



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN COMERCIAL

“LA SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
TRANSPORTES LUCHITO EIRL – TRUJILLO 2016”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración y Gestión Comercial

Autor:

Br. Delgado Cerna, Humberto Jesus

Asesor:

Dra. Julia Sagastegui Cruz

Trujillo – Perú
2018

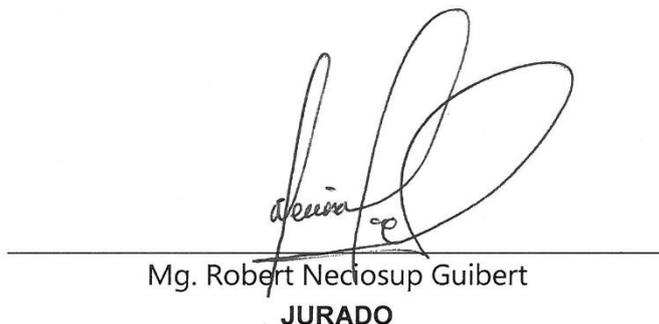
APROBACIÓN DE LA TESIS

La asesora y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por el (la) Bachiller **Humberto Delgado Cerna**, denominada:

**“LA SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTES LUCHITO EIRL 2016”**



Dra. Julia Sagastegui Cruz
ASESOR



Mg. Robert Neciosup Guibert
JURADO



Mg. Jocelyn Infante Linares
JURADO



Ing. Luigi Cabos-Villa
JURADO

DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido alcanzar esta gran meta, llenándome de salud, para poder lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres, por su apoyo constante y motivación durante este proceso, por sus consejos y paciencia para conmigo; por siempre empujarme a terminar lo que empiezo, pues sus palabras llenas de sabiduría supieron guiarme hasta donde estoy ahora.

El Autor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por guiarme siempre en el cumplimiento de mis más sinceros deseos, y por la salud que siempre me brinda.

A mis padres, por su apoyo incondicional, su amor y su paciencia durante este proceso, por siempre están motivándome para alcanzar mis metas y objetivos pese a las dificultades que se enfrentan

A mi asesora, la Doctora Julia Sagastegui Cruz, Álvarez por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis; a la Lic. Alejandra Patiño por su apoyo ofrecido en este trabajo; al Lic. Alejandro Guerrero por su tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional, al Lic. Raymundo Morales por apoyarnos en su momento

El Autor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

<u>APROBACIÓN DE LA TESIS</u>	ii
<u>DEDICATORIA</u>	iii
<u>AGRADECIMIENTO</u>	iv
<u>ÍNDICE DE CONTENIDOS</u>	v
<u>ÍNDICE DE TABLAS</u>	viii
<u>ÍNDICE DE FIGURAS</u>	x
<u>RESUMEN</u>	xii
<u>ABSTRACT</u>	xii
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.3. Justificación.....	17
1.4. Limitaciones	17
1.5. Objetivos	17
1.5.1. <i>Objetivo general</i>	17
1.5.2. <i>Objetivos específicos</i>	17
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes	18
2.2. Bases teóricas.....	22
2.2.1. <i>Salud ocupacional</i>	22
2.2.2. <i>DESEMPEÑO LABORAL</i>	26
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	36
3.1. Operacionalización de variables	36
3.2. Hipótesis	37
3.3. Diseño de investigación	37
3.4. Unidad de estudio	37
3.5. Población	37
3.6. Muestra (muestreo o selección).....	37
3.7. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	37
3.7.1. <i>Técnicas</i>	37
3.7.2. <i>Instrumentos</i>	38

<i>Cuestionario: Se aplicó un cuestionario de 14 ítems para la variable salud ocupacional, mientras que para medir el nivel de desempeño laboral se utilizó un cuestionario de 13 ítems.</i>		38
3.8.	Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos	38
CAPÍTULO 4. RESULTADOS		39
4.1.	Descripción de las medidas de salud ocupacional que brinda la empresa de Transportes Luchito a sus trabajadores EIRL 2016.....	39
4.2.	Evaluación de Desempeño de los trabajadores de la empresa Transportes Luchito EIRL 2016	53
	Grafica n° 28: Nube de puntos – Salud ocupacional y Desempeño Laboral.....	67
	PLAN DE SALUD OCUPACIONAL.....	68
I.	INTRODUCCION	68
	Uno de los más grandes valores que tiene la empresa son sus colaboradores y resulta de suma importancia velar por todo lo que lo involucre a ellos, como su salud y su ambiente en el trabajo.	68
	La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los colaboradores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo, entonces para los directivos que toman en cuenta medidas en pro de ella resulta ser una importante estrategia no únicamente para garantizar la salud del trabajador sino también para contribuir positivamente en la productividad, en la motivación del trabajo, en la calidad de productos, en la satisfacción del empleo y en el desempeño laboral y de esta manera implementar la calidad de vida de los individuos y la sociedad.	68
	Esto tiene implicancia tanto en los efectos positivos como negativos que el trabajo puede tener sobre la salud y en su capacidad de trabajar. Y resulta ser de carácter esencialmente preventivo.	68
	El presente plan de Salud Ocupacional constituye un programa de salud ocupacional	68
II.	FINALIDAD	68
	Establecer estrategias de salud ocupacional para la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo en la empresa Transportes Luchito EIRL	68
IV.	OBJETIVOS	69
4.1.	Objetivo General	69
	Fomentar y garantizar las condiciones de seguridad, salud e integridad física, mental y social del personal durante el desarrollo de las labores en el centro de trabajo y en los lugares donde se le comisione, por necesidad del servicio, evitará riesgos y accidentes de trabajo, así como enfermedades ocupacionales	69
	Prevenir y mantener el más alto grado posible de bienestar físico psíquico y social de los trabajadores, prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma adaptar el trabajo al hombre y el hombre al trabajo.	69
4.2.	Objetivos específicos	69
4.2.1.	Fortalecer la salud ocupacional en los colaboradores de transportes Luchito EIRL.....	69
CONCLUSIONES		72
RECOMENDACIONES		73

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	74
ANEXOS	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla n°1: Incomodidad de los colaboradores al desarrollar sus funciones	38
Tabla n°2: Ambiente de trabajo adecuado	40
Tabla n°3: Materiales adecuados para el desarrollo de sus funciones	41
Tabla n°4: Necesidad de mejoras en la condición de trabajo	42
Tabla n°5: Consideración de afección en la salud	43
Tabla n°6: Rendimiento decreciente por el horario	44
Tabla n°7: Los procesos de las labores pueden mejorar	45
Tabla n° 8: Las condiciones son las adecuadas	46
Tabla n° 9: Capacitación a los trabajadores sobre salud ocupacional	47
Tabla n°10: Existencia de lineamientos sobre cuidado y riesgos en el trabajo en Luchito EIRL	48
Tabla n° 11: Los equipos y materiales de protección son proporcionados por la empresa Luchito EIRL.....	49
Tabla n° 12: La señalización del ambiente de trabajo esta señalizada en Luchito EIRL	50
Tabla n° 13: Percepción de riesgo en la salud de los colaboradores de Luchito EIRL	51
Tabla n° 14: El orden y limpieza en el trabajo son las correctas en Luchito EIRL.....	52
Tabla n° 15: Concomimiento del colaborador en las funciones que desempeña	53
Tabla n° 16: Aplicación de destrezas y conocimientos para el cumplimiento de tareas de desempeño	54
Tabla n° 17: Utiliza el uniforme adecuado para ir a su unidad.....	55
Tabla n° 18: Limpieza y aseo del personal	56
Tabla n° 19: Preocupación del colaborador por su aspecto personal.....	57
Tabla n° 20: Interés del trabajador por aprender continuamente cosas nuevas	58
Tabla n° 21: Participación activa del colaborador en capacitaciones	59
Tabla n° 22: Responsabilidad en las funciones	60

Tabla n° 23: Puntualidad en la entrada a sus labores	61
Tabla n° 24: No es trabajador conflictivo.....	62
Tabla n° 25: Relación con sus compañeros	63
Tabla n° 26: Cumplimiento de las metas de la empresa.....	64
Tabla n° 27: Adecuado servicio al cliente	65
Tabla n°28: Estadísticos de Correlación.....	65
Tabla n°29: Estadísticos de prueba de hipótesis para establecer correlación entre salud ocupacional y Desempeño Laboral.....	65

ÍNDICE DE GRAFICAS

Grafico n°1: Incomodidad de los colaboradores al desarrollar sus funciones.....	38
Grafico n° 2: Ambiente de trabajo.....	40
Grafico n° 3: Materiales adecuados para el desarrollo de sus funciones	41
Grafico n°4: Necesidad de mejoras en la condición de trabajo.....	42
Grafica n° 5: Consideración de afección en la salud	43
Grafica n°6: Rendimiento decreciente por el horario	44
Grafico n° 7: Los procesos de las labores pueden mejorar.....	45
Grafico n° 8: Las condiciones son las adecuadas	46
Grafica n° 9: Capacitación a los trabajadores sobre salud ocupacional	47
Grafica n° 10: Existencia de lineamientos sobre cuidado y riesgos en el trabajo en Luchito EIRL	48
Grafica n° 11: Los equipos y materiales de protección son proporcionados por la empresa Luchito EIRL.....	49
Grafica n° 12: La señalización del ambiente de trabajo esta señalizada en Luchito EIRL	50
Grafica n° 13: Percepción de riesgo en la salud de los colaboradores de Luchito EIRL	51
Grafica n° 14: El orden y limpieza en el trabajo son las correctas en Luchito EIRL.....	52
Grafica n° 15: Concomimiento del colaborador en las funciones que desempeña	53
Grafica n° 16: Aplicación de destrezas y conocimientos para el cumplimiento de tareas de desempeño.....	54
Grafica n° 17: Utiliza el uniforme adecuado para ir a su unidad.....	55
Grafica n° 18: Limpieza y aseo del personal	56
Grafica n° 19: Preocupación del colaborador por su aspecto personal	57
Grafica n° 20: Interés del trabajador por aprender continuamente cosas nuevas	58
Grafica n° 21: Participación activa del colaborador en capacitaciones	59

Grafica n° 22: Responsabilidad en las funciones	60
Grafica n° 23: Puntualidad en la entrada a sus labores	61
Grafica n° 24: No es trabajador conflictivo.....	62
Grafica n° 25: Relación con sus compañeros.....	63
Grafica n° 26: Cumplimiento de las metas de la empresa.....	64
Grafica n° 27: Adecuado servicio al cliente	65
Grafica n° 28: Nube de puntos – Salud ocupacional y desempeño laboral.....	66

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito analizar de qué manera se relaciona la salud ocupacional en el desempeño de los trabajadores de la empresa de Transportes Luchito EIRL. 2016, con la finalidad de mejorar el desempeño de los colaboradores orientados al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales, así como en una calidad de servicio al cliente.

