



UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA COMERCIAL

TESIS

**“LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU
INFLUENCIA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA MINING
SOLUTIONS PERU SAC, DE LA REGION MOQUEGUA
2020”**

PRESENTADA POR

Bach. Jhancarlo José Mendoza Reyes

ASESOR

Mgr. Humberto Brian Tovar Chambilla

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
INGENIERO COMERCIAL**

MOQUEGUA PERÚ

2021

INDICE

PORTADA	
PÁGINA DEL JURADO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
PRESENTACIÓN	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCION	

CAPITULO 1: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática	13
1.2 Definición del problema	15
1.2.1 Problemas Específicos	15
1.3 Objetivos de la investigación	15
1.3.1 Objetivos Específicos	15
1.4 Justificación y limitaciones de la investigación	15
1.5 Variable	16
1.6 Hipótesis de la investigación	18
1.6.1 Hipótesis de General	18
1.6.2 Hipótesis Específicos	18

CAPITULO 2: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación	19
2.2 Bases teóricas	23
2.2.1 Seguridad y salud en el trabajo	23
a) Gestión de la seguridad	24
b) Gestión de salud	29
2.2.2 Desempeño laboral	31
a) Eficiencia	35
b) Eficacia	36
2.3 Marco conceptual	37
a) Accidente Leve	37
b) Accidente Incapacitante	37
c) Accidente Mortal	38
d) Actividad Conexa	38
e) Alta gerencia de la unidad minera	38
f) Alta gerencia de la empresa	38
g) Análisis de trabajo seguro (ats)	38
h) Auditoría	38
i) Autoridad minera	39
j) Brigada de emergencia	39
k) Centro de trabajo o unidad de producción o unidad minera	39
l) Certificado de calificación de competencia del trabajador del sector minero	40
m) Control de riesgos	40
n) Cultura de seguridad y salud en el trabajo	40

o) Empresa contratista minera	40
p) Enfermedad ocupacional	40
q) Enfermedad profesional	41
r) Examen médico ocupacional	41
s) Gerente del programa de seguridad y salud en el trabajo	41
t) Inducción	41
u) Inspección	42
v) Mapa de riesgos	42
w) Permiso escrito para trabajos de alto riesgo (petar)	42
x) Procedimientos escritos de trabajo seguro (pets)	42
y) Programa anual de seguridad y salud en el trabajo	42
z) Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo	43
CAPITULO 3: METODO	
3.1 Tipo de investigación	44
3.2 Diseño de investigación	45
3.3 Población y muestra	45
3.3.1 Población	45
3.3.2 Muestra	45
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	47
CAPITULO 4: PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS	
4.1 Presentación de resultados por variable	49
4.2 Contratación de hipótesis	56
4.2.1 Prueba de normalidad	56
4.2.2 Prueba de hipótesis General	57
4.2.3 Prueba de hipótesis específica 01	58
4.2.4 Prueba de hipótesis específica 02	59
4.3 Discusión de resultados	60
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones	62
5.2 Recomendación	63
BIBLIOGRAFIA	64
ANEXO	66

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Descriptores para la variable de Seguridad y salud en el trabajo	47
Tabla 2: Descriptores para la variable de Desempeño laboral	48
Tabla 3: Niveles de la variable Seguridad y Salud en el trabajo	49
Tabla 4: Niveles de la dimensión Seguridad	51
Tabla 5: Niveles de la dimensión Salud	52
Tabla 6: Niveles de la variable Desempeño laboral	53
Tabla 7: Niveles de la dimensión eficiencia	54
Tabla 8: Niveles de la dimensión Eficacia	55
Tabla 9: Prueba de normalidad	56
Tabla 10: Correlación entre la seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral	57
Tabla 11: Correlación entre la seguridad y desempeño laboral	58
Tabla 12: Correlación entre la salud y desempeño laboral	59

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de la variable Seguridad y Salud en el Trabajo	48
Figura 2. Niveles de la variable Seguridad	50
Figura 3. Niveles de la dimensión Salud	51
Figura 4. Niveles de la Variable Desempeño laboral	52
Figura 5. Niveles de la dimensión eficiencia	53
Figura 6. Niveles de la dimensión Eficacia	54

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo correlacional, el mismo que busca determinar la relación que existe entre las variables seguridad y salud en el trabajo y su influencia el desempeño laboral, en la empresa MINING SOLUTIONS PERU SAC. este trabajo sirve como una herramienta ilustrativa para las organizaciones, para que de alguna forma comprendan que para el empleado la seguridad no solo es algo beneficioso, sino que este se complementaría en un beneficio para la empresa porque dotando de seguridad y salud a sus empleados lograra obtener en el trabajo un desempeño mayor.

Este estudio tiene una contribución en el poder entender la relación existente de la seguridad y desempeño, corroborado por medio del empleo de instrumentos confiables y pruebas de hipótesis que se adecuen a la información conseguida en campo, se realizó una encuesta a los 22 trabajadores de la empresa se demostró que la seguridad y salud en el trabajo tiene una influencia directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Perú SAC.

Las dimensiones de la variable seguridad y salud en el trabajo son la seguridad y salud; la variable desempeño laboral y sus dimensiones eficiencia y eficacia; por ello la seguridad y salud juega un papel importante al igual que los factores económicos, entre estos últimos no se puede prescindir de ninguno pues la parte de de RR.HH. no llegaría a funcionar si no hay recursos económicos y al contrario también sucede lo mismo, entonces el directivo o la administración seria la responsable del recurso que se ofrece mantiene total transparencia y vigilancia.

Palabras claves: seguridad y salud, desempeño laboral, eficiencia, eficacia.

ABSTRACT

The present research work is of a descriptive correlational design type, the same one that seeks to determine the relationship that exists between the variables safety and health at work and their influence on work performance, in the company MINING SOLUTIONS PERU SAC. This work serves as an illustration mechanism for companies, so that they can understand that safety not only constitutes a benefit for the worker, but is also a benefit for the company because by providing safety and health to its workers, it will be able to obtain greater performance at work.

The research contributes to the understanding of the safety and performance relationship, corroborated through the application of reliable instruments and adequate hypothesis tests to the data obtained in the field, a survey was carried out on the 22 workers of the company, it was shown that the safety and health in Work has a direct and significant influence on the work performance of the workers of the Mining Solutions Peru SAC Company.

The dimensions of the occupational health and safety variable are health and safety; the variable work performance and its dimensions efficiency and effectiveness; For this reason, health and safety plays an important role as do economic factors, among the latter, none can be dispensed with because the human resources part would not work without the economic resource and vice versa, therefore the administration or directive has low their responsibility is the resources even more so if the entity belongs to the state, since the resources that are provided are highly vigilant and transparent.

Keywords: health and safety, job performance, efficiency, effectiveness.

INTRODUCCION

El organismo internacional muestra su interés y preocupación sobre la necesidad en la mejora de la seguridad en el trabajo considerando que mantiene relación con el desempeño de actividades del empleado. Así mismo, con respecto a las cifras de accidentes existe un factor destacado que estos ocurren en los trabajos de obras civiles esto a causa de que en las actividades de la industria de la construcción tiene más riesgos, por lo que requiere una asignación de responsabilidades.

Las herramientas y protocolos de seguridad para brindar a los trabajadores mayor protección. Pero en la mayoría de casos no se respeta estas disposiciones normativas, en consecuencia, no solo pone en riesgo la salud o perjudica al empleado, sino que de forma indirecta perjudica a la organización en el desempeño de las labores.

En el ámbito departamental en este caso Moquegua se percibe la existencia de estos riesgos, más los datos estadísticos que muestren la dimensión del problema no existen. En esta coyuntura sostienen una enorme responsabilidad las empresas puesto que demuestran que no tienen interés en proteger la vida de su personal, ello se encuentra en las normas laborales como un derecho muy importante pero no lo toman en cuenta, en esa norma se estipula que todo el personal debe estar bien acondicionado ya sea en el ámbito moral, psíquico y físico, que brinde protección, para que producto de sus labores no sufra ningún tipo de daño en su salud.

Es por esta realidad problemática que se realiza la presente investigación, con el fin de evaluar cómo es que se muestra la seguridad y salud en el trabajo y también delimitar cual es la relación que mantiene con el desempeño laboral.

CAPITULO 1: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

Para las organizaciones encargadas de velar por los derechos del trabajador, un problema vigente a nivel mundial, es la condición de seguridad en la que los trabajadores realizan sus actividades respectivas de acuerdo a su especialidad; la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) señala que anualmente se producen accidentes en gran cantidad los cuales llegan a desenlaces fatales, indica también que los que se originan en el campo laboral son más de trescientos mil, mientras que los que son a consecuencia de enfermedades ocupacionales son cerca de dos millones. De igual manera, en uno de sus programas orientados a empleados jóvenes plantea la falta de valores encaminados a la prevención de los accidentes, por lo que trata de impulsar la cultura de prevención con el fin de obtener indicadores de desempeño adecuados.

Se percibe que este organismo internacional muestra un interés y preocupación sobre la necesidad en la mejora de la seguridad en el trabajo considerando que mantiene relación con el desempeño de actividades del empleado. Asimismo, con respecto a las cifras de accidentes mencionadas anteriormente nos dice que existe un factor destacado que estos ocurren en los trabajos de obras civiles esto a causa de que en las actividades de la industria de la construcción tiene más riesgos, por lo que requiere una asignación significativa de herramientas de protección para brindar a los trabajadores mayor protección. Pero en la mayoría de casos no se respeta estas disposiciones normativas, en consecuencia, no solo pone en riesgo la salud o

perjudica al empleado, sino que de forma indirecta perjudica a la organización en el desempeño de las labores.

En el caso de nuestro país, el MTPE (2008) dio a conocer en una publicación las conclusiones de una encuesta que se aplicó a trabajadores los cuales laboraban en obras de construcción, donde se obtuvo como resultados que respecto a la vestimenta de protección que utilizan, el 71% del total de obreros usaba casco, el 27% tenía guantes y el 45% contaba con botas apropiadas. En relación a accidentes en el trabajo, un 40% fueron originados con objetos lo que ocasionaron golpes en el cuerpo en distintas partes, el 15% fueron a causa de cortes de la misma manera el 15% a consecuencia de caídas de niveles altos y el 30% por diferentes motivos, como, por ejemplo, descargas de energía, derrumbes o maniobras no adecuadas. También el estudio da a conocer que un porcentaje notable de empleados se accidentaron en la construcción de obras, durante el proceso de trabajo de acuerdo a su especialidad, asimismo un poco más del 10% en el último año han sido víctimas de al menos un accidente.

