEN EZER SERVICIOS GENER. Y SANEAMIENTO AMBIENTAL S.C.R.L.	20504063934	EXTINTORES	LIMA	ENRIQUE FREYRE S.A.C.	20100760305	CARRETES RETRACTILES	LIMA
ECOCENTURY S.A.C.	20502073401	BAÑO PORTATIL	LIMA	ENTREPLACAS SAC	20508587156	DRYWALL LANA DE VIDRIO	LIMA
ECONOMY TIRES S.A.C.	20501926524	LLANTAS	LIMA	ENVIRONMENTAL QUALITY ANALYTICAL SERVICES S.A.	20160349914	MONITOREO DE CALIDAD AIRE	LIMA
EDUARDO HUAMANI ALIAGA	10066549246	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	ENVOLTURAS LIMA S.A.	20100176026	CINTAS DE SEÑALIZACION	LIMA
EDUARDO RIOS Y ASOCIADOS S.A.C	20117338321	ALCANTARILLAS	LIMA	EQUIPOS MECANICOS S.A.	20100031214	rodamiento, acoples, cadenas	LIMA
EDWARD PALOMINO LOLI	10090931275	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	ESCAAM S R L	20219159391	ALQUILER RETROEXCAVADORA	LIMA
EIVI SAC	20417686062	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA	ESCALERAS INDUSTRIALES SAC	20505374631	ESCALERAS	LIMA
EJERCITO PERUANO	20131369124	ALQUILER DE LOCAL	LIMA	ESPINOZA PORRAS EDUVIGES RENEE	10092616806	MADERAS	LIMA
EL AUTODROMO S A	20101193161	CONCECIONARIO SUBARU	LIMA	ESPINOZA SMITH ENRIQUE RAUL	10254093497	CONTRATISTA DE PINTURA	LIMA
ELASTOMEROS Y DERIVADOS SA	20143717969	PRODUCTOS DE NEOPRENE	LIMA	ESTRUCTURAS INDUSTRIALES EGA SA	20100369509	TECHOS COBERTURAS METALICOS	LIMA
ELECTRONIC HANARO S.A.	20523276795	EQUIPO DE SEGUIMIENTO SATELITAL	LIMA	ETSA PERU SA	20341078076	AISLAMIENTO	LIMA
ELECTRONICA INDUSTRIAL Y SERVICIOS SRL	20106696269	EQUIPO ELECTRICO	LIMA	EXIMPORT DISTRIBUIDORES DEL PERU S A	20100041520	REPUESTOS DE MOTOBOMBAS	LIMA
ELMER ROJAS TARRILLO	10417745560	TIRAFONES TARUGOS	LIMA	F & C MAQUINARIAS S.R.L.	20463424455	ALQUILER DE MAQUINARIAS	LIMA
ELSA CARRIZALES MAMANI	10096285456	SERVICIOS DE TRANSPORTE DE PERSONAL	LIMA	FABIOLA GIOVANNA GALLEGOS ANGULO	10103067362	OXIGENO	LIMA
ELVA TORRICO GILES	10255284075	FERRETERIA	LIMA	FABRI MUEBLES CACERES EIRL	20509342335	CONTRATISTA CARPINTERIA MADERA	LIMA
ELVISA MOTOR'S S	20515694669	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	FABRICACION DE PRODUCTOS DE TECNOPOR SRL	20504903436	PRODUCTO TECNOPOR	LIMA

PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO
GALING E.J.R.L.	20342803122	HILO GUIA NYLON	LIMA
GALLARDO UCEDA INGENIEROS CONTRATISTAS S.A.C.	20515481592	ALQUILER DE CARGADOR FRONTAL	LIMA
GAS EQUIPMENT S.A.C.	20509033111	GAS SOLGAS	LIMA
GASENERGIA INTEGRADA S.A.C.	20492977773	INSTALACIONES DE GAS	LIMA
GAUDENCIO MODESTO CAMACHUQUIMANTARI	10088174530	REPARACION PRENSA HIDRAULICA	LIMA
GEO SERV SAC	20102043058	SERVICIO DE LABORATORIO DE SUELOS	LIMA
GESTION DE SERVICIOS AMBIENTALES S.A.C.	20507850091	ALQUILER DE BAÑO PORTATILES	LIMA
GESTORA EMPRESARIAL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20518493966	ASESORIA	LIMA