En el desarrollo del trabajo se utilizaron fuentes de información como la observación directa con el fin de obtener información directa y confiable sobre las variables de estudio. Se utilizó como instrumento una guía de observación, la cual estuvo estructurada a través de columnas que favorezcan a la organización y la recopilación de datos, luego se recopiló los datos a través de una encuesta de salud ocupacional de 14 preguntas para luego ser procesadas en tablas y gráficas, en seguida se establecieron las relaciones pertinentes, así como también se realizó un cuestionario de 12 preguntas validadas para la evaluación de desempeño de los colaboradores teniendo en cuenta la escala de Likert. Finalmente se propuso un plan de mejora de salud ocupacional que mejore el desempeño de los trabajadores de la empresa.

La investigación llega a la conclusión que la salud ocupacional de la empresa Transportes Luchito E.I.R.L. en los servicios que ofrece está relacionada significativamente con el desempeño de los trabajadores de la misma, es decir si existe una percepción de riesgo en el trabajo por parte de los colaboradores estos reducen su desempeño. Después del estudio realizado, una de las recomendaciones hacia la empresa es establecer y aplicar adecuadamente un programa de salud ocupacional que esté de acuerdo no solo a las bases teóricas y técnicas, sino también a su realidad, lo que le permita reducir el temor de los colaboradores, con la finalidad lograr un mejor desempeño en los mismos y cumplir con los objetivos y metas organizacionales.

PALABRAS CLAVES: salud ocupacional, desempeño, evaluación de desempeño

ABSTRACT

The purpose of this research work is to analyze how the occupational health influences on the workers performance of the Transporte Luchito Company 2016, the main purpose was improving their performance by fulfillment objectives, organize goals as well as improve the quality of customer service.

The main purpose was improving their performance focus on fulfillment their objectives, organize goals as well as improve the quality of customer service. The methodology used was base don direct observation in order to obtain reliable information. An observation guide was used as an instrument, which was structured through columns that favor the organization and collection of data, then the data were collected through an occupational health survey of 14 questions to be processed in Tables and graphs, the pertinent relations were established, as well as a questionnaire of 12 questions validated for the performance evaluation of the workers, taking into account the Likert scale. Finally, an occupational health improvement plan was proposed that would improve the performance of the company's workers.

The investigation concludes that the occupational health of the company Transportes Luchito E.I.R.L. In the services offered is significantly related to the performance of employees, if there is a perception of risk in the work by the employees, these reduce their performance.

After the study, one of the recommendations to the company is to establish and properly implement an occupational health program that agrees not only with the theoretical and technical bases, but also with their reality, allowing it to reduce the fear of workers, in order to achieve a better performance in the same and to fulfill the objectives and organizational goals.

KEYWORDS: occupational health, performance, performance evaluation

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En los países desarrollados existe evidencia sobre los efectos que ciertas condiciones de trabajo ocasionan en la salud física y mental de los trabajadores, con un alto índice de accidentalidad laboral y enfermedades ocupacionales han llevado a las empresas a replantear las condiciones laborales en las que los empleados desarrollan sus actividades ; ya que se hacen grandes inversiones de dinero en políticas de choque como demandas, indemnizaciones y otras inversiones que comparadas con las mínimas cantidades que se invierten para la implementación de políticas de prevención de salud ocupacional , han hecho atractivo que en la industria se desplieguen actividades tendientes a responsabilizar a sus directivos para desarrollar e implementar este tipo de políticas.

En los países del Tercer Mundo, la realidad es diferente, las enfermedades y accidentes de trabajo, cobran víctimas en un aproximado de un 1,1 millones de personas cada año. Son parte de la realidad a la que los trabajadores están expuestos día a día. Las empresas han investigado únicamente aspectos del sistema de trabajo en forma independiente (nivel micro) o se carece del estudio e investigación de la relación entre condiciones de salud y fidelización del trabajador (cliente interno).El descubrimiento, desarrollo y aplicación de nuevos productos químicos ha permitido mejorar las condiciones de vida de la población pero al mismo tiempo ha ocasionado efectos desfavorables para la salud humana. La salud ocupacional es una herramienta que nos permite mantener y mejorar las condiciones laborales, haciendo a las empresas más competitivas, optimizando sus recursos (Isique, 2010)

Del mismo modo piensa (Delgado Páez, 2012), quien en su investigación tiene el propósito de describir la exposición a riesgos laborales derivados de las condiciones de trabajo y analizar la percepción de salud derivada del trabajo en hombres y en mujeres que trabajan en España, encontrando que la totalidad de los trabajadores hombres se encuentran más expuestos a riesgos químicos derivado principalmente de la inhalación de contaminantes químicos, condiciones físicas derivado de la exposición a vibraciones, ruido inadecuado y a condiciones derivados de la carga física de trabajo, principalmente por levantar o mover y por realizar fuerza importante. Mientras que las mujeres refieren mayor exposición a contaminantes biológicos.

Por lo que, la salud de la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de un país y a su vez refleja el estado de progreso de una sociedad, un trabajador sano se constituye en el factor más importante de los procesos productivos. El trabajo permite al hombre ser productivo y contribuye al desarrollo de su felicidad, al tiempo

que se relaciona estrechamente con su salud .Dado que las condiciones laborales predominantes en un lugar de trabajo afectan modificando el estado de su salud del trabajador , de tal manera que trabajando se puede perder la salud , circunstancia que conlleva a la pérdida de la capacidad laboral y por tanto repercute también en el desarrollo socioeconómico de la organización de la que hace parte , al mismo tiempo que del crecimiento de un país.

En tal sentido (Allpas Gómez, 2013) en su estudio de salud percibida y las enfermedades del trabajador para poder intervenir en el momento adecuado, tiene el propósito de determinar estado de salud percibida y de las enfermedades del trabajador según área laboral. Obteniendo como resultado que la salud percibida de los trabajadores resultó ser regular, de acuerdo a cada una de las enfermedades halladas. Las enfermedades más frecuentes en las dos áreas ocupacionales fueron: en el grupo I ametropía e hipoacusia, en el grupo II la dislipidemia y el sobrepeso. También (Goicochea, 2014) en su estudio tiene el objetivo de determinar la influencia de un comité de seguridad y salud en el trabajo en la prevención de accidentes laborales de la empresa Decor Mueble S.A.C., generando el mejor bienestar de los trabajadores, mediante la minimización de los factores de riesgo a los que se exponen día a día contribuyendo a mejorar la productividad trabajando bajo los estándares de seguridad de la norma OHSAS 18001; encontrando que la implementación de un comité de seguridad y salud en el trabajo ha influenciado ampliamente en la reducción en un 90% los accidentes.

Asimismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado. Tal y como opina (Chávez Revilla, 2010), quien al estudiar la seguridad y salud en el trabajo, tiene como objetivo fundamental describir la influencia de las jornadas laborales atípicas en los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales en la actividad minera. Concluyendo al fin de su investigación que las condiciones de trabajo en una jornada laboral atípica, predisponen a que se presenten enfermedades ocupacionales y/o accidentes de trabajo; lo que es minimizado en las jornadas laborales ordinarias.

Por lo que el sistema de Salud Ocupacional es un paso adelante en el proceso de administración, implementación, mejorando y ante todo en el compromiso institucional por mejorar las condiciones de salud ocupacional, buscando un desarrollo sostenible y mayor rentabilidad en todos los campos, incluyendo el social, lo que se está proyectando para un futuro no tan lejano. Esta se basa en la corrección y el mejoramiento continuo de las actividades encaminadas a optimizar las condiciones de salud ocupacional. Teniendo la misma opinión (Terán Pareja, 2012), quien en su estudio tiene el fin de proponer la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS

18001:2007 en una empresa de capacitación técnica industrial, en el que busca el bienestar de los trabajadores, la minimización de los factores de riesgo a los que se exponen día a día y contribuyendo a mejorar la productividad trabajando bajo los estándares de seguridad de la norma OHSAS 18001. Encontrando que el desarrollo e implementación de un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional permitirá conseguir una actuación más eficaz en el campo de la prevención, a través de un proceso de mejora continua, por lo que esta es de suma importancia ya que garantizara a las empresas el control de los riesgos de seguridad y salud ocupacional, así como reducir potencialmente los tiempos improductivos y los costos asociados estos. Del mismo modo (Valverde Montero, 2011) enfoca su estudio en proponer un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional a una empresa agroindustrial que tiene como principales actividades la elaboración de Polvo y Goma de Tara, y almacenamiento de materia prima, subproductos y productos terminados. Concluyendo que un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incluyendo sus lineamientos legales brinda una mejor calidad de vida al trabajador protegiendo su integridad física y emocional y por ende reduciendo la exposición a los riesgos y resulte en accidentes.

En tal sentido, para la empresa Transportes Luchito EIRL, este tema no le es indiferente, pues al ser una empresa peruana con más de 20 años de presencia en el mercado, dedicada a ofrecer servicios en el rubro de transporte de combustibles, carga pesada y alquiler de volquetes a nivel nacional, pretende prevenir y proteger a sus empleados de los devastadores efectos de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, siendo necesario tomar acciones dentro de la empresa que permitirá la mejora en el sistema, debido a la manipulación y a la exposición de riesgos, debido que realizan trabajos de exigencia física y ergonómica en sus diferentes actividades. Asimismo colaboradores de la empresa se han visto envueltos en accidentes, la mayoría de este causado por Despiste, por otro lado el SOAT (2016) señalo que Transportes Luchito EIRL no contaba con póliza por accidentes.