Por otra parte, en un estudio hecho en Perú por la OIT, el cual fue citado por el MTPE (2008), indica que la mayoría de empresas en sus instalaciones, las condiciones de seguridad no guardan ninguna relación en la consecución de contratos de trabajo. Ello es una muestra de que el asunto de seguridad para varias empresas no mantiene algún efecto en cuanto al desarrollo normal de sus actividades, tampoco en el desempeño del empleado.

En el ámbito departamental en este caso Moquegua se puede percibir este tipo de riesgos, más los datos de estadística que muestren la dimensión de la problemática no existen. En esta coyuntura sostienen una enorme responsabilidad las empresas puesto que demuestran que no tienen interés en proteger la vida de su personal, ello se encuentra en las normas laborales como un derecho muy importante pero no lo toman en cuenta, en esa norma se estipula que todo el personal debe estar bien acondicionado ya sea en el ámbito moral, psíquico y físico, que brinde protección, para que producto de sus labores no sufra ningún tipo de daño en su salud.

Es por esta realidad problemática que se plantea este estudio, con la finalidad de evaluar cómo es que se muestra la seguridad y salud en el trabajo y también delimitar si hay o no una relación existente que mantiene con el desempeño laboral.

1.2. Definición del problema.

¿Cómo la seguridad y salud en el trabajo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Perú SAC?

1.2.1. Problemas Específicos:

¿Cómo la gestión de la seguridad influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Perú SAC?

¿Cómo la gestión de la salud influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Perú SAC?

1.3. Objetivos de la investigación

Determinar la influencia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Perú SAC.

1.3.1. Objetivos Específicos:

Determinar la influencia de la gestión de seguridad en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Perú SAC.

Determinar la influencia de la gestión de salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Perú SAC.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Se podría decir que este trabajo tiene utilidad que servirá como una herramienta ilustrativa para las organizaciones, para que de alguna forma comprendan que para el empleado la seguridad no solo es algo beneficioso,

sino que este se complementaría en un beneficio para la empresa porque dotando de seguridad y salud a sus trabajadores podrá obtener mayor desempeño en trabajo.

El estudio deriva en propuestas operativas que deben ponerse en práctica para salvaguardar el estado de salud de los trabajadores, con la aplicación irrestricta de las normatividades relacionadas con la seguridad y salud en obras que se encuentran vigentes en el país.

Este estudio tiene una contribución en el poder entender la relación existente de la seguridad y desempeño, corroborado por medio del empleo de instrumentos confiables y pruebas de hipótesis que se adecuen a la información conseguida en campo.

1.5. Variable

Variable 1: Seguridad y salud en el trabajo

Variable 2: Desempeño laboral

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

Variables	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala
Seguridad y salud	Es un procedimiento que tiene como objeto esencial la reducción de probables exposiciones a accidentes tomando en cuenta la utilización de sistemas en trabajo que abarquen los instrumentos para controlar (Ley N° 29783,)	Son actos que una compañía implementa para que se pueda prevenir algún accidente y se pueda contribuir con la salud del empleado.	Gestión de seguridad	Planeación Riesgos Medios de acceso y salida Orden y limpieza Precauciones contra caída de materiales Accesos no autorizados Prevención contra incendios Alumbrados	ordinal
			Gestión de salud	Planeación Servicios de salud Primeros auxilios Sustancias peligrosas Atmósferas peligrosas Radiaciones Ruido y vibraciones	
Desempeño laboral	Son actitudes que manifiestan el personal en su conjunto los cuales son sujetos a ser evaluados, los cuales tienen la obligación de desarrollar sus actividades respectivas para conseguir los objetivos deseados. (Chiavenato, 2004)	Es manifestado por medio de las capacidades laborales que llega a lograr el personal	Eficiencia	Nivel de ejecución de procesos Métodos de trabajo Rendimiento de recursos utilizados. Tiempo de resolución de tareas	ordinal
			Eficacia	Cumplimiento de objetivos Capacidad en consecución de tareas. Cantidad de tareas ejecutadas	

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis de General

La seguridad y salud en el trabajo tiene una influencia directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Perú SAC.

1.6.2. Hipótesis Específicos:

La gestión de seguridad en el trabajo tiene una influencia directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Perú SAC.

La gestión de salud en el trabajo tiene una influencia directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Perú SAC.

CAPITULO 2 : MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

En la tesis de Blázquez, J. (2015) que tiene como título: El marco jurídico en la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción: subcontratación y coordinación de actividades en las obras (Tesis de doctorado); el enfoque que usa es de la investigación cualitativa, de tipo abierta, en la cual no considero objetivos y muestra que vendrían a ser los elementos metodológicos, este trabajo se orientó fundamentalmente en analizar los reglamentos de seguridad en obras de construcción, por lo que llego a conclusión de que la característica constante en la mayoría de casos ya estudiados y la ejecución de labores con relación a acciones preventivas ante los riesgos en cuanto al ámbito de trabajo en la construcción, se evidencia que un relevante número de normatividad de diversos niveles de jerarquía, en la cual son establecidas las intenciones en lugar de poner una base normativa eficaz y segura, por lo tanto ello origina una situación de inseguridad y confusión, que da a conocer lo contrario con respecto a los fines donde se propone reducir o eliminar los riesgos, conllevando a una cantidad de accidentados menor, así menoscabando los fallecidos y lesionados. Durante el proceso de investigación se realizó una evaluación del compromiso asumido por parte de los sectores de gobierno, como el total responsable en obras públicas (p. 392)

En el trabajo de Pantoja, W. (2013), “Seguridad y salud para obras de construcción civil” (Tesis de pre grado). Universidad Central del Ecuador; donde no se tiene una

muestra reconocida, el tipo de estudio fue propositivo, donde se aplicó técnicas de observación en cuanto a obras, donde llego a la conclusión que cada uno de los organismos encargados de regular el sector laboral, realizan trabajos siempre apoyándose uno de otros, pese a ello aún se observa vacíos legales en distintas leyes, normas, reglamentos, los cuales vienen siendo aprovechados por individuos que buscan su bienestar personal mas no el colectivo, por consiguiente lo que debe haber que la información se debe intercambiar constantemente para la mejora del desempeño de sus labores. Es esencial que comprendan los trabajadores que no solo se debe exigir el beneficio económico, sino que también pedir que les ofrezcan un lugar de trabajo seguro para que realicen sus operaciones de la mejor manera. (p. 177)

En la investigación de Pérez, U. (2013) titulada: Seguridad e higiene laboral aplicada a las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango (Tesis de pre grado) Universidad Rafael Landívar. Guatemala; llega a las conclusiones de que una de las causas más importantes que se detectaron en el estudio acerca de la ocurrencia de un determinado accidente en el trabajo es porque el empleado tiene poco conocimiento acerca de las normas que tienen que ver con la seguridad. Además, se encontró otra causa que es la carencia de implementos que brinden garantías para un seguro trabajo en cada una de las labores de acuerdo a su especialidad, por último, se concluyó que se deben por la falta de señales preventivas ubicadas en las zonas donde se realizan las labores. Según las opiniones de las personas encargadas de las gerencias, los motivos primordiales por los que se producen los accidentes de trabajo guardan relación con las conductas inadecuadas por parte de los trabajadores por no hacer uso de la indumentaria de protección, por otra parte atribuyen ello al insuficiente conocimiento acerca de la seguridad; de la misma manera también indican que otro motivo es la falta de señales de seguridad; en síntesis, atribuyen esencialmente las causas a los inseguros sucesos(p. 97).

A nivel nacional:

Luego de haber realizado la búsqueda de estudios nacionales se encontró a Sardón, F. (2015) con la investigación que titula: Implementación de un sistema integral de

seguridad y salud ocupacional en construcción de obras viales para la región Puno (Tesis de maestría). Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”. Juliaca; esta es una investigación propositiva de análisis documental donde no hubo una muestra concisa, este trabajo tuvo la conclusión que se puede considerar una labor complicada poner en marcha un sistema que respalde las capacidades de seguridad en el trabajo y también ello implicaría una serie de obstáculos, pese a la labor de resguardo de las características de salubridad, asimismo de la seguridad de los trabajadores que realizan actividades en trabajos de construcción de carreteras, esta debe ser la consideración con más relevancia ya que en primer lugar debería estar la vida humana. En este sentido, la puesta en funcionamiento del manual que se plantea en este trabajo conseguirá que las sociedades sean más eficientes, que lo utilicen, para que de este modo se garantice obras donde se ejecuten actividades seguras. Se muestra que en Puno existe una cantidad elevada de acontecimientos de trabajadores accidentados como el producto de que en la obra no existe ningún documento que indique acerca de los actos sobre seguridad en el trabajo; todo ello argumenta de que se tiene la necesidad de ejecutar un sistema, en el cual se incluya los elementos suficientes para que las entidades y empresas dedicadas a tareas en obras de pistas o carreteras les sea posible aplicarlo (p. 106).

En el estudio de Urteaga, F. (2013) que titula: Evaluación de riesgos de seguridad laboral en obras de pavimentación municipal de la ciudad de Jaén (Tesis de pre grado) Universidad Nacional de Cajamarca, la finalidad a la que quería llegar fue la evaluación con respecto a los riesgos haciendo uso de una muestra de obreros que se encontraban trabajando en el proceso de construcción esto en tres obras, empleando la técnica de la encuesta, también entrevistando a los residentes, llegando a las conclusiones de que los mayores riesgos de dan en obras ya que se pueden hacer cortes con instrumentos que utilizan, quizá también hacer esfuerzos de forma excesiva, producir golpes con distintos objetos de construcción. Todo ello recaería en el obrero y su responsabilidad por no tener en cuenta las precauciones para realizar cualquier operación. Además, otro elemento que se detecto es que las personas que están a cargo de la obra hacen caso omiso a lo que se encuentra ya establecido en el artículo 1.10, norma G.50 en el RNE, donde se exige que se debe proporcionar los equipos adecuados para que el obrero este seguro. Lo que se puede

apreciar es que son pocos los trabajadores que usan para la seguridad los recursos elementales (p. 53).

Por otra parte, se encontró a Rosales, L. y Vílchez, D. (2013). En su trabajo de investigación titulado: Propuesta de un plan de seguridad, salud y medio ambiente para una obra de construcción y la estimación del costo de su implementación. Tesis de pre grado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Donde se tuvo la muestra de estudio a una obra de edificación de hotel, lo que se aplicó fue una guía para realizar el análisis documental, el cual llegó a concluir que la estructura del documento el cual contiene reglas acerca de la planificación de una adecuada seguridad a una construcción de este tipo, asimismo que contiene las exigencias, disposiciones y lineamientos fundamentales para de este modo se pueda ofrecer seguridad al personal y personas terceras que hagan alguna visita, no solo propone el desarrollo de actos necesarios, sino que de igual forma se conforma un presupuesto para este fin. (pp. 140-141).

