

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EJECUTIVA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**TESIS**

**USO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN  
EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA EFFICIENTIA E.I.R.L.**

**Para optar el grado de MAESTRO EN EJECUTIVA  
EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**AUTOR**

**ING. JOSÉ AUGUSTO CORONADO SUÁREZ**

**ASESOR**

**DR. FERNANDO RAFAEL VIGIL CORNEJO**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A mi familia por todo el apoyo permanente para la realización y culminación de mi trabajo de investigación

## **AGRADECIMIENTOS**

A todos los trabajadores de la EMPRESA EFFICIENTIA E.I.R.L. que contribuyeron con la información para que este trabajo logré su culminación

A todos los docentes de la Escuela de Posgrado que contribuyeron en mi formación profesional.

# INDICE

<b>INDICE</b> .....	<b>4</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>5</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>6</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>8</b>
1.1. MARCO HISTÓRICO.....	8
1.2. MARCO LEGAL.....	12
1.3. MARCO TEÓRICO.....	14
1.4. MARCO CONCEPTUAL.....	24
<b>CAPÍTULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES</b> .....	<b>27</b>
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	27
2.1.1 <i>Descripción de la Realidad Problemática</i> .....	27
2.2.2 <i>Antecedentes Teóricos</i> .....	28
2.2.3 <i>Definición del Problema</i> .....	33
2.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	33
2.2.1 <i>Finalidad</i> .....	33
2.2.2 <i>Objetivo General y Específicos</i> .....	34
2.2.3 <i>Delimitación del estudio</i> .....	34
2.2.4 <i>Justificación e importancia del estudio</i> .....	35
2.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	35
2.3.1 <i>Hipótesis Principal y Específicas</i> .....	35
2.3.2 <i>Variables e Indicadores</i> .....	36
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS</b> .....	<b>37</b>
3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	37
3.2. DISEÑO (S) A UTILIZAR EN EL ESTUDIO.....	37
3.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	38
3.4 PROCESAMIENTO DE DATOS .....	38
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b> .....	<b>39</b>
4.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	39
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	63
4.3 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	68
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>69</b>
5.1 CONCLUSIONES.....	69
5.2 RECOMENDACIONES .....	70
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>71</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>75</b>

## RESUMEN

El objetivo general del trabajo de investigación fue determinar la relación del uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

En cuanto al tipo de investigación fue descriptivo porque estableció la relación entre dos variables y el nivel aplicado por el uso de encuestas, el método y diseño del estudio fue descriptivo porque trató de precisar la relación del uso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con la variable desempeño laboral.

La población estuvo conformada por 180 empresarios y administradores de las diversas empresas con las que trabaja EFFICIENTIA E.I.R.L. La muestra estuvo constituida por 120 empresarios y administradores que evaluaron ambas variables, mediante un instrumento elaborado con 21 enunciados. El muestreo fue probabilístico aleatorio simple.

Para la comprobación de hipótesis se utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman por tratarse de variables cualitativas utilizando el margen de error de 0.05.

Los resultados fueron que el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

**Palabras claves:** uso del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, contenidos de la norma ISO 9001: 2015, ISO 14001:2005, ISO 45001:2018, desempeño laboral, cumplimiento de objetivos, productividad, trabajo en equipo, eficiencia.

## **ABSTRACT**

The general objective of the research work was to determine the relationship of the use of the Occupational Health and Safety Management System with the work performance of the workers of the company EFFICIENTIA E.I.R.L.

Regarding the type of research, it was descriptive because it established the relationship between two variables and the level applied by the use of surveys, the method and design of the study was descriptive because it tried to specify the relationship of the use of the health and safety management system at work with the job performance variable.

The population was made up of 180 businessmen and administrators of the various companies with which EFFICIENTIA E.I.R.L. The sample consisted of 120 businessmen and administrators who evaluated both variables, using an instrument made with 21 statements. The sampling was simple random probability.

For hypothesis testing, Spearman's Rho correlation test was used as it is qualitative variables using a margin of error of 0.05.

The results were that the use of the Occupational Health and Safety Management System is positively related to the work performance of the workers of the company EFFICIENTIA E.I.R.L.

**Keywords:** use of the Occupational Health and Safety Management System, contents of ISO 9001: 2015, ISO 14001: 2005, ISO 45001: 2018, job performance, achievement of objectives, productivity, teamwork, efficiency.

## INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un derecho esencial que poseen todos los trabajadores y cuyo objetivo, es precaver los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Para ello, las instituciones públicas y privadas se tienen que comprometer a ayudar al mejoramiento de las necesidades de seguridad y salud en el trabajo a fin de evitar daños en la integridad física y mental de los trabajadores que tengan como efecto y tengan relación o sobrevengan durante el trabajo.

Este trabajo aborda la importancia de aplicar (ISO 9001:2015; ISO 14001:2015; ISO 45001:2018) es decir las Normas ISO 9001:2015 - Sistemas de Gestión de Calidad; ISO 14001:2015 – Sistemas de Gestión Ambiental; ISO 45001:2018 – Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para ayudar a cumplir estándares de calidad.

El desempeño a decir de Robbins (2004) es la manera de considerar y evaluar lo hecho por los gerentes es atender a las habilidades y competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas.

En este trabajo, se abordan las dimensiones: cumplimiento de objetivos, productividad, trabajo en equipo y eficiencia para la medición del desempeño de los trabajadores en la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

La tesis que se presenta a continuación ha sido estructurada de la siguiente manera:

En el Capítulo I se presentan los Fundamentos Teóricos que abarcan los diversos marcos: histórico, legal, teórico y conceptual de ambas variables de estudio.

En el Capítulo II se realiza el planteamiento del problema de investigación, describiendo la realidad problemática, citando los antecedentes teóricos y definiendo los problemas relacionados con las variables. Se presentan también los objetivos, las hipótesis y la clasificación, así como la definición operacional de variables en la cual se precisan los indicadores de estudio que brindan el punto de partida para la elaboración de instrumentos.

En el Capítulo III se desarrolla la Metodología, tipo, nivel, método y diseño del estudio, se precisan la población, muestra y muestreo; las técnicas de recolección de datos mediante instrumentos debidamente validados y las técnicas del procesamiento de la información.

En el Capítulo IV se realiza la Presentación y Análisis de Resultados, se cita la información recogida mediante tablas y gráficos tanto de la sobrecarga laboral como de la calidad de atención; se presenta también la comprobación de hipótesis y la discusión de los resultados.

Finalmente, en el Capítulo V se precisan las Conclusiones y Recomendaciones a las cuales ha arribado la tesis.

## **Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación**

### **1.1. Marco Histórico**

#### **El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

De acuerdo con Jaramillo (2018), la International Standardization Organization-ISO es la entidad encargada de asistir la normalización a nivel mundial, tiene su sede en Ginebra fue fundada en octubre de 1946 y está integrada por organismos nacionales que a la vez actúan como entes de normalización delegados en cada país, podemos citar como ejemplo el Instituto Argentino de Normalización-IRAM, la Asociación Española de Normalización y Certificación-AENOR, Association Française de Normalisation- AFNOR en Francia, entre otros.

El autor describe que las normas de la familia ISO surgen debido a la necesidad de promover el desarrollo de estándares internacionales, para de esta manera facilitar el intercambio de bienes y servicios, permitiendo a la vez orientar, coordinar, simplificar y unificar su uso para conseguir menores costos y mayor efectividad.

Asimismo, Jaramillo destaca que permite desarrollar la cooperación y satisfacer necesidades en los campos: económico, financiero, industrial, técnico, ambiental, administrativo, comercial y de servicios, siendo el resultado de consensos internacionales y logrando estabilidad en el mercado y en la sociedad.

Según el autor, la normativa ISO 9000 es el estándar de normas de calidad internacional, siendo las primeras en aparecer en base a una necesidad expresada por los mercados, debido a que la calidad de los productos se ha convertido en una variable cada vez de mayor importancia, según; (Universidad Nacional de Luján).

De esta manera, Jaramillo da a conocer que se empezaron a desarrollar diferentes tipos de manuales con procedimientos y requisitos, los que definían las exigencias que debían cumplir, apareciendo infinidad de normativas que a la par provocaron grandes inconvenientes para las empresas que intervenían en el marco internacional al manejar diferentes variables y formatos.

Surgió entonces la necesidad de normalizar, tomando como respuesta la implantación del sistema de gestión de calidad, creándose así la familia de normas ISO, que cuenta con numerosas normas, siendo de vital importancia cada una de ellas.



Dicho con palabras del autor, entre las más relevantes se encuentran:

“-ISO 9000: Sistemas de Gestión de Calidad: Fundamentos, vocabulario, requisitos, directrices para la mejora del desempeño.

-ISO 14000: Sistemas de Gestión Ambiental de las Organizaciones.

-ISO 19011: Directrices para la Auditoría de los SGC y/o Ambiental.

-ISO 22000: Sistemas de Gestión de Seguridad Alimentaria.

-ISO 27000: Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI).

-ISO 28000: Seguridad de Riesgos en la cadena de suministros.”

Jaramillo sostiene que las empresas se han dedicado a implementar sistemas de gestión independientes, entre los de mayor trascendencia se tiene los sistemas de calidad, medio ambiente y de seguridad y salud, basados en modelos normalizados, siendo a la vez utilizados como mecanismos para satisfacer las obligaciones legales y las exigencias de sus destinatarios: clientes, sociedad y trabajadores, respectivamente.

El autor expresa que el primer sistema de gestión desarrollado fue el de calidad a través de las normas ISO 9000 (conjunto de normas internacionales para la gestión de la calidad publicadas por primera vez, en 1987 por la Organización Internacional de Estandarización), convirtiéndose en la plataforma exitosa para la instauración de los sistemas de gestión de calidad.

Como lo hace notar Jaramillo, las inquietudes y preocupación por el medio ambiente incitaron la necesidad de obtener otras normas internacionales, surgiendo así las ISO 14000 (publicadas en 1996 por la Organización Internacional de Estandarización), que hacen referencia a la gestión medio ambiental y que tienen una estructura muy similar a las ISO 9000, según lo plantean.

Como plantea el autor, dada la gran aceptación de los criterios de gestión de calidad y medio ambiente, se empezó a demandar un modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional, que a su vez brinde la oportunidad de evaluar y certificar sus sistemas. Pero en lo referente a este campo la situación es diferente debido a que no existe una norma ISO en este ámbito de acción, produciéndose así una proliferación de normas y modelos de gestión, algunos siendo de carácter internacional como OHSAS 18000, otros de ámbito regional, como el Reglamento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y finalmente varios de carácter nacional de cada país, citando

como ejemplo el Sistema de Auditorias de Riesgos del Trabajo SART del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-IESS en nuestra Nación.

Teniendo en cuenta a Jaramillo, para dar validez a lo antes mencionado se basa en el estudio efectuado por la OIT y la International Occupational Hygiene Association-IOHA en el año 1998 referente al documento “Occupational Health and Safety Management Systems. Review and analysis of international, national, and regional systems and proposal for a new international document”.

El autor precisa que consistió en analizar 24 modelos de sistemas de gestión y normativas de seguridad y salud ocupacional tomando como base 16 variables instauradas de acuerdo al estudio efectuado por un grupo de investigadores de la Universidad de Michigan, los mismos que definieron un Instrumento de Evaluación Universal-IEU para identificar y puntualizar el alcance de los sistemas de gestión.

En la opinión de Jaramillo, esta investigación fue considerada con el objeto de realizar análisis y comparaciones entre diversos sistemas de gestión, para de esta manera instaurar un documento universal que pueda servir como elemento referencial en el desarrollo de la gestión de seguridad y salud, estandarizando criterios y evitando las contradicciones que se venían desarrollando a lo largo de las décadas de los años 90.

Se concluye que existen actualmente dos esquemas, los que se perfilan como modelos futuros de unificación para este ámbito: OHSAS 18000 (Occupational Health and Safety Assessment Seres), publicada por la British Standards Institution en 1999 y que se ha impuesto sobre los demás a nivel internacional y la publicada por la International Labour Office-ILO, según lo plantean (Jaramillo, 2018).

## **Desempeño laboral de los trabajadores**

Según Goicochea (2018), el desempeño laboral ha sido desde el inicio una variable importante desde que nacieron las organizaciones con la finalidad de satisfacer necesidades. De esta manera, al principio del siglo XX, Frank B. Gilbreth, uno de los principales seguidores de la corriente de la administración científica, resaltó la necesidad de aplicar la ciencia estadística a la administración de negocios al destacar los beneficios que esta aplicación traería recalcando su importancia sobre todo para tener un manejo sobre las variables clave que nos ayudarán en el cumplimiento de los objetivos deseados.

De acuerdo con el autor, incluso desde la época de la administración científica se reconoce la necesidad de crear estándares, que nos ayuden a definir cantidades de producción fijadas por hora, jornada y semana, que sean usados con la finalidad de tener un objetivo o meta estandarizados que ayuden a ejercer un control”.

Goicochea sostiene que en la corriente científica que posteriormente desarrollaron Taylor y Gilbreth, se llevó a cabo el desarrollo de herramientas matemáticas útiles, que ayudaban a planear y a controlar variables.

Haciendo uso de las palabras del autor: “Según Robbins, debido a las continuas variaciones en el ambiente de la empresa, como el cambio de tecnología, cambio de cultural y cambio de información que se hacen cada vez más presentes en las organizaciones, tienen como consecuencia que sea más dificultoso para las entidades estar en competencia y ganar a los respectivos competidores semejantes, esto tiene como consecuencia que las entidades se encuentren buscando constantemente variables en las empresas que logren una contribución para tener una mejora en la productividad, por lo tanto algunos especialistas aseguran que el control del capital humano tiene un impacto en el rendimiento de los trabajadores, este podría beneficiarlos con una ventaja competitiva que los haría tener mayor eficacia y eficiencia”.

Cabe mencionar que en las organizaciones el creciente interés por la productividad y el desempeño de los colaboradores se ha desarrollado de modo que en la actualidad las compañías aprecian el capital humano como un punto central para lograr los objetivos trazados por la empresa.

“Los puntos más importantes en la pesquisa administrativa se basan en los niveles de competencia, el liderazgo, las estrategias y por supuesto la productividad se ha identificado además la influencia que el clima organizacional puede ejercer sobre esta variable y cualquier otro resultado empresarial” precisa Goicochea.

El autor hace referencia a Gigch, quien destaca en 1987 la importancia de utilizar modelos que podrían ser desde un check list hasta una estructura basada en principios matemáticos, esto nos permite adelantarnos a los hechos y plantear contingencias.

Asimismo, se alude al autor Gibson quien señala que el clima organizacional ayuda a describir el grupo de variables que definen a una empresa o alguna de sus partes, lo que se espera, las percepciones y a lo que logran experimentar los integrantes.

A juicio de Goicochea, con el propósito de definir el nivel del clima organizacional es importante tener en cuenta no sólo un único factor de la productividad. Además, se puede contar con diferentes factores que finalmente logran influir en el desempeño de los trabajadores y al considerar los recursos necesarios para lograr resultados esperados.

Por otra parte, se destaca que las actitudes producen resultados que a fin de cuentas serán evaluados por indicadores como satisfacción laboral y productividad. Además, se debe considerar la productividad como la forma de medir el desempeño de los colaboradores de una empresa, teniendo en cuenta los esfuerzos, conocimientos, habilidades, rasgos y comportamientos (Goicochea, 2018).

## **1.2. Marco Legal**

Cossío (2012) sostiene que el 5 de agosto del año 1940 el Decreto Supremo 1818, se funda el Departamento de Higiene Industrial, en el Ministerio de Salud Pública, Trabajo y Promoción Social, respaldado desde 1947 con la contribución del 1,8% de la planilla de las empresas mineras (Ley 10833). En 1948, se llegó a un pacto entre Perú y Estados Unidos, el Servicio Interamericano de Salud Pública quien se encargaría de la administración del Área; con sus contribuciones y los de la Ley 10833, a los trabajadores se les brinda formación en el exterior y se abastece con la tecnología de ese momento en medicina e ingeniería ocupacional y ambiental.

En el año, 1957, para poder expandir su cubierta, se dispersa el Instituto de Salud Ocupacional con la innovación de tres unidades regionales ubicadas en las ciudades de La Oroya, Trujillo y Arequipa, llegando así las regiones del centro, norte y sur respectivamente.

En el año, 1956, y mediados de los años setenta se editó la Revista del Instituto de Salud Ocupacional. Entre los artículos que se publicaron, se pueden indicar temas como el trabajo en altura; valores hemáticos y trabajo minero; referido a temas: radiográficos cardiopulmonares en el mal de montaña; presión arterial en mineros; presión arterial en trabajadores a 4600 metros

de altitud; diagnóstico de silicosis; aplicación de la cromatografía de gases a los estudios de ventilación pulmonar; análisis comparativo entre el detector ultravioleta y los métodos químicos para la conclusión de vapores de mercurio en aire; entre otros. En la etapa entre los años 1956 a 1970, se publicaron 189 trabajos, entre los que están incluidos los mencionados anteriormente.

En el año 1991, mediante Resolución Ministerial 000991-SA/DM, se autoriza la Apertura Programática de Actividades del Ministerio de Salud, en ella se valora al INSO como parte del Instituto Nacional de Salud. En 1994 con RM 552-94-SA/DM es considerado extinto, sus recursos y funciones pasan a la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud, anular la unidad de Lima y sus tres unidades regionales; disminuir al límite las funciones de salud ocupacional; del mismo modo, anuló la única biblioteca especializada en salud ocupacional del Perú.

En el 2002, la Ley del MINSA (Ley 27657) junta al Instituto de Salud Ocupacional “Alberto Hurtado Abadía” con el Instituto Nacional de Protección del Ambiente para la Salud (INAPMAS) nombrándolo Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS) y formó parte de uno de los órganos técnicos del Instituto Nacional de Salud.