En consecuencia, pretendemos proponer mejoras que garanticen la salud ocupacional que velara por la salud de los empleados, y que este direccionada a que los trabajadores se comprometan con la empresa, se fidelicen con ella, teniendo en cuenta que Transportes Luchito tiene la firme intención de implementarlo.

1.2. Formulación del problema

¿En qué medida se relaciona un programa de salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Transportes Luchito EIRL 2016?

1.3. Justificación

Según los criterios establecidos por Hernández et al (2010), el siguiente trabajo de investigación se justifica por lo siguiente:

Conveniencia: La importancia del presente estudio es analizar la manera en que influye la salud ocupacional en la fidelización de los trabajadores de Transportes Luchito EIRL 2016, lo cual nos va a permitir identificar de qué forma han contribuido en los trabajadores de dicha empresa.

Relevancia social: Esta investigación será muy favorable, porque nos va a permitir identificar algunas incomodidades y enfermedades que se presentan algunos trabajadores de empresas de transportes Luchito, lo cual nos va a permitir proponer medidas preventivas.

Valor teórico: Esta investigación se sustenta por aportes de diferentes autores que comentan sobre la salud ocupacional y fidelización.

Utilidad metodológica: Los resultados de ésta investigación podrán, recomendar y sugerir que programas son más eficaces para el desarrollo de las personas que reciben dicho programa.

1.4. Limitaciones

Las dificultades con las que se encontró el investigador fueron más de carácter administrativo, ya que las diferentes categorías de trabajadores cumplen turnos distintos, lo que dificultó un poco en el tiempo de encontrarlos. Asimismo por el grado de instrucción y función misma existe un alto desconocimiento sobre compromiso con el trabajo y sobre cómo se evalúa su desempeño, encontrando a los colaboradores un poco reacios al momento de la evaluación. A pesar de estas dificultades el trabajo sigue siendo válido, ya que redundará en beneficio de la organización y tendrá un impacto en la sociedad debido a que tendrá personas más valoradas y con mejor calidad de vida, comprometidas con la empresa y sobre todo que desempeñen de manera adecuada sus funciones dentro de la empresa.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación de un programa de salud ocupacional en el desempeño de los trabajadores de la empresa de Transportes Luchito EIRL – Trujillo 2016

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar las medidas de salud ocupacional que brinda la empresa de Transportes Luchito a sus trabajadores EIRL - Trujillo 2016.

- Describir el Desempeño de los trabajadores de la empresa de Transportes Luchito EIRL - Trujillo2016.
- Proponer un Plan de Mejora en salud ocupacional que mejore el desempeño de los trabajadores de la empresa deTransportes Luchito EIRL – Trujillo 2016.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

INTERNACIONALES

Giro, Rivera & Rodríguez (2011), en su estudio tienen el principal objetivo de investigar la influencia de la salud ocupacional, en el desempeño laboral de los empleados, como un instrumento para la promoción del bienestar de los trabajadores, para lo cual hicieron uso de método e instrumentos tales como, una investigación descriptiva eligiendo a dos empresas para su investigación, una fue privada y la otra publica, usando la observación directa usando una guía de observación, además de una muestra de 100 empleados seleccionados del área de metropolitana de San Salvador, a quienes se les aplico una entrevista, para la cual se usó una guía de entrevista a los empleadores y colaboradores, haciendo uso de un cuestionario de 14 preguntas abiertas y algunas cerradas, además los autores después de recopilar la información, la ordenaron, tabularon y analizaron. Obteniendo como principal hallazgo que en ambas organizaciones existen personas encargadas de velar por la seguridad e higiene ocupacional, velando por el cumplimiento de normas que faciliten el cuidado de su salud, el buen estado de las herramientas de trabajo y el mantenimiento de las condiciones ambientales, lo que permite que los trabajadores se sientan seguros y protegidos por la institución donde trabajan.

Además Aquino (2012), en su investigación tiene como finalidad determinar que existe relación entre la actitud proactiva en Seguridad y Salud Ocupacional y los riesgos laborales para controlarlo y/o reducirlo en la empresa BELORO C.L. - Mina Paraíso - Ecuador 2012.. Para lograrlo se utilizó el diseño descriptivo – transaccional, así como el método Inductivo – deductivo; además se aplicaron técnicas de investigación como: encuesta y entrevistas al personales, para la primera se hizo uso del instrumento cuestionario; asimismo se determinó una población objeto de estudio la cual estuvo conformado por 372 trabajadores obreros mineros de la empresa antes mencionada, a partir del cual se estableció una muestra representativa de 125 trabajadores minero, estratificados en diferentes oficios u ocupaciones, y para comprobar la hipótesis el autor utilizó el chi-cuadrado, con un nivel de significancia de 0.5. Con la aplicación de estos métodos y técnicas el autor encontró que existe una relación significativa entre la actitud y el riesgo para controlar y/o reducir los riesgos laborales en la

empresa BELORO C.L. – Mina Paraíso - Ecuador, 2012. Ya que Chi Cuadrado $X^2 c=104.24$ no pertenece al intervalo $[0.000,5.024]$, cayendo en zona de rechazo, por lo que se rechaza la hipótesis nula, H_0 ; por ende los trabajadores mineros de la empresa en estudio, carecen de actitud proactiva en seguridad y salud ocupacional y por lo que se propuso un programa de sensibilización en seguridad y salud ocupacional para que los trabajadores tomen una actitud proactiva frente a los riesgos laborales.

Paspuel (2013), en su tesis titulada Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A., tuvo como objetivo fundamental identificar los factores psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas, el tipo de investigación fue correlacional, con una muestra de 230 trabajadores del sector operativo de la ciudad de Quito, asimismo aplico el test de Navarra y aplico una evaluación de desempeño a través de un cuestionario; concluyendo en que la identificación de los factores de riesgo psicosociales en el personal operativo está en un grado de peligrosidad alto, lo que además está influyendo directamente en el desempeño del personal operativo, lo cual demanda una atención urgente y progresiva con seguimiento e intervención de acuerdo con las prioridades generales del departamento de Salud Ocupacional, ya que estos factores tienen repercusiones negativas para la salud del trabajador, como la depresión, estrés, ansiedad, problemas de sueño, nutrición, entre otros.

González (2009), en su tesis titulada Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OSHAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa Wilcos S.A. tiene el propósito de diseñar un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa WILCOS S.A. de tal forma que se contribuya con el bienestar de los trabajadores, ayude a minimizar los factores de riesgo a los que se exponen día a día sus colaboradores, y colabore con el mejoramiento de la productividad de los mismos, concluyendo en que el cumplimiento de la empresa frente a los requisitos exigidos por la norma NTC- OHSAS 18001 es muy bajo, dado que solo cumple con el 8.33% de la planificación y el 14.28% de la implementación y operación del sistema de gestión; por lo que la empresa cumple solo con el 55.17% de la normatividad Colombiana, lo cual evidencia la falta de conocimiento en los temas relacionados con las normas que se rigen en Colombia sobre la seguridad y la salud ocupacional, y peor aún las consecuencias que pueden repercutir en la salud de los empleados de la organización, que contribuya con el bienestar de los trabajadores, minimice los factores de riesgo a los que se exponen sus empleados, y mejore de la productividad y desempeño de los mismos y por ende en un bienestar económico para la organización.

NACIONALES

Vanessa (2010) en su tesis titulada Programa de seguridad y salud ocupacional en la empresa Mishel SAC, Trujillo. Se tuvo como problemática elaborar un programa de seguridad y salud ocupacional, tipo de investigación descriptivo, concluyendo implementar adecuadamente el programa permitirá mejorar las condiciones de los trabajadores en cuanto a la protección de su seguridad y salud ocupacional en la empresa Mish, Ing. Canale.

Guillermo (2009) en su tesis Técnicas para la identificación peligros y evaluación de riesgos, Trujillo. Se tuvo como problemática elaborar una técnica para la identificación peligros y evaluación de riesgos, tipo de investigación descriptivo, el cual se realizó a través de la observación directa y recolección de información, concluyendo con brindar como objetivo el conocimiento mediante ejercicios tutorados de las técnicas más eficientes en la tarea de identificar peligros y evaluar riesgos.

Ramírez , A. (2012) en su tesis Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en el rubro de construcción de carreteras, presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Se tuvo como problemática elaborar una metodología para realizar la implementación del sistema, para lo que se tiene referencia del modelo Sistema de Gestión OHSAS 18001, concluyendo con la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional hace competitivas a las empresas y aseguran las buenas prácticas en materia de seguridad y salud ocupacional.

Gonzales (2012) en su tesis Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el área de inyección de una empresa fabricante de productos plásticos , presentada Pontificia Universidad Católica del Perú , Lima . Se tuvo como problemática implementar un sistema para los cuales se tiene como referencia el modelo del Sistema de Gestión OHSAS 18001 el cual proporcionan directrices y lineamientos generales sobre propuestas a seguir para poder completarlos concluyendo con implementar adecuadamente el SGSST permitirá mejorar las condiciones de los trabajadores en cuanto a la protección de su seguridad y salud, así como por la prevención ante la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales. Esto debe repercutir de forma beneficiosa en el clima organizacional de la empresa y la productividad de los trabajadores.

Palomino (2014), en su estudio tiene como objetivo conocer la incidencia de la propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa Global Mining Group Corporation SAC – Mina Lily Nivia. Aplicando para ello un diseño de investigación descriptivo – transaccional, estadístico, además utilizó el método de la encuesta, tomando para ello una muestra censal de 50 colaboradores de la antes mencionada compañía, recurriendo a un

cuestionario, también se usó el método de observación directa con el fin de conocer el comportamiento de los trabajadores y tener un acercamiento con ellos. Además se hizo uso del programa de S&SO (Programa de salud y seguridad ocupacional). Esto permitió al autor obtener un resultado no tan alentador, pues encontró que más predomina el incumplimiento del sistema y falta de conocimiento acerca de sistema de gestión y salud ocupacional, lo cual no es conveniente para el desarrollo de la mina, por lo que el 80% de los colaboradores muestran no conoce acerca de la gestión de seguridad y salud ocupacional por cuenta propia.