A nivel Regional o local

Luego de haber realizado la búsqueda de trabajos de investigación regionales se encontró a Velázquez (2016) con su tesis que titula: Optimización de un programa de seguridad y salud ocupacional para obras para ejecución del Gobierno Regional Moquegua. (tesis de maestría) Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. El tesista propone una propuesta de implementación de un SGSSO que este regido por la norma OHSAS 18001 para que de esa forma se puedan reducir los accidentes en obras que realiza el GORE Moquegua. Llega a las conclusiones de que cuando se implementa un SGSSO tiene una gran importancia ya que de esta manera se va brindar protección tanto a terceros como al personal en cuanto a su salud, por otra parte ello hace que las empresas aseguren un buen uso de implementos de seguridad y también que sean más competitivas; las entidades en su conjunto dedicadas al ámbito de construcción, tienen esa capacidad de aplicar un SGSSO, aquí deben tener en cuenta la elaboración de un PSST y designar el presupuesto que corresponde.

En la tesis de Gil (2020) que titula: Mejora del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para el cambio de neumáticos off the road en la empresa Neuma Perú unidad minera Cuajone, (Tesis de pre grado) Universidad Nacional de Moquegua. Lo que se pretende con este trabajo es el análisis de la mejora de SGSST ya mencionado en el título, este es un estudio descriptivo, con diseño no experimental. Se tomó en cuenta a todo el personal de dicha compañía como el total de población y la muestra es la misma. Las técnicas a utilizar la entrevista y observación; un registro de inspección fue la herramienta para recolectar datos. Las conclusiones a las que se llegó fueron que al realizar una comparación de los indicios de seguridad de 2015 y 2016 con 2017 no se encontró alguna ocurrencia de accidente que sea leve o incapacitante, pero si se tiene lo que es incidentes, evidenciados por indicios de accidentalidad, severidad y frecuencia los cuales en 2017 no hay ninguno, esto quiere decir que el sistema que se implemento es eficaz. Otra conclusión es que hubo una mejora significativa en las labores que realiza la empresa a consecuencia de la aplicación de mejora del SGSST.

Por último, se halló a Marca (2020) con su trabajo titulado: propuesta de un nuevo sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para reducir incidentes y accidentes en los trabajos de altura y en caliente. (tesis de pre grado) Universidad Nacional de Moquegua, se pretende con este estudio la propuesta de nuevo SGSSO, con el fin de que se reduzcan los accidentes en labores en caliente y altura esto en la empresa en Cuajone llamada NCK Ingenieros. Fue de tipo aplicada, basada en el diseño experimental, se constituye como población a las 20 personas que trabajan en la empresa mencionada, el instrumento a utilizar fue la encuesta. Se concluye que se logró la proposición del nuevo SGSSO para que haya una reducción de accidentes e incidentes, se hizo una verificación del antes y el después de periodo de prueba y se mostró resultados positivos, esto quiere decir que con 1% de significancia afirma que este sistema si va ayudar a disminuir accidentes e incidentes en trabajos en caliente y altura.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Seguridad y salud en el trabajo

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, N° 29783, regida en el Perú, donde establece el ordenamiento legal que los trabajadores poseen un derecho esencial, que es la salud y seguridad laboral, su finalidad viene a ser prevenir que en el trabajo sucedan accidentes y se generen enfermedades que se relacionan con la actividad laboral. Asimismo, sostiene que las entidades públicas tienen la obligación de impulsar alternativas para que los aspectos de salud y seguridad sean potenciados, y así se pueda evitar daños en la salud ya sea de índole mental o físico a causa de las actividades que realiza los empleados.

Henaó (2010) indica que, este tipo de seguridad, en cuanto a conceptos; conforma una norma establecida legalmente la cual tiene la finalidad de dar protección al trabajador en cuanto a su salud, asimismo que se conserve del modo adecuado el ambiente laboral y el equipamiento, para que lleven a cabo sus actividades productivas en buenas condiciones.

a) Gestión de la seguridad

Está incluida en el marco de conceptos de la seguridad industrial, que se compone por elementos que son dos, el sistema de gestión de seguridad el cual está encargada de integrar procesos, acciones, políticas que se relacionan con la necesidad en cuanto a la prevención de accidente y la percepción de seguridad, que se relaciona con las actitudes y comportamientos del personal dentro de la organización.

Un aspecto que se debe asumir con la mayor importancia cuando se ejecuta cualquier tarea dentro de la empresa es la seguridad laboral, de acuerdo a su reglamento es muy primordial para la dotación a los trabajadores de condiciones adecuadas, Fernández (2005) considera que esta importancia se da a en el tiempo que tanto las políticas como los sistemas de seguridad integren un factor fundamental acerca de lo importante que es la seguridad, todo ello en el conocimiento del trabajador como un componente que sirva

de motivación para que logre actitudes positivas en dirección a la gestión positiva, también se puede decir que, la cultura de la seguridad es lo que hace referencia todo lo mencionado.

Por otra parte, la cultura de seguridad, para Fernández (2005) debe contar fundamentalmente con dos componentes constitutivos, uno vendría a ser el clima de seguridad que trata del comportamiento, como es el actuar del personal tanto gerentes, administrativos que laboran en la organización, el otro factor que debe ser considerado un componente contextual, es la gestión de salud y seguridad laboral, que tiene en cuenta los lineamientos de procesos, acciones operativas y de política que se relacionan con la prevención de los riesgos laborales.

La concientización referente al sistema de seguridad vendría ser otra consideración acerca de cuán importante es la seguridad laboral, ello se conduce a la motivación a las organizaciones con el fin de que las condiciones laborales sean mejores para que de esa manera el trabajador cuente con la satisfacción, por medio de ideales condiciones de seguros, salud y libres de algún accidente, aparte tiene un gran impacto en la vida del trabajador. Brunette (2003) hace una síntesis sobre esta consideración, donde indica que la toma de conciencia es lo que todas las organizaciones deben buscar que el ambiente laboral brinde al personal la seguridad y así evitar que pasen accidentes, de igual forma una condición laboral adecuada que sea motivador para que se realice un trabajo eficaz y productivo.

En cuanto a la protección humana, con referencia a la seguridad en las labores, nos indica Cortés (2002) que, esta puede estar presentada por intermedio de dos factores que son observables, uno de ello es acerca de la prevención la cual se hace en las fuentes que causan los sucesos de accidentes y la otra es la que se basa en la implementación de los equipamientos que se utiliza en el trabajo, que por supuesto también están incluidos los realizan las actividades, para alcanzar la minimización de consecuencias de accidentes.

En el caso de Perú, existe un marco normativo acerca de salud y seguridad para las labores, donde señala distintas normas que se pueden ser aplicadas en ámbitos de proyectos referidos a la construcción. El MTPE (2012), por medio del D.S. N° 005-2012-TR, fue quien aprobó la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, Ley 29783, en la cual se encuentra establecido una serie de disposiciones que los diferentes sectores productivos les deben dar cumplimiento, estos sectores pueden ser como construcción, los requisitos esenciales que se pide las entidades deben cumplir, con el fin del desarrollo de mejoras que se necesiten para la protección de los que trabajan y que de alguna forma puede correr el riesgo dentro del ámbito de su trabajo.

Como ya se mencionó anteriormente existe un reglamento donde indica los elementos esenciales que hay que tener en cuenta para un sistema de gestión que tome en consideración la salud y seguridad que todos los centros laborales deben dar cumplimiento para disminuir las posibilidades de peligros. Tenemos cuatro principios que se deben respetar, la cooperación que consiste en que tanto los trabajadores, empleadores y Estado intervienen de forma recíproca; la responsabilidad, donde debe primar el compromiso que el trabajador asume en el caso de accidentes a causa del cumplimiento o consecuencia de su función; la prevención esto conlleva a tomar en cuenta medidas de protección tanto al personal de la entidad o terceros y la protección que obedece a las actividades laborales se realicen con condiciones y espacios de seguridad adecuados.

La capacitación e información preventiva del trabajador vendría a ser otro principio a considerar, la cual ayude a prevenir accidentes por distintas razones; la gestión íntegra también sería un principio el cual involucra la incorporación de la salud en el centro laboral con los implementos de seguridad, todo ello en el proceso de gestión de una determinada institución, la atención a la salud de manera íntegra es otro factor, donde existe el compromiso de reinserción o integración al ámbito laboral, a medida de la posibilidad que tenga; de la misma es considerado la participación y consulta donde el Estado es el encargado de su promoción, y por último el principio de la veracidad e integral información, cargo de instituciones privadas y

públicas y los centros de trabajo, en lo que respecta dar cumplimiento al reglamento establecido.

Con referencia a construcción civil, las normas legales que guardan relación con el MTPE (1983) vendría a ser un antecedente, donde se dio la aprobación por medio de una resolución suprema Nro. 021-83-TR, la cual tiene la finalidad de la toma de acciones preventivas ante cualquier riesgo que se presente en el ámbito laboral, en las obras de edificación también es aplicables todo lo mencionado.

En la normatividad básica, se establece que el departamento que tiene a cargo el sector laboral, este debe hacer que se cumpla con el grupo de requerimientos que se exigen en el trabajo, por ejemplo, en cuanto a la circulación, allí se debe respetar la limpieza y el orden, los pasadizos con la señalización e iluminación adecuada, los materiales colocados en un lugar correcto, en caso alguna excavación utilizar las barandillas de borde, con respecto a peligro de caídas, para el uso de alguna maquinaria tener en cuenta la seguridad, ponerse los implementos necesarios como protección auditiva o respiratoria, lentes, botas, casco para que el trabajador se encuentre protegido, asimismo otras facilidades que deben brindar en las obras, son el agua potable, SSHH, comedores, y vestidores.

Para obras de edificación rige un documento normativo específico denominado “Seguridad durante la Construcción” que fue dispuesto por el MTC (2001) la Norma E-120, fue aprobado por medio de la R.M. N° 427-2001-MTC que se actualizó en el 2006 y 2009, este se incorpora al Reglamento Nacional de Edificaciones

La finalidad de esta normativa es establecer todos los requisitos indispensables y mínimos con respecto a seguridad que los centros de trabajo deben considerar durante las labores, en cualquier tipo de edificación, trabajos de desmontaje y montaje, proceso de transporte u operación, todo ello desde que proyecto empieza hasta su terminación.