No le dieron prioridad, por el escaso entendimiento sobre salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, esto ha generado normas dispersas y con vacíos técnicos además de desconocimiento de la dimensión y adjudicación de estos inconvenientes; las estadísticas sobre accidentes de trabajo tienen elevado subregistro, y sobre enfermedades ocupacionales la situación es más crítica, pues es muy escaso el capital humano capacitado para realizar los exámenes de enfermedades ocupacionales el CENSOPAS viene desarrollando actividades con la Organización Internacional del Trabajo y con la Universidad Peruana Cayetano Heredia, para enseñar profesionales y técnicos, pero aún falta; por ello, se necesita que las universidades intervengan para poder tener con los profesionales y técnicos que el país necesite. igualmente, a pesar a las necesidades, el CENSOPAS se está reforzándose en tecnología enseñando a sus profesionales en el exterior; de esta manera, la legislación actual, al aprobarse la Ley 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” en agosto de 2011, y aprobarse su Reglamento el 5 de abril de ese año, entre los muchos aspectos que trata, designa al CENSOPAS como miembro del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; este dispositivo de concertación permitirá el desarrollo de la salud ocupacional; prevenir los accidentes y enfermedades ocupacionales que sufren los trabajadores y afectan a sus familias y a las empresas

promoviendo su competitividad sostenible; a las autoridades, organizaciones laborales y empresariales, poder sumar esfuerzos para asumir en conjunto el reto de la seguridad y salud en el trabajo, y contribuir al desarrollo de nuestro Perú.

### **1.3. Marco Teórico**

#### **Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.**

De acuerdo con NQA (2021), El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) es el método más eficaz para reducir riesgos y mejorar la productividad. Contáctenos si tiene alguna duda al respecto.

El autor da a conocer que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo no tiene que ser complicada, costosa o consumir mucho tiempo. De hecho, es más fácil de lo que se piensa. La ISO 45001 es una norma internacionalmente reconocida para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En ese sentido, NQA manifiesta que la certificación en esta norma demuestra que la organización ha considerado cómo identificar, manejar y controlar los riesgos de salud y seguridad. Dicha norma se basa en el proceso de gestión "Planificar-Hacer-Verificar-Actuar o PHVA" y ha sido diseñada para ser compatible con las normas ISO 9001 e ISO 14001.

Desde el punto de vista del autor, en un clima que valora la salud óptima, las organizaciones de todos los tamaños y sectores industriales están implementando sistemas de gestión como un marco para mejorar su desempeño en salud y seguridad ya que son parte integral del éxito de una organización.

Tal como expresa NQA, el hecho de no asumir esta responsabilidad dentro de la organización podría ocasionarle consecuencias muy graves, no sólo se arriesga a elevadas sanciones económicas, sino que lo más importante es que su reputación podría estar en juego.

Para el autor, independientemente del tamaño o tipo de organización, los mejores sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo aplican un enfoque de sentido común basado en una comprensión completa de los peligros y riesgos específicos que la organización enfrenta a diario.

Cabe mencionar que esto requiere un fuerte liderazgo y gestión, incluyendo el desarrollo de procesos empresariales apropiados y preparación para emergencias. También requiere de una mano de obra calificada y competente que funcione en un ambiente de confianza.

Por lo tanto, el autor sostiene que un SGSST verdaderamente eficaz establece y mantiene una cultura de seguridad que aplica a toda la organización. La actitud y los comportamientos de la gerencia y de los trabajadores deben demostrar un fuerte compromiso en relación a un ambiente de trabajo seguro o el sistema no producirá los resultados deseados.

Empleando las palabras de NQA, la estructura del SGSST se compone de los siguientes elementos:

- Identificación de los requisitos legales y otros aplicables
- Estructura clara para la autoridad y responsabilidad
- Objetivos medibles para la mejora
- Enfoque estructurado para la evaluación de los riesgos
- Enfoque planificado y documentado de la salud y la seguridad
- Seguimiento de las cuestiones relacionadas con la salud y seguridad y auditorías de rendimiento

Finalmente, según el autor, el SGSST permite obtener beneficios como:

- Reducción de accidentes y enfermedades profesionales
- Reducción del estrés y aumento de la productividad
- Reducción de la probabilidad de pago de costes judiciales y compensaciones
- Mejora en el riesgo de suscripción (NQA, 2021).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT (2015) señala que, la evaluación de la posición de previsión en peligro laboral evidencia la imagen con la que deben ser tratados en un plan Español de Seguridad y Salud en el Trabajo hasta el año 2020.

Para sustentar una disminución constante de los accidentes de trabajo y de las de enfermedades profesionales resulta necesario continuar ayudando estimulado en parte de los objetivos establecidos en la Estrategia 2007-2012. Existen actividades y áreas que, a pesar de la dedicación realizada, muestran altos registros de siniestralidad y, por ello, demandan desarrollar y aumentar la solución institucional atacando acciones de concientización, ascender, asesoramiento técnico, vigilancia y control o cualesquiera otras que se consideren adecuadas.

Hasta el momento la administración preventiva se ha dirigido principalmente hacia la disminución de los accidentes en el trabajo. Sin embargo, las estadísticas revelan la obligación de incurrir aún más en los accidentes laborales, originando la advertencia antes que la recuperación o el descuido adelantado del trabajo por motivos de salud, en relación con las sugerencias originarias de las instituciones comunitarias. Asimismo, desde el punto de vista de la prevención, es apropiado considerar el crecimiento de modelos organizativos que impulsan el entusiasmo de los trabajadores como factor importante para la mejora de la competitividad de las empresas.

Con un gran espacio por delante, el plan 2015-2020 debe ser lo más capacitado y elástico posible para acomodarse a las variaciones que se susciten y prevenir probables riesgos o circunstancias que, aunque ahora no se tengan como prioridad, a mediano o largo plazo puedan influenciar, entre otros, de riesgos de carácter psicosocial, de riesgos producidos de las modernas tecnologías o de aquellos que surgen de circunstancias socio- laborales, como la vejez de la población activa, las nuevas tendencias en el empleo o la creciente incorporación de la mujer al trabajo.

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un derecho esencial que poseen todos los trabajadores y cuyo objetivo, es precaver los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Para ello, las instituciones públicas se tienen que comprometer a ayudar al mejoramiento de las necesidades de seguridad y salud en el trabajo a fin de evitar daños en la integridad física y mental de los trabajadores que tengan como efecto y tengan relación o sobrevengan durante el trabajo.

Servir (2019) señala que, en el Perú, la Seguridad y Salud en el Trabajo está regulada por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y sus correspondientes modificatorias. Esta Ley se aplica a todas las áreas económicas y de servicios, abarca a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral del sector privado en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por su propia cuenta.

De esta manera, al ser la Seguridad y Salud en el Trabajo, un proceso que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las instituciones públicas, es el área de recursos humanos, o la que desempeñe sus funciones en aquella institución, el área que tendrá a su cargo su gestión y el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley SST y las Directivas relacionadas que emita SERVIR.



## **Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo D.S. N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley SST.**

**Principio de Prevención:** El empleador preservará, en el lugar de trabajo, la creación de los recursos y necesidades que defiendan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y además de los que no teniendo vínculo laboral den servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.

### **El Objetivo de la Ley 29783:**

- Establecer una cultura de previsión de riesgos laborales a los trabajadores.
- otorgar los alcances que describe la norma DS 005-2012 TR en referencia al SST.
- Fomentar el proceso eficiente para las Elecciones, Instalación, funciones y Responsabilidades del SST.

### **La finalidad de la Ley 29783:**

Indicar el efecto del Programa de Seguridad e indicadores alcanzados en esta etapa, del mismo modo conseguir acuerdos para el procedimiento de los riesgos específicos de cada proyecto, sugerir y examinar el desempeño de lo establecido en el SST y la normativa nacional, de manera proponer la salud y seguridad en el trabajo.

Grimaldi y Simonds (1978) señalan que, es conocida mejor como la Ley de seguridad y salud de profesionales de 1970, o simplemente conocida como OSHA, con las iniciales de este mismo título en inglés, entró en vigor el 28 de abril de 1971, mediante esta norma se autoriza al Gobierno Federal establecer e imponer normas de seguridad y salud profesionales en todos los lugares de empleo que afecten al comercio interestatal. Estas normas son impuestas mediante penas, tanto criminales como civiles, en caso de violación de las mismas. La responsabilidad en el empleo de las normas, inspeccionar su cumplimiento e imponer las penas previstas por Ley corresponden al departamento de Trabajo de los Estados Unidos, tarea que es llevada a cabo por la Administración de Seguridad y salud Profesionales (conocida como OSHA). Las responsabilidades para llevar a cabo la investigación que determine los criterios de exigencia, y suministre métodos instrumentales para la seguridad y salud profesionales en general, así como incitar al desarrollo de entrenamiento profesional. La norma OHSAS 18001 es un método de administración de la seguridad y salud en el trabajo, que colabora con el incremento de las circunstancias y componentes que pueden dañar la tranquilidad de toda persona que se encuentre en el entorno físico de la organización.

La certificación OHSAS 18001, es una de las más importantes a nivel mundial, Las organizaciones que implementan la norma OHSAS 18001 se comprometen a eliminar y minimizar los riesgos para los empleados y a otras partes involucradas que estaban involucradas y podrían verse expuestas a peligros asociados con sus actividades laborales.

### **El Comité de Seguridad y salud en el trabajo.**

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objeto generar la salud y seguridad en el trabajo, orientar y salvaguardar que se cumpla lo señalado por el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normas a nivel nacional, respaldando el bienestar laboral y apoyando el desarrollo del empleador.

El empleador debe afirmar, cuando corresponda, el establecimiento y el funcionamiento efectivo de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la satisfacción de los representantes de los trabajadores y promover su participación.

### **Formación del Comité Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Seguridad en Obra.**

Se convocarán a reuniones del Comité (de manera ordinaria) por lo menos una (01) vez al mes.

De manera extraordinaria, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se tendrá que juntar de acuerdo a la convocatoria del Presidente, a pedido de dos o más de los integrantes del comité, en caso de ocurrir un inconveniente o cuando las circunstancias lo ameriten.

El Comité para sesionar debe como requisito mínimo la asistencia de la 1/2 más uno de sus integrantes.

Cuando finaliza el periodo de cada Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se elabora un Informe sobre las actividades realizadas, el que sirve de antecedente a los miembros del nuevo Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo serán debidamente identificados que señale su condición de tal, el cual deberá ser colocado en su fotocheck, chaleco, casco u otros dispositivos.

El total de los miembros del comité deberán ser instruidos en temas relacionados a las funciones que van a desenvolverse antes de asumir el cargo y durante el ejercicio del mismo.

### **Estructura y Organización del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

El número de trabajadores para la formación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783, **Art. 29°**

Los empleadores con 20 o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está conformado de forma similar por igual número de representantes de parte del empleador y de parte del trabajador.

**Composición del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto. Supremo N° 005-2012-TR, Art. 43°**

Deber ser no menor de 4 ni mayor a 12 miembros

Desde 100 colaboradores no menos de 06 miembros se añaden 02 miembros por cada 100 trabajadores, más hasta llegar a 12.

**Requisitos para integrar el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo D.S. N° 005-2012-TR, Art. 47°**

Para poder integrar el comité se necesita:

- 1) Ser trabajador
- 2) Ser mayor de edad 18 años
- 3) Haber sido instruido en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Descripción de integrantes que conforman el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Arts. 56° y 57°**

- 1) **El presidente:** lo elige el propio comité, entre los representantes es el encargado de convocar, residir y dirigir las reuniones de comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, así también como, conceder la legitimidad de los convenios pactados.

**Representación de los integrantes que conforman el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo D.S. N° 005-2012-TR, Arts. 56° y 58° El Comité está integrado por:**

- 2) **El secretario:** se responsabiliza de los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo o uno de los integrantes del comité podrá ser elegido en de acuerdo.

**Presentación de integrantes que conforman el Comité de Seguridad Salud en el Trabajo D.S. N° 005-2012-TR, Arts. 56° y 59°**

- 3) **Los integrantes:** son aquellos que forman parte del comité y colaboran con iniciativas del personal que labora y promover los acuerdos que se tomen en las reuniones del comité de Seguridad Salud en el Trabajo.

### **Plazo de duración del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo D.S. N° 005-2012-TR, Art. 62°**

Los representantes de los trabajadores o del Supervisor del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo podrán estar como representantes durante 1 año y como máximo 2 años.

Estos representantes del empleador podrán permanecer por lapso de tiempo que el empleador lo determine.

### **Sistemas de Gestión de la Calidad**

**Norma Internacional ISO 9001 (2015)** señala que la adopción de un sistema de gestión de la calidad es una decisión estratégica para una organización que le puede ayudar a mejorar su desempeño global y proporcionar una base sólida para las iniciativas de desarrollo sostenible.

Al implementar un sistema de gestión de calidad que se encuentre basado en esta Norma Internacional, permite generar beneficios potenciales para la organización, siendo estos:

- facultad para otorgar los productos y servicios que cubran la satisfacción del cliente;
- simplificar el acceso a oportunidades de incrementar la satisfacción del cliente;
- poder demostrar conformidad con los requisitos del sistema de gestión de la calidad especificados.

El enfoque de esta Norma Internacional está orientado a procesos, incorporando el ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA), acompañado de un pensamiento basado en riesgos.

La gestión de la calidad basa sus pilares en: enfoque al cliente; liderazgo; compromiso de las personas; enfoque a procesos; mejora; toma de decisiones basada en la evidencia y gestión de las relaciones. Estos pilares tienen como fin mejorar el desempeño de la organización.

El enfoque basado en procesos define y gestiona de manera sistemática los procesos y sus interacciones, teniendo como objetivo principal alcanzar resultados alineados con la política de calidad y la dirección estratégica de la organización.

## **Sistemas de Gestión Ambiental**

**Norma Internacional ISO 14001 (2015)** señala que el logro de equilibrio entre el medio ambiente, la sociedad y la economía, se considera esencial para satisfacer las necesidades del presente sin poner en riesgo la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus necesidades. El desarrollo sostenible como objetivo se logra mediante el equilibrio de los “tres pilares” de la sostenibilidad.

La alta dirección al analizar el enfoque sistemático centrado en la gestión ambiental, podrá generar éxito a un largo plazo creando opciones para la contribución al desarrollo sostenible a través de:

- proteger el medio ambiente;
- mitigar efectos potencialmente adversos de las condiciones ambientales relacionados a la organización;
- apoyo a la organización cuando se cumplen requisitos legales y diversos requisitos;
- mejorar el desempeño ambiental;
- el control sobre la gestión para la entrega de productos o servicios a través de una perspectiva de ciclo de vida que permita prevenir que los impactos ambientales se trasladen involuntariamente a otro punto del ciclo de vida;
- lograr beneficios (financieros y operacionales) que resulten de la implementación de alternativas ambientales correctas que den fortaleza sobre la organización en el mercado;
- una adecuada comunicación de información ambiental a diversas partes interesadas pertinentes.

El compromiso de la totalidad de las funciones y niveles de la organización, acompañado del liderazgo de la alta dirección converge en el éxito de un sistema de gestión ambiental.

## **Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

**Norma Internacional ISO 45001 (2018)** señala que una organización es responsable de la seguridad y salud en el trabajo (SST) de sus trabajadores y de la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actividades. Esta responsabilidad incluye la promoción y protección de su salud física y mental.

Esta norma es una guía para una adecuada implementación de un sistema de gestión de la SST, teniendo como objetivo principal establecer el marco de referencia para la gestión de riesgos y oportunidades para la SST.

Considera, además, los siguientes factores clave de éxito:

- liderazgo, compromiso, responsabilidades y las rendiciones de cuentas de la alta dirección;
- a nivel de alta dirección, desarrollar, liderar y promover una cultura en toda la organización que respalde los resultados esperados del sistema de gestión de la SST;
- la comunicación;
- consulta y la respectiva participación de trabajadores y de sus representantes en caso los hubiera;
- que cuenten con recursos necesarios para sostenerlo;
- políticas de SST de la organización que sean compatibles con sus objetivos y la dirección estratégicos generales;
- los procesos que permiten la identificación de peligros, el control de los riesgos para la SST y el aprovechamiento de las oportunidades para la SST;
- continuo seguimiento y evaluación del sistema de gestión de la SST para poder mejorar el desempeño de la SST;
- una adecuada integración entre los procesos de negocio y el sistema de gestión de la SST;
- cumplir con todos los requisitos, entre ellos los requisitos legales.

### **Desempeño laboral**

Chiavenato (2002) expone que, el desempeño es eficiencia del personal que labora en el interior de las empresas, la cual es primordial para la organización, cumpliendo el individuo con una buena labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño de las personas es la forma de cómo se comporta con sus resultados, por lo cual se tendrá cambiar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño detalla el rendimiento laboral, es decir, la extensión de una persona para generar, crear, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Drucker (2002) sostiene que, al examinar las concepciones sobre el Desempeño Laboral, propone se deben establecer nuevas definiciones de éste término, formulando nuevos cálculos, y es necesario definir el desempeño en términos no financieros.

Robbins (2004) señala que, propone la importancia que está sujeta de metas, activándose anteriormente, se demuestra que las mismas convienen en el logro de metas sólido de una empresa, siendo indispensable para ello la capacidad concurrente con los integrantes de ésta, consiguiendo así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos fijados.