GIOVANNI MOY HAYEN	10072233684	EQUIPOS DE RADIO	LIMA
GLADYS MARLENE GARBOZA GUERRA	10092984554	MATERIAL DE CONSTRUCCION	LIMA
GLOBAL GROUP SOCIEDAD ANONIMA	20502015541	MONITOREO AMBIENTAL Y OCUPACIONAL	LIMA
GLOBAL SOLUTIONS PERU E.I.R.L.	20504424970	EQUIPOS DE COMPUTO	LIMA
GONDO GONDO DE TANAKA ELOISA	10082382297	VIDRIERIA	LIMA
GONZALES RUIZ EDGAR JESUS	10100807314	FABRICACION DE ACCESORIOS	LIMA
GREEN SEAL PERU S.A.C.	20262125450	DISPENSADORES DE JABON /PAPEL HIGIEN.	LIMA
GREGORIO JULIO NAJARRO QUIQUIA	10070448560	BOMBA DE TRANSMISION	LIMA
GROUP TRACTOR ANDINA S.A.C.	20514272621	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
GRUAS - GUMISERVICE S.A.C.	20508590378	SERVICIO DE TRANSPORTE (CAMIONES GRUA)	LIMA
GRUAS MARA S.A.C.	20525068162	ALQUILER DE GRUA	LIMA
GRUAS Y MANIOBRAS SAC	20506936439	ALQUILER DE GRUAS	LIMA
GRUPO AGV SAC	20101915051	ALUMNIO	LIMA
GRUPO COI S.A.C. CARGO	20513110511	TRANSPORTE	LIMA
GRUPO PLAZA S.A.	20389018181	ALQUILER DE EQUIPOS	lima
GRUPO SYPSA S.A.C.	20466261255	SISTEMAS INFORMATICOS	LIMA

PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO
H W KESSEL SAC	20100329205	ARTICULOS DE LABORATORIO DE SUELOS	LIMA
HARD CONCRETO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20508505010	FABRICACIONES EN CONCRETO: CAJA DE REGISTRO	LIMA
HAUK S.A.C.	20512126651	IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD	LIMA
HEAVY MACHINERY PARTS S.A.C.	20513450029	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
HIDELEMIN SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20510433590	ASESORIA EN OSINERGMIN	LIMA
HI-LO TOOLS S.A.C.	20503989191	HERRAMIENTAS INDUSTRIALES	LIMA
HM TRACTOR EIRL	20513093676	VENTA MAQUINARIA, EQUIPOS Y MATERIALES	LIMA
HUAMANCIZA YARASCA JOSE ENRIQUE	10093229334	REPUESTOS DE MOTOR	LIMA
HUAMANCIZA YARASCA JOSE ENRIQUE	10093229334	VENTA DE REPUESTOS	LIMA
HUAMANTINCO RODRIGUEZ MARIA ELENA	10100628541	SERVICIO DE JARDINERIA	LIMA
HYDRACOM S.A.C.	20508782790	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
HYDRAULIC IMPORT S.C.R.L.	20505036663	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
HYDRAULIC POWER PERU S.A.C.	20513615800	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
I C ARIES SRL	20507546693	MATERIAL DE RELLENO HUMEDO	LIMA
I.C.C. PERU S.A.C.	20269764211	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
IBARRA QUISPE REINALDO FELIX	10254652046	FABRICACIONES METALICAS: ENCOFRADOS	LIMA
IC ARIES SERVICIOS SAC	20536044559	ALQUILER DE MAQUINARIA	LIMA
ILARIO VICTOR CURI ROSALES	10156052154	ALQUILER DE VEHICULOS	LIMA
IMPORT Y DISTRIBUIDORA VILCANOTA S A	20101606695	PERRNOS, TUERCAS, ARANDELAS	LIMA
IMPORT Y REPRES ORELLANA S R LTDA	20102248539	REPUESTOS DE MOTOR	LIMA
IMPORT. Y REPRST. SONO LUZ S.R.L.	20203511443	ALQUILER DE EQUIPOS DE AUDIO Y VIDEO	LIMA