Coveñas (2014), en su investigación tiene el principal objetivo de analizar de qué manera la propuesta e implementación de un Plan de seguridad y salud ocupacional contribuye en la mejora de la Gestión de calidad de la empresa HALCÓN S.A, el cual, a través de una encuesta, encontró que existe un gran incumplimiento en las leyes de salud ocupacional, además de la falta de conocimiento en el tema por parte de la empresa y los trabajadores. La principal conclusión del autor fue que una implementación de un plan de seguridad reducirá en un 50% el costo por accidentes laborales que pudieran existir en la empresa.

Castañeda (2014), en su tesis tiene el propósito de desarrollar una propuesta para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en concordancia con la Ley N° 29783 "Ley de seguridad y salud en el trabajo", teniendo como punto inicial un diagnóstico del estado de salud y seguridad de la empresa en mención, además de la aplicación de instrumentos tales como entrevistas y encuestas al personal de la organización, los resultados encontrados arrojaron que la empresa solo cumple con el 2% de la normatividad estudiada aplicada en la empresa, ubicándola en un rango deficiente, concluyendo de esa manera que la empresa Tenería y Servicios Blazer E.I.R.L está muy lejos de dar cumplimiento a la ley N° 29783, por lo que el 79% de los riesgos identificados en la organización en estudio son significativos.

Castillo (2015), en su estudio titulado sistema de gestión de seguridad y salud ocupación y su incidencia en los peligros y riesgos del área de producción, en una empresa procesadora de alimento balanceado, tiene el principal objetivo determinar la influencia de la implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional en los peligros y riesgos en la empresa el Rocio S.A.C., específicamente en el área de producción de la organización tomando como referencia la normatividad peruana vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo para el sector Avícola, tomando como muestra a todos los colaboradores de la mencionada empresa, los cuales hacen un total de 67, obteniendo como resultado de su investigación que existen 50 peligros actuales en la compañía, por lo que se concluye que en Rocio S.A.C., existe una gran inseguridad laboral, lo cual perjudica en el desempeño y productividad de los colaboradores de la misma.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Salud ocupacional

Según Antonio (2006), la salud laboral u ocupacional corresponde al campo de la salud pública y de la seguridad social que consiste en las acciones necesarias para garantizar en los trabajadores las condiciones de prevención, promoción y recuperación de la salud ante accidentes y enfermedades laborales.

Salud Ocupacional (**Salud, 2005, p.23**), según el Manual de salud ocupacional del Ministerio de salud nos informa: Actividad multidisciplinaria que **promueve y protege la salud de los trabajadores**. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las **enfermedades** mediante la reducción de las condiciones de riesgo

La salud ocupacional es una metodología dinámica de recolección, tratamiento y análisis de información sobre los factores de riesgo laborales, así como el establecimiento de la exposición a la que están sometidos los trabajadores en un área de trabajo. Esta información permite la implementación, desarrollo orientación de las actividades de prevención y control de dichos factores en la salud ocupacional de cada una de las empresas.

Estructura de la salud ocupacional

Antonio (2006) en su libro Prevención de Riesgos Laborales no indica: Riesgos laborales: Es una de las actividades preventivas que legalmente deben llevar a cabo todas las empresas, independientemente de su actividad productiva o de su tamaño. La identificación de riesgos laborales es el proceso mediante el cual la empresa toma conocimiento de la situación real con respecto de sus trabajadores en sus actividades diarias a los riesgos a lo que pueden estar expuestos los trabajadores, accidentes de trabajo es un suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada, es rápido, la resistencia del individuo es poco importante, normalmente es evitable, interrumpe la continuidad del trabajo y puede causar lesiones a personas.

Los problemas más usuales de los cuales de los que debe ocuparse la salud ocupacional son las fracturas, cortaduras y distinciones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o del oído y las enfermedades causadas por exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas.

Tienen la consideración de accidentes de trabajo, accidente in itinere, es decir, aquel que sufre el trabajador al ir o al volver al lugar de trabajo. El accidente en misión, se sufre en el trayecto que se tenga que realizar para el cumplimiento de la misión, así como el sucedido en el desempeño de la misma dentro de la jornada laboral. El sufrido durante la realización de tareas, que aun siendo distintas de su categoría profesional, ejecute el trabajador en

cumplimiento de las órdenes del empresario, o realizadas de forma espontánea por el trabajador en interés del buen funcionamiento de la empresa.

Las enfermedades comunes que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, no incluidas en la lista de enfermedades profesionales son a causa de los accidentes básicamente provocados por los materiales de las propias superficies de trabajo y por el entorno físico de este. El estado de las superficies de trabajo puede estar condicionado por la presencia de productos derramados (líquidos en general, grasas, residuos), revestimientos antiderrapantes o antideslizantes desgastados, tubos o conducciones instalados cerca del nivel del suelo. El entorno físico de trabajo como causante de accidentes puede ser debido al desorden de piezas, objetos o mercancías dejados fuera de lugar o invadiendo lugares de paso herramientas dejadas en el piso; cables, cuerdas o mangueras de largo dejados en zona de paso; materiales de recorte o desecho dejados sobre el suelo, la mala iluminación crea reflejos, contrastes excesivos o zonas de sombras, ello hace que los problemas que puedan tener los suelos o la existencia de obstáculos se acrecienten al no poder localizarlos o apreciarlos convenientemente.

Señalización inexistente o inadecuada de las zonas peligrosas, cruces, pasillos de circulación, zonas con limitación de altura, lo que puede influir en la prevención de los riesgos indicados. Incidente de trabajo: Suceso acontecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. Los incidentes son importantes por tres razones: El mecanismo que produce un incidente es igual al mismo que produce un accidente, el incidente es un aviso de lo que pudo pasar. Si bien el incidente no produce lesiones ni daños, si ocasiona pérdidas de tiempo. Los incidentes son importantes por su frecuencia.

Riesgos Laborales

Chiavenato(2000,p.484), nos muestra algunos tipos de Riesgos; Riesgos Físicos: Ruido: El ruido se considera como un sonido o barullio, indeseable. El sonido tiene dos características principales: frecuencia e intensidad. La frecuencia es el número de vibraciones por según emitidas por la fuente de sonido, y se mide en ciclos por segundos. La intensidad del sonido se mide en decibelios. Existe un límite de tolerancia del oído humano. Entre 100-120 db, el ruido se hace incómodo. A las 130 db se sienten crujidos; de 130 a 140 db, la sensación se hace dolorosa y a los 160 db el efecto es devastador. Esta tolerancia no depende mucho de la frecuencia, aunque las altas frecuencias producen las sensaciones más desagradables.

Los efectos del ruido en el hombre se clasifican en los siguientes: Efectos sobre mecanismo auditivo, Efecto generales: Los efectos sobre el mecanismo auditivo pueden clasificarse de la siguiente forma: Debido a un ruido repentino e intenso o Debido a un ruido continuo, Vibración: En función de la frecuencia del movimiento oscilatorio y de la intensidad, la vibración puede causar sensaciones muy diversas que irían desde la simple des confort, hasta alteraciones graves de la salud, pasando por la interferencia en la ejecución de ciertas tareas como la lectura, la pérdida de precisión al ejecutar ciertos movimientos o la pérdida de rendimiento a causa de la fatiga. Podemos dividir la exposición a las vibraciones en dos categorías. Así tendremos: Vibraciones Mano-Brazo (vibraciones parciales): A menudo son el resultado del contacto de los dedos o la mano con algún elemento vibrante.

Los efectos adversos se manifiestan normalmente en la zona de contacto con la fuente vibración, pero también puede existir una transmisión importante al resto del cuerpo. Vibraciones Globales: La transmisión de vibraciones al cuerpo y los efectos sobre el mismo dependen mucho de la postura y no todos los individuos presentan la misma sensibilidad, es decir, la exposición a vibraciones puede no tener las mismas consecuencias en todas las situaciones. Los efectos más usuales son: Traumatismos en la columna vertebral. Dolores de cabeza; Temperatura Extremas: Mediante la actividad física el ser humano genera calor, en función de la intensidad de la actividad. La magnitud del calor será mayor o menor.

Según el Manual de Salud Ocupacional(2005,p.25-28) Para evitar que la acumulación de calor producido por el cuerpo y/o ganado del ambiente descompense la temperatura interna hay mecanismos físicos y fisiológicos y son los siguientes:

Los mecanismos fisiológicos: Ante el frío (reducción del flujo sanguíneo e incremento de la actividad física). Ante el calor (aumento del sudor y del flujo sanguíneo y la disminución de la actividad física). Riesgos Químicos; El polvo es uno de los más importantes, ya que muchos polvos ejercen un efecto, de deterioro sobre la salud de los trabajadores; y así aumentar los índices de mortalidad por tuberculosis y los índices de enfermedades respiratorias. Se sabe que el polvo se encuentra en todas partes de la atmósfera terrestre, y se considera verdadero que las personas dedicadas a ciertos trabajos donde existe mucho polvo son menos saludables que los que no están en esas condiciones, por lo que se considera que existen polvos dañinos y no dañinos. Se puede decir que los polvos están compuestos por partículas sólidas suficientemente finas para flotar en el aire.

El polvo es un contaminante particular capaz de producir enfermedades que se agrupan bajo la denominación genérica de neumoconiosis. Esta enfermedad es la consecuencia de la acumulación de polvo en los pulmones y de la reacción de los tejidos a la presencia de estos cuerpos exógenos. Si se consideran sus efectos sobre el organismo es clásico diferenciar las

partículas en cuatro grandes categorías: Partículas tóxicas, Polvos alérgicos, Polvos inertes, Polvos fibrogenos.

Riesgos Biológicos: nos indica que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como el desarrollo del trabajo. Los contaminantes biológicos son seres vivos, con un determinado ciclo de vida que, al penetrar dentro del ser humano, ocasionan enfermedades de tipos infecciosos o parasitarios. Los contaminantes biológicos son microorganismos, cultivos de células y endoparásitos humanos susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.