Davis y Newtrons (2000) manifiesta que, las siguientes capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en grupos, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo el desenvolvimiento de las personas se analiza mediante circunstancias previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación:  
Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y  
Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Benavides (2002) define el desempeño y lo relaciona con rivalidad, fortalecer que en la medida en que el trabajador prospere en sus competencias mejorará su desempeño. Las competencias son conducta y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

Robbins (2004) afirma que otra manera de considerar y evaluar lo hecho por los gerentes es atender a las habilidades y competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas.

Toro (2002) sostiene que el desempeño laboral está rodeado y regulado por normas, restricciones, instrucciones, privacidad de otros, reclamar técnicas, ciencia y economía, criterios de eficiencia, estímulos y recursos o ayudas necesarias para afirmar la calidad de la relación desempeño resultado

Salas (2005) señala que, el desempeño laboral es la conducta verídica de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las interacciones recíprocas que se crean en la

atención del proceso salud; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental.

Davis H. Werther WB, (2005) sostiene que, la estimación del desempeño instituye un proceso por el cual se estima el rendimiento global del trabajador.

Se puede organizar con un fin eminentemente de diagnóstico, de retribución del proceso laboral, o con fines certificativos del nivel de competencia laboral logrado.

El sistema debe ser validado, confiable, efectivo, flexible y aceptado por todos.

Sirve de base para organizar los procesos de intervención, ya sean capacitantes o de gestión en salud, entre otros, así como adoptar decisiones sobre la permanencia, traslados, promoción y separación del puesto de trabajo.

Posibilita perfeccionar el diseño de los puestos de trabajo.

Permite la aplicación de políticas de compensación y de estímulos morales y materiales. La mejora el desempeño laboral, lo que contribuye al incremento de la calidad de los servicios que se brindan a la población.

Stoner (1994) define el desempeño laboral como la forma como los miembros de la organización laboran de manera eficiente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad, en esta definición impone una relación del trabajo eficaz con el alcance de los fines de la organización; este trabajo eficiente que expone Stoner, debe ser desarrollado paulatinamente en las aulas y áreas de estudio que tengan las universidades para tal efecto y demostrado objetivamente en las empresas que requieran de sus servicios.

#### **1.4. Marco Conceptual**

1. **Auditoría:** se trata de verificar si realmente la contabilidad de una empresa y los resultados arrojados por dicha empresa son verídicos. (Bermúdez: 2016)
2. **Contenidos de la norma ISO 9001:2015:** La ISO 9001 es una norma ISO internacional elaborada por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO) que se aplica a los Sistemas de Gestión de Calidad de organizaciones públicas y privadas, independientemente de su tamaño o actividad empresarial. Se trata de un método de trabajo excelente para la mejora de la calidad de los productos y servicios, así como de la satisfacción del cliente. (ISOTools, 2021).



3. **Contenidos de la norma ISO 14001:2015:** La Norma Internacional ISO 14001:2015 define los criterios para un sistema de gestión medioambiental (SGM) que, si se implementa y mantiene de manera efectiva, puede proporcionar la seguridad de que el riesgo ambiental se está gestionando y mejorando en una organización. (NQA, 2021).
4. **Contenidos de la norma ISO 45001:2018:** La ISO 45001:2018 es la nueva norma internacional que proporciona un marco para gestionar y mejorar continuamente la seguridad y salud laboral (SSL) dentro de la organización, independientemente de su tamaño, actividad y ubicación geográfica. (NQA, 2021).
5. **Cumplimiento de objetivos:** Los objetivos de una organización se determinan en base a su plan inicial o su dirección estratégica, lo cual también incluye la respuesta a accidentes e imprevistos que surjan del medio ambiente en que se desempeña. (Editorial Etecé, 2021).
6. **Desempeño de la SST:** Rendimientos ponderables de la administración que hace una organización de sus riesgos para la Seguridad y salud en el Trabajo.
7. **Deterioro de la salud:** Estado de salud física o mental reconocible y contraria que emerge o empeora por la actividad laboral y/o por situaciones relacionadas con el trabajo. (Grimaldi y Simonds: 1978).
8. **Eficiencia:** hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos humanos, financieros, tecnológicos, físicos o de conocimientos, en situaciones complejas y muy competitivas.
9. **Identificación de peligros:** proceso mediante el cual se registra que existe presencia de peligro y se definen sus características. (Grimaldi y Simonds: 1978).
10. **Incidente:** circunstancias relacionadas con el trabajo en el cual sucede o podría ocurrir un daño o deterioro de la salud, sin considerar la gravedad, o una fatalidad. (Grimaldi y Simonds: 1978).

11. **Objetivo de SST:** Finalidad de la Seguridad y salud en el Trabajo, en términos de desempeño de la SST que una administración se propone alcanzar. (Chiavenato:2018).
12. **Peligro:** Riesgo, situación o acto con potencial para causar daño en términos de daño humano o menos cabo de la salud, o una mezcla de éstos. (Grimaldi y Simonds: 1978).
13. **Política de SST:** Exponer y dirigir una administración relacionadas con su desempeño de la Seguridad y salud en el Trabajo, como las ha expresado formalmente la Alta Dirección.
14. **Procedimiento:** Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso.
15. **Productividad:** está relacionada con la mejora continua del sistema de gestión de la calidad y a los estándares de producción. Si se mejoran estos estándares, entonces hay un ahorro de recursos que se reflejan en el aumento de la utilidad. Es la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para obtenerla." (Estudio del trabajo OIT)
16. **Registro:** Instrumento que propone resultados obtenidos o genera señales de las actividades desempeñadas.
17. **Riesgo:** mezcla de la posibilidad de que ocurra un incidente o exposición peligrosa y severidad del daño o deterioro de la salud que puede causar alguna lesión, leve o grave.
18. **Sistema de gestión de la SST:** El sistema de administración de una empresa, empleada para proponer e instaurar su política de SST y administrar sus riesgos para la SST. (Grimaldi y Simonds: 1978).
19. **Trabajo en equipo:** Es un aspecto que brinda un aporte esencial para implementar con éxito un sistema de gestión, sea éste de calidad, medio ambiente, salud y seguridad ocupacional, inocuidad alimentaria, etc., ya que permite alcanzar la participación y el compromiso de los miembros de la organización en el logro de los objetivos planteados.

## **Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables**

### **2.1 Planteamiento del Problema**

#### **2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática**

El estudio se ha realizado en la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L. cuyo inicio de actividades fue el 16 de enero del 2016, orientada a la actividad de asesoramiento comercial y asesoría en salud ocupacional brindando también el servicio de asesoramiento orientado a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En su normatividad se encuentra:

- Ley N°29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” – La ley de SST tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. (Art.1)
- Art.2 de la Ley: Es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la PNP, y trabajadores por cuenta propia.
- Reglamento de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Supremo N°005-2012-TR – El empleador debe adoptar un enfoque de Sistema de gestión en el área de Seguridad y Salud en el trabajo (Art.17)
- Directiva Ministerial N° 571-2014 MINSAs -2014-07-04
- Ley 30222 que modifica la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.  
En cuanto al staff cuenta con un gerente, una administradora, un contador, asistencia técnica y asesor.

Recién a mediados del año 2018 se realiza la implementación de un sistema de gestión para que EFFICIENTIA E.I.R.L. pueda ser más atractiva para las empresas, dentro de este pedido se requiere que guarde relación con las ISO porque el rubro al ser Salud Ocupacional, usualmente las empresas solicitan lo que es trinorma (ISO 9001:2015; ISO 14001:2015; ISO 45001:2018) es decir las Normas ISO 9001:2015 - Sistemas de Gestión de Calidad; ISO 14001:2015 – Sistemas de Gestión Ambiental; ISO 45001:2018 – Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es en este punto donde se requiere nuestra participación para darle orden a los procesos de

trabajo y elaboración de toda la documentación y formatos para darle mayor formalidad a la empresa y que sus trabajadores y también colaboradores al interior del país, que puedan ejercer sus funciones de manera satisfactoria permitiendo el crecimiento de la empresa y sobre todo mejorando el servicio a los clientes.

Al implementar este sistema se podrá demostrar la sostenibilidad de la empresa en el tiempo.

La visión de la empresa es: Ser el referente nacional en Salud Ocupacional y su misión: mejorar la Estrategia en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Empresas mediante el asesoramiento, cumpliendo el rubro de la Salud Ocupacional con eficiencia, beneficiando a La Organización para cumplimiento de la normatividad vigente.

EFFICIENTIA E.I.R.L. cuenta con una sede en Lima con veinte trabajadores y cuando se requiere más servicios se realizan contratos, tercerizando las funciones en el rubro salud ocupacional.

El día a día es comunicación y coordinación virtual y presencial de lunes a viernes, brindando así directamente el servicio de salud ocupacional a toda la empresa, las otras gerencias (Finanzas, Operaciones, Administrativa y de Proyectos) coordinan directamente con la Gerencia General de EFFICIENTIA E.I.R.L. según se requiera, semanalmente cada gerente se reúne 2 veces con la Gerencia General y mensualmente 1 reunión presencial de todo el equipo de trabajo para intercambiar ideas e implementar mejoras.

### **2.2.2. Antecedentes Teóricos**

#### **Tesis Internacionales:**

Valladarez Tola Mauricio (2010) en la tesis titulada: **Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional bajo la nueva versión de la norma OHSAS 18001:2007 en la Corporación Eléctrica de Ecuador CELEC-HIDROPAUTE** de la universidad Estatal de Cuenca tuvo como objetivo principal implementar y mantener un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional que nos permita administrar y cuidar la Seguridad y Salud de las personas durante las actividades que CELEC-HIDROPAUTE ejecuta para generar Hidroelectricidad en la Central Hidroeléctrica Paute – Molino. Y como conclusiones Plena integración de la política preventiva del Sistema de Gestión en la empresa. Se ha conseguido llegar a todos los niveles jerárquicos de la empresa, desde la Dirección hasta los operarios. Aumento de la sensibilización de los trabajadores en el cumplimiento de las medidas de seguridad. Se realizaron reuniones periódicas de seguridad, integrando a los representantes de

la empresa (Gerente, Jefes de Área Representantes de la Dirección, Comité de Seguridad y Salud Ocupacional). fueron definidas las funciones y responsabilidades en materia preventiva.

Patiño De Gyves Mariana (2014) en la tesis titulada: **La Gestión Seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora – México** de la Universidad CISECE tuvo como objetivo identificar los factores que determinan la gestión de la seguridad y salud ocupacional en la empresa, para posteriormente analizar su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores.

Como conclusiones arribaron a que los factores internos que limitan la gestión se relacionan con la falta de una política de seguridad por parte de la empresa, de un área encargada y de un profesional que coordine los temas de seguridad y salud. Sin embargo, los recursos financieros no se encuentran limitados. La mayoría de las prácticas implementadas en las plantas son influenciadas por factores externos: proveedores y dependencias gubernamentales locales. Los proveedores proveen guías y capacitaciones para el manejo de sustancias químicas; las acciones realizadas por las dependencias locales son una fuente de legitimidad de la empresa ante la comunidad. Sin embargo, la presencia de la comunidad e instituciones bancarias no fueron consideradas como factores que influyen en acciones relacionadas a la seguridad por parte de la empresa. Un hallazgo relacionado con los aspectos teóricos de cambio y toma de decisiones organizacional fue que la gerencia aseguró que la mayoría de las acciones que realizan están en función de las exigencias por parte de las dependencias. Lo anterior, coincide con investigaciones que reconocen al gobierno como el factor que ejerce mayor presión en las organizaciones para implementar acciones y prácticas encaminadas a la seguridad (Delmas y Toffel, 2004; Mol, 2003). A pesar de lo anterior, la gerencia destacó que las agencias federales están relacionadas con exigencias y trámites difíciles, sin contribuir a capacitaciones relacionadas con la seguridad ocupacional.

Gualán Guamangate, Mirian Janhet (2017) en la tesis titulada: **Implementación de la primera fase de un sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la empresa de carrocerías metálicas IMETAM, basado en la Norma Internacional OHSAS 18001-2007** de la Escuela Politécnica de Ecuador – Quito tuvo como objetivo la implementación de la primera fase de un sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la empresa de carrocerías metálicas IMETAM C.A. basado en la Norma Internacional OHSAS 18001-2007, en las áreas de soldadura, pintura y fibra de vidrio. Se inició con la identificación y evaluación general de riesgos laborales mediante el uso del método del Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (INSHT), y se pudo concluir que la empresa de carrocerías metálicas

posee al momento un sistema de gestión preventivo que permite controlar los riesgos laborales en las actividades que se desarrollan en las áreas de soldadura, pintura y fibra de vidrio, basado en los requisitos de la Norma OHSAS 18001:2007.

Villadiego Mendoza Aixa Cecilia y Alzate Gil Karla Isabel (2017) en la tesis titulada: **Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016** de la Universidad de Cartagena, Colombia tuvieron como objetivo conocer la relación que existe entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales entre los trabajadores con el clima organizacional. Se utilizó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la Universidad Pontificia Javeriana, con la cual se identificaron otras variables con gran incidencia en el clima de la empresa. Se concluye que el desempeño laboral no tiene una gran incidencia en el clima, en comparación con otras variables, pero que sí se deben abordar soluciones para aminorar su riesgo. A diferencia de las relaciones interpersonales que sí influyen en gran medida en el clima y las cuales no se encuentran afianzadas entre los colaboradores. Con los resultados de la investigación, se pudo determinar que para la aplicación de las recomendaciones es indispensable la participación de los jefes inmediatos y del departamento de Talento Humano.

Pozo Eugenio César Mauricio (2018) en la tesis titulada: **Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito** de la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador tuvo como objetivo determinar la presencia de riesgos psicosociales y conocer los principales riesgos relacionados con el desempeño laboral, específicamente con la rotación del personal. La investigación fue de tipo descriptivo y el universo o población de estudio fue de 26 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario ISTAS 21 (Instrumento de medición de riesgos psicosociales), de la misma manera se utilizó el indicador de rotación que se maneja dentro de la organización para su posterior análisis. Una vez realizado el cuestionario y con el posterior análisis e interpretación de resultados se determina que: las exigencias psicológicas, la inseguridad y la estima son los principales riesgos psicosociales a los que los colaboradores están expuestos, confirmando de esta manera la hipótesis planteada que manifiesta que los factores de riesgo psicosocial como exigencias psicológicas, inseguridad y estima inciden en el desempeño y la rotación del personal del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., es importante manifestar que la propuesta para mitigar la presencia de estos riesgos, están relacionados con exigencias psicológicas, seguridad y estima ya que estos riesgos se encuentran en condición desfavorable para los colaboradores de la organización. La presencia de riesgos psicosociales genera una falta de productividad por parte del colaborador y de igual manera genera rotación

del personal, la misma que no es una causa, sino un efecto de fenómenos producidos en el interior de la organización, tales como ritmos de trabajo, monotonía, comunicación.

### **Tesis nacionales:**

Mosqueira Arce Hernán (2016) en la tesis titulada: **Diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para industria de plásticos – PROCOMSAC – en Chiclayo** de la universidad Nacional de Trujillo-Perú tuvo como objetivo general diseñar un Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa PROCOMSAC. Y a modo de concluir en el diagnóstico realizado de la situación de la empresa PROCOMSAC, se pudo observar que la empresa no cuenta con Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La política de salud ocupacional; fue el principal aspecto en prevención de riesgo para el desarrollo e implementación del SGSST generando el máximo provecho de esta herramienta.

Fabián Ruiz Enrique Rubén (2017) en la tesis titulada: **Diseño e Implementación de Sistema de Gestión en Seguridad y salud ocupacional en la planta de Yauris** de la Universidad Nacional del Centro del Perú, tuvo como objetivo realizar en primer lugar un diagnóstico de la gestión de seguridad y salud ocupacional de la Planta Concentradora para con esta información primordial plantear la gestión adecuada para la Planta Metalúrgica, todo ello de acuerdo a la norma OSHAS. Como conclusiones: Se implementó métodos de control, programas de seguridad y planes de emergencia y evacuación, así como manual de seguridad, con la finalidad de eliminar o minimizar los riesgos con la participación de todos los integrantes de la Facultad de Ingeniería Metalúrgica y de Materiales logrando expectativas más favorables en la reducción de riesgos. Se efectuó el diagnóstico de la planta de Yauris mediante la identificación de análisis de riesgos, así como de sus políticas objetivos y el plan de trabajo, enmarcado en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud ocupacional, concluyendo que nos encontramos en un inicio en cuanto a la organización de riesgos.

Peña Herrada Katherine y Santos Vega, Isabel de los Milagros (2018) en la tesis titulada: **Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa agroindustrial en Tambo grande** de la Universidad de Piura tuvieron como objetivo diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa XYZ, bajo los requisitos de la normativa nacional vigente, de tal manera que contribuya con el bienestar de los trabajadores y ayude a minimizar los factores de riesgo a los que se exponen. Como conclusiones tenemos: Como resultado del diagnóstico línea base, se determinó que el porcentaje de cumplimiento de los lineamientos basados en la R.M. 050-2012-TR es 24%. Esto se debe que, de las 8 secciones evaluadas, solo una se encuentra en un nivel de implementación

regular. De las otras 7 secciones, 4 se encuentran en un nivel bajo y 3 en un nivel no aceptable. Asimismo, se determinó que el nivel de cumplimiento en base al diseño alcanzó un porcentaje del 69%, debido a que la implementación forma parte de la evaluación del sistema, y es un proceso posterior que dependerá de la gestión de la empresa.