IMPORTAC REPRES MOTOR TRACTOR DIESEL SAC	20467693922	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
IMPORTACIONES GELCO SAC	20390932864	ESCALERAS, CADENAS Y CABLES DE ACERO	LIMA
IMPORTACIONES HIRAOKA S.A.C.	20100016681	FAX	LIMA

PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO	PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO
JOSE MARIA NUÑEZ CHAVEZ	10082715296	TRANSPORTE	LIMA	MIGUEL ANTONIO OSCATEGUI SALAZAR	10083302050	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
JOSE RODRIGO SILUPU GARCIA	10254660375	DUCTOS DE VENTILACIÓN	LIMA	MITSUI AUTOMOTRIZ S.A.	20256211310	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
JUAN DAVID ACOSTA FIERRO	10204352556	ALQUILER DE TRANSPORTE	LIMA	MODULARES ESCORT SAC	20476194751	ALQUILER DE CONTENEDORES	LIMA
K & R EDITORES E IMPRESORES S.A.C.	20491932547	EDICIONES	LIMA	MOLLINADO RAZURI JULIO CESAR	10091369112	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA
KALUNGA S.A.	20458055573	ARTICULOS DE OFICINA	LIMA	MOTORES Y MAQUINARIAS CHALPON S.A.	20126818522	MOTORES ELÉCTRICOS	LIMA
KIA IMPORT PERU S.A.C.	20472468147	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	NEGOCIOS GOJIAT S.A.C.	20342325476	LLANTAS	LIMA
KOSSODO S.A.C.	20100488427	MATERIAL DE LABORATORIO	LIMA	NET S10 SAC	20380775892	SISTEMA DE COMPUTO	LIMA
LA CASA DEL TRAYLER E.I.R.L.	20102264062	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	NICOLL PERU SA	20100051169	TUBERIA DE PVC	LIMA
LA VIGA SA	20100150736	CEMENTO	LIMA	NORTH COMP PERU SA	20379569880	EQUIPOS DE COMPUTO	LIMA
LADRILLOS C Y C SRL	20507958533	LADRILLO	LIMA	NUEVA VIA COMUNICACIONES S.A.C.	20507824502	EDICIONES	LIMA
LASER FC ELECTRONIC'S SRL	20514702650	SERVICIO TECNICO ELECTRONICO	LIMA	OPHELIA IMPORT & DISTRIBUIDORA S.A.C.	20536650122	FERRETERIA	LIMA
LASER PRODUCTS EIRL	20136880871	EQUIPOS DE COMPUTO	LIMA	OR MAQUINARIAS S.A.C.	20521937531	MAQUINARIAS	LIMA
LPF SERVICIOS INTEGRALES S.A.C.	20521180006	CUBICACION DE TANQUES, HIDROMETROS, WINCHAS, TERMOMETROS	LIMA	ORTIZ GONZALES JUAN MIGUEL	10255219176	CONTRATISTA DE PINTURA	LIMA
LUIS WILLIAMS VEGA SALERNO	10408909011	BALANZAS MECANICAS	LIMA	OWENS PERÚ SAC	20386063878	EQUIPOS DE COMPUTO	LIMA
MADERERA COMERCIAL S R LTDA	20100569346	PAHUELA DE MADERA	LIMA	PEÑARANDA DIESEL S.A.C.	20423192101	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
MADEROS EIRL	20263208529	CONTRATISTA CARPINTERIA MADERA	LIMA	PER SYSTEMS SA	20168534966	SISTEMA DE COMPUTO	LIMA
MAGISAC TRACTOR. SAC	20514412571	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	PERU TRACTOR S.R.L.	20290308802	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
MALVEX DEL PERU SA	20100776562	ALQUILER DE GRUAS	LIMA	QUALITY CERTIFICATE DEL PERU S.A.C.	20504396585	CALIBRACIONES	LIMA
MANUEL ANTONIO ALFARO RAMIREZ	10256250018	VIDRIERIA	LIMA	QUIMICA SUIZA SA	20100085225	ADITIVOS PARA CONCRETO	LIMA