Riesgos Ergonómicos: nos indica: Es el conjunto de disciplinas y técnicas orientadas a lograr la adaptación de los elementos y medios de trabajo al hombre, que tiene como finalidad hacer más efectiva las acciones humanas, evitando en lo posible la fatiga, lesiones, enfermedades y accidentes laborales. La realización de movimientos rápidos de forma repetida, aun cuando no supongan un gran esfuerzo físico, el mantenimiento de una postura que suponga una contracción muscular continua de una parte del cuerpo o la realización de esfuerzos más o menos bruscos con un determinado grupo muscular y la manipulación manual de cargas, pueden generar alteraciones por sobrecarga en las distintas estructuras del sistema osteomuscular al nivel de los hombros, la nuca o los miembros superiores.

Factores biomecánicas: Entre los que destacan la repetitividad, la fuerza y la postura: Mantenimiento de posturas forzadas de uno o varios miembros, por ejemplo, derivadas del uso de herramientas con diseño defectuoso, que obligan a desviaciones excesivas, movimientos rotativos.

Según Chiavenato (2002, pág. 25-28), existen programas de salud ocupacional que se mencionara a continuación:

De acuerdo al tipo de necesidad que atienden, estos planes pueden ser:

- Planes de Higiene: Relacionados con la asepsia y la seguridad en torno a las cuestiones Higiénicas.
- Planes de seguridad: Aseguran la vida de los empleados en aspectos relacionados con riesgos y accidentes.
- Planes de medicina preventiva: Acciones que tomara la empresa a fin de mantener al personal informado en todo aquello que sea necesario a fin de prevenir cualquier tipo de enfermedad.

Todas ellas tienen como objetivo prioritario mantener y mejorar la salud de los empleados dentro del ambiente laboral, lo fundamental en la salud ocupacional es asegurar un alto de bienestar mental, social y físico para los trabajadores y prevenir toda clase de accidentes e imprevistos; asegurando un lugar de trabajo sin elementos nocivos para su salud y otorgando la seguridad del empleo, siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos que le han encomendado. A la hora de ingresar en un nuevo empleo, los individuos son sometidos a un examen médico, a través del cual se establece cuáles son sus condiciones físicas y mentales a la hora de asumir el contrato con dicha Empresa. Pasado un tiempo, se repetirá el examen y, si resulta existir alguna anomalía en la salud del individuo que pudiera estar relacionada con el trabajo, la salud ocupacional se encarga de ayudarlo.

Importancia

Pérez (2008), en su Revista comentó que es de suma importancia, invertir en salud y seguridad de los trabajadores implica disminuir las tasas de ausentismo y mejorar la productividad. Un empleado saludable y motivado se va desempeñar mejor en todo sentido, ya sea atendiendo mejor a los clientes, siendo más productivos con las maquinarias y mejorando el clima; No contar con una adecuada gestión de la salud laboral, por su parte, genera una mayor rotación de personal y eleva los costos de búsqueda y selección de personal de la empresa; por el contrario, una persona saludable va a permanecer más tiempo en la organización, con el efecto positivo que eso tiene en términos de experiencia y expertos.

«El capital humano es lo más valioso que tienen las organizaciones, y los directivos son cada vez más conscientes de ello. Por eso ahora están preocupados por prevenir las enfermedades ocupacionales», afirma Jorge Hudtwalcker, Director Médico de Salud Ocupacional y Medicina Preventiva del Centro de Diagnóstico Cantella.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

(Pedraza, Amaya, & Conde, 2010) Plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo.

Así también, Achilles (1995) Considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa.

Además, (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010) define que el desempeño laboral complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es

la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

Igualmente, Milkovich y Boudreau (García González, 2014) definen el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables

Teniendo en consideración las definiciones arriba mencionadas, para la investigación se definió al desempeño laboral como el cumplimiento de las funciones de un determinado cargo y por un determinado periodo de tiempo, logrando el beneficio para la empresa, consiguiendo el éxito en el cumplimiento de los objetivos.

Según Chiavenato, I. (2000). Pág. (356-357), “el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.

A la vez; el desempeño del cargo es situacional en extremo, varía de persona a persona y depende de innumerables factores condicionales que influyen poderosamente. La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.

EVALUACION DE DESEMPEÑO

Ibíd., p. 357, nos indica que la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que las organizaciones siempre evalúan a los empleados con cierta continuidad, sea formal o informalmente. Además, la evaluación de desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite localizar problemas de supervisión personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, desacuerdos, con potencial más elevado que el requerido por el cargo, motivación, etc. Según los tipos de problemas identificados, la evaluación de desempeño puede ayudar a determinar y desarrollar una política de recursos humanos adecuada a las necesidades de la organización.

Al respecto, Ibíd., p. 359, nos dice que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores

operativos conformado por el conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo y factores actitudinales donde se encuentra la disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad realización

“La evaluación de desempeño es un sistema formal de revisión y evaluación de desempeño laboral individual o de equipo. Aunque la evaluación de desempeño es fundamental cuando estos existen en una organización, el enfoque de la ED en la organización de las empresas se centra en el empleado individual” Mondy R. & Noé (2005).

Una de las principales preocupaciones que tiene el ser humano en su relación con otras es saber cómo están haciendo las cosas, como lo ven los demás. Muchas cosas se miden de ese modo. En el ámbito laboral, la opinión del o de los jefes acerca de cómo está haciendo su tarea un empleado se mide a través de la evaluación del desempeño.

“La evaluación de desempeño es el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que este cumple con los requisitos de trabajo”

“La evaluación de desempeño consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones, La identificación se apoya en el análisis de los puestos y pretende determinar cuál de las áreas de trabajo se debe estudiar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y pretende determinar cómo ha sido el desempeño en comparación con ciertos parámetros objetivos. La administración es el punto central de todo sistema de evaluación y debe ser mucho más que una actividad que se oriente en el pasado, por el contrario, para desarrollar todo el potencial humano de la organización se debe orientar hacia el futuro” Chiavenato (2009).

METODOS PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

a. Método de escala de puntuación grafica

“Una escala de puntuación grafica lista cierto número de características y una escala de valores en el desempeño para cada una de ellas. Como se muestra en la figura se registran varios rubros como (calidad y confiabilidad) y una escala de valores para cada uno (en este caso desde insatisfactorio hasta excelente). El jefe califica el desempeño de cada subalterno marcando la puntuación que mejor describa el desempeño del individuo en cada característica.

Después se suman los resultados que se obtuvieron en cada rubro”.

b. Método de clasificación alterna

“Otro método popular de evaluación consiste en clasificar a los trabajadores entre el mejor y el peor de algunas características. Debido a que, por lo general, es más fácil

distinguir entre el mejor y el peor empleado que calificarlos, es muy útil el método de clasificación alterna.”

c. Método de comparación por pares

“Con este método, cada subalterno por evaluar en cierta característica se asocia y se comparación cada uno de los demás alternos por ejemplo suponga que existe 5 trabajadores por evaluar. Con el método de comparación por pares, en una tabla se indica todas las posibles parejas de trabajadores para cada rubro. Después, para cada rubro, el supervisor indica (con signos + o -) quien es el mejor trabajador de la pareja”.

d. Método de distribución forzada

“Con este método, se colocan porcentajes predeterminados de los subalternos en categorías de desempeño, por ejemplo, al igual que cuando un maestro califica por curva, el jefe podría decidir distribuir a los empleados como sigue.

- 15% para desempeño sobresaliente
- 20% para desempeño superior al promedio
- 30% para desempeño promedio
- 20% para desempeño inferior al promedio
- 15% para desempeño insatisfactorio”

e. Métodos de los incidentes críticos

“El método de los incidentes críticos implica llevar un registro de las cosas extraordinarias positivas y negativas en el comportamiento de un trabajador en relación con su trabajo y revisarlo con él en plazos específicos

Este método se utiliza con frecuencia para complementar algún otro método clasificación o evaluación. Asegura que el jefe piense en la evaluación del subalterno durante todo el año porque los incidentes tienen que registrarse, por lo tanto, la evaluación no refleja solo el desempeño más reciente del trabajador. Llevar una lista de hechos críticos también debería ofrecer ejemplos concretos”.

f. Escala de calificación basada en el comportamiento.

“Una escala de calificación basada en el comportamiento (ECBC) constituye un método de evaluación que combina los beneficios de la narración de incidentes críticos y los de la evaluación cuantitativa, mediante la combinación de una escala cuantitativa.”

g. Evaluación de Desempeño por competencias

Según la autora Martha Alles en su libro Desempeño por Competencias – Evaluación 360° indica que “para evaluar el desempeño por competencias la empresa debe haber definido cuales son las competencias”

Como se sabe en las organizaciones usualmente se contrata a una persona por sus conocimientos y se la despide por sus comportamientos. La gestión por competencia hace referencia justamente a eso, al comportamiento.

Estos comportamientos no son iguales para todos los puestos ni para todas las empresas.

FACTORES QUE INFLUYEN O INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Una evaluación del desempeño debe realizar siempre con relación al perfil de puesto, solo se podrá decir que una persona se desempeña bien o mal en relación con lo que se espera de él en el puesto.

Confrontando el perfil de un puesto con el de la persona evaluada se establece una relación entre ambos, la adecuación persona-puesto. A partir de allí será posible evaluar el desempeño, el potencial y definir cuáles son las estrategias de capacitación y entrenamiento necesarias para una más correcta adecuación de puesto.

- **PUNTUALIDAD**

Cumplimiento de la jornada laboral establecido, además de la permanencia en su sitio de trabajo durante la jornada laboral.

Hay a menudo una convención de que una pequeña cantidad de retraso es aceptable en circunstancias normales; por lo general, diez o quince minutos en las culturas occidentales. En otras culturas, tales como la sociedad japonesa o en el ejército no existe básicamente ninguna permisividad. No obstante, la puntualidad se considera un signo de consideración hacia las personas que están presentes en un lugar.

Algunas culturas tienen sobre entendido que los plazos reales son diferentes de plazos indicados. Por ejemplo, en una cultura particular puede ser entendido que la gente llegará una hora de más tarde de lo anunciado. En este caso, puesto que cada uno entiende que una reunión a las 9 am comenzará realmente alrededor de las 10 am, nadie se incomodará cuando todo el mundo aparezca a las 10 am, Goleman (2009)

- **ADMINISTRACION DE RECURSOS**

Capacidad para planificar, organizar, coordinar, controlar y utilizar los recursos técnicos, financieros, materiales y humanos, disponibles para cumplir con la responsabilidad asignada.