Además, El análisis comportamiento de los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores en XYZ, empresa del sector agroindustrial, permitió determinar los siguientes riesgos significativos: Ergonómicos: Exposición carga postural estática, movimientos repetitivos o monótonos; Químicos: exposición a productos químicos que pueden ser inhalados o ingeridos, o causar lesiones en contacto con los ojos y la piel; y Físicos: la exposición a ambientes a temperaturas extremas (calor). Con la finalidad de proponer medidas de control adicionales para su implementación como: la vigilancia periódica del estado de salud del trabajador, implementación de equipos ergonómicos, rotación de personal y cambio de tareas, realización de pausas de trabajo; uso de hojas MSDS y la implementación de rombos de seguridad en los recipientes de los productos químicos; y la implementación de nuevo turno de trabajo en horas con menor exposición a temperaturas extremas y charla de riesgo: Exposición a temperaturas extremas.

Burga Vásquez Guisela y Wiese Eslava, Sandra Juliana (2018) en la tesis titulada: **La investigación persiguió como objetivo: Describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque**, concluyeron que la empresa agroindustrial ubicada en la Región de Lambayeque muestra una motivación adecuada, ello gracias al buen manejo de las capacitaciones y a adecuadas relaciones interpersonales, de manera que permiten generar un ambiente laboral óptimo para los colaboradores del Área Administrativa. El personal administrativo expone que es necesario prestar atención a la dimensión salarial y de beneficios, para mejorar la remuneración que perciben por el trabajo que realizan. El desempeño laboral de la empresa es adecuado, pues el personal considera que los productos y servicios son brindados de manera adecuada, su productividad es alta, y cuentan con un rendimiento y actitud beneficiosa para la empresa en términos de rentabilidad. El tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia.

Chuquiya Gamboa Joselin (2018) en la tesis titulada: **Percepción de seguridad, salud ocupacional y desempeño laboral en la empresa Sergicon S.A.C., San Martín de Porres, 2018**, tuvo como objetivo determinar la relación entre la Percepción de Seguridad, Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral de la empresa Sergicon S.A.C. La metodología que se



realizó es tipo- Aplicada, nivel descriptiva –correlacional y diseño no experimental -transversal, la población fue 40 empleados de Sergicon S.A.C, con método censal. La técnica utilizada fue la encuesta y de instrumento un cuestionario realizado de 15 ítems para la variable Percepción de Seguridad, Salud Ocupacional y 15 ítems para la variable Desempeño Laboral, se usó la Escala de Likert. Para el estudio se manejó la estadística SPSS 24 y se obtuvo la confiabilidad del cuestionario por el alfa de Cronbach, también se usó el método de Spearman para hallar la correlación. Finalmente se determinó que la percepción de seguridad, salud ocupacional se correlaciona con el desempeño laboral en la Empresa SERGICON S.A.C. Con un  $Rho = 0.786$  correlación positiva alta que se muestra en la tabla N°13 comparada a la tabla N°12 de los niveles de correlación.

### **2.2.3. Definición del Problema**

#### **Problema general**

¿Cómo se relaciona el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.?

#### **Problemas específicos**

1. ¿Cómo se relaciona el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.?
2. ¿Cómo se relaciona el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con la productividad de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.?
3. ¿Cómo se relaciona el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.?
4. ¿Cómo se relaciona el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con la eficiencia de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.?

## **2.2. Finalidad y Objetivos de la Investigación**

### **2.2.1. Finalidad**

El propósito de este trabajo de investigación es establecer una relación (o correlación) entre la productividad laboral y la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

### **2.2.2. Objetivo General y Específicos**

### **Objetivo General:**

Determinar la relación del uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

### **Objetivos específicos:**

1. Determinar la relación del uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.
2. Establecer la relación del uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con la productividad de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.
3. Determinar la relación del uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.
4. Establecer la relación del uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con la eficiencia de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

### **2.2.3. Delimitación del estudio**

#### **Delimitación espacial**

Se realizó en la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L. con la participación de los empresarios y administradores de las empresas con que cuenta.

#### **Delimitación temporal**

El estudio se realizó entre los meses de diciembre 2018 a diciembre 2019.

#### **Delimitación social**

La investigación se llevó a cabo con los clientes de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

#### **Delimitación Conceptual**

Los conceptos vertidos en el estudio fueron: uso del Sistema de Gestión, seguridad, salud en el trabajo y desempeño laboral.

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

Justificación teórica: A partir de los fundamentos teóricos expuestos en el trabajo, el estudio se justifica porque es necesaria la implementación de las normas ISO 9001:2015 = Sistema de Gestión de Calidad, ISO 14001:2015 = Sistema de Gestión Ambiental e ISO 45001:2018 = Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Justificación metodológica: La importancia del trabajo radica en que a través de la aplicación de las normas se podrá comprobar su relación con el desempeño de los trabajadores e incrementar su productividad, eficacia, así como lograr los objetivos de la empresa mediante el trabajo en equipo.

### **2.3. Hipótesis y Variables**

#### **2.3.1. Hipótesis Principal y Específicas**

##### **Hipótesis General**

El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

##### **Hipótesis específicas**

1. El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.
2. El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con la productividad de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.
3. El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.
4. El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con la eficiencia de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

### 2.3.2. Variables e Indicadores

#### VARIABLE INDEPENDIENTE

El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

#### VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño laboral de los trabajadores

#### Definición operacional

VARIABLES	INDICADORES
El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Cumplimiento de la norma ISO 9001:2015.
	Cumplimiento de la norma ISO 14001:2015
	Cumplimiento de la norma ISO 45001:2018
Desempeño laboral de los trabajadores	Cumplimiento de objetivos
	Productividad
	Trabajo en equipo
	eficiencia

## Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos

### 3.1 Población y Muestra

**Población:** estuvo constituida por 180 clientes de las diversas empresas con que trabaja EFFICIENTIA E.I.R.L. los cuales han evaluado tanto el uso del sistema de gestión como el desempeño de los trabajadores de la empresa.

**Muestra:** Para determinar la muestra óptima a investigar se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{N \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

**Dónde:**

- P : probabilidad de éxito (0.5)
- Q : Proporción de fracaso (Se asume 1-p = 0.5)
- e : Margen de error 0.05
- N : población de 180 empresarios o administradores
- Z=Distribución Estándar 1.96

$$n = \frac{180 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{180 \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

**n= 120 empresarios y administradores**

La muestra estuvo constituida por 120 empresarios y administradores elegidos al azar de las empresas con las que trabaja EFFICIENTIA E.I.R.L.

### 3.2. Diseño (s) a Utilizar en el Estudio

**Nivel de Investigación:** El nivel de investigación fue aplicado, porque mediante el uso de instrumentos de recolección de datos se medirán las dos variables estudiadas: El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y Desempeño laboral de los trabajadores. Para Murillo (2008), la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de

implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.

**Tipo:** El tipo de Investigación fue descriptivo por su carácter buscó la asociación entre las dos variables. Según Tamayo y Tamayo (2006), el tipo de investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente.

**Método:** Descriptivo propiamente dicho porque la relación fue asociativa. De acuerdo con Fidias Arias (2012), la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

**Diseño:** Fue descriptivo y se representa de la siguiente forma:

**M1: O<sub>x</sub> – O<sub>y</sub>**

**Dónde:**

M1: muestra de administradores y empresarios de las diversas empresas

O<sub>x</sub>: observación de la variable uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

O<sub>y</sub>: observación de la variable desempeño laboral

### **3.3 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos**

Se utilizó como técnica la encuesta cuya orientación es a la valoración de unidad de la muestra estudiada, permitiendo recoger las percepciones relacionadas con las variables: uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral.

### **3.4 Procesamiento de datos**

Una vez aplicadas las encuestas se procedió a tabular toda la información mediante la creación de una base de datos utilizando el paquete estadístico SPSS versión 27.

Se crearon tablas y gráficos con todos los resultados de tipo descriptivo, precisando frecuencias y porcentajes, asimismo, se utilizaron la estadística inferencial para la comprobación de hipótesis haciendo uso de la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman para medir variables cualitativas.

## Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados

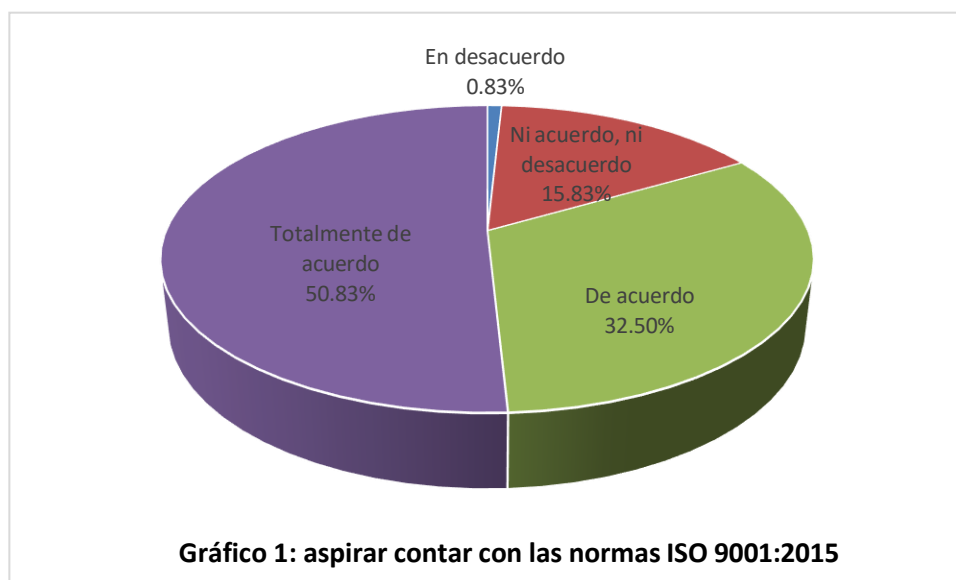
### 4.1 Presentación de los resultados

A continuación, se describen todos los resultados producto de la encuesta aplicada a los clientes entre empresarios y administradores con los que establece relaciones comerciales la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

**Tabla N° 1**

**Toda empresa debe aspirar contar con las normas ISO 9001:2015**  
**(trabajo Gestión en calidad)**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
En desacuerdo	1	,8
Ni acuerdo, ni desacuerdo	19	15,8
De acuerdo	39	32,5
Totalmente de acuerdo	61	50,8
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>



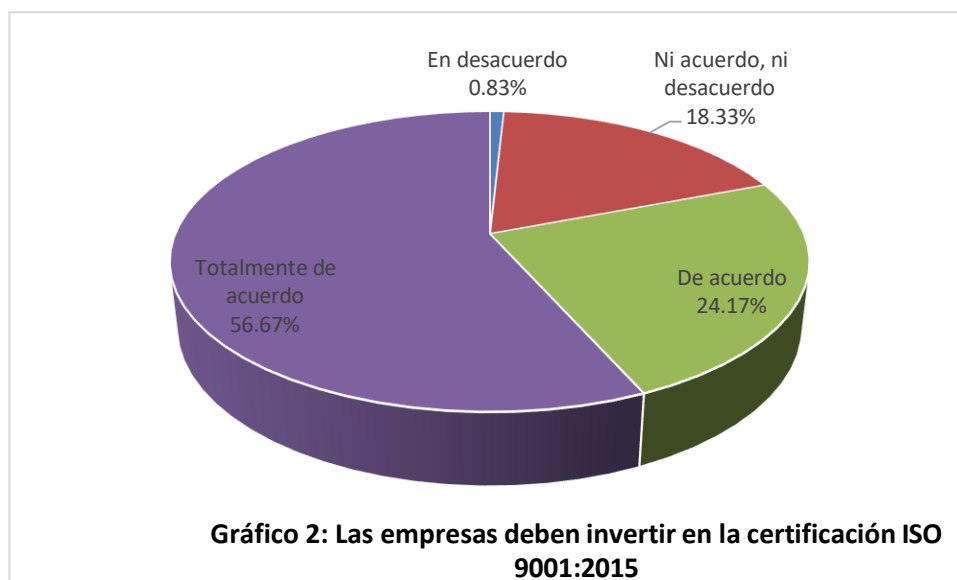
En la tabla N° 1 se aprecia los resultados de la encuesta realizada a 120 personas quienes manifiestan respecto a si considera usted que toda empresa debe aspirar contar con las normas ISO 9001:2015 (trabajo gestión en calidad); 61 personas señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 50.83%, 39 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 32.50%, 19 personas que están ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 15.84% y 1 sola persona se encuentra en desacuerdo, lo que representa el 0.83%. Es decir, el 83.33% está de

acuerdo y totalmente de acuerdo respecto considerar que toda empresa debe aspirar contar con las normas ISO 9001:2015 (trabajo gestión en calidad).

**Tabla N° 2**

**Las empresas deben invertir en la certificación ISO 9001:2015**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
En desacuerdo	1	,8
Ni acuerdo, ni desacuerdo	22	18,3
De acuerdo	29	24,2
Totalmente de acuerdo	68	56,7
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>



En la tabla 2 se puede apreciar los resultados respecto a si cree usted que las empresas deben invertir en la certificación ISO 9001:2015; 68 personas que señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 56.67%, 29 personas, refieren que están de acuerdo, lo que representa el 24.17%, 22 personas que están Ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 18.33%, 1 sola persona, que se encuentra en desacuerdo, lo que representa el 0.83%. Es decir, el 80.84% está en de acuerdo y totalmente de acuerdo respecto a si cree que las empresas deben invertir en la certificación ISO 9001:2015.

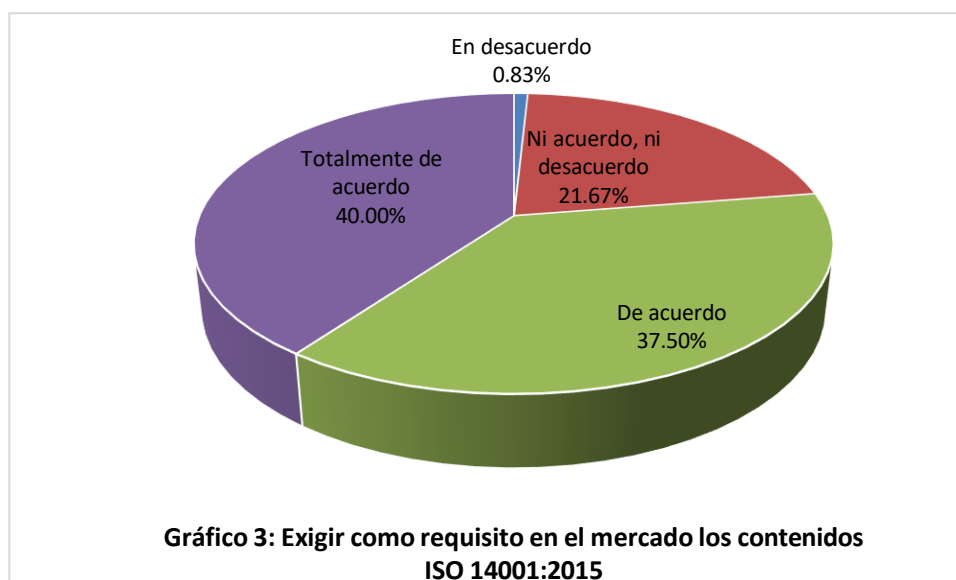


**Tabla N° 3**

**Se les debe exigir como requisito indispensable a todas las empresas ya consolidadas en el mercado los contenidos ISO 14001:2015**

**(Estándares medio ambientales)**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
En desacuerdo	1	,8
Ni acuerdo, ni desacuerdo	26	21,7
De acuerdo	45	37,5
Totalmente de acuerdo	48	40,0
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

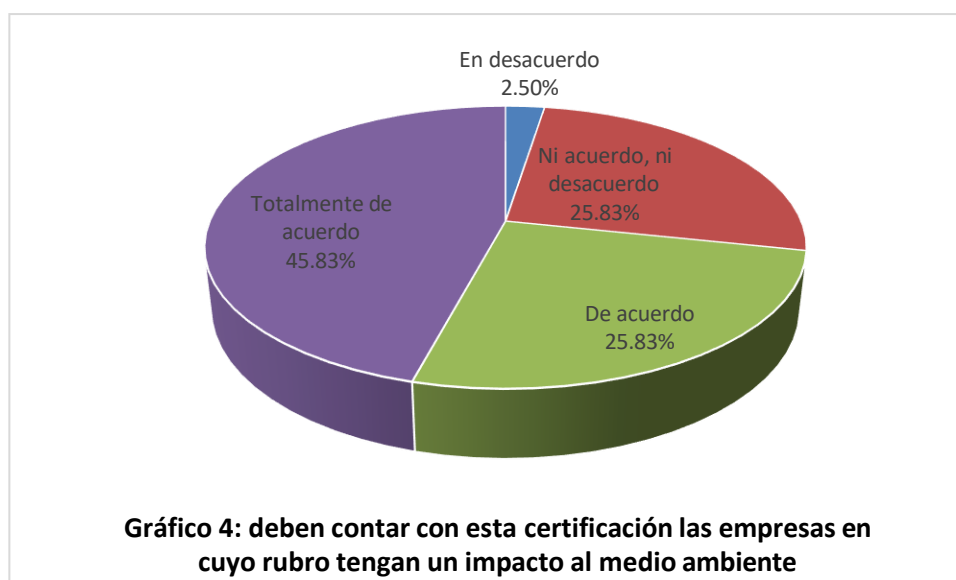


Respecto a la tabla 3, respecto a si considera que se les debe exigir como requisito indispensable a todas las empresas ya consolidadas en el mercado los contenidos ISO 14001:2015 (estándares medio ambientales); 48 personas que señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 40.00%, 45 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 37.50%, 26 personas de la muestra refieren que están Ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 21.67% y 1 solo uno que se encuentra en desacuerdo, lo que representa el 0.83%. Es decir, el 77.50% está de acuerdo respecto a si considera que se les debe exigir como requisito indispensable a todas las empresas ya consolidadas en el mercado los contenidos ISO 14001:2015 (estándares medio ambientales).