Todas las obras deberán contar con la planificación de normas de manera interna para realizar la planeación de la seguridad, todo con el fin de brindar un seguro trabajo, salvaguardar la salud del trabajador que hace sus actividades dentro del proyecto, este plan de ser elaborado basándose de un estudio previo de los peligros que se puede correr en el ámbito laboral, de la misma manera deberá ser socializado por el grupo de empleadores.

Al interior de todas las obras las señales y accesos estarán dispuestos de una cerca la cual brinde protección en el espacio donde se está ejecutando las labores, con la respectiva vigilancia del asunto que se haga el control de retiro y acceso de los materiales correspondientes.

Referente al orden y limpieza, en todas las obras, debe persistir la limpieza constantemente, desechando la basura que se producen a causa de las actividades de trabajo, y estas deberán ser depositadas en lugares apropiados.

Deben tener la cobertura oportuna todos los accesos que se tenga que cruzar por zonas donde se está trabajando, todo ello con el fin de prevenir los accidentes por motivos de caídas de objetos o herramientas.

Considerar que las personas no autorizadas no deben tener la entrada permitida a las obras, por lo menos que este en compañía de un capacitado, asimismo este debe portar la indumentaria correspondiente.

En cuanto a los incendios y su prevención, se debe contar para la extinción de fuego con los equipamientos necesarios. Dese ser sin obstáculos y directo el contacto con estas herramientas, asimismo poner avisos en lugares estratégicos en el ámbito laboral como por ejemplo No Fumar.

El alumbrado dentro del campo de trabajo es muy importante, este debe brindar garantías de iluminación artificial y natural. También se debe usar balizas de luz roja en las noches.

Es fundamental que el personal de la obra use la indumentaria de protección correspondiente, como lentes, calzado, casco, ropa entre otros que sean necesarios de acuerdo al tipo de actividades que realicen.

b) Gestión de salud

Un elemento que es parte de la seguridad industrial es la gestión de la salud, la cual tiene como finalidad la preservación de seguridad del personal en cuanto a su integridad física. Indica Franco (1992) que la seguridad involucra una serie de normas que están orientadas a que la condición mental y física de los que trabajan en la organización esté garantizada, también que se mantenga el ámbito donde se labora y el equipamiento en condición adecuada con respecto a su operatividad, de esta manera se asegure la condición el desarrollo de trabajos productivos.

En el artículo 32 de la normativa del reglamento de la ley de salud y seguridad en el trabajo el cual fue aprobado en el D.S. N° 005-2012-TR se encuentra establecido que la entidad deberá contar y exhibir un programa anual en el cual abordara todo lo relacionado con la seguridad, todo eso como parte de la responsabilidad que tiene y de un documento necesario que garantice salud y seguridad ideales.

Los registros obligatorios donde se haga el control de todos los accidentes ocurridos, alguna enfermedad laboral que se presenta o algún suceso que se relacione, es un servicio de salud que deben contar todas las empresas. En estos registros se incluyen la indagación que realizan y los actos correctivos, asimismo el control de examen médico que se aplica al personal.

Se exige que en una obra se debe tener un botiquín implementado con el material que se necesita en relación a primeros auxilios teniendo en cuenta la clase de trabajo que se hace, ello se encuentra establecido en la Norma E-120.

Los trabajadores no deben estar en contacto con alguna sustancia nociva o peligrosa que pongan su salud en peligro, para lo cual la empresa tiene el deber de hacerse responsable de las disposiciones que se requieran.

Con respecto al ambiente donde se realizan las actividades laborales, este deberá estar exento de contaminación en la atmosfera debido a gases peligrosos, el cual tenga una afectación del aire y que repercute la integridad y salud del personal.

Para que el personal se encuentre protegido de la radiación electromagnética y de los rayos ultravioletas, los cuales les puedan ocasionar alguna enfermedad relacionada con la piel, para lo cual lo que se debe hacer es evitar la exposición excesiva a la radiación solar.

Las medidas que se deben atender para evitar ruidos en exceso que pueden provocar la pérdida de audición, alguna alteración de sueño o algún problema de salud, son los implementos adecuados para este aspecto.

2.2.2 Desempeño laboral

En cuanto al desempeño laboral encontramos diferentes definiciones, dentro de ellas tenemos a Chiavenato (2004) quien indica que es considerado como el desempeño en el ámbito laboral, con el grupo de conductas y actividades que se pueden observar en los trabajadores las cuales tienen mucha importancia para poder alcanzar los objetivos de la empresa. En este sentido un desempeño adecuado involucra un factor básico que debe tener la organización, puesto que de esto dependerá lograr un buen trabajo que sea efectivo para conseguir un mayor nivel productivo.

En lo posterior Chiavenato (2007) define que este desempeño debe ser sometido a un proceso de evaluación donde se realice una medición sistemática acerca de las actividades laborales por cada uno de los trabajadores, todo ello con una proyección a futuro.

Para Alfaro (2012) en relación al proceso de gestión del recurso humano nos dice que para realizar la evaluación al personal compromete la utilización de diferentes herramientas para de esta manera controlar los procedimientos que le permitan desarrollar, capacitar, entrenar, seleccionar a todo el RR.HH. todas esas acciones también son utilizadas para el proceso de incentivar, premiar y dar ascenso al personal.

Se muestra evidencia en el desempeño laboral, todas las manifestaciones de competencias que se van logrando en el ámbito de trabajo, como podemos encontrar las habilidades conductuales, operacionales y cognitivas que en las diferentes actividades se ven reflejadas en el proceso laboral.

Se puede entender que el DL guarda una relación con los quehaceres diarios que tienen los trabajadores, eso no engloba solo su capacitación, sino que de igual forma este personal debe tener compromiso para poder lograr lo que la organización se planteó como objetivo. Dentro de ello está considerado la aptitud que concierne al lugar que ocupa en el trabajo, de modo que este lo pueda desarrollar eficientemente, asimismo se toma en consideración el comportamiento que es te tiene en el respeto para cumplir con lo que la empresa dispone, y su actitud personal.

Con respecto a lo que menciona Palaci (2005) el indica que el desempeño laboral es considerado un valor importante que la organización espera del personal, está en sus diferentes comportamientos debe estar reflejada a lo largo de todo el ejercicio al interior del trabajo, esto ayuda que la entidad alcance el éxito.

Se debe tomar en cuenta de manera general, que el DL vendría a ser un esencial principio en aspectos psicológicos, que se da cuando se puede optimizar los rendimientos laborales, motivar la conducta positiva en el ambiente laboral y posibilitar la obtención de buenos rendimientos laborales, de tal manera que el empleado se pueda proyectar hacia el logro más positivo. En lo que respecta Chiavenato (2004), indica que este

desempeño va implicar las conductas que tenga el personal con el fin de conseguir logros de superiores metas.

Sin embargo, el desempeño que uno obtiene no se consigue así por así, este comprende todo un procedimiento que va progresando poco a poco mediante el esfuerzo que pone en práctica el personal. Los logros no solamente mantienen una relación con el esfuerzo puesto, también incluye la percepción y aptitud de las funciones del empleado. Vendrían a ser aspectos que se van complementando ya que los esfuerzos que puedan hacer los trabajadores con limitadas capacidades no les permitirían la obtención de rendimientos eficientes.

Con referencia a los aspectos de manera interna, se puede considerar que este desempeño comprende componentes que se pueden medir dirigidos a los objetivos, en donde los trabajadores dan a conocer su habilidad que tienen y su actitud en el trabajo, según García (1999) dice que ello se puede conseguir si es óptimo el ambiente laboral, desde la aspiración que tiene la organización, que en este también son consideradas la actividad y la habilidad que puede demostrar el personal los cuales son fundamentales para dar cumplimiento con la misión de la institución, lo que es la habilidad podría ser un aspecto que puede ser medido, asimismo como es el grado en que se encuentra comprometido, en síntesis puede ser evidenciado en la función que al empleado le asignan para cumplir con su trabajo, lo cual serviría como una referencia en lo que respecta el procedimiento donde se evalúa a los trabajadores.

Se hace un proceso de evaluación con la finalidad de saber cómo se desempeñan los trabajadores ello engloba la identificación y medición del desempeño, esto se da a través de fases donde en primer lugar se hace la identificación del área laboral a modo de hacer un análisis de la función y el cargo, en segundo lugar, se mide como se desempeñan donde se contrasta la función que realiza si concuerda con los propósitos planteados por la institución.

Evaluar el desempeño, significa hacer una contemplación de los pasos que siguen los empleados, considerando diferentes indicadores y métodos los cuales puedan otorgar que se mida el desenvolvimiento del personal en su ámbito de labores en donde se pone en consideración las fases siguientes: primero planificar lo que el área de RRHH va realizar, segundo captar y seleccionar y finalmente seguir los procedimientos de esta área.

Con referencia a la evaluación de la forma de desempeñar, se tiene algunas teorías donde se encuentra la de Chiavenato (2004) que dice que puede ser determinado por comportamientos actitudinales que pueden tener los trabajadores y su habilidad operativa, lo que les va permitir un desarrollo de tareas eficientemente, trabajar de forma disciplinada, como cooperan con su compañero de labores, la responsabilidad, seguridad, si son discretos, creativos, se presentan adecuadamente, todo ello debe contemplarse para que sean adecuados los conocimientos, para realizar con calidad su labor.

Para muchos autores es considerado un rendimiento que brinde resultados positivos que esperan todas las organizaciones, referente a ello tenemos a Motowidlo (2003), vendría a ser cuando se puede distinguir sea positivamente o negativamente como se vienen desempeñando los empleados, en base a los que el personal va demostrando, y eso es lo que va contribuyendo a que el personal pueda lograr sus metas dentro de la empresa.

Viene influyendo en diferentes aspectos los cuales plantean una condición con la manera de desempeñarse en sus labores, para Palaci (2005) indica que hay varios componentes que en el desempeño tienen influencia, ya de manera buena o mala. Se podría considerar los siguientes, un incentivo podría ser la remuneración, que se sienta satisfecho con lo que realiza, las aptitudes, si se encuentra capacitado para poder cumplir con sus funciones, si hay motivación, los comportamientos, expectativas y un buen clima en el ambiente donde se labora.

La evaluación del desempeño en este sentido involucra el procedimiento por medio del cual se llega a determinar el nivel de rendimiento en las labores, esto es una función indispensable para que la organización tenga un funcionamiento ideal.