MAQUINARIAS LEIS S.A.C.	20524538874	VENTA DE EQUIPOS	LIMA	RADIADORES CHAVEZ Y ACCESORIOS S.A.C.	20511048380	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
MAQUINARIAS U-GUIL SA	20380148979	ALQUILER DE EXCAVADORAS	LIMA	RAFAEL DAVILA PEREZ E.I.R.L.	20502799283	CONFECIONES	LIMA
MEDROA PONCE JESUS AURELIO	10072243604	ALQUILER DE EQUIPO LABORATORIO	LIMA	RAMOS GUTIERREZ ROBERT	10103377043	REPARACION DE EQUIPOS	LIMA
MEGA CAUCHO SA	20430760514	LLANTAS	LIMA	REDICE S.A.C.	20159798799	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
METATECH S.A.C	20537607671	FABRICACION DE ACCESORIOS	LIMA	REENCAUCHADORA EL SOL S.A.C.	20100373018	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA

PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO	PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO
REFACION DIESEL MOTORS S R L	20100799422	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	SOLO DEL PERU S.A.C.	20101550533	EQUIPO DE FUMIGACION - PULVERIZACION	LIMA
RENOVA S.A.C.	20100359708	LLANTAS	LIMA	SPEED INSTALL S.A.C.	20520752111	SERVICIOS GENERALES	LIMA
REPLICA S.R.LTDA.	20251505111	SUMINISTROS DE COMPUTO	LIMA	SUPERPAVIMENTOS SAC	20509009679	ASFALTO	LIMA
REPRESENTACIONES MONGE & SOTO S.A.C.	20476185093	CONFECCIONES	LIMA	SURTIDORES S.A.C.	20100674212	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
REPRESENTACIONES Y SERVICIOS GENERALES SAN LUIS E.I.R.L.	20219183349	ACCESORIOS DE PVC	LIMA	SURVEY RENTAL & SALES S.A.C	20509125407	ALQUILER ESTACION TOTAL	LIMA
SERGIO CASTRO FLOWER	17294470476	ESTANTES	LIMA	T & T INGENIERIA Y CONSTRUCCION SA	20308324266	VTA DE GEOSINTETICOS, SERVICIOS DE INGENIERIA	LIMA
SERMIN & CONCIV SAC	20502553101	ALQUILER DE EQUIPO CONSTRUCCION	LIMA	T CH L SUINPE EIRL	20349243173	HERRAMIENTAS	LIMA
SERV. GENERALES GUIDO AVILA GUEVARA S A	20127141224	LLANTAS	LIMA	T J CASTRO SAC	20100292956	TABLEROS ELECTRICOS	LIMA
SERVICIOS ATUNGA S.A.C.	20507032401	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	TECNI CENTRO AUTOMOTRIZ LA REAL S.A.C.	20199141946	LLANTAS	LIMA
SERVICIOS BOTTA SAC	20349086213	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	TECNIMET SA	20101506631	ACCESORIOS SANITARIOS CROMADOS	LIMA
SERVICIOS TECNICOS Y NEGOCIOS SRL	20102144245	SERVICIO DE FUMIGACIÓN	LIMA	TECNIMPORT S.A.	20131044179	FABRICACION DE ACCESORIOS	LIMA
SIG INGENIERIA SRL	20430791401	GEOTEXTILES Y GEOMEMBRANAS	LIMA	TEOFILO BANCES CAJUSOL	10806162651	MODULOS PARA CAMPAMENTOS	LIMA
SIKA PERU SA	20254305066	ADITIVOS PARA CONCRETO	LIMA	TERMODINAMICA SOCIEDAD ANONIMA	20504638422	CONTROLADORES	LIMA
SILVER CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.	20502846541	BUZON DE CONCRETO	LIMA	TERMOTECNICA INGENIEROS S R L	20175898817	CALDERAS, CALENTADORES, INTERCAMBIADORAS DE CALOR, BOMBAS, MANTENIMIENTO	LIMA