**Tabla N°4**

**Solo deben contar con esta certificación las empresas en cuyo rubro tengan un impacto al medio ambiente**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
En desacuerdo	3	2,5
Ni acuerdo, ni desacuerdo	31	25,8
De acuerdo	31	25,8
Totalmente de acuerdo	55	45,8
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

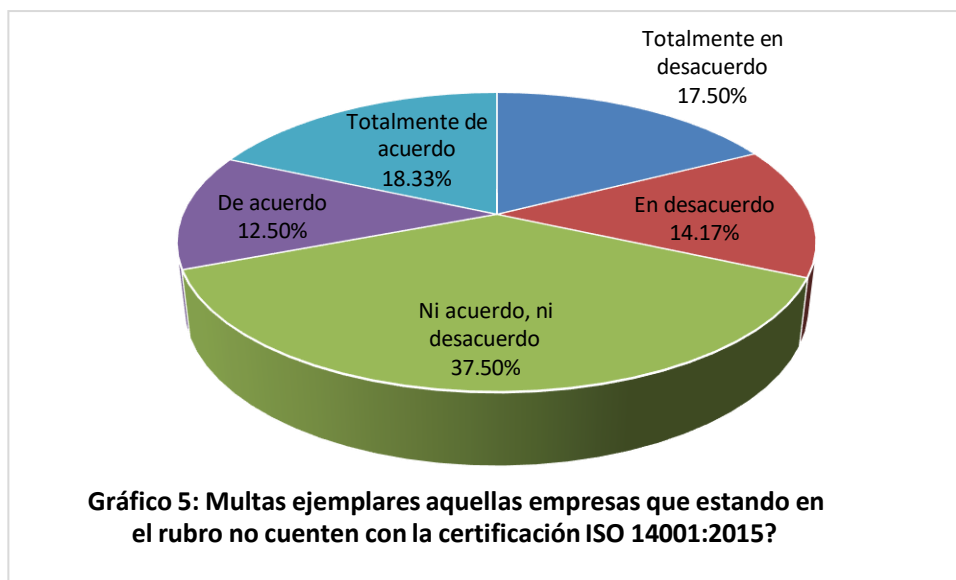


En la tabla 4 se aprecia los resultados respecto a si cree usted que solo deben contar con esta certificación las empresas en cuyo rubro tengan un impacto al medio ambiente; 55 personas que señalaron estar totalmente en de acuerdo, lo que representa el 45.80%, 31 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 25.80%, con igual cantidad y porcentaje ni acuerdo ni desacuerdo, y 1 trabajador que se encuentra en desacuerdo, lo que representa el 2.50%. Es decir, el .71.60% está de acuerdo respecto a si cree usted que solo deben contar con esta certificación las empresas en cuyo rubro tengan un impacto al medio ambiente. Esto se debe a la gran importancia que hoy se le da a la conservación del medio ambiente y de que se debe desarrollar la responsabilidad con el entorno en el cual vivimos, cuidando de los recursos naturales.

**Tabla N° 5**

**Deben sancionarse con multas ejemplares aquellas empresas que estando en el rubro no cuenten con la certificación ISO 14001:2015**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	21	17,5
En desacuerdo	17	14,2
Ni acuerdo, ni desacuerdo	45	37,5
De acuerdo	15	12,5
Totalmente de acuerdo	22	18,3
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>



Según la tabla 5 se puede indicar los resultados respecto a si considera que deben sancionarse con multas ejemplares aquellas empresas que estando en el rubro no cuenten con la certificación ISO 14001:2015; 45 personas opinan que están Ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 37.50%, 22 personas que señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 18.33%, 21 personas que indicaron que se encuentran totalmente en desacuerdo, lo que representa el 17.50%, 17 personas que se encuentran en desacuerdo, lo que representa el 14.17% y 15 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 12.50%.

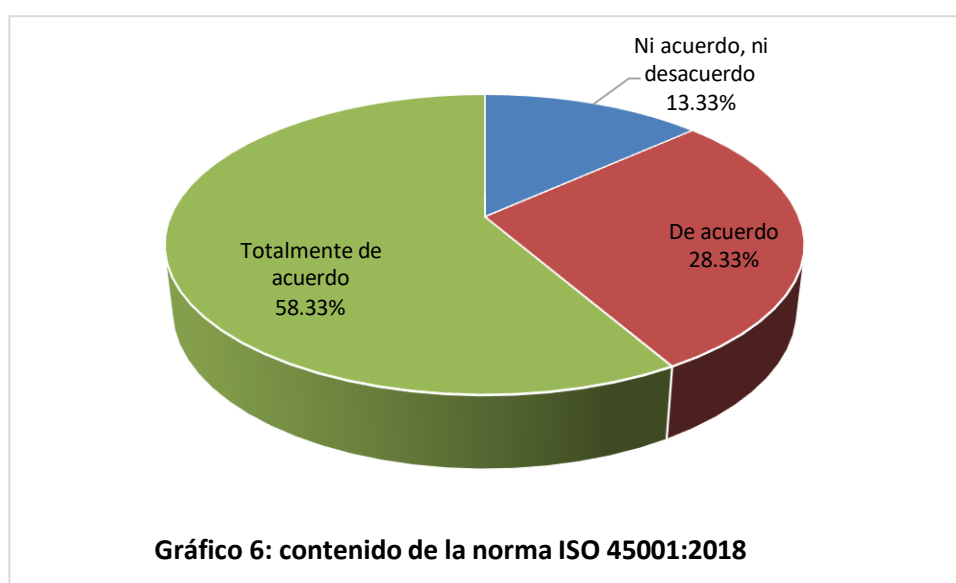
Es decir, el 30.80% está de acuerdo respecto a si considera que deben sancionarse con multas ejemplares aquellas empresas que estando en el rubro no cuenten con la certificación ISO 14001:2015.

**Tabla N° 6**

**Está a favor del contenido de la norma ISO 45001:2018, sea obligatorio en toda empresa tanto sector privado e instituciones públicas**

**(Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo)**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Ni acuerdo, ni desacuerdo	16	13,3
De acuerdo	34	28,3
Totalmente de acuerdo	70	58,3
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

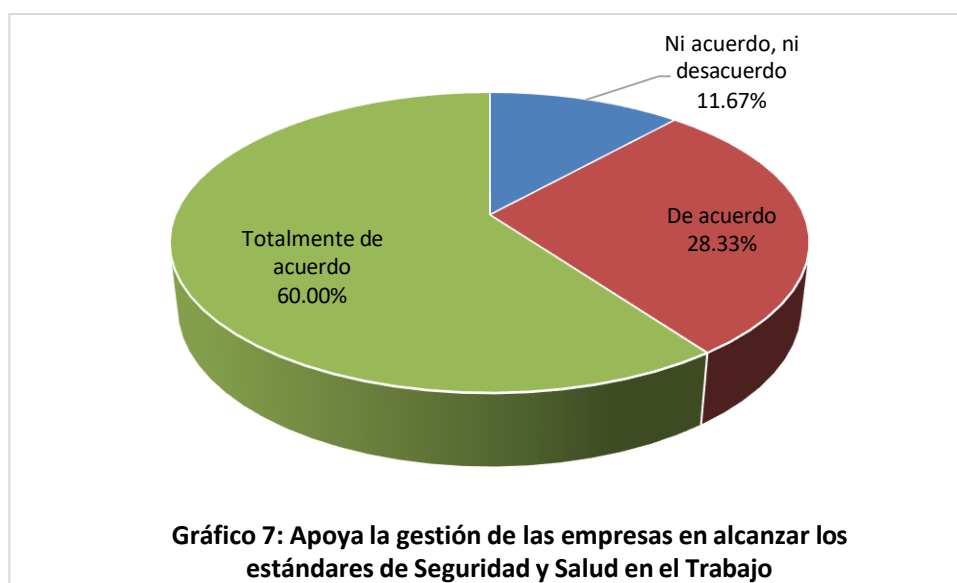


La tabla 6 nos permite mostrar los resultados de la encuesta respecto a si está a favor de que el contenido de la norma ISO 45001:2018, sea obligatorio en toda empresa tanto sector privado e instituciones públicas (sistema de seguridad y salud en el trabajo); 70 personas señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 58.33%, 34 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 28.33% y 16 personas que están Ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 13.34%. Es decir, el 86.66% está de acuerdo respecto a si está a favor de que el contenido de la norma ISO 45001:2018, sea obligatorio en toda empresa tanto sector privado e instituciones públicas (sistema de seguridad y salud en el trabajo).

**Tabla N° 7**

**Apoya la gestión de las empresas en alcanzar los estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Ni acuerdo, ni desacuerdo	14	11,7
De acuerdo	34	28,3
Totalmente de acuerdo	72	60,0
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

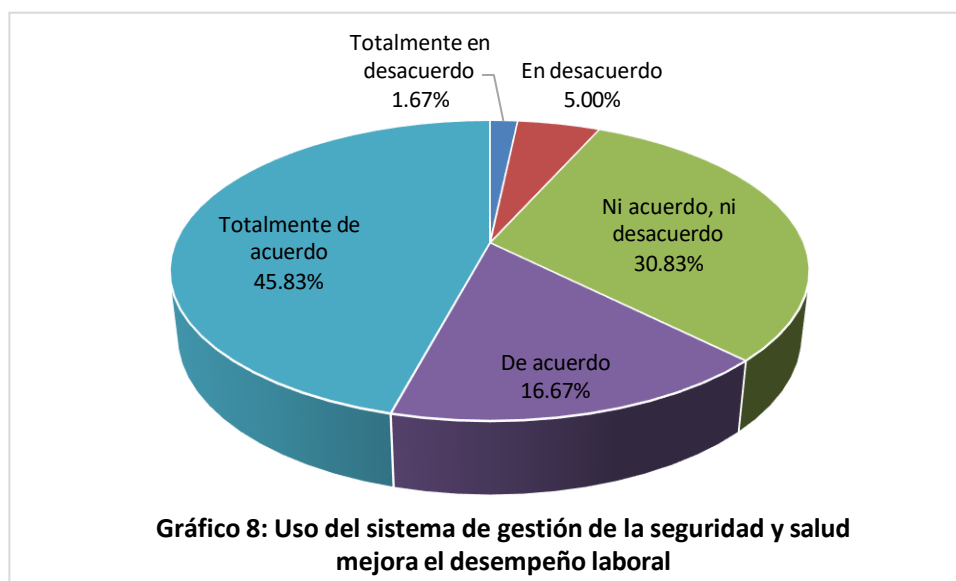


En la tabla 7 se aprecia los resultados respecto a si apoya la gestión de las empresas en alcanzar los estándares de seguridad y salud en el trabajo; 72 personas que señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 60.00%, 34 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 28.33% y 14 personas que están Ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 11.70%. Es decir, el 88.33% está en de acuerdo respecto a si apoya la gestión de las empresas en alcanzar los estándares de seguridad y salud en el trabajo.

**Tabla N° 8**

**El uso del sistema de gestión de la seguridad y salud mejora el desempeño laboral**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	2	1,7
En desacuerdo	6	5,0
Ni acuerdo, ni desacuerdo	37	30,8
De acuerdo	20	16,7
Totalmente de acuerdo	55	45,8
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

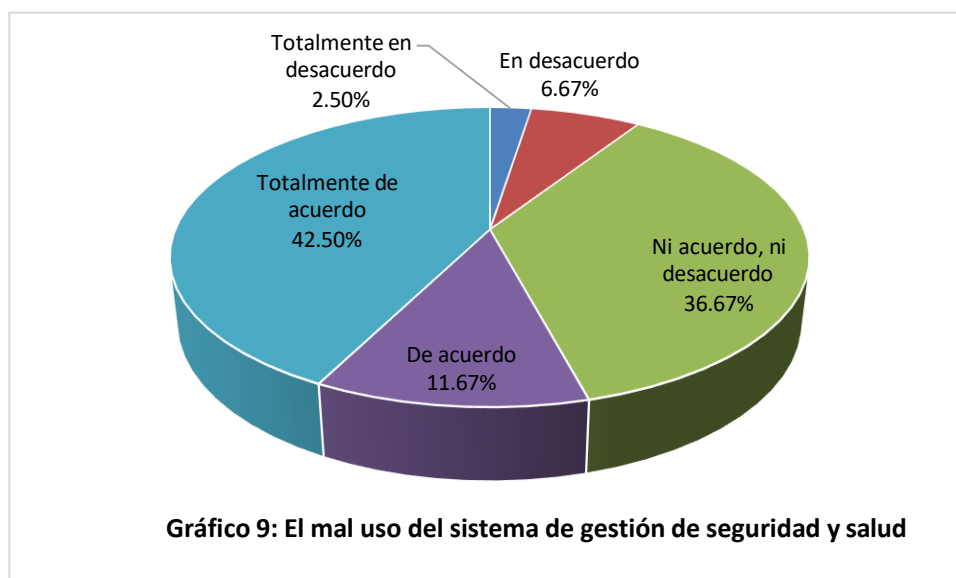


Según la tabla 8 se puede apreciar los resultados respecto a si está de acuerdo que el adecuado uso del sistema de gestión de la seguridad y salud mejora el desempeño laboral; 55 personas señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 45.83%, 37 personas que están ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 30.83%, 20 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 16.67%, 6 personas que se encuentran en desacuerdo, lo que representa el 5.00% y 2 personas que indicaron que se encuentran totalmente en desacuerdo, lo que representa el 1.67%. Es decir, el 62.50% está de acuerdo respecto que el adecuado uso del sistema de gestión de la seguridad y salud mejora el desempeño laboral.

**Tabla N° 9**

**El mal uso del sistema de gestión de seguridad y salud perjudica el desempeño laboral**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Totalmente en desacuerdo	3	2,5
En desacuerdo	8	6,7
Ni acuerdo, ni desacuerdo	44	36,7
De acuerdo	14	11,7
Totalmente de acuerdo	51	42,5
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

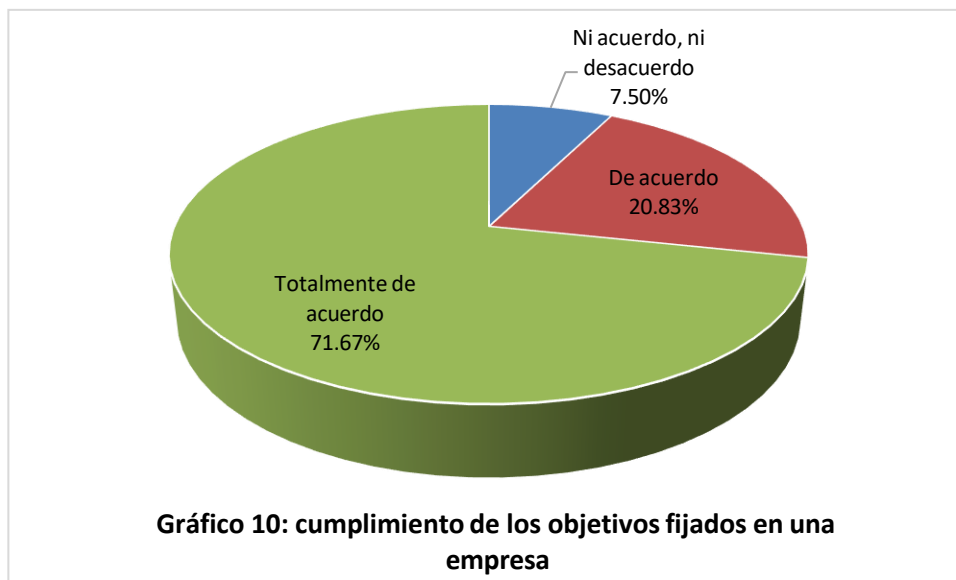


En la tabla 9 nos indica los resultados respecto a si el mal uso del sistema de gestión de seguridad y salud perjudica el desempeño laboral; 51 personas que señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 42.50%, 44 personas que están ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 36.66%, 14 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 11.67%, 8 personas que se encuentran en desacuerdo, lo que representa el 6.67% y 3 personas que indicaron que se encuentran totalmente en desacuerdo, lo que representa el 2.50%. Es decir, el 54.17% está de acuerdo respecto a que el mal uso del sistema de gestión de seguridad y salud perjudica el desempeño laboral.

**Tabla N°10**

**El cumplimiento de los objetivos fijados en una empresa debe ser recompensado**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Ni acuerdo, ni desacuerdo	9	7,5
De acuerdo	25	20,8
Totalmente de acuerdo	86	71,7
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>



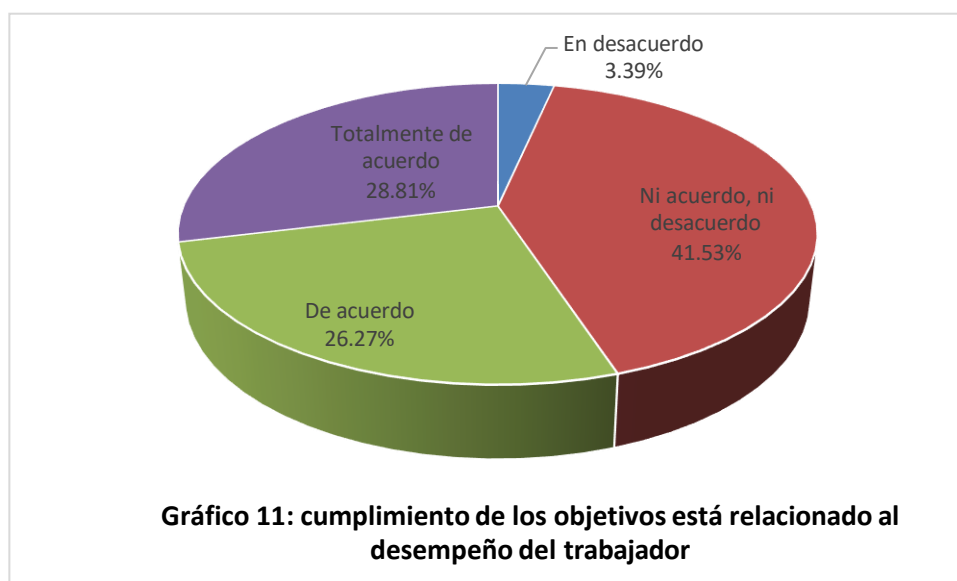
Se puede apreciar en la tabla 10 los resultados respecto a si cree que el cumplimiento de los objetivos fijados en una empresa debe ser recompensado; 86 personas señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 71.67%, 25 trabajadores refieren que están de acuerdo, lo que representa el 20.83% y 9 trabajadores que están ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 7.50%. Es decir, el 92.50% está de acuerdo respecto que el cumplimiento de los objetivos fijados en una empresa debe ser recompensado.