Según Robbins (2008), es el proceso de anticipar y prevenir el movimiento de bienes hacia el interior de la organización, dentro de ésta y hacia fuera. Su propósito es utilizar estos recursos con tanta eficacia como sea posible, donde y cuando se necesiten, a fin de alcanzar las metas de la organización.

La Administración de Recursos también denominada planificación bienes, es un proceso que permite situar el número adecuado de bienes cualificado en el lugar adecuado y en el momento adecuado.

Por otra parte, también podemos definir a la administración de Recursos como el sistema que permite ajustar la oferta interna y externa a los procesos lucrativos en un período dado. Burga (2004)

Se puede evaluar por medio de la productividad que es según Stoner: “Medida de que tan bien funciona el sistema de operaciones e indicador de la eficiencia y competitividad de una sola compañía o un solo departamento”. La productividad del empleado en trabajos sujetos al ritmo de una máquina dependerá mucho más de la velocidad de la máquina que de su grado de satisfacción. Asimismo, la productividad del corredor de bolsa es limitada por los movimientos generales del mercado accionario, cuando el mercado se mueve al alza y el volumen es alto, los corredores satisfechos y los insatisfechos obtendrán muchas comisiones. Por el contrario, cuando el mercado está hacia la baja, la satisfacción del corredor no importa gran cosa.

Al parecer, el nivel del puesto, también es una variable moderadora importante. La correlación entre satisfacción y rendimiento es más sólida en el caso de empleados que están en niveles más altos. Por consiguiente, podemos esperar que la relación sea más relevante en el caso de profesionales que ocupan puestos de supervisión y administración.

- **CONTROL DE GESTION**

Para Bedoya (2003), es la habilidad para garantizar el cumplimiento pertinente del trabajo asignado, implementando medidas correctivas ante posibles desviaciones de las políticas establecidas.

Se entiende por control de gestión el conjunto de procesos que la empresa aplica para asegurarse de que las tareas que en la misma se realizan están encaminadas a la consecución de sus objetivos. Se entiende que estos objetivos están previamente establecidos, en parte por los accionistas, representados por su consejo de administración, (beneficios, expansión y seguridad) y en parte por la legislación vigente, tanto en materia civil como mercantil, fiscal, laboral, etc., ya que la empresa desarrolla su actividad en el seno de una sociedad a la que debe servir, asumiendo por tanto importantes responsabilidades sociales.

Desde esta perspectiva la labor de control no se limita a comprobar que las tareas realizadas o las decisiones tomadas han sido correctas, sino que parte de su cometido es influir y orientar el comportamiento de la organización para que se alcancen los objetivos propuestos.

- **SEGURIDAD**

La seguridad en el trabajo es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

Para PREMAP (2017), la seguridad en el trabajo es la disciplina encuadrada en la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Se trata de un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como resultado eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes.

La empresa es un lugar de trabajo que debe guardar unas normas y tener unas condiciones óptimas para que los empleados puedan desarrollar su actividad laboral de la mejor forma posible y con la mayor seguridad.

- **LIDERAZGO**

Chiavenato (2000) dice que es la capacidad de influir sobre las personas para que se esfuercen en forma voluntaria y con entusiasmo para el logro de las metas del grupo. (Chiavenato, 2000).

El mismo Chiavenato menciona en otra edición en el año 2009 dice que: Es la capacidad de comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones para

que se dejen dirigir, compartan las ideas del grupo, permanezcan en el mismo, y ejecuten las acciones o actividades necesarias para el cumplimiento de uno o varios objetivos.

Un líder es mucho más que un jefe. Los subordinados a un jefe podrán dejarse dirigir, pero quizás no compartan las ideas del jefe o de la organización. Un subordinado podría obedecer a su jefe, pero estar pensando en salirse del grupo para irse a otra que más le convenga. Las instrucciones de un líder son ejecutadas por el grupo con el convencimiento de que su cumplimiento son lo mejor para la mayoría.

- **RENDIMIENTO**

Para Velasco (2010), es la relación entre calidad y cantidad de trabajo, realizado en función de las exigencias de tiempo y el grado de exactitud.

El concepto de rendimiento también se encuentra vinculado al de eficiencia o al de efectividad. La eficiencia es la capacidad de lograr un resultado empleando la menor cantidad posible de recursos, mientras que la efectividad se centra directamente en la capacidad de obtener el efecto que se busca.

Dentro del término se puede mencionar la eficiencia que es según la RAE como: 'la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado'. No debe confundirse con eficacia, que se define como 'la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. (RAE, Diccionario de la Real Academia de lengua Española, 2003).

- **COMUNICACIÓN**

Para León (2010), es la habilidad para transmitir en forma oral o escrita, informaciones claras, pertinentes que este relacionadas con sus funciones.

La comunicación se estructura por medio de mensajes. Una cadena comunicativa, cualquiera que sea su longitud, se articula mediante una serie de eslabones: los mensajes que se producen entre dos sujetos. León afirma que es obvio que en la organización hay muchos mensajes circulando a través de soportes escritos o técnicos.

- **DESARROLLO PERSONAL**

Es toda habilidad para orientar y capacitar a los supervisados en función del trabajo, además de elaborar programas de adiestramiento y desarrollo, basándose en las necesidades presentes y futuras de la Institución.

Según el Sociólogo Castro (1989), el desarrollo personal puede aplicarse en diferentes aspectos o ámbitos de la vida, tales como establecer buenos hábitos diarios, mejorar las prácticas financieras, cambiar las perspectivas negativas personales

El desarrollo personal permite mejorar como ser humano y mejorar el entorno. La idea es gozar de completa honestidad con uno mismo acerca de las falencias o malos hábitos; para luego remover dichas actitudes de nuestras vidas, encontrando mejores y más óptimas maneras de usar el tiempo.

BENEFICIOS DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO

Así lo formula Chiavenato (2009), los beneficios son proporcionados a corto, mediano y largo plazo y los principales beneficiados son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

Para el jefe se le facilita proponer estándares de desempeño basándose en variables y factores de evaluación para neutralizar la subjetividad. Para mejorar la comunicación con sus subordinados para que ellos conozcan cuál es su desempeño.

Para el subordinado le revela los valores que persiguen la empresa y espera de sus empleados. Conocer las fortalezas y debilidades según la evaluación del jefe.

Beneficios para la organización (organismo) radica en evaluar el potencial humano a corto, mediano y largo plazo para definir la contribución de cada empleado a los objetivos organizacionales. Para el beneficio de los empleados logrando incrementar las oportunidades de progreso y desarrollo personal, estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.

Definición de términos básicos

2. **Salud ocupacional:** La salud laboral u ocupacional corresponde al campo de la salud pública y de la seguridad social que consiste en las acciones necesarias para garantizar en los trabajadores las condiciones de prevención, promoción y recuperación de la salud ante accidentes y enfermedades laborales.
3. **Planes de Higiene:** Relacionados con la asepsia y la seguridad en torno a las cuestiones Higiénicas.
4. **Planes de seguridad:** Aseguran la vida de los empleados en aspectos relacionados con riesgos y accidentes.
5. **Planes de medicina preventiva:** Acciones que tomara la empresa a fin de mantener al personal informado en todo aquello que sea necesario a fin de prevenir cualquier tipo de enfermedad.

6. **Desempeño:** nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado
7. **Evaluación de Desempeño:** es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual.
8. **Beneficio mutuo:** Situaciones en las que ambas ganan, en las que el éxito de una persona no se consigue a expensas o exclusión del éxito de los demás.
9. **Compromiso:** Los partícipes reconocen el beneficio y el valor de la relación y están decididos a hacer que funcione.
10. **Autenticidad:** Los programas ocultos y la falsedad al final acaban descubriéndose; las relaciones requieren sinceridad y franqueza por ambas partes. Los clientes son ahora más listos que nunca y si las expresiones de atención no son sinceras, lo notaran y la relación retrocederá.

b) Hipótesis

La Salud ocupacional se relaciona en el desempeño de los trabajadores de la Empresa de Transportes Luchito EIRL 2016.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de variables

Variable Independiente: Salud Ocupacional

Variable Dependiente : Desempeño

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente: Salud Ocupacional	Es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.	Condiciones laborales	Nivel de estrés laboral (%) N° de accidentes ocupacionales (%)
		Políticas de seguridad y salud ocupacional	Grado de cumplimiento de las normas de salud ocupacional (%)
		Riesgos y Peligros	N° de peligros identificados(%)
Variable Dependiente : Desempeño	El desempeño es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía, por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorar el desempeño de los mismos a través de continuos programas de capacitación y desarrollo.	Evaluación de desempeño	Nivel de productividad (%)
			Nivel de rendimiento (%)
			Nivel de eficiencia(%)

Elaboración: El autor

3.2. Hipótesis

La salud ocupacional tiene una alta relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Luchito ERL.

3.3. Diseño de investigación

No experimental: se realizaron sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Según temporalidad Transversal: Se recolecto los datos en un solo momento, en un tiempo único, teniendo como propósito describir las variables y analizar su interrelación en un momento dado.

3.4. Unidad de estudio

La unidad de estudio de la presente investigación son los trabajadores que pertenecen a la Empresa de Transportes Luchito EIRL, los cuales suman 30 personas.

3.5. Población

La población estuvo conformada por los trabajadores de la Empresa de Transportes Luchito EIRL, de la Ciudad de Trujillo. Actualmente el Consorcio cuenta con 30 trabajadores que laboran en diferentes áreas, los cuales se presenta a continuación:

Choferes: 20 colaboradores

Área Administrativa: 5 colaboradores

Área Gerencial: 2 colaboradores

Asistentes: 3 colaboradores

3.6. Muestra (muestreo o selección)

Se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico con muestreo intencional o de conveniencia. Por lo que, se tomara la misma cantidad que la población, a decir, los 30 colaboradores de la empresa de Transportes Luchito EIRL.