SISREDES PERU S.A.C	20516963108	EQUIPO DE COMPUTO	LIMA	TESACOM PERU SAC	20511794987	COMUNICACIÓN SATELITAL	LIMA
SISTEMA 10 SAC	20255390288	SISTEMA DE COMPUTO	LIMA	TEXTIL LA VICUÑITA SAC	20513040637	FRAZADAS	LIMA
SISTEMAS EMPRESARIALES COMPUTARIZADOS SA	20122177816	SISTEMA DE COMPUTO	LIMA	THIESSEN DEL PERU S.A.	20342339426	ALQUILER DE MARTILLO HIDRAULICO	LIMA
SISTEMAS ESPECIALES DE CONSTRUCCION PERU S.A.	20264072221	VIGAS PREFABRICADAS P/VIADUCTO	LIMA	TIENDAS EFE S.A.	20141189850	ARTEFACTOS ELECTRICOS	LIMA
SISTEMAS REDES Y EQUIPOS SAC	20501437086	EQUIPOS DE COMPUTO	LIMA	TINTA, HILO & METAL SAC - THIM SAC	20513505028	BANDEROLAS EN BANNER	LIMA
SIVIRICHI MAMANI JAVIER	10413083139	PODA DE ARBOLES	LIMA	TIRE SOL S.A.C.	20140441083	LLANTAS	LIMA
SOCIEDAD DE GESTION DE CALIDAD DEL PERU SAC	20517202968	CALIBRACION DE ALCOHOLIMETRO	LIMA	TOMAS FLORENTINO GONZALEZ AVILA	10406433043	TELAS	LIMA
SOCIEDAD DE PINTURA Y RECUBRIMIENTO INDUSTRIAL SAC	20459099213	PINTURA	LIMA	TOMAS VICTOR DELGADO LALICH	10090208654	SERVICIO DE IMPRENTA	LIMA
SOCIEDAD INDUSTRIAL DEL METAL SA	20127614220	PUERTA CORREDIZA, TIJERAL	LIMA	TOPIQ S.A.C.	20510623453	BUSQUEDA Y SELECCIÓN DE PERSONAL	LIMA
SODIMAC PERU S.A.	20389230724	FERRETERIA	LIMA	TOPSALE S.A.C.	20503753406	CENTRO DE DATOS	LIMA

PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO	PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO
TOPSALE S.A.C.	20503753406	EQUIPOS DE COMPUTO	LIMA	US TRADING COMPANY DEL PERU SRL	20218399577	EQUIPOS MEDICOS Y DE RESCATE	LIMA
TORRES ROQUE JESUS MANUEL	10087023341	ALQUILER DE EQUIPO LABORATORIO	LIMA	V & C DISEÑOS CONSTRUCCIONES Y EQUIPOS S.A.C.	20514121924	ALQUILER DE MAQUINARIAS	LIMA
TOYOHATSU S.A.	20388234262	CAMIONES	LIMA	VALVOSANITARIA INDUSTRIAL SA	20100048290	GRIFERIA	LIMA
TRACK DIESEL PERU S.R.L	20460573255	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	VASQUEZ DE VELASCO DE LA PUENTE FERNANDO	10088050512	ELECTROBOMBAS	LIMA
TRADI SA	20100087198	ACERO CORRUGADO	LIMA	VEHICULOS S.A.C.	20103431787	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA
TRAFICO Y LOGISTICA DE TRANSPORTES S.A.C.	20506811148	TRANSPORTE	LIMA	VERA MEREIA DE MONASI ROSA MARIA SUSANA	10078268650	METRADO DE PUENTES	LIMA
TRAMACO CONTRATISTAS SAC	20415210079	VENTA DE AGREGADOS P/PLANTA DE EMULSION	LIMA	VERA RIVERA GUILLERMO JESUS	10067951145	MONITOREO AMBIENTAL Y OCUPACIONAL	LIMA
TRAMMA METAL MECANICO Y AFINES SAC	20502200012	CARPINTERIA METALICA	LIMA	VIAL NANI S.A.C.	20536400525	MANTENIMIENTO VIAL	LIMA
TRANS ARIANDA SRL	20462589752	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA	VIDRIOSISTEMAS S.A.C.	20518802934	VIDRERIA	LIMA
TRANSPORTES ANDIA S.A.C.	20524371996	SERVICIO DE TRANSPORTE	LIMA	VILLAFUERTE CASSANA LUIS ALBERTO	10200288926	FERRERIA	LIMA