Para poder evaluar el desempeño se debe tomar en cuenta un instrumento oportuno el cual vendría a ser la realización de tareas laborales de manera adecuada para conseguir los objetivos propuestos (eficacia) y el logro de metas con la utilización de recursos de forma razonable (eficiencia).

a) Eficiencia

En el ámbito de trabajo la eficiencia a veces se evalúa partiendo de comparaciones. Según algunos estudios referidos a la eficiencia estos incorporan recursos, en otros términos, que un indicador que da a entender que existe eficiencia en cuanto a las labores efectuadas para eso es necesario que sea efectiva, el que haya fijado lo que corresponde al resultado con recursos es que el que tiene una eficiencia mayor, según Cohen y Franco (1992) en cuanto al aspecto económico mencionan dos conceptos que se incorporan en una definición, si de manera previa ya se tiene la determinación de algún producto en cuanto a sus cantidades, por lo tanto lo que se quiere conseguir es la reducción del costo final que se requiere para su producción.

Según Werther & Davis (2008) sostienen que para delimitar cual es la eficiencia que tiene en el ámbito laboral, es muy importante contar con un sistema formal para realizar la respectiva evaluación, los que se encargan de esta ejecución son los directivos los cuales hacen una revisión de lo que ya se avanzado, los problemas o resultados que hayan conseguido los trabajadores en el desenvolvimiento de sus respectivas tareas.

Eficiencia en resumen es el recurso que se usa para el logro que se desea obtener. Para las empresas es considerada una capacidad de gran valor por que las labores empresariales se orientan hacia el propósito del logro de objetivos, usando un recurso racional, sea espacial, técnico, humano o económico. Para que se pueda realizar una evaluación de esta aptitud, de acuerdo a los indicadores que estén relacionados con el logro alcanzado de cada puesto de trabajo, no estaría bien que el indicador que se proponga esté impuesto arbitrariamente, y con referencia a los resultados hacer que un análisis de cada cargo. (Werther & Davis, 2008)

El grado con que se logra conseguir las metas que tiene la organización es la eficiencia, que está relacionada con el grado con que llega a cumplir el procedimiento de los trabajos, el tiempo que es utilizado para ejecutar las actividades laborales, que los recursos sean óptimos y el método que se usa.

Se debe considerar que, para conseguir eficiencia en el proceso de evaluación, es necesario que haya un contraído nivel de empoderar, una mínima variedad y la existencia de un grado alto de especialización, es por eso que se dice que al realizar el aumento de grado de eficiencia por consiguiendo la satisfacción puede ser menor (Werther & Davis, 2008).

b) Eficacia

Indica Cohen y Franco (1992) que el componente de eficacia delimita el grado con que se logra cada uno de los objetivos trazados, para realizar la evaluación de la eficacia ello involucra un conjunto de acciones para que esta se incremente (p. 77), también supone que se debe aplicar en un espacio de tiempo de trabajo establecido para la respectiva evaluación.

De acuerdo a los distintos autores se puede decir que al hablar de este término se hace referencia a una medición de cuanto se viene logrando de las metas que se plantearon, a pesar de que en la mayoría de casos no cuentan con metas ya programadas, que se puedan contradecir o modificar de manera permanente y periódicamente. De la misma manera, es aplicada a los trabajadores como competentes, los cuales hacen cumplimiento de

su objetivo, ello como condicionante de los logros que quieren conseguir, donde no se tiene que tener impedimentos de la utilización del recurso, todo eso puede ser determinado en el logro de metas, en las capacidades que pueden tener para conseguirlo ya sean tareas, cantidad de tareas, de esa manera la eficiencia se puede determinar.

La medición de este factor de forma general proporciona indicadores para poder cumplir con el objetivo deseado, asimismo dan a conocer las medidas en lo que ya se programó para ver si se está cumpliendo en concordancia de lo que se propuso, en muchas ocasiones esta medición muestra la calidad en la manera de desempeñarse en este aspecto (Echevarría y Mendoza, 1999)

Asimismo, se debe tener en cuenta que para realizar la medición del desempeño laboral es esencial que en los diferentes ámbitos laborales que la empresa tiene es necesario la aplicación de una vigilancia de forma permanente, a partir del logro de metas estratégicas de la organización, incluso el nivel más alto que un trabajador puede alcanzar en cuanto a desempeño laboral.

2.3. Marco conceptual.

Los términos siguientes se tomaron del REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN MINERÍA, el cual es un documento que está vigente, y está dirigido al ámbito de actividades referidas a minera y/o similar, extracción producción – industrial que se efectúan en el Perú.

a) Accidente Leve

RSSO, 2016 - 024; “Acto que resulta en alguna lesión o varias, después de la respectiva evaluación médica, puede ocasionar en la persona accidentada un breve descanso retornando máximo a su labor habitual al siguiente día”

b) Accidente Incapacitante

RSSO, 2016 - 024; “Acto que resulta en alguna lesión o varias, después de la respectiva evaluación médica, ocasiona un tratamiento o descanso médico, que inicia desde el día siguiente en que ocurrió el hecho. El día que sucede dicho accidente no es tomado en consideración para informaciones estadísticas”

c) Accidente Mortal

RSSO, 2016 - 024; resulta de una lesión la cual puede producir el deceso del empleado, entre el momento en que ocurre el suceso y su muerte. Si se quiere utilizar estadísticamente debe ser considerada la fecha en que se suscita.

d) Actividad Conexa

RSSO, 2016 - 024; actividades o tareas que son realizadas para poder complementar las actividades mineras, que permiten que se cumpla.

e) Alta gerencia de la unidad minera

RSSO, 2016 - 024; Trabajadores que pertenecen a la jerarquía alta de una determinada empresa de minería, los cuales tienen la función de hacer que se cumplan las políticas propuestas por esta institución, incluido la gestión de salud y seguridad en el lugar donde se realizan las labores.

f) Alta gerencia de la empresa

RSSO, 2016 - 024; empleados de una jerarquía alta de una determinada organización, que tienen como función de dirigir y entregar el recurso que sea necesario para la GSST de la compañía.

g) Análisis de trabajo seguro (ats)

RSSO, 2016 - 024; vendría ser un instrumento de GSST la cual va permitir que se delimite el proceso de labores seguras, a través de la delimitación del potencial riesgo y definir su control para hacer las actividades correspondientes.

h) Auditoría

RSSO, 2016 - 024; es un procedimiento el mismo que debe ser documentado, objetivo, independiente y sistemático, se realiza por encargo de un titular de mina, con el fin de medir o evaluar si es efectivo el sistema empleado para cumplir o gestionar esa normativa.

i) Autoridad minera

RSSO, 2016 - 024; el encargado es el MINEM por medio de su dirección general, la cual es una autoridad máxima en estos aspectos de salud y seguridad en las labores en cuanto a minería, se encarga de dar la política y norma respectiva.

También se consideran como autoridades en este aspecto a: MTPE mediante la DGIT y DRTPE en Lima Metropolitana. OSINERGMIN y los GORE.

j) Brigada de emergencia

RSSO, 2016 - 024; agrupación de empleados que están autorizados, capacitados, organizados un personal de la mina denominado titular, con el fin de responder a cualquier emergencia, como deslizamientos, derrumbes, inundaciones, hundimientos o incendios, etc.

k) Centro de trabajo o unidad de producción o unidad minera

RSSO, 2016 - 024; grupo de lugares e instalaciones donde el trabajador desempeña su labor que guarda relación con este tipo de actividad. La cual mayormente se encuentra ubicada en la UEA o también podría ser transporte, labor en general, o concesión.

Con referencia a la concesión del transporte o beneficio no están dentro de la UEA, se efectúan de forma independiente todas a fiscalizaciones.

l) Certificado de calificación de competencia del trabajador del sector minero.

RSSO, 2016 - 024; es donde se reconoce la destreza, habilidad, conocimiento, aptitud de un empleado de mina para el desempeño de sus labores de acuerdo a su puesto ya sea trabajo de altura, confinado, en caliente o realizando operación de maquinaria.

m) Control de riesgos.

RSSO, 2016 - 024; procedimiento mediante el cual se toma decisiones, que se basan en unos datos que se obtienen cuando se evalúa el riesgo, proponiendo medidas de corrección, donde se exige cumplir y hacer una evaluación de la eficacia de manera periódica.

n) Cultura de seguridad y salud en el trabajo

RSSO, 2016 - 024; grupo de conocimientos, comportamientos, costumbres, normas, principios, valores que los integrantes de la organización vienen compartiendo para que se realice un buen trabajo en conjunto, para prevenir daños, enfermedad o incidentes, se incluyen a compañías que hacen actividad conexas o contratistas.

o) Empresa contratista minera

RSSO, 2016 - 024; considerada persona jurídica encargada de ejecutar o prestar servicios al titular minero, en distintas actividades ya sea de beneficio, explotación, preparación, desarrollo, exploración, la cual se somete a una calificación, que emite la DRM del MINEM.

p) Enfermedad ocupacional

RSSO, 2016 - 024; perjuicio funcional u orgánico que se le ocasiona a un empleado con referencia de que estuvo expuesto a algún riesgo sea ergonómico, biológico, químico o físico.

q) Enfermedad profesional

RSSO, 2016 - 024; considerados como estados patológicos temporales y permanentes, que al trabajador le sobreviene como consecuencias directas de acuerdo a los trabajos que desempeñan o en el lugar donde lo realizan fueron obligados a laborar. Tiene un reconocimiento del MINSA.

r) Examen médico ocupacional

RSSO, 2016 - 024; donde se evalúa la salud de los trabajadores en el momento de ingreso a sus trabajos, cuando estos desarrollan sus actividades teniendo el vínculo laboral, también cuando este concluya, se mismo modo si se hace un cambio de tareas o vuelve a reingresar a la organización.

s) Gerente del programa de seguridad y salud en el trabajo

RSSO, 2016 - 024; es un ejecutivo encargado de asesorar en los distintos sectores de la compañía, que se establece por un titular en minería en GSST, también este hace un reporte directo a los funcionarios de esta minera. Se encarga de coordinan a toda hora la acción preventiva de salud y seguridad en las labores.

t) Inducción

RSSO, 2016 - 024; instrucción que se da al inicio de todo trabajo donde se brinda conocimientos a los trabajadores con la finalidad de que este realiza sus tareas de manera correcta, eficiente y segura.