3.7. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Las técnicas que se utilizaron para la ejecución del trabajo de investigación y para la recopilación de datos con el fin de determinar la influencia de la salud ocupacional en

desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Transportes Luchito EIRL 2016, fueron:

Encuesta: Con su instrumento respectivo el Cuestionario que se aplicó a los trabajadores de la Empresa de Transportes Luchito EIRL con respecto a las variables salud ocupacional y desempeño en la primera se realizara un diagnostico e identificar los riesgos de trabajo y con la segunda variable se verá si realmente están desempeñando bien sus funciones con la empresa donde laboran.

3.7.2. Instrumentos

Cuestionario: Se aplicó un cuestionario de 14 ítems para la variable salud ocupacional, mientras que para medir el nivel de desempeño laboral se utilizó un cuestionario de 13 ítems.

Guía de observación: Con el fin de obtener información directa y confiable sobre las variables de estudio. Se utilizó como instrumento una guía de observación, la cual estará estructura a través de columnas que favorezcan a la organización y recopilación de datos.

3.8. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

Por ser una investigación cualitativa se presentaron en forma numérica, donde se describió la salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral , utilizando el paquete office mediante el Excel para conseguir procesar los datos y elaborar las tablas y figuras; la hipótesis al descriptiva como objeto de verificación se tuvo que recolectar técnicas de datos consistentes en la aplicación de nuestro cuestionario , para determinar la relación de las variables tanto independiente y dependiente como se ha venido descubriendo en la presente investigación.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

4.1. Descripción de las medidas de salud ocupacional que brinda la empresa de Transportes Luchito a sus trabajadores EIRL 2016

Para poder conocer más de la percepción de los colaboradores de la empresa, se aplicó una encuesta al total de la muestra. Los resultados son los siguientes.

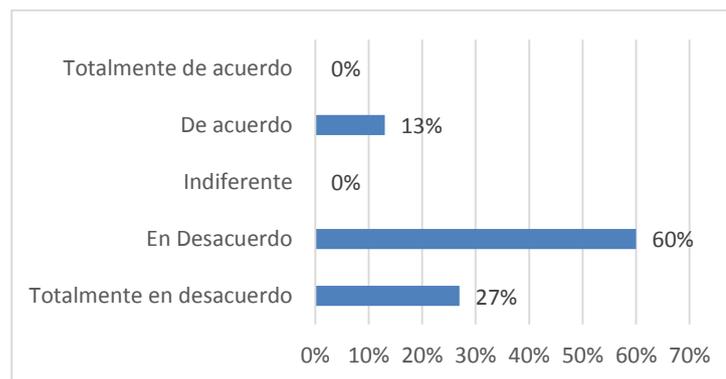
CONDICIONES LABORALES

Pregunta 1: Sufre algún tipo de incomodidad cuando desempeña sus funciones

Tabla n°1: incomodidad de los colaboradores al desarrollar sus funciones

	Unidad	%
Totalmente en desacuerdo	8	27%
En Desacuerdo	18	60%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	4	13%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	30	100%

Grafico n°1: Incomodidad de los colaboradores al desarrollar sus funciones



Fuente: Tabulación de encuesta

Elaboración: El autor

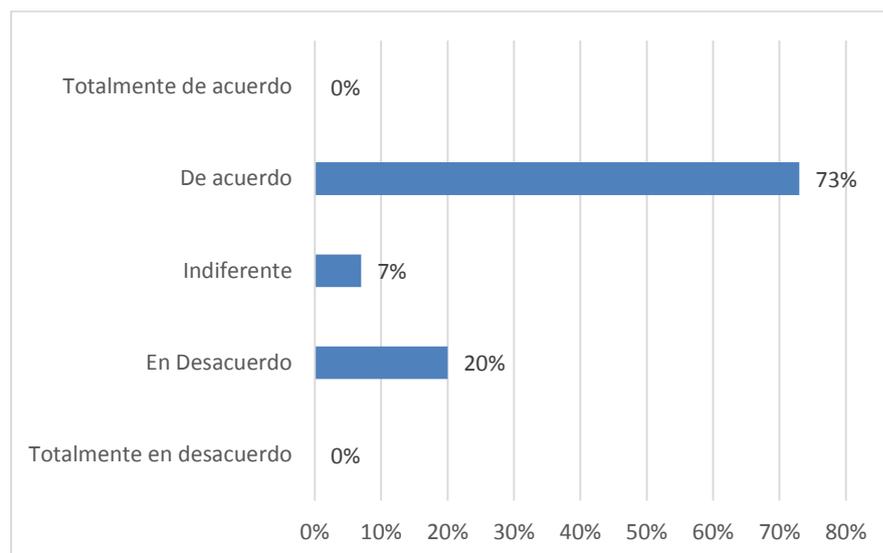
Interpretación: Del grafico se puede afirmar que el 60% de los colaboradores, que en número son 18 de 30 encuestados, están de acuerdo que sufren algún tipo de incomodidad en el tiempo en el que se encuentran desarrollando sus funciones, mientras que solo el 27% manifiesta estar en desacuerdo con la proposición planteada.

Pregunta 2: El ambiente de trabajo en cuanto a funcionalidad y operatividad es adecuado

Tabla n°2: Ambiente de trabajo adecuado

	Unidad	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	6	20%
Indiferente	2	7%
De acuerdo	22	73%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	30	100%

Grafico n° 2: Ambiente de trabajo



Fuente: Tabulación de encuesta

Elaboración: El autor

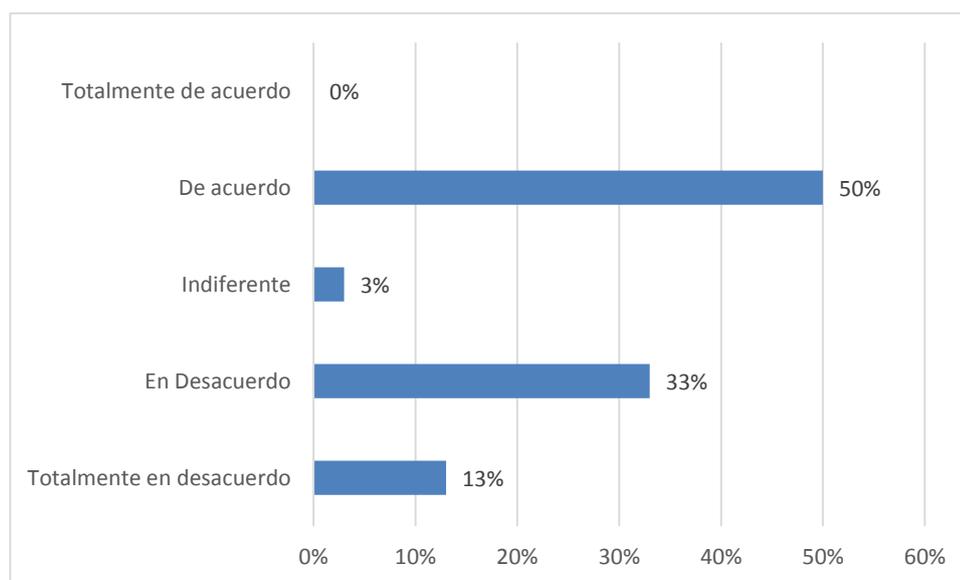
Interpretación: El grafico se aprecia que el 20% del total de colaboradores están en desacuerdo en cuanto a que el ambiente de trabajo en cuanto a funcionalidad y operatividad es adecuado, sin embargo el 73% afirma estar de acuerdo con que el ambiente si es el adecuado para ellos.

Pregunta 3: Los materiales de trabajo que utiliza para desempeñar sus funciones son las adecuadas y las pertinentes

Tabla n°3: Materiales adecuados para el desarrollo de sus funciones

	Unidad	%
Totalmente en desacuerdo	4	13%
En Desacuerdo	10	33%
Indiferente	1	3%
De acuerdo	15	50%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	30	100%

Gráfico n° 3: Materiales adecuados para el desarrollo de sus funciones



Fuente: Tabulación de encuesta

Elaboración: El autor

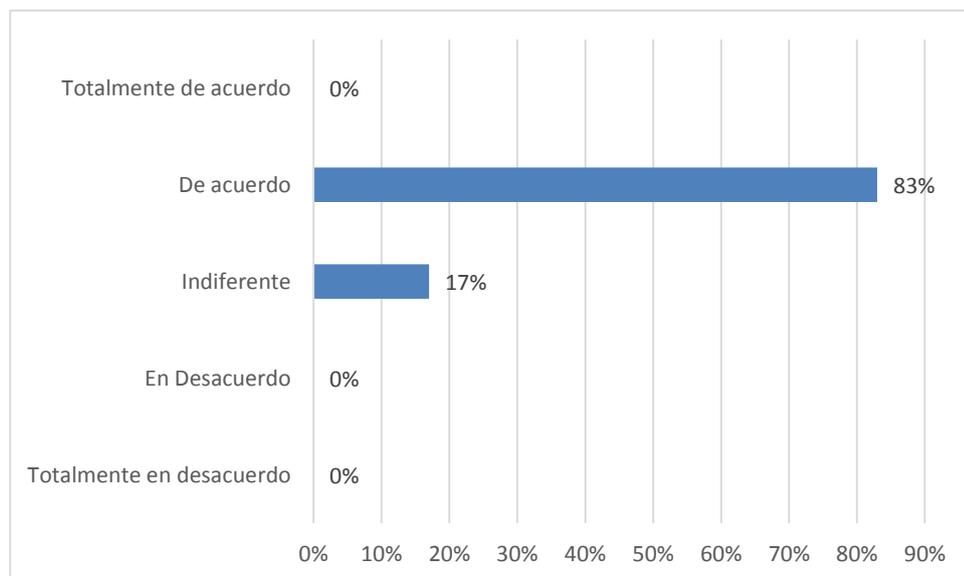
Interpretación: Del gráfico se puede afirmar que la gran mayoría de los colaboradores de la empresa Luchito EIRL, los cuales hacen un total del 50% que está de acuerdo al afirmar que los materiales de trabajo que utiliza para desempeñar sus funciones son las adecuadas y las pertinentes, pero el 30% manifiesta que está en desacuerdo con tal afirmación.