TRANSPORTES BACA E I R L	20100660939	SERVICIO DE TRANSPORTES	LIMA	VILLAFUERTE CASSANA LUIS ALBERTO	10200288926	FERRERIA EN GENERAL	LIMA
TRANSPORTES CEDILLO S R LTDA	20269624478	TRANSPORTE DE CARGA	LIMA	VIZQUERRA CEPEDA HAN EDINSON	10099748732	TRANSPORTE	LIMA
TRANSPORTES DANELI E.I.R.L.	20492164080	ALQUILER DE MAQUINARIAS	LIMA	VKS INGENIEROS S.A.C.	20505050224	MONITOREO DE CALIDAD AIRE	LIMA
TRANSPORTES DCR SAC	20412524218	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA	W & A.R. SERVICIOS GENERALES E.I.R.L.	20518699742	PLOTEOS IMPRESIONES	LIMA
TRANSPORTES MEDINA SRL	20122072399	ALQUILER DE EQUIPOS	LIMA	W A INVERSIONES E.I.R.L.	20508648121	ACCESORIOS DE PVC	LIMA
TRANSPORTES MINERA CISTEMAR S.A.C.	20523191889	ALQUILER DE MAQUINARIA	LIMA	W M COMUNICACIONES S R LTDA	20208472802	COMUNICACIONES, TELEFONIA	LIMA
TRANSPORTES TIBURON SRLTDA	20163727812	SERVICIO DE TRANSPORTE A BOTADERO	LIMA	W.R. INGENIEROS E.I.R.L.	20373779611	SERVICIO DE CONSULTORIA	LIMA
TRASERCO SAC	20369123671	TRANSPORTE DE CARGA	LIMA	WALTER MIGUEL AGUIRRE GUTIERREZ	10076385721	ASESORIA TECNICA	LIMA
TRIANON CO-PRODUCTION PARTNERSHIP SA	20502090161	TABLEROS ELECTRICOS	LIMA	WATER SYSTEMS S.A.C.	20515712829	SURTIDORES DE AGUA	LIMA
TUBOPLAST SA	20100067839	TUBERIA DE PVC	LIMA	WELLCO PERUANA SA	20137976171	PRODUCTOS EN CUERO	LIMA
TUBOS Y PERFILES METALICOS SA	20100151112	TUBERIAS, ESTRUCTURAS, ALCANTARILLAS	LIMA	WHYNCO PERU EIRL	20513453711	SERVICIOS DE REPARACIONES	LIMA
UFITEC SAC	20502011121	CONFECIONES	LIMA	WORLD DATA COMMUNICATIONS SAC	20505946619	SERVICIO SATELITAL	LIMA
UNICONTROL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	20515146378	PROYECTOS Y SERVICIOS DE INGENIERIA	LIMA	WURTH PERU S.A.C.	20348687191	ADHESIVOS ANCLAJES FIJACIÓN PRODUCTOS Y SERVICIOS	LIMA
UNIMAQ S.A.	20100027021	REPUESTOS DE EQUIPOS	LIMA	XEROX DEL PERU SA	20100119065	COPIADORA	LIMA

PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO
YANINA JESSICA MEJIA PEDREROS	10800537831	TRANSPORTE DE EQUIPOS	LIMA
YAQU SOLUCIONES S.A.C.	20512731687	BIOGESTOR	LIMA
YESERIA SAN ROQUE EIRL	20227514761	YESO CAL	LIMA
YRIGOYEN & VILLANES SA	20100750172	TERMAS ELECTRICAS	LIMA
YURA SA	20312372895	CEMENTO	LIMA
Z ADITIVOS SA	20101020739	ADITIVOS PARA CONCRETO	LIMA
ZELJESA S.R.LTDA	20162065042	CONFECCIONES	LIMA
ZEUS TOP SECURITY S.A.C.	20505033729	SEGURIDAD	LIMA
H & G ZAFIRO S.A.C.	20489665604	MANTENIMIENTO VIAL	PASCO
HABILITACIONES URBANAS CONSTRUCCIONES E INSTALACION	20268926942	POSTES DE CONCRETO	PASCO
PINTO QUISPE RENE	10025424048	ALQUILER DE MAQUINARIA	PUNO
PRIECO SRLTDA	20102289057	CONFECCIONES (POLOS)	PUNO
ESTACIONES DE SERVICIOS INTERNACIONAL S.A.C.	20520081829	COMBUSTIBLE	TACNA
ESTELA PLASTIC SAC	20461419977	CONFECCIONES (GORROS)	TACNA
ESTHER B. QUISPE LEIVA	10099834752	ALQUILER DE EQUIPO TOPOGRAFIA	TACNA