**Tabla N° 11**

**El cumplimiento de los objetivos está relacionado al desempeño del trabajador**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
En desacuerdo	4	3,3
Ni acuerdo, ni desacuerdo	49	40,8
De acuerdo	31	25,8
Totalmente de acuerdo	34	28,3
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

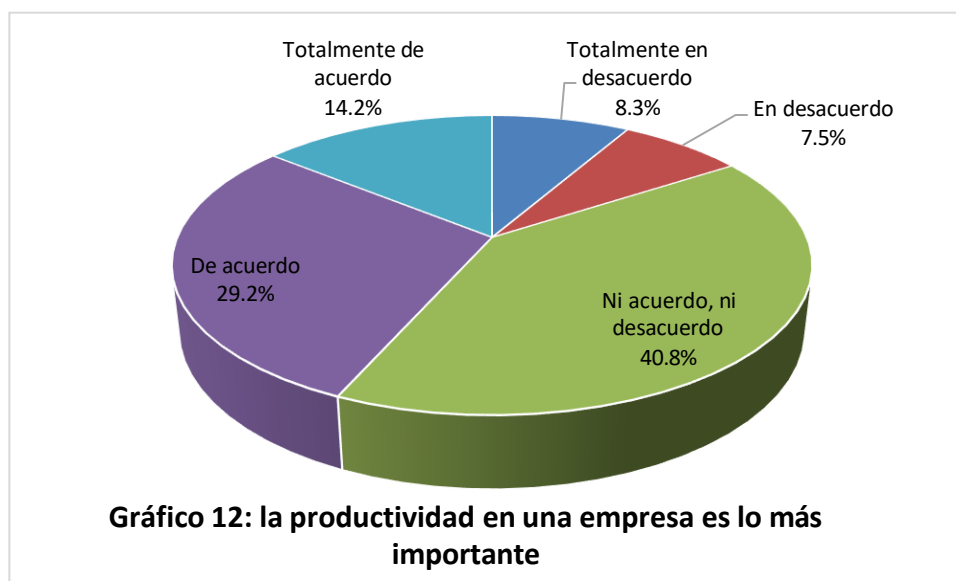


La tabla 11 nos permite mostrar los resultados respecto a si considera que, el cumplimiento de los objetivos está relacionado al desempeño del trabajador; 49 personas señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 40.8%, 31 personas refieren estar de acuerdo, lo que representa el 25.8% y 4 personas que se encuentran en desacuerdo, lo que representa el 3.3%. Es decir, el 54.1% está de acuerdo respecto que el cumplimiento de los objetivos está relacionado al desempeño del trabajador.

**Tabla N° 12**

**La productividad en una empresa es lo más importante**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Totalmente en desacuerdo	10	8,3
En desacuerdo	9	7,5
Ni acuerdo, ni desacuerdo	49	40,8
De acuerdo	35	29,2
Totalmente de acuerdo	17	14,2
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

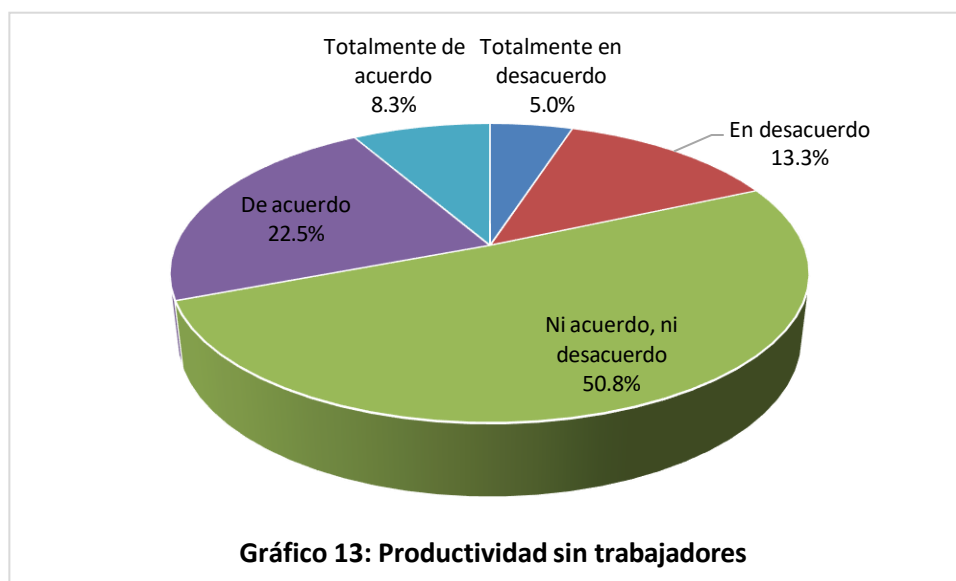


Se puede apreciar en la tabla 12 los resultados respecto a si está a favor que la productividad en una empresa es lo más importante; 49 personas que están ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 40.8%, 35 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 29.2%, 17 personas que señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 14.2%, 10 personas que indicaron que se encuentran totalmente en desacuerdo, lo que representa el 8.3% y 9 personas que se encuentran en desacuerdo, lo que representa el 7.5%. Es decir, el 43.44% está de acuerdo con que la productividad en una empresa es lo más importante.

**Tabla N° 13**

**No hay productividad sin trabajadores**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Totalmente en desacuerdo	6	5,0
En desacuerdo	16	13,3
Ni acuerdo, ni desacuerdo	61	50,8
De acuerdo	27	22,5
Totalmente de acuerdo	10	8,3
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

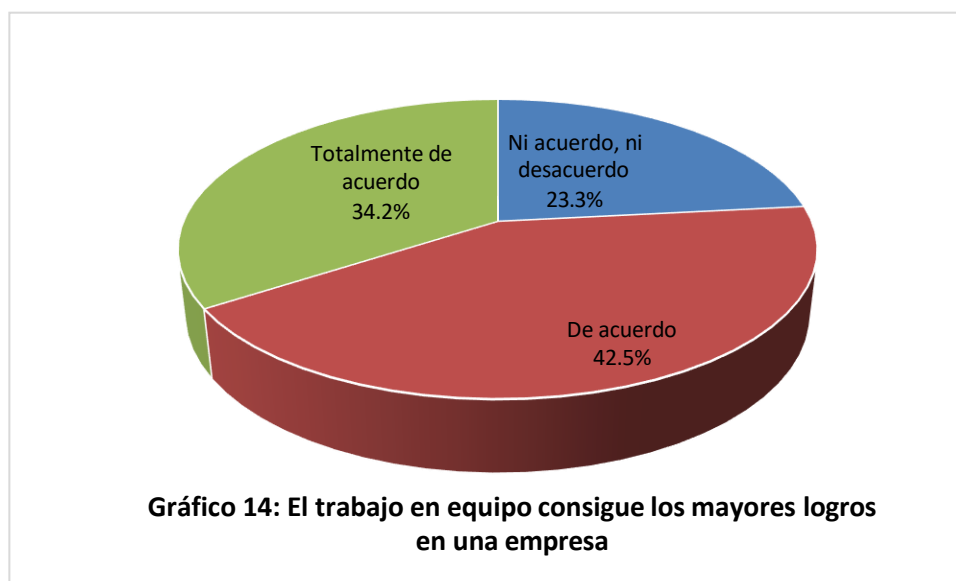


De la tabla 13 se muestran los resultados respecto a si cree usted que no habría productividad sin trabajadores; 61 personas que están ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 50.84%, 27 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 22.50%, 16 personas que se encuentran en desacuerdo, lo que representa el 13.33%, 10 personas señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 8.33% y 6 personas que indicaron que se encuentran totalmente en desacuerdo, lo que representa el 5.00%. Es decir, el 30.8% está en de acuerdo respecto a si cree usted que no habría productividad sin trabajadores. En esta tabla se aprecia claramente que los trabajadores son valorados pero que podrían ser reemplazados por sistemas o máquinas probablemente con el tiempo.

**Tabla N° 14**

**El trabajo en equipo consigue los mayores logros en una empresa**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Ni acuerdo, ni desacuerdo	28	23,3
De acuerdo	51	42,5
Totalmente de acuerdo	41	34,2
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>



Se puede apreciar en la tabla 14 los resultados respecto a si consideran que el trabajo en equipo consigue los mayores logros en una empresa; 51 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 42.50%, 41 personas totalmente de acuerdo, lo que representa el 34.17% y 28 personas que están ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 23.33%.

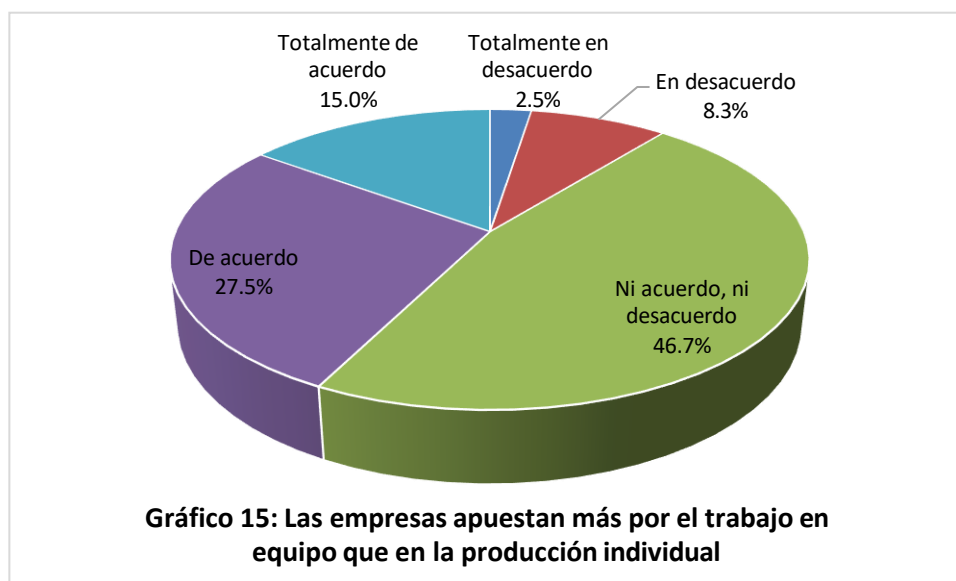
Es decir, el 76.7% está de acuerdo respecto a que el trabajo en equipo consigue los mayores logros en una empresa.

Esta idea es sumamente importante debido a que el trabajo en equipo logra mayor productividad en las empresas.

**Tabla N° 15**

**Las empresas apuestan más por el trabajo en equipo que en la producción individual**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Totalmente en desacuerdo	3	2,5
En desacuerdo	10	8,3
Ni acuerdo, ni desacuerdo	56	46,7
De acuerdo	33	27,5
Totalmente de acuerdo	18	15,0
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>



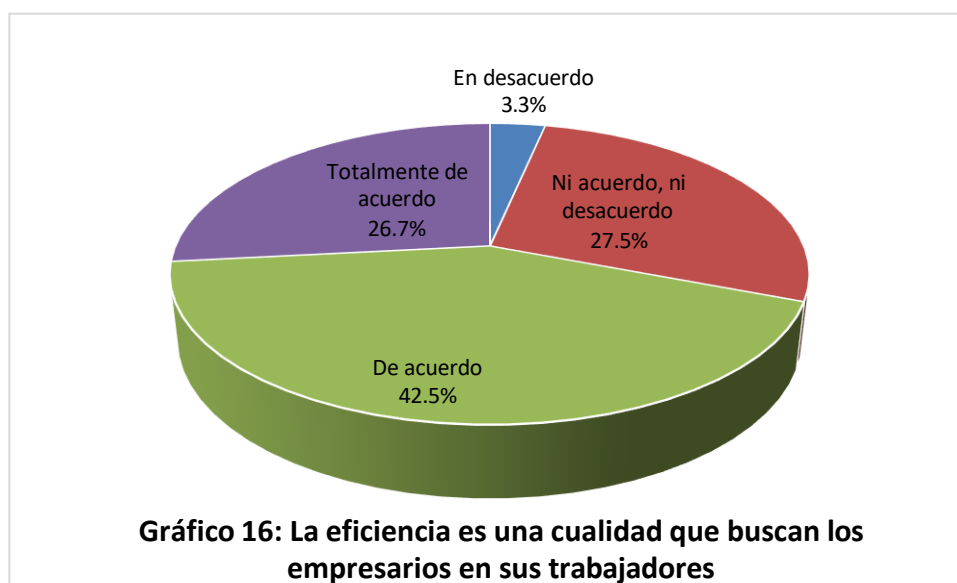
Se puede apreciar en la tabla 15 los resultados respecto a que las empresas apuestan más por el trabajo en equipo que en la producción individual; 56 personas que están ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 46.67%, 33 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 27.50%, 18 personas que señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 15.00%, 10 personas que se encuentran en desacuerdo, lo que representa el 8.33% y 3 personas que indicaron que se encuentran totalmente en desacuerdo, lo que representa el 2.50%.

Es decir, el 42.50% está de acuerdo respecto a que las empresas apuestan más por el trabajo en equipo que en la producción individual.

**Tabla N° 16**

**La eficiencia es una cualidad que buscan los empresarios en sus trabajadores**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
En desacuerdo	4	3,3
Ni acuerdo, ni desacuerdo	33	27,5
De acuerdo	51	42,5
Totalmente de acuerdo	32	26,7
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>



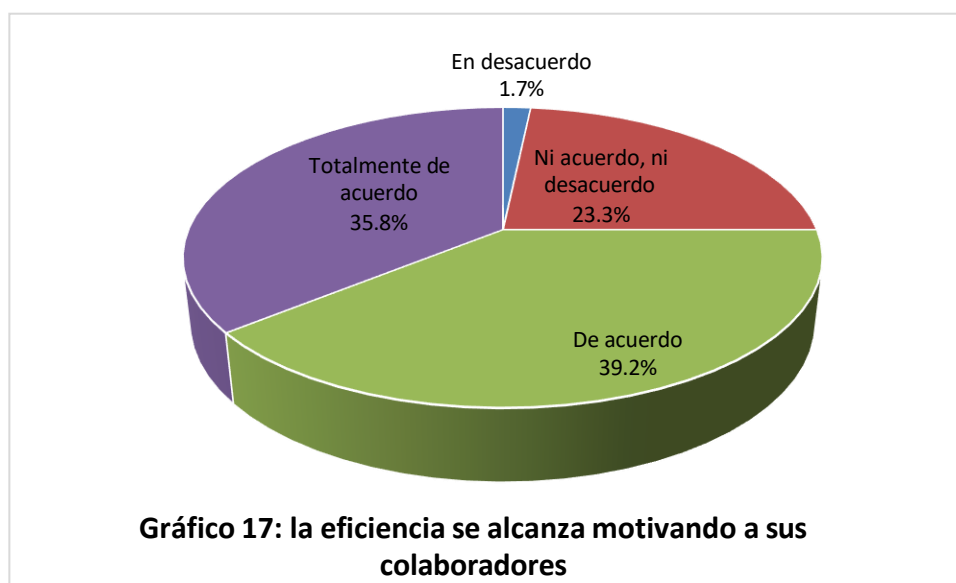
Según la tabla 16 se puede apreciar los resultados respecto a si la eficiencia es una cualidad que buscan los empresarios en sus trabajadores; 51 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 42.50%, 33 personas que están ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 27.50%, 32 personas que señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 26.67% y 4 personas que se encuentran en desacuerdo, lo que representa el 3.33%.

Es decir, el 69.2% está de acuerdo respecto a si la eficiencia es una cualidad que buscan los empresarios en sus trabajadores.

**Tabla N° 17**

**La eficiencia se alcanza motivando a sus colaboradores**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
En desacuerdo	2	1,7
Ni acuerdo, ni desacuerdo	28	23,3
De acuerdo	47	39,2
Totalmente de acuerdo	43	35,8
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>



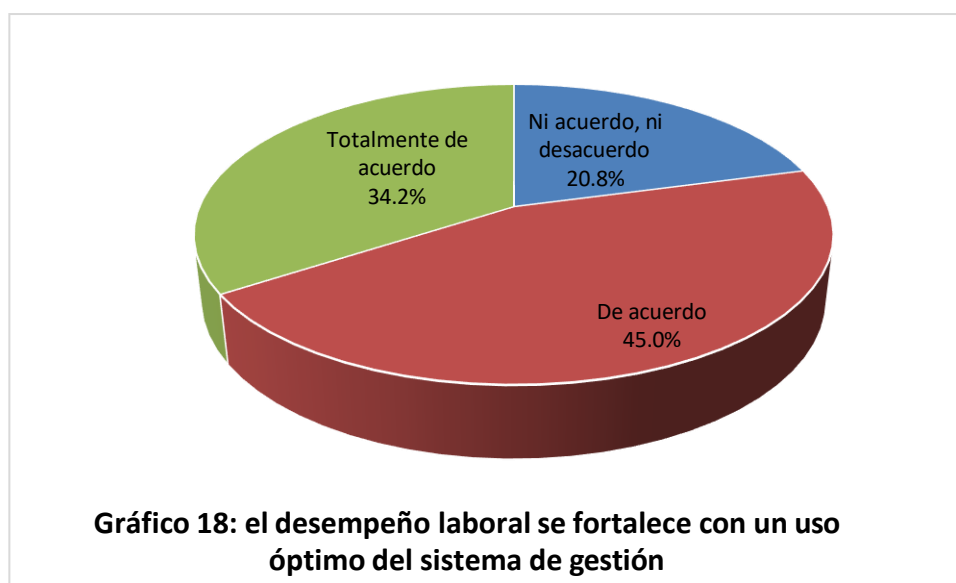
Respecto a la tabla 17 se evidencia los resultados respecto a si cree que la eficiencia se alcanza motivando a sus colaboradores; 47 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 39.17%, 43 personas que señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 35.83%, 28 personas que están ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 23.33% y 2 personas que se encuentran en desacuerdo, lo que representa el 1.67%.