Se divide en:

- i. **Inducción General.** – donde se presenta a los trabajadores su puesto donde van trabajar, el ambiente, práctica general, reglas, facilidades, servicios, política de la organización.
- ii. **Inducción del Trabajo Específico.** - donde se orienta a los empleados con referencia de la información que este necesita para que este bien preparado para trabajar en ese cargo o puesto.

u) Inspección

RSSO, 2016 - 024; procedimiento donde se observa directamente que se está haciendo el trabajo como debe ser, cumplimiento de las políticas de salud y seguridad, medida de protección, condición, proceso. Lo realizan funcionarios, fiscalizadores, inspectores que les compete.

v) Mapa de riesgos

RSSO, 2016 - 024; vendría a ser un plano donde se da a conocer la condición en que se encuentra el lugar donde se va trabajar, en donde se identifica y localiza el grado de riesgo de la operación la cual se basa en el IPERC con la línea base y que se actualiza cuando sea necesario.

w) Permiso escrito para trabajos de alto riesgo (petar)

RSSO, 2016 - 024; es un escrito donde firma un Ing. que supervisa de forma responsable en el área donde se trabaja y este visado por un gerente del PSSST o por un Ing. de seguridad, por medio de este se da autorización para que se efectúen las actividades en ubicaciones o zonas que tienen peligros que se consideran con riesgo alto.

x) Procedimientos escritos de trabajo seguro (pets)

RSSO, 2016 - 024; escrito que integra una específica descripción, acerca de la manera que se tiene que llevar a cabo las actividades de forma adecuada desde que se inicia hasta que se termina, la cual se divide en distintas etapas que son sistemáticos o consecutivos, que da respuesta a la interrogante siguiente: ¿Cómo hacer el trabajo/tarea de manera correcta?

y) Programa anual de seguridad y salud en el trabajo

RSSO, 2016 - 024; escrito donde se integran las tareas o actividades que a lo largo del año se van a desarrollar, basándose en un diagnóstico del actual estado acerca acatamiento de este SGSS que se encuentra constituido, en

la normativa presente, con el fin de tener un control o eliminar el riesgo para de esa forma estará prevenidos ante enfermedades o incidentes.

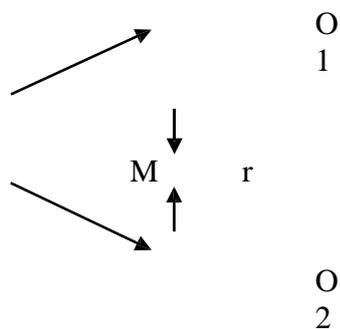
z) Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo

RSSO, 2016 - 024; grupo de aptitudes que se encarga de titular de mina elaborar basada en el RSST en este sector minero, adaptándose a las particulares cualidades que tienen las labores de minería.

CAPITULO 3 : METODO

3.1. Tipo de investigación:

Una investigación de tipo descriptiva correlacional lo que pretende es detallar las características más relevantes ya sea de personas, comunidades, grupos o alguna otra cosa que se pueda someter para algún análisis, según Hernández S. R., Fernández C. C and Baptista L.P. (2003).



Donde:

M = Muestra de trabajadores

O₁ = Variable: seguridad y salud en el trabajo

O₂ = Variable: desempeño laboral

r = Relación entre las variables de estudio

3.2. Diseño de investigación

Según Hernández et al, (2003), Sampieri nos refiere que el diseño de investigación es la forma o estrategia que el investigador va a recolectar la información.

El presente estudio define como su diseño de investigación la No experimental. Como su nombre lo dice el diseño no experimental es la investigación en la cual no hay, no manipulación de las variables observándolo en su ámbito natural para posteriormente someterlo al análisis.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es: “El conjunto de los hechos o casos que coinciden con una serie de relaciones suscitadas” (p.174) La población para la investigación está constituida por 22 trabajadores de todas las categorías, consideradas dentro de empresa MINING SOLUTIONS PERU SAC.

3.3.2. Muestra. -

Según nos señala la teoría, la muestra es una porción de la población aquella que cumple con las características más resaltantes, para el recojo de datos se ha tomado toda la población, por lo que esta investigación trabajará con 22 trabajadores como unidad de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Sera utilizada la encuesta para de este modo poder recolectar los datos, el mismo que cumplirá con la objetividad, validez y confiabilidad.

Es definida la confiabilidad como un grado el cual es aplicado a un instrumento determinado sobre un mismo objeto, allí los resultados se repiten. Luego de haber utilizado en este estudio, el coeficiente Alfa Cronbach es de 0.753 de la primera variable y un 0.866 para la segunda variable, basándose en los resultados de la encuesta que se aplicó a personas

las cuales presentan características similares a las de la población que es estudiada y tomando en cuenta la escala propuesta por (Oseda, 2011):

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelentemente confiable
1,0	Confiabilidad perfecta

Hernández, R. (2014) afirma que:

Recolectar datos significa realizar o hacer un detallado plan de procesos que se direccionen a agrupar datos con una finalidad específica. Ello debe nutrirse de factores distintos tales como recursos que se disponen, muestran, definiciones operacionales, atributos a medio o conceptos, variables. (p. 198)

Las técnicas que se emplean para poder obtener datos se basan en recolectar información necesaria por medio de la encuesta aplicando instrumentos allí se tiene al cuestionario el cual es aplicado a la muestra correspondiente en este caso probabilística que se selecciono como corresponde, este posibilita que se cuantifique y brindar el proceso adecuado estadísticamente, lo que se ha realizado en este estudio son interrogantes estructuradas de tal forma que proporcionen una mas amplia información, lo que es más útil cuando no se tiene datos de algunas respuestas posibles de los individuos o también son poco suficientes con las que se cuenta.

Variable	Técnica	Instrumento	Utilidad
Seguridad y salud en el trabajo	Encuesta	Cuestionario	Medición de la seguridad y salud y sus dos dimensiones.
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario	Medición del desempeño laboral y sus dos dimensiones.

Fuente: Elaboración propia.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Descripción de instrumentos

Seguridad y salud en el trabajo

Se analizará la Seguridad y salud en el trabajo a través de una encuesta, con un cuestionario de 16 ítems, agrupados en dos dimensiones: seguridad y salud, Con una valoración por ítem: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índice de logro por niveles: malo, regular y bueno.

Para el análisis de la variable Seguridad y salud en el trabajo se utilizó el siguiente baremo con sus respectivos descriptores. (Ver tabla 1):

Tabla 1: Descriptores para la variable de Seguridad y salud en el trabajo.

NIVEL	INTERVALO	DESCRIPTOR
Malo	16 - 37	La empresa Mining Solutions Peru .SAC 2020, no tiene una gestión administrativa su nivel es débil, por cuanto sus dimensiones no se encuentran vigentes ni aceptadas como organización.
Regular	38 - 60	La empresa Mining Solutions Peru .SAC 2020, aun no logra concretar una gestión administrativa, tienen presencia de sus dimensiones, pero aún no se han desarrollado plenamente.
Bueno	61 - 80	La empresa Mining Solutions Peru .SAC 2020, tiene una gestión administrativa en un nivel fuerte, por cuanto sus dimensiones se encuentran plenamente vigentes y aceptadas por la empresa

Desempeño laboral:

Agrupados en dos dimensiones: eficiencia y eficacia, Con una valoración por ítem: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Los

puntajes directos por dimensión se convirtieron en índice de logro por niveles: bajo, regular y alto.

Para el análisis de la variable desempeño laboral se utilizó el siguiente baremo con sus respectivos descriptores. (Ver tabla 2):

Tabla 2: Descriptores para la variable de Desempeño laboral

NIVEL	INTERVALO	DESCRIPTOR
Bajo	22 - 51	La empresa Mining Solutions Peru .SAC 2020, no tiene un desempeño laboral su nivel es bajo, por cuanto sus dimensiones no se encuentran vigentes ni aceptadas como organización.
Regular	52 - 82	La empresa Mining Solutions Peru .SAC 2020, aun no logra concretar un desempeño laboral, tienen presencia de sus dimensiones, pero aún no se han desarrollado plenamente.
Alto	83 - 110	La empresa Mining Solutions Peru .SAC 2020, tiene un desempeño laboral en un nivel alto, por lo que los trabajadores demuestran un alto grado de desempeño laboral.

El procesamiento de datos

Lo que indica Bernal (2010) es que es una técnica que proviene una afirmación que es la hipótesis, con ella pretende saber si es verdadera o falsa. Se procede a realizar el análisis de los datos que se obtiene mediante la recopilación luego de haber luego de haber aplicado las técnicas y sus instrumentos correspondientes; el análisis se hace a través de la estadística descriptiva obteniendo resultados en cuadros de frecuencias, figuras, gráficos, y para tabular dato se usa el programa SPSS con el fin de que la información se procese de manera rápida. Asimismo, para la prueba de hipótesis Rho Spearman se utilizó la estadística inferencial, mediante esta prueba se podrá determinar cuan es la relación que tienen las variables ya mencionadas anteriormente.

CAPITULO 4 : PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable.

Tabla 1: Niveles de la variable Seguridad y Salud en el trabajo

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0%
Regular	9	40.9%
Eficiente	13	59.1%
Total	22	100.0%

Fuente: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

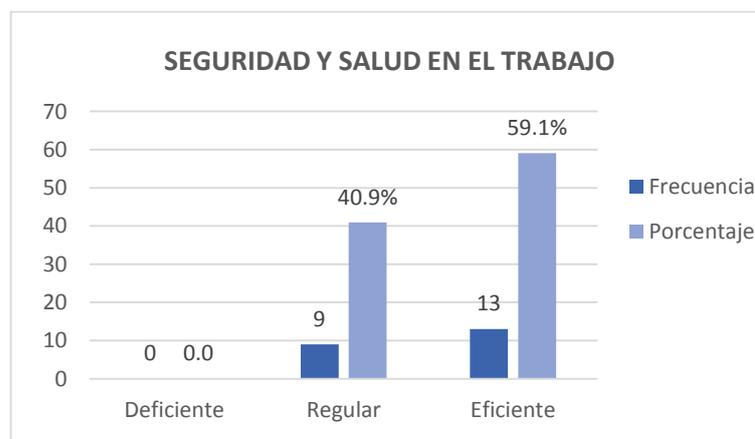


Figura 1. Niveles de las variable Seguridad y Salud en el Trabajo

Interpretación:

En la tabla se observa que la variable la seguridad y salud en el trabajo de la empresa Mining Solutions Perú Sac, 59.1% de los empleados le dan un valor de un nivel eficiente, 40.9% la valoran en un nivel regular, esto corrobora el puntaje que obtuvo de entre 61 a 80 del baremo presentado de la variable significa que la unidad de la empresa Mining Solutions Perú Sac, tiene una salud y seguridad en el trabajo en un nivel eficiente, por cuanto sus dimensiones.