FABRICA DE EXTINTORES SAC	20429945888	EXTINTORES	TACNA
FABRICA DE HERRAMIENTAS NACIONALES SA	20101286411	HERRAMIENTAS	TACNA
FABRICACIÓN DISTRIBUCIÓN COMERCIALIZACIÓN Y CONSTRUCCIÓN SA	20422320173	PRODUCTOS DE CONCRETO	TACNA
FACTORIA NUEVO MILENIO S.A.C.	20432695183	REPUESTOS DE EQUIPOS	TACNA
FRALAGA E.I.R.L.	20427789749	CONFECCIONES, CASACAS, PIJAMAS, MANTAS	TACNA
G W YICHANG & CIA SA	20100030838	FERRETERIA	TACNA
GALLARDO VARGAS FRANCISCO DAVID	10162845743	ALQUILER DE EQUIPOS MECANICOS	TACNA
HOLLAND MACHINERY S.A.	20390133635	GUILLOTINA HIDRAULICA	TACNA
OCHOA AYNES JOSE ANTONIO	10061265177	CONTRATISTA DE PINTURA	TACNA

PROVEEDOR	RUC	RUBRO	PROYECTO
RUBI SERVICE E.I.R.L.	20519820707	MOBILIARIA	TACNA
S Y A CONTRATISTAS GENERALES SRL	20295400391	ALQUILER DE EQUIPOS	TACNA
SAN BARTOLOME S.A.	20125327509	REPUESTOS DE EQUIPOS	TACNA
UNION DE CONCRETERAS SA	20297543653	CONCRETO	TACNA
ANTONIA ELINORA PEREZ RIOS	10001511331	ALQUILER LOCAL	UCAYALI
CHAVEZ ALARCON JENNY EDITH	10028842517	COMBUSTIBLE	UCAYALI
INVERSIONES KESLY E.I.R.L.	20393529742	MANTENIMIENTO VIAL	UCAYALI
TUPAC ARCE RENE	10011870924	TRANSPORTE	UCAYALI

CLIENTE	RUBRO	PROYECTO
ENERSUR	ENERGIA	Construcción de Carretera Quitaracsa - Shapiringo (ANCASH)
MTC	TRANSPORTE	Construcción de la Carretera Quinua - San Francisco II (AYACUCHO)
LA ZANJA	MINERÍA	Construcción de accesos - La Zanja (CAJAMARCA)
MTC	TRANSPORTE	Construcción de la Carretera Satipo - Puerto Ocopa (JUNÍN)
MTC	TRANSPORTE	Construcción de la Carretera Encañada - Micuypampa (CAJAMARCA)
BECHTEL	MINERÍA	Las Bambas II (CUSCO)
MTC	TRANSPORTE	Carretera Ingenio - Chachapoyas (AMAZONAS)
MTC	TRANSPORTE	Carretera Cusco - Abancay (CUSCO)
MTC	TRANSPORTE	Carretera Ilo - Desaguadero (TACNA Y PUNO)
REGION CALLAO	GOBIERNO	Reubicación de Redes Sanitarias Av Argentina (CALLAO)
EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS S.A.	GOBIERNO	Prolongación del Espigón Terminal Marítimo (LA LIBERTAD)
MINISTERIO DE SALUD	SALUD	Hospital de Emergencias Villa El Salvador (LIMA)
MINISTERIO DE SALUD	SALUD	Hospital de Emergencias de Trujillo (LA LIBERTAD)
VALORA	INMOBILIARIA	Residencial Florencia (LIMA)
GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO	CONSERVACIÓN VIAL	Carretera Red Vial N° 2 Cusco (CUSCO)
PROVÍAS NACIONAL - MTC	CONSERVACIÓN VIAL	Carretera Huancayo - Ayacucho (JUNIN - AYACUCHO)
PROVÍAS NACIONAL - MTC	CONSERVACIÓN VIAL	Carretera Cajamarca - Chachapoyas (CAJAMARCA - AMAZONAS)
PROVÍAS NACIONAL - MTC	CONSERVACIÓN VIAL	Carretera Abancay - Yauri (ABANCAY - CUSCO)
PROVÍAS NACIONAL - MTC	CONSERVACIÓN VIAL	Carretera Satipo (JUNIN)
PROVÍAS NACIONAL - MTC	CONSERVACIÓN VIAL	Carretera Puno (PUNO)
PROVÍAS NACIONAL - MTC	CONSERVACIÓN VIAL	Carretera Huánuco (HUANUCO)
PROVÍAS NACIONAL - MTC	CONSERVACIÓN VIAL	Carretera Cañete (ICA)