Es decir, el 75.00% está de acuerdo respecto a la eficiencia se alcanza motivando a sus colaboradores.

**Tabla N° 18**

**El desempeño laboral se fortalece con un uso óptimo del sistema de gestión en una empresa**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Ni acuerdo, ni desacuerdo	25	20,8
De acuerdo	54	45,0
Totalmente de acuerdo	41	34,2
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>



Según la tabla 18 se puede apreciar los resultados respecto a si considera que el desempeño laboral se fortalece con un uso óptimo del sistema de gestión en una empresa; 54 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 45.00%, 41 personas que señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 34.17% y 25 personas que están ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 20.83%.

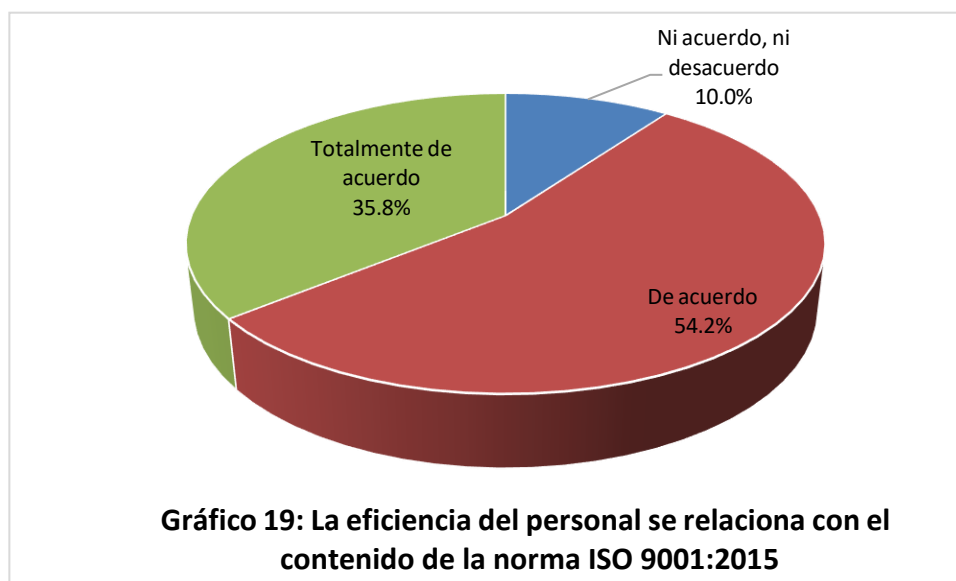
Es decir, el 79.2% está de acuerdo respecto que el desempeño laboral se fortalece con un uso óptimo del sistema de gestión en una empresa.



**Tabla N° 19**

**La eficiencia del personal se relaciona con el contenido de la norma ISO 9001:2015**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Ni acuerdo, ni desacuerdo	12	10,0
De acuerdo	65	54,2
Totalmente de acuerdo	43	35,8
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>



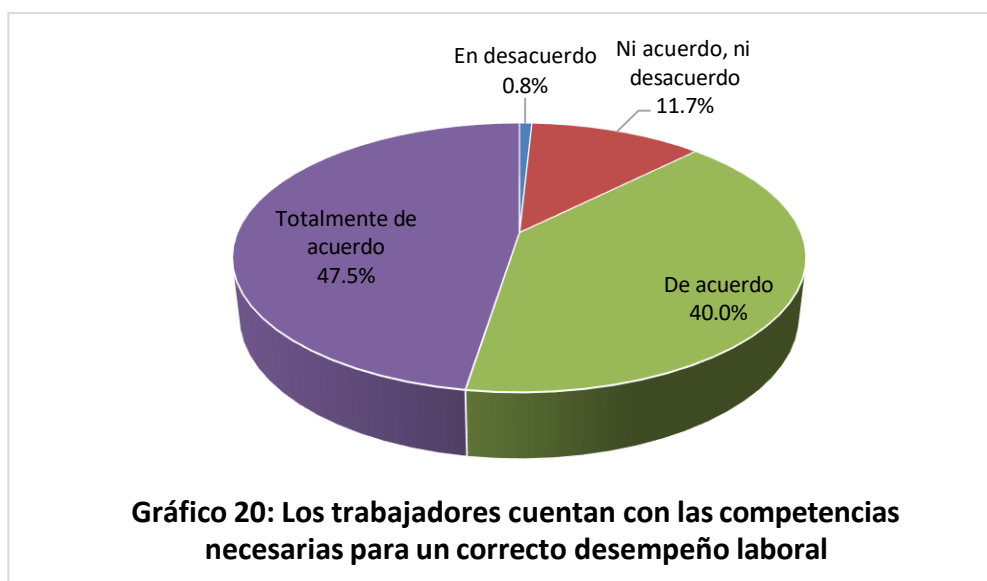
De la tabla 19 se muestran los resultados de la encuesta realizada a 120 personas, respecto a si cree usted que se relaciona con el contenido de la norma ISO 9001:2015; 51 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 42.50%, 41 personas que señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 34.17% y 28 personas que están ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 23.33%.

Es decir, el 76.67% está de acuerdo respecto que la eficiencia del personal de la empresa se relaciona con el contenido de la norma ISO 9001:2015.

**Tabla N° 20**

**Los trabajadores cuentan con las competencias necesarias para un correcto desempeño laboral**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
En desacuerdo	1	,8
Ni acuerdo, ni desacuerdo	14	11,7
De acuerdo	48	40,0
Totalmente de acuerdo	57	47,5
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

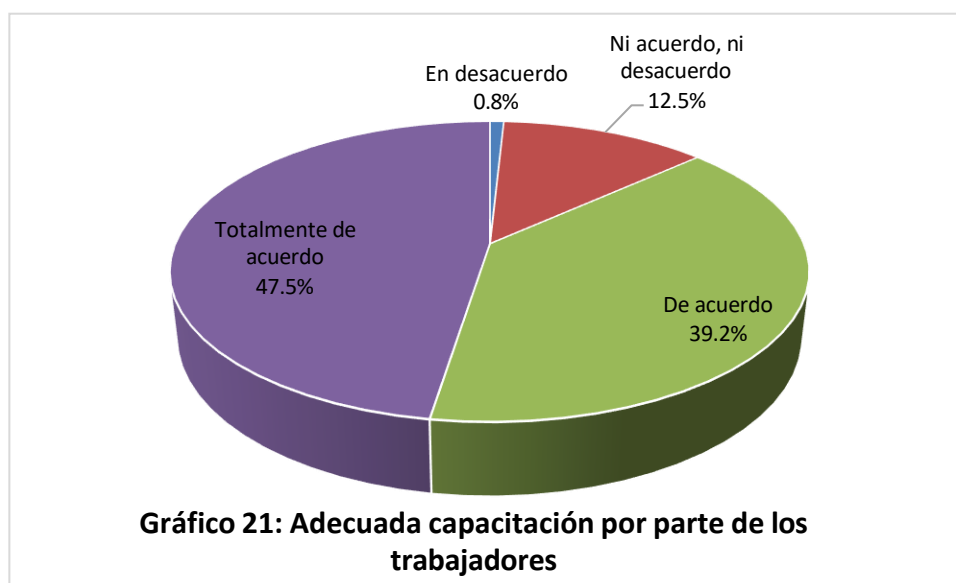


Según la tabla 20 se puede indicar los resultados respecto a si considera que los trabajadores cuentan con las competencias necesarias para un correcto desempeño laboral; 57 personas señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 47.50%, 48 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 40.00%, 14 personas que están ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 11.67% y 1 persona que se encuentra en desacuerdo, lo que representa el 0.83%. Es decir, el 87.50% está de acuerdo que los trabajadores cuentan con las competencias necesarias para un correcto desempeño laboral.

**Tabla N° 21**

**Adecuada capacitación por parte de los trabajadores**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
En desacuerdo	1	,8
Ni acuerdo, ni desacuerdo	15	12,5
De acuerdo	47	39,2
Totalmente de acuerdo	57	47,5
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>



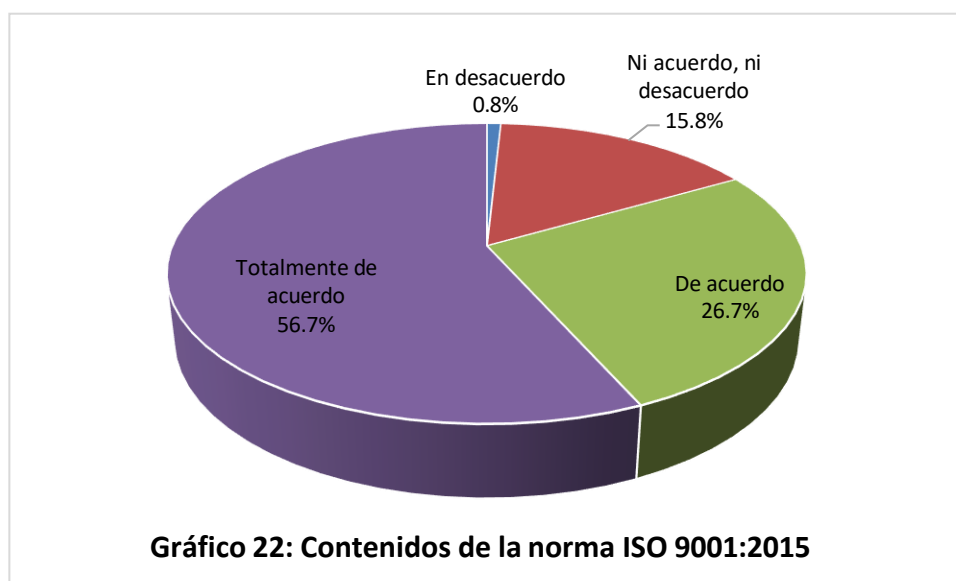
Respecto a la tabla 21 se evidencia los resultados de la encuesta respecto a si considera que existe una adecuada capacitación por parte de los trabajadores; 57 personas señalaron estar totalmente de acuerdo, es decir 47.50%, 47 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 39.17%, 15 personas que están ni acuerdo, ni desacuerdo, representando el 12.50% y 1 sola persona que se encuentra en desacuerdo, lo que representa el 0.83%.

Es decir, el 86.67% está de acuerdo respecto a si considera que existe una adecuada capacitación por parte de los trabajadores.

Tabla N° 22

Contenidos de la norma ISO 9001:2015

Categorías	Frecuencias	Porcentajes
En desacuerdo	1	,8
Ni acuerdo, ni desacuerdo	19	15,8
De acuerdo	32	26,7
Totalmente de acuerdo	68	56,7
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>



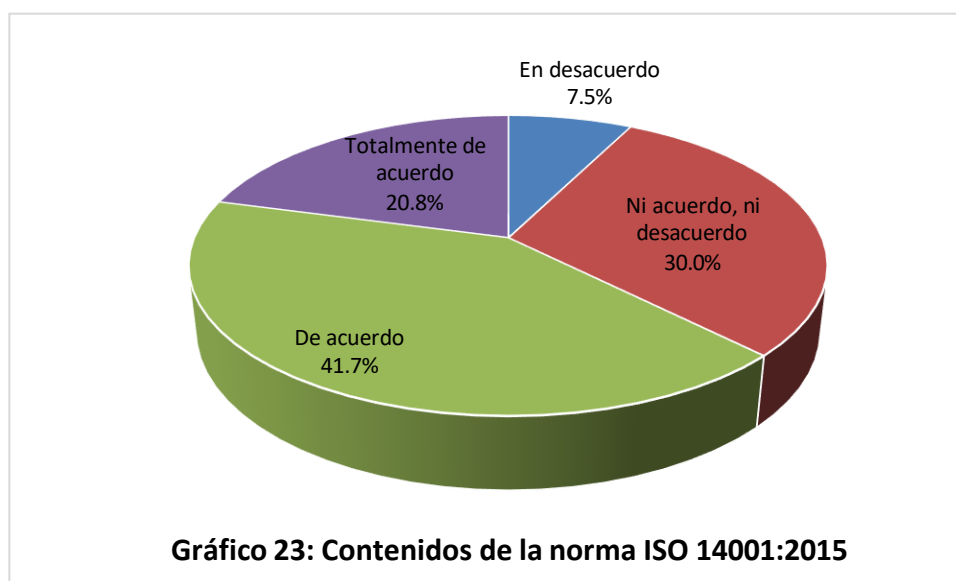
Según la tabla 22 se puede indicar los resultados respecto a los contenidos de la norma ISO 9001:2015; 68 personas que señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 56.67%, 32 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 26.67%, 19 personas que están ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 15.83% y 1 sola persona que se encuentra en desacuerdo, lo que representa el 0.83%.

Es decir, el 83.34% está de acuerdo respecto a los contenidos de la norma ISO 9001:2015.

**Tabla N° 23**

**Contenidos de la norma ISO 14001:2015**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
En desacuerdo	9	7,5
Ni acuerdo, ni desacuerdo	36	30,0
De acuerdo	50	41,7
Totalmente de acuerdo	25	20,8
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>



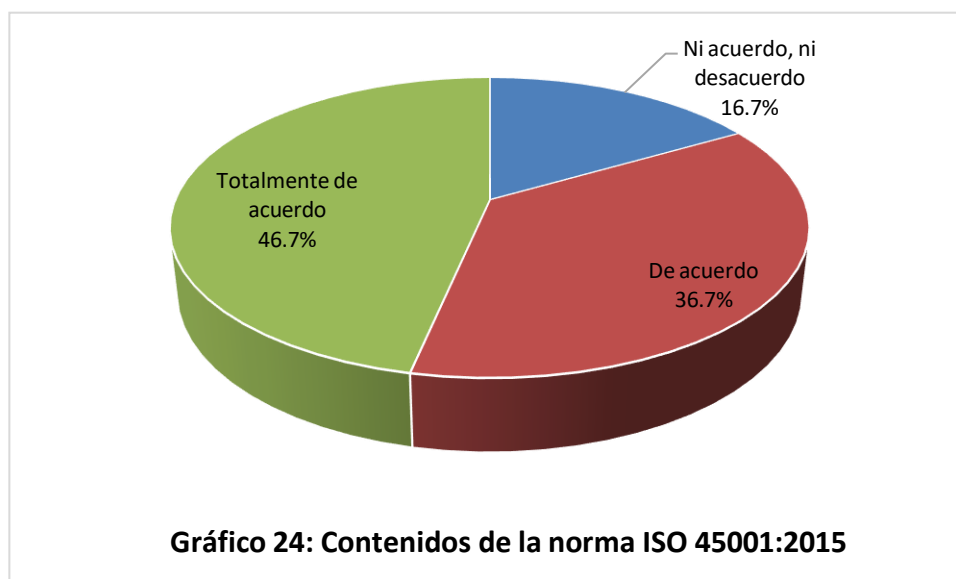
La tabla 23 nos permite mostrar los resultados respecto a los contenidos de la norma ISO 14001:2015; 50 personas refieren que están de acuerdo, lo que representa el 41.67%, 36 personas que están ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 30.00%, 25 personas que señalaron estar totalmente de acuerdo, lo que representa el 20.83% y 9 personas que se encuentran en desacuerdo, lo que representa el 7.50%.

Es decir, el 62.50% está en de acuerdo respecto a los contenidos de la norma ISO 14001:2015.

**Tabla N° 24**

**Contenidos de la norma ISO 45001:2015**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Ni acuerdo, ni desacuerdo	20	16,7
De acuerdo	44	36,7
Totalmente de acuerdo	56	46,7
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>



La tabla 24 nos permite mostrar los resultados de la encuesta realizada a 120 personas quienes dan sus opiniones respecto a los contenidos de la norma ISO 45001:2015; 56 personas señalaron estar totalmente en de acuerdo, lo que representa el 46.67%, 44 personas refieren que están en de acuerdo, lo que representa el 36.67%, 20 personas que están ni acuerdo, ni desacuerdo, lo que representa el 16.66%.

Es decir, el 83.34% está de acuerdo respecto a los contenidos de la norma ISO 45001:2015.

## 4.2 Contrastación de Hipótesis

### Hipótesis general

El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

### Hipótesis nula

El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

**TABLA N° 26**

**CORRELACIÓN DEL USO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO CON EL DESEMPEÑO LABORAL**

		DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	EL USO DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Coefficiente de correlación	<b>,293**</b>
		Sig. (bilateral)	,001
		N	120
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	120
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Se puede observar en la tabla sobre la correlación entre variables que, al aplicar la prueba Rho de Spearman se obtuvo el resultado de 0.293 que según baremo (0.20 a 0.40) es una correlación moderada entre variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

Además, el resultado de la prueba de significación bilateral es de 0.001 menor a la probabilidad de 0.01 por lo que corrobora la relación entre variables de estudio.

## Hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

### Hipótesis nula 1

El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo no se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

**TABLA N° 27**

**CORRELACIÓN DEL USO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO CON EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS**

			Cumplimiento de Objetivos
Rho de Spearman	EL USO DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Coeficiente de correlación	<b>,266**</b>
		Sig. (bilateral)	,003
		N	120
	Cumplimiento de Objetivos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede observar en la tabla sobre la correlación entre variables que, al aplicar la prueba Rho de Spearman se obtuvo el resultado de 0.266 que según baremo (0.20 a 0.40) es una correlación moderada entre variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

Además, el resultado de la prueba de significación bilateral es de 0.003 menor a la probabilidad de 0.01 por lo que corrobora la relación entre variables de estudio.



## Hipótesis específica 2

El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con la productividad de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

## Hipótesis nula 2

El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo no se relaciona positivamente con la productividad de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

TABLA N° 28

### CORRELACIÓN DEL USO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

			Productividad del personal
Rho de Spearman	EL USO DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Coefficiente de correlación	<b>,183*</b>
		Sig. (bilateral)	,046
		N	120
	Productividad del personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	120

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se puede observar en la tabla sobre la correlación entre variables que, al aplicar la prueba Rho de Spearman se obtuvo el resultado de 0.183 que según baremo (0.01 a 0.20) es una correlación baja entre variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con la productividad de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

Además, el resultado de la prueba de significación bilateral es de 0.046 menor a la probabilidad de 0.05 por lo que corrobora la relación entre variables de estudio.

### Hipótesis específica 3

El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

### Hipótesis nula 3

El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo no se relaciona positivamente con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

**TABLA N° 29**

**CORRELACIÓN DEL USO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON EL TRABAJO EN EQUIPO**

		Trabajo en Equipo	
Rho de Spearman	EL USO DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Coefficiente de correlación	<b>,271**</b>
		Sig. (bilateral)	,003
		N	120
	Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede observar en la tabla sobre la correlación entre variables que, al aplicar la prueba Rho de Spearman se obtuvo el resultado de 0.271 que según baremo (0.20 a 0.40) es una correlación moderada entre variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

Además, el resultado de la prueba de significación bilateral es de 0.003 menor a la probabilidad de 0.01 por lo que corrobora la relación entre variables de estudio.

#### Hipótesis específica 4

El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con la eficiencia de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

#### Hipótesis nula 4

El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo no se relaciona positivamente con la eficiencia de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

**TABLA N° 30**

**CORRELACIÓN DEL USO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO CON LA EFICIENCIA DEL PERSONAL**

		Eficiencia del personal	
Rho de Spearman	EL USO DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Coefficiente de correlación	<b>,359**</b>
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120
	Eficiencia del personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede observar en la tabla sobre la correlación entre variables que, al aplicar la prueba Rho de Spearman se obtuvo el resultado de 0.359 que según baremo (0.20 a 0.40) es una correlación moderada entre variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con la eficiencia de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

Además, el resultado de la prueba de significación bilateral es de 0.000 menor a la probabilidad de 0.01 por lo que corrobora la relación entre variables de estudio.

### **4.3 Discusión de los Resultados**

A la luz de los resultados obtenidos en la tesis, han sido comprobadas cada una de las hipótesis de la investigación, se ha demostrado la hipótesis específica 1 que afirma que el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

También, se ha probado la hipótesis específica 2 en cuanto a que el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con la productividad de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

Se pudo comprobar la hipótesis específica 3 es decir que el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

Además, se comprobó la hipótesis específica 4, que afirma que el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con la eficiencia de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.

Estos resultados de las cuatro hipótesis comprobadas concuerdan con el estudio de Burga Vásquez Guisela y Wiese Eslava, Sandra Juliana (2018) cuyo objetivo fue describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque, concluyeron que se muestra una motivación adecuada, ello gracias al buen manejo de las capacitaciones y a adecuadas relaciones interpersonales, de manera que permiten generar un ambiente laboral óptimo para los colaboradores del Área Administrativa. El desempeño laboral de la empresa es adecuado, pues el personal considera que los productos y servicios son brindados de manera adecuada, su productividad es alta, y cuentan con un rendimiento y actitud benéfica para la empresa en términos de rentabilidad.

Finalmente, la hipótesis general fue comprobada es decir el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L. resultado que concuerda con el estudio de Gualán Guamangate, Mirian Janhet (2017) basado en la Norma Internacional OHSAS 18001-2007 de la Escuela Politécnica de Ecuador – Quito y se pudo concluir que la empresa de carrocerías metálicas posee al momento un sistema de gestión preventivo que permite controlar los riesgos laborales en las actividades que se desarrollan en las áreas de soldadura, pintura y fibra de vidrio, basado en los requisitos de la Norma OHSAS 18001:2007.

## **Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones**

### **5.1 Conclusiones**

1. Mediante el estudio se ha podido comprobar que el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.
2. Se ha comprobado que el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con la productividad de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.
3. Se ha podido determinar que el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.
4. Queda demostrado en el estudio que, el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con la eficiencia de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.
5. Finalmente, se ha comprobado que el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L. según el resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman.

## **5.2 Recomendaciones**

1. Es necesario aplicar la trinorma (ISO 9001:2015; ISO 14001:2015; ISO 45001:2018) es decir las Normas ISO 9001:2015 - Sistemas de Gestión de Calidad; ISO 14001:2015 – Sistemas de Gestión Ambiental; ISO 45001:2018 – Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Se sugiere la capacitación constante en los trabajadores de la empresa a fin de contribuir a la mejora en el desempeño laboral que comprende el cumplimiento de objetivos, productividad, trabajo en equipo y eficiencia laboral.
3. Replicar estos estudios en otras empresas debido a que la implementación de las Normas ISO asegura y coadyuvan a la seguridad y salud en el trabajo con los estándares deseables.
4. Revisar de forma periódica los hábitos de trabajo del personal para detectar posibles actuaciones que puedan generar riesgos. Asimismo, se debe fomentar la participación de todo el personal en la prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo.
5. Finalmente, se sugiere evaluar el desempeño de los trabajadores una vez finalizado cada año con el propósito de implementar estrategias y afinar la eficacia. De esta manera, será posible mantener un buen nivel de desempeño laboral en la organización.

## Bibliografía

- Benavides, O. (2002) *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Bermúdez Gómez Hernando (2016) *Auditoría y control. Reflexiones a la Luz de la legislación*. Universidad Juveriana Bogotá - Colombia.
- Burga Vásquez, Guisela y Wiese Eslava, Sandra Juliana (2018). Tesis: *La investigación persiguió como objetivo: Describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque*. Perú.
- Cossio Brazzan Juan M. (2012). *Historia del Instituto Nacional de Salud Ocupacional del Perú*. Med. Exp. Salud Pública. Revista Perú.
- Chiavenato, Idalberto (2002) *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato Idalberto (2018). *Administración. Teoría, proceso y práctica*. Proceso administrativo. Séptima edición.
- Chuquija, J. (2018). *Percepción de seguridad, salud ocupacional y desempeño laboral en la empresa Sergicon S.A.C., San Martín de Porres, 2018*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24692/Chuquija\\_GJW.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24692/Chuquija_GJW.pdf)
- Davis, K. y Newtrons, J. (2000) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Décima Edición. México: Edición McGraw – Hill.
- Davis H. Wrther WB, (2005) *Evaluación del Desempeño. En: Administración de Personal y Recursos Humanos*. [Texto resumido]. México: Ed. Mc. Graw Hill; s/f. [citado 7 de Mar].
- Drucker, Peter (2002) *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Editorial Etecé. (2021). *Objetivos organizacionales*. Obtenido de <https://concepto.de/objetivos-organizacionales/>

Fabián Ruiz, Enrique Rubén (2017). Tesis: *Diseño e Implementación de Sistema de Gestión en Seguridad y salud ocupacional en la planta de Yauris*. Universidad Nacional del Centro del Perú.

Grimaldi, John V. y Simonds Rollin (1978) *La seguridad industrial, su administración. Representaciones y servicios de ingeniería*, S.A. México.

Goicochea, D. (2018). *El Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal Del Área De Recursos Humanos De Un Outsourcing Internacional En El Año 2017*. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf>

Gualán Guamangate, Mirian Janet (2017) Tesis: *Implementación de la primera fase de un sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la empresa de carrocerías metálicas IMETAM, basado en la Norma Internacional OHSAS 18001-2007*

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT (2015). C/ Torrelaguna, 73 - 28027. Ministerio de empleo y seguridad social. Madrid – España.

ISOTools. (2021). *Contenidos de la norma ISO 9001:2015*. Obtenido de <https://www.isotools.org/normas/calidad/iso-9001/>

Jaramillo, H. (2018). *Evolución de los sistemas de gestión*. Obtenido de <https://1library.co/article/evoluci%C3%B3n-sistemas-gesti%C3%B3n-sistema-gesti%C3%B3n-seguridad-salud.qo3d6rkq>

Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. D.S. N° 005-2012-TR.

Mosqueira Arce, Hernán (2016) tesis: *Diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para industria de plásticos – PROCOMSAC – en Chiclayo*. Universidad Nacional de Trujillo-Perú



- Norma Internacional ISO 9001 (2015) *Sistemas de Gestión de Calidad (Traducción Oficial)*. Suiza, ISO.
- Norma Internacional ISO 14001 (2015) *Sistemas de Gestión Ambiental (Traducción Oficial)*. Suiza, ISO.
- Norma Internacional ISO 45001 (2018) *Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Traducción Oficial)*. Suiza, ISO.
- NQA. (2021). *Contenidos de la norma ISO 14001:2015*. Obtenido de <https://www.nqa.com/medialibraries/NQA/NQA-Media-Library/PDFs/Spanish%20QRFs%20and%20PDFs/NQA-ISO-14001-Guia-de-implantacion.pdf>
- NQA. (2021). *Contenidos de la norma ISO 45001:2018*. Obtenido de <https://www.nqa.com/medialibraries/NQA/NQA-Media-Library/PDFs/Spanish%20QRFs%20and%20PDFs/NQA-ISO-45001-Guia-de-implantacion.pdf>
- NQA. (2021). *Gestión de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://www.nqa.com/es-pe/certification/systems/health-safety-management-systems>
- Patiño De Gyves, Mariana (2014) Tesis: *La Gestión Seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora – México*. Universidad CISECE.
- Peña Herrada Katherine, Santos Vega Isabel de los Milagros (2018). Tesis: *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa agroindustrial en Tambo grande*. Universidad de Piura.
- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. México: Prentice Hall.
- Salas Perea RS. (2005) *La evaluación en la educación superior contemporánea*. 2ª edición. San Francisco de Macorís: Universidad Católica Nordestana.
- Salas Perea, Ramón (2010) *Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba*. Educ Med Super v.24 n.3 Ciudad de la Habana jul.-sep. 2010.
- Stoner, J. (1994). *Administración*. 5ta. Edición. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.
- Toro, F. (2002) *Desempeño y productividad. Contribuciones de la psicología* Recuperado de <http://www.cincel.com.co/portafolio-servicios/2013-04-10-20-06-58>. ocupacional. Medellín: Cincel.
- Valladarez Tola Mauricio (2010) Tesis: *Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional bajo la nueva versión de la norma OHSAS 18001:2007 en la Corporación Eléctrica de Ecuador CELEC-HIDROPAUTE*
- Villadiego, A. y Alzate, K. (2017). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016*. Obtenido de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5505/-%20Trabajo%20de%20grado%20Aixa%20y%20Karla%20y%20anexos.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO N° 1

#### ENCUESTA

A continuación, presentamos un conjunto de enunciados con la finalidad identificar el uso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores.

Esperamos responda con la mayor sinceridad posible, la encuesta es anónima.

1 = totalmente en desacuerdo

2 = en desacuerdo

3 = ni acuerdo, ni desacuerdo

4 = de acuerdo

5 = totalmente de acuerdo

ENUNCIADOS	PUNTUACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>El uso de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo</b>					
<b>Contenidos de la norma ISO 9001:2015</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. ¿Considera usted que toda empresa debe aspirar contar con las normas ISO 9001:2015? (trabajo Gestión en calidad)					
2. ¿Cree usted que las empresas deben invertir en la certificación ISO 9001:2015?					
<b>Contenidos de la norma ISO 14001:2015</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
3. ¿Considera que se les debe exigir como requisito indispensable a todas las empresas ya consolidadas en el mercado los contenidos ISO 14001:2015? (Estándares medio ambientales)					
4. ¿Cree usted que solo deben contar con esta certificación las empresas en cuyo rubro tengan un impacto al medio ambiente?					
5. ¿Considera que deben sancionarse con multas ejemplares aquellas empresas que estando en el rubro no cuenten con la certificación ISO 14001:2015?					
<b>Contenidos de la norma ISO 45001:2015</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6. ¿Está a favor del contenido de la norma ISO 45001:2018, sea obligatorio en toda empresa tanto sector privado e instituciones públicas? (Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo)					

7. ¿Apoya la gestión de las empresas en alcanzar los estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo?					
8. ¿Está de acuerdo que el adecuado uso del sistema de gestión de la seguridad y salud mejora el desempeño laboral?					
9. ¿El mal uso del sistema de gestión de seguridad y salud perjudica el desempeño laboral?					
<b>ENUNCIADOS</b>	<b>PUNTUACIÓN</b>				
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
<b>Cumplimiento de Objetivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10. ¿Cree que el cumplimiento de los objetivos fijados en una empresa debe ser recompensado?					
11. ¿Considera que, el cumplimiento de los objetivos está relacionado al desempeño del trabajador?					
<b>Productividad del personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12. ¿Está a favor que la productividad en una empresa es lo más importante?					
13. ¿Cree usted que no habría productividad sin trabajadores?					
<b>Trabajo en Equipo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14. ¿Considera usted que el trabajo en equipo consigue los mayores logros en una empresa?					
15. ¿Cree que las empresas apuestan más por el trabajo en equipo que en la producción individual?					
<b>Eficiencia del personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16. ¿La eficiencia es una cualidad que buscan los empresarios en sus trabajadores?					
17. ¿Cree que la eficiencia se alcanza motivando a sus colaboradores?					
18. ¿Considera que el desempeño laboral se fortalece con un uso óptimo del sistema de gestión en una empresa?					
19. ¿Cree usted que la eficiencia del personal se relaciona con el contenido de la norma ISO 9001:2015?					
20. ¿Considera que los trabajadores cuentan con las competencias necesarias para un correcto desempeño laboral?					
21. ¿Considera que existe una adecuada capacitación por parte de los trabajadores?					

ANEXO N° 2.1

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?	( )	( )	( )	( )	(X)	( )
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?	( )	( )	( )	( )	(X)	( )
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?	( )	( )	( )	( )	(X)	( )
4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?	( )	( )	( )	( )	(X)	( )
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?	( )	( )	( )	( )	(X)	( )
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	( )	( )	( )	( )	(X)	( )

**SUGERENCIAS**

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

**Las preguntas presentadas son suficientes**

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

**Los ítems presentados son pertinentes**

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

.....

Fecha: 19 Noviembre 2018.

Validado por: Dr. Cesar Palomino Castro

Firma:  .....

## ANEXO N° 2.2

### 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?	( )	( )	( )	( )	(x)	( )
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?	( )	( )	( )	( )	(x)	( )
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?	( )	( )	( )	( )	(x)	( )
4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?	( )	( )	( )	( )	(x)	( )
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?	( )	( )	( )	( )	(x)	( )
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	( )	( )	( )	( )	(x)	( )

### SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

.....

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

.....

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

.....

Fecha: 19 Noviembre de 2018

Validado por: Dr. Juan Víctor Rodríguez Chirinos

Firma:  .....

## ANEXO N°3

### MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA

#### USO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA EFFICIENTIA E.I.R.L.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	INSTRUM.
<p><b>Problema general</b></p> <p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1. ¿Cómo se relaciona el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el cumplimiento de objetivos de los trabajadores.?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación del uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Determinar la relación del uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el cumplimiento de objetivos de los trabajadores.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EFFICIENTIA E.I.R.L.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>1. El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos de los trabajadores</p>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p>Uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo</p> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Desempeño laboral de los trabajadores</p>	<p>indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de la norma ISO 9001:2015.</li> <li>• Cumplimiento de la norma ISO 14001:2015</li> <li>• Cumplimiento de la norma ISO 45001:2018</li> <li>• Cumplimiento de objetivos</li> <li>• Productividad</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Eficiencia</li> </ul>	<p>Tipo descriptivo</p> <p>Nivel aplicado</p> <p>Método y Diseño</p> <p>Descriptivo</p> <p>M1: Ox -Oy</p>	<p>La población estuvo constituida por 180 empresarios y administradores de las diversas empresas que trabaja EFFICIENTIA E.I.R.L.</p> <p><b>Muestra:</b> 120 empresarios y administradores.</p>	<p>Encuesta para la medición de ambas variables.</p>

<p>2. ¿Cómo se relaciona el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con la productividad de los trabajadores.?</p>	<p>2. Establecer la relación del uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con la productividad de los trabajadores</p>	<p>2. El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con la productividad de los trabajadores</p>					
<p>3. ¿Cómo se relaciona el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el trabajo en equipo de los trabajadores.?</p>	<p>3. Determinar la relación del uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el trabajo en equipo de los trabajadores.</p>	<p>3. El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con el trabajo en equipo de los trabajadores</p>					
<p>4. ¿Cómo se relaciona el uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con la eficiencia de los trabajadores?</p>	<p>4. Establecer la relación del uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con la eficiencia de los trabajadores.</p>	<p>4. El uso del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo se relaciona positivamente con la eficiencia de los trabajadores.</p>					