Tabla 4: Niveles de la dimensión Seguridad.

Seguridad		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0%
Regular	17	77.3%
Eficiente	5	22.7%
Total	22	100.0

Fuente: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

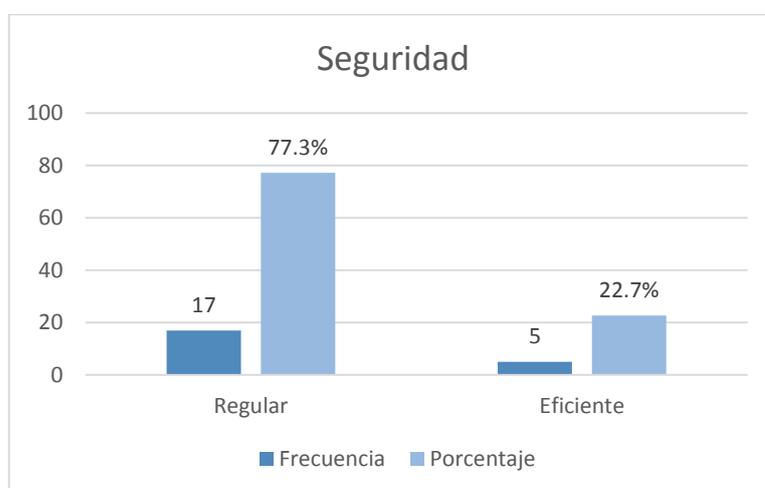


Figura 2. Niveles de las variable Seguridad

En la tabla 4 se observa que la dimensión seguridad en la empresa Mining Solutions Perú .SAC , 77.3% de los trabajadores la valoran en un nivel regular, 22.7% la valoran en un nivel eficiente, esto corrobora el puntaje que obtuvo de entre 42 a 55 del baremo presentado de la dimensión seguridad significa que la unidad de la empresa Mining Solutions Perú .SAC , tiene la dimensión seguridad en un nivel regular, por cuanto la planificación es una fortaleza la misma que sea convertido en una forma de trabajo ya establecida y adoptada por toda la empresa.

Tabla 2: Niveles de la dimensión Salud.

Salud		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Débil	1	3%
Indefinido	20	54%
Fuerte	16	43%
Total	37	100

Fuente: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

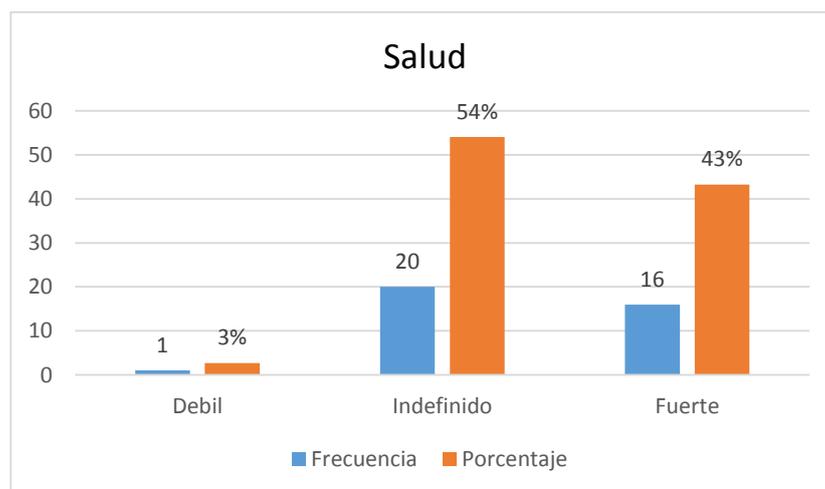


Figura 3. Niveles de la dimensión Salud

Interpretación:

En la tabla se observa que la dimensión salud en la empresa Mining Solutions Perú .SAC , 54% de los trabajadores la valoran en un nivel indefinido, 43% la valoran en un nivel Fuerte, esto corrobora el puntaje que obtuvo de entre 17 - 27 del baremo presentado de la dimensión Organización significa que la unidad de la empresa Mining Solutions Perú .SAC , tiene una organización en un nivel indefinido, por cuanto la salud es un una debilidad que está presente en el área.

Tabla 6: Niveles de la variable Desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	17	46%
Alto	20	54%
Total	37	100

Fuente: Información que se obtuvo de la aplicación de la encuesta al personal de la organización.

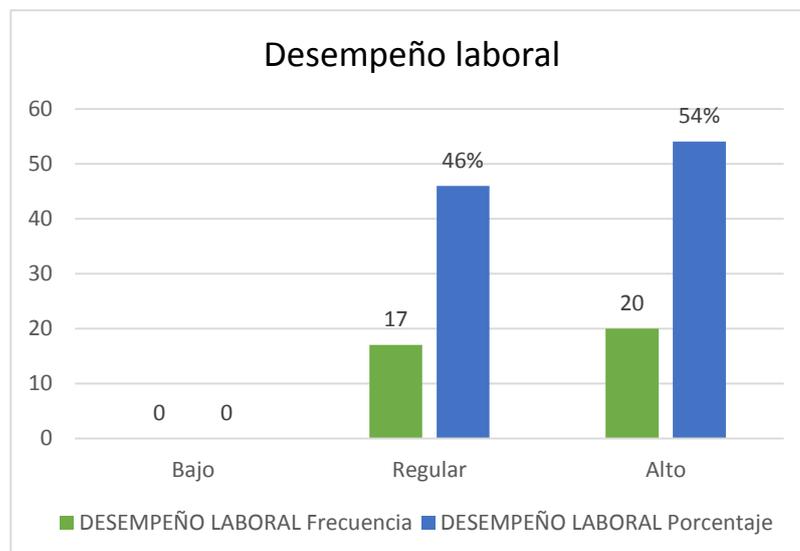


Figura 4. Niveles de la Variable Desempeño laboral

Interpretación:

En la tabla se observa que la variable Desempeño laboral de la empresa Mining Solutions Perú .SAC , 46% de los trabajadores la valoran en un nivel regular, 54% la valoran en un nivel Alto, esto corrobora el puntaje que obtuvo de entre 112 a 150 del baremo presentado de la variable significa que la unidad de la empresa Mining Solutions Perú .SAC , tiene un desempeño laboral en un nivel alto, por cuanto sus dimensiones se encuentran plenamente vigentes y aceptadas por la empresa.

Tabla 7: Niveles de la dimensión eficiencia

Niveles	Eficiencia	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	8	22%
Alto	29	78%
Total	37	100

Fuente: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

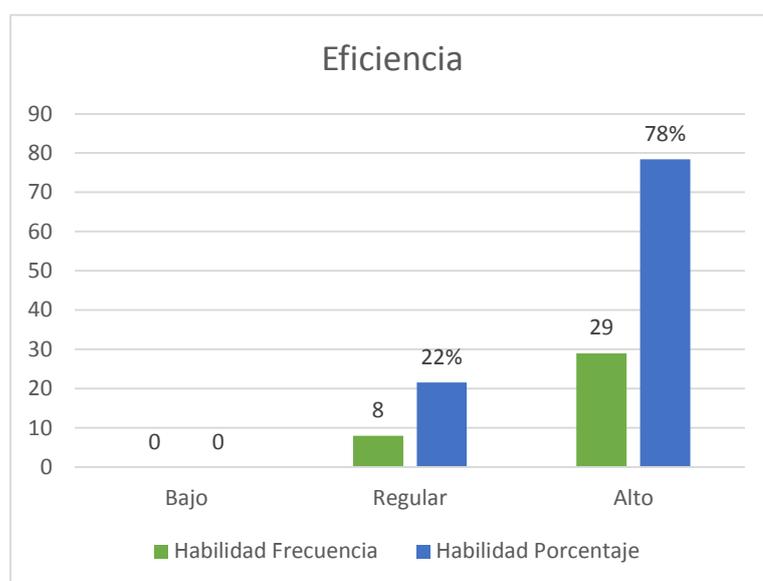


Figura 5. Niveles de la dimensión eficiencia

Interpretación:

En la tabla se observa que la dimensión eficiencia de la empresa Mining Solutions Perú SAC , 22% de los trabajadores la valoran en un nivel regular, 78% la valoran en un nivel Alto, esto corrobora el puntaje que obtuvo de entre 46 a 60 del baremo presentado de la variable significa que la unidad de la empresa Mining Solutions Perú SAC , tiene un desempeño laboral en un nivel alto, por cuanto sus dimensiones se encuentran plenamente vigentes y aceptadas por la empresa.

Tabla 8: Niveles de la dimensión Eficacia

Niveles	Eficacia	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	9	24%
Alto	28	76%
Total	37	100

Fuente: Información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución.

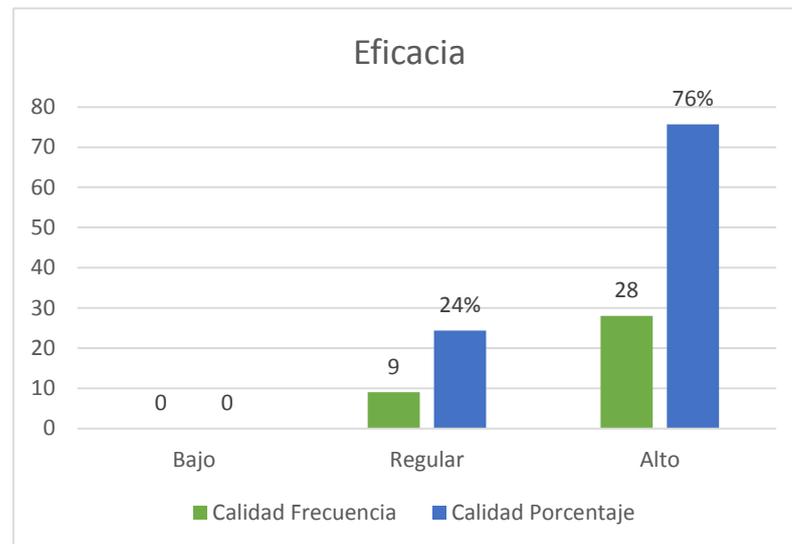


Figura 6. Niveles de la dimensión Eficacia

Interpretación:

En la tabla se observa que la dimensión eficacia de la empresa Mining Solutions Perú SAC , 24% de los trabajadores la valoran en un nivel regular, 76% la valoran en un nivel Alto, esto corrobora el puntaje que obtuvo de entre 46 a 60 del baremo presentado de la variable significa que la empresa Mining Solutions Perú .SAC , tiene un desempeño laboral en un nivel alto, por cuanto sus dimensiones se encuentran plenamente vigentes y aceptadas por la empresa.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad:

H₀: la distribución de la muestra de la gestión y salud en el trabajo y desempeño laboral no difiere de la normalidad.

H_a: la distribución de la muestra de la gestión y salud en el trabajo y desempeño laboral no difiere de la normalidad.

Tabla 9: Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,958	37	,169
gestión y salud en el trabajo	,937	37	,038

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Información obtenida del SPSS

Análisis:

Los resultados de la **prueba de normalidad para una muestra** de 37 unidades de análisis presentan una significación obtenida equivalente a 0.038 y a 0.169 respectivamente para las variables gestión y salud en el trabajo y desempeño laboral.

Interpretación.

Según el p-valor “sig (bilateral) $>0,000$ ($p>0,05$), la distribución de la muestra gestión administrativa y desempeño laboral no difiere de la normalidad, por lo tanto, se concluye en aceptar la hipótesis nula

Decisión.

Como el p-valor “sig (bilateral) es menor a 0,01 ($p>0,05$), se decide usar las pruebas paramétricas. De acuerdo al diseño de la presente investigación se realizará la prueba del coeficiente de correlación de Pearson (r).

4.2.2. Prueba de hipótesis General:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la gestión y salud en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Solutions Perú .SAC 2020.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la gestión y salud en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Solutions Perú .SAC 2020.

Regla de decisión: si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10: Correlación entre la seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral.

		Correlaciones	
		Gestión Administrativa	Desempeño laboral
Seguridad y salud en el trabajo	Correlación de Pearson	1	,509**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	37	37
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,509**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	37	37

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

Fuente: Información obtenida del SPSS

Interpretación

Según el p-valor “sig (bilateral) = 0,001 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la H_0 , concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Solutions Perú .SAC 2020. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r=0,509$ el cual se interpreta como correlación positiva moderada entre ambas variables

Prueba de hipótesis específica 01:

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la seguridad y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Solutions Perú .SAC 2020.

H_a : Existe una relación directa y significativa entre la salud y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Solutions Perú .SAC 2020.

Regla de decisión: si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11: Correlación entre la seguridad y desempeño laboral.

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Seguridad
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,505**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	37	37
Seguridad	Correlación de Pearson	,505**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	37	37

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

Interpretación

Según el p-valor “sig (bilateral) = 0,001 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la H_0 , concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la seguridad y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Solutions Perú .SAC 2020. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r=0,505$ el cual se interpreta como correlación positiva moderada entre ambas variables

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 02:

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la salud y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Solutions Perú .SAC 2020.

H_a : Existe una relación directa y significativa entre la salud y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Solutions Perú .SAC 2020.

Regla de decisión: si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12: Correlación entre la salud y desempeño laboral.

Correlaciones

		Desempeño laboral	Salud
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,367*
	Sig. (bilateral)		,025
	N	37	37
Salud	Correlación de Pearson	,367*	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	37	37

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

Interpretación

Según el p-valor “sig (bilateral) = 0,025 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la Ho, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la salud y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Solutions Peru. SAC 2020. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r=0,307$ el cual se interpreta como correlación positiva débil entre ambas variables

4.3. Discusión de resultados

Es preciso indicar que Caisa (2014) la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral. Basándose en los fundamentos planteados por Koontz, pues se basó en para el análisis de la variable gestión administrativa, y para la variable de desempeño laboral tomó como referencia los estudios realizados por Chiavenato en referencia a la variable de desempeño laboral y el grado de correlación con la planeación fue alta, para lo cual confirma junto a la investigación que la planeación es una parte importante.

La tabla 4 muestra que la dimensión Planificación en la empresa Mining Solutions Peru .SAC , el 35% de los trabajadores la valoran en un nivel indefinido, 59% la valoran en un nivel Fuerte.

Koontz, H., & Weihrich, H. (1990) hace referencia a la forma de la organización y al criterio o normas que siguen y cumplen los miembros, conociendo así sus

tareas y funciones al realizar esta organización de acuerdo a su formación el resultado será mucho mejor, es preciso también detallar las tareas un inicio y un final para que sea más sencillo su cumplimiento y el logro de objetivos.

Veintimilla (2016) en su Tesis: “La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de las secretarías que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del Cantón Pasaje”, realizando una investigación de tipo descriptivo correlacional, obteniendo como resultado que si existe relación entre ambas variables.

Idalberto (Chiavenato 2006) señala que la gestión administrativa es la responsable sobre la toma de decisiones buena o mala, pues es la alta dirección quienes brindan los procedimientos necesarios, para la administración de los recursos, el éxito o fracaso de una entidad u organización dependerá de la dirección pues tiene bajo su mando los distintos sistemas administrativos para el mejor direccionamiento de la entidad, el gestor debe cumplir una serie de características y habilidades que ayuden a su buen criterio, y apoyen sus decisiones.

Anahua (2018) en su tesis “La gestión educativa y la dirección en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, 2017” el cual tuvo como objetivo Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el compromiso laboral del personal en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna 2017, entre sus conclusiones más importantes existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = 0,523 y valor de $p = 0,000$).

Stoner, J. (1995) en su libro administración afirman que “la administración es el paso de planear, organizar, liderar y controlar las energías de los miembros de la organización, y la función de todos los demás recursos necesarios para lograr objetivos organizacionales determinados” es importante que los gestores cuenten con un apoyo base, tal como es el sistema administrativo para el cumplimiento de los objetivos, en ella el talento humano juega un papel importante al igual que los factores económicos, entre estos últimos no se puede prescindir de ninguno pues la parte de RR.HH. no llegaría a funcionar si no hay recursos económicos y al contrario también sucede lo mismo, entonces el directivo o la administración sería la responsable del recurso que se ofrece mantiene total transparencia y vigilancia,

el que se encarga de gestionar debe considerar que esta inversión que hacen no busca alguna utilidad más lo que quiere es beneficiar y que los que reciban esos beneficios obtengan satisfacción de estos servicios y que estos admitan que para la educación intrafamiliar son un complemento los programas sociales.

CAPITULO 5 : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERO: Existe una relación directa y significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral con un el p-valor “sig. Aproximada = $0,001 < 0,05$ y con un Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,509$ el cual se interpreta como correlación positiva moderada entre ambas variables Con un nivel de significación de 95% se verificó la hipótesis general.

SEGUNDO: Existe una relación directa y significativa entre la seguridad y el desempeño laboral con un el p-valor “sig. Aproximada = $0,001 < 0,05$ y con un Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,505$ el cual se interpreta como correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable con un nivel de significación de 95% se verificó la hipótesis especifica 1.

TERCERO: Existe una relación directa y significativa entre la salud y el desempeño laboral con un el p-valor “sig. Aproximada = $0,025 < 0,05$ y con un Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,307$ el cual se interpreta como correlación positiva baja entre la dimensión y la variable con un nivel de significación de 95% se verificó la hipótesis especifica 2.

5.2. Recomendación

A los funcionarios y empleados de la empresa Mining Solutions Peru. SAC, para que tomen medidas de mejora en cuanto al control en la gestión administrativa, dar a conocer la forma de trabajo, la organización y funciones para que los trabajadores puedan cumplir a cabalidad con sus actividades logrando así un buen desempeño laboral

Brindar las facilidades de caso para otros investigadores puedan estudiar el ámbito organizacional o cualquier otra condición que siempre será una buena opción para la gerencia, pues a través de estas investigaciones se puede develar problemas, propuestas de mejoras, o evidenciar una organización eficiente.

Realizar el diseño de un Plan de Capacitación Institucional el cual se relacione de forma directa con el Manual de Organización y funciones los que se deben aplicar a la totalidad de programas y áreas, de esta forma poder evaluar constantemente y conseguir el objeto de conseguir la mejora continua en la organización.

A los aspirantes a obtener un título profesional, tener en cuenta las autorizaciones respectivas del área donde se dispone la información, estoy dentro la formalidad de obtención de datos; para la toma de encuesta es importante la precisión y validarlo a través de expertos que puedan contribuir en la construcción de instrumento adecuado y pertinente.

A la universidad, para que pueda socializar los procedimientos y tramites en cuanto a la investigación, poder ampliar el conocimiento para la participación en grupos de investigación que forme la casa superior, así como buscar formar semilleros de investigación que prepare a los más jóvenes en la contribución al conocimiento en favor de la población y nuestra universidad.

BIBLIOGRAFIA

Huacán, E.M. (2015). Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2015. Tesis para obtener el grado de magister en Gestión Pública. Escuela de Postgrado, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Jones, G. (2013). Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones. México: Pearson Educación.

Kotter, J.P. (2007). Al frente del cambio. Madrid: Empresa activa.

Lizarzaburu, L., Campos, B. & Campos, W. (2010). Desempeño docente desde la perspectiva del mismo docente. Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua, 2010. Departamento Académico de Estadística, Facultad de ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Lopes, P. (2000). Probabilidad y Estadística, conceptos, modelos y aplicaciones en Excel. Santa Fé de Bogotá: Pearson Educación de Colombia.

Mendenhall, W., Beaver, R.J. y Beaver, B.M. (2010). Introducción a la probabilidad y estadística. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.

Muñoz, C. (2011). Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis. México: Pearson Educación.

Pérez, C. (2005) Técnicas estadísticas con SPSS 12. Aplicaciones al análisis de datos. Madrid: Pearson Educación S.A.

Robbins, S.P. & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.

Romero, P.E. (2005). Autoestima y autopercepción del desempeño del estudiante de primer semestre de la universidad “José C. Mariátegui”, de Moquegua – 2004. Tesis que para optar el grado de Magíster en Docencia Universitaria y Gestión Educativa. Escuela de Postgrado, Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.

Sommer, B. & Sommer, R. (2001). La investigación del comportamiento. Una guía práctica con técnicas y herramientas. México: Oxford Press University Mexico.

Sierra, G.Y. & Lopez, S.A. (2013). Evaluación del desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012). Trabajo de grado para optar el título de Especialista en finanzas y Administración pública. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D.C., Colombia.

Vargas, R.J. (2011). Cultura y desarrollo organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, 2(2), 5-15.

Velasco, R.I. (2015). Modelo de cultura organizacional y alineación estratégica para una maquiladora de exportación. Sonora: Instituto Tecnológico de Sonora

Velásquez, Ángel y Rey, Nérida. (1999) Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.

Yilmaz, C. & Ergun, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: an examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emergin economy. Journal de Wolrd Business, 43(2008), 290-306. DOI: 10.1016/j.jwb.2008.03.019