Pregunta 4: Las condiciones de su trabajo podrían ser mejores

Tabla n°4: Necesidad de mejoras en la condición de trabajo

	Unidad	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	5	17%
De acuerdo	25	83%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	30	100%

Gráfico n°4: Necesidad de mejoras en la condición de trabajo



Fuente: Tabulación de encuesta

Elaboración: El autor

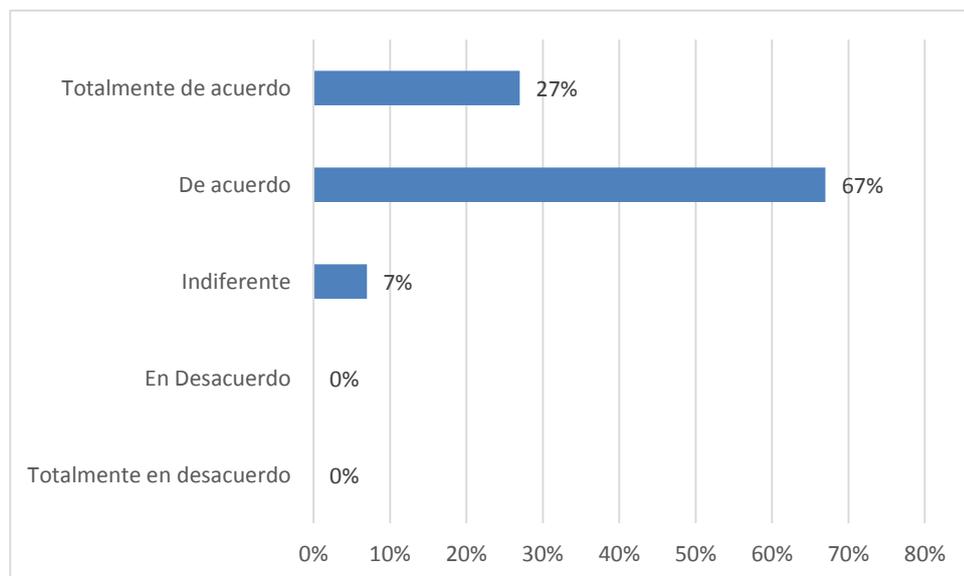
Interpretación: Se puede apreciar de la gráfica de arriba, que el 83% de los colaboradores está de acuerdo con que las condiciones de su trabajo podrían ser mejores, empero a un 17% esto le es indiferente.

Pregunta 5: Considera que el trabajo que desempeña afecta su salud

Tabla n°5: Consideración de afección en la salud

	Unidad	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	2	7%
De acuerdo	20	67%
Totalmente de acuerdo	8	27%
TOTAL	30	100%

Gráfica n° 5: Consideración de afección en la salud



Fuente: Tabulación de encuesta

Elaboración: El autor

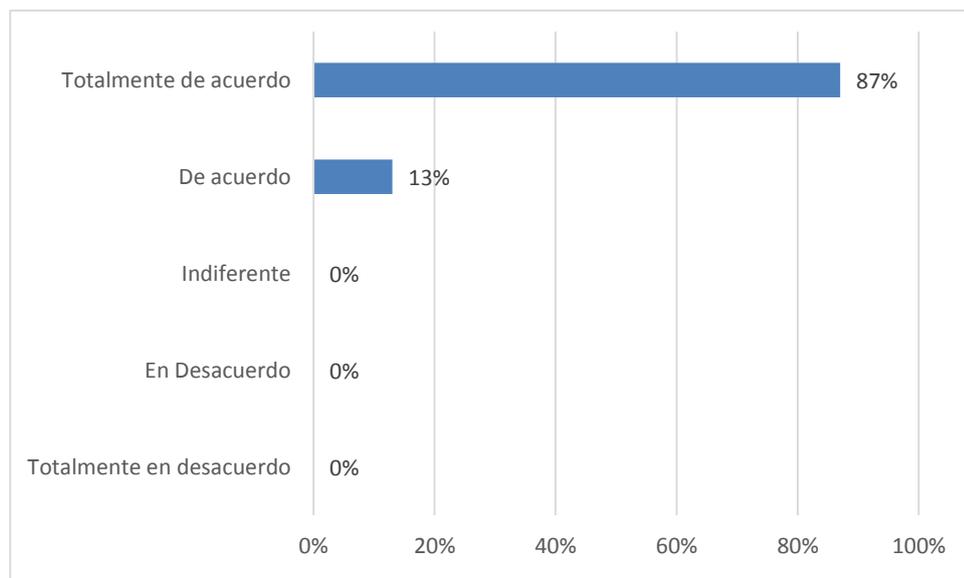
Interpretación: de la gráfica se puede afirmar que el 67% del personal de Luchito EIRL, considera que el trabajo que desempeña afecta su salud, y solo un 7% es indiferente a esta pregunta.

Pregunta 6: Su rendimiento baja a medida que avanza el horario laboral

Tabla n°6: Rendimiento decreciente por el horario

	Unidad	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente		0%
De acuerdo	4	13%
Totalmente de acuerdo	26	87%
TOTAL	30	100%

Grafica n°6: Rendimiento decreciente por el horario



Fuente: Tabulación de encuesta

Elaboración: El autor

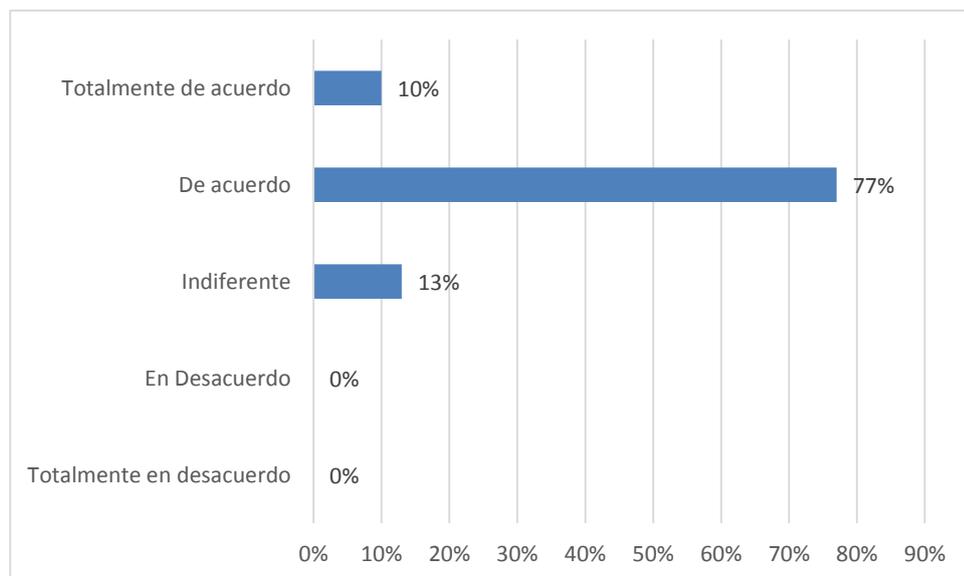
Interpretación se puede observar que el 87% de los trabajadores de la empresa Transportes Luchito EIRL, opinan que están totalmente de acuerdo de que el rendimiento baja a medida que pasan las horas de trabajo y un 13 % también está de acuerdo en ello.

Pregunta 7: Los procesos del trabajo que realiza podrían mejorar

Tabla n°7: Los procesos de las labores pueden mejorar

	Unidad	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	4	13%
De acuerdo	23	77%
Totalmente de acuerdo	3	10%
TOTAL	30	100%

Grafico n° 7: Los procesos de las labores pueden mejorar



Fuente: Tabulación de encuesta

Elaboración: El autor

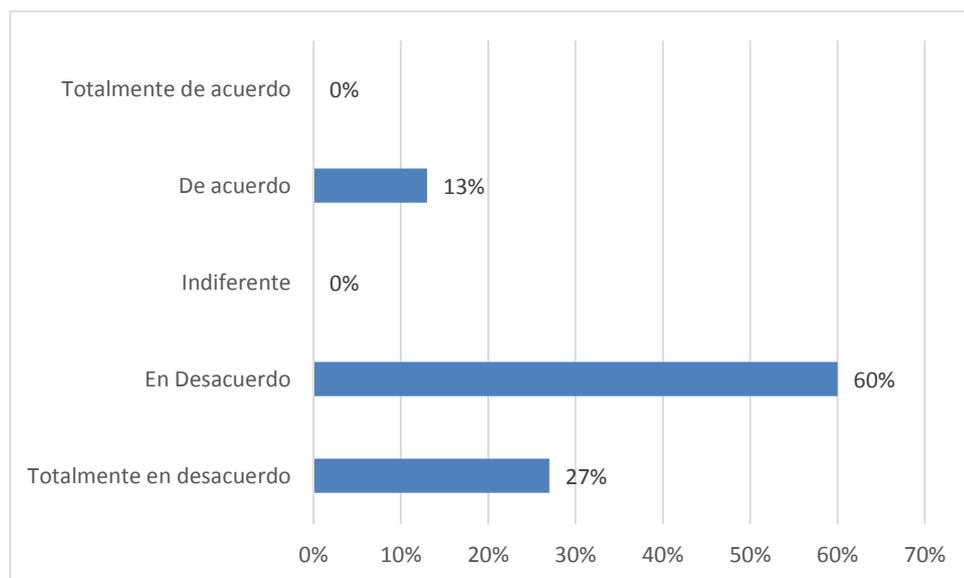
Interpretación: se puede observar que el 77% de los trabajadores de la empresa de transporte Luchito EIRL afirman estar de acuerdo con que los procesos del trabajo que realiza podrían mejorar, así un 10% manifiesta estar totalmente de acuerdo y a un 13% le es indiferente.

Pregunta 8: En general las condiciones de trabajo en la que se desempeña son las adecuadas

Tabla n°8: las condiciones son las adecuadas

	Unidad	%
Totalmente en desacuerdo	8	27%
En Desacuerdo	18	60%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	4	13%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	30	100%

Gráfico n°8: Las condiciones son las adecuadas



Fuente: Tabulación de encuesta

Elaboración: El autor

Interpretación: de la gráfica se puede apreciar que el 60% de los colaboradores está desacuerdo con que las condiciones de trabajo en la que se desempeña son las adecuadas, mientras que un 27% afirma estar en total desacuerdo, y solo un 13% está de acuerdo con que las condiciones son las adecuadas, lo que es preocupante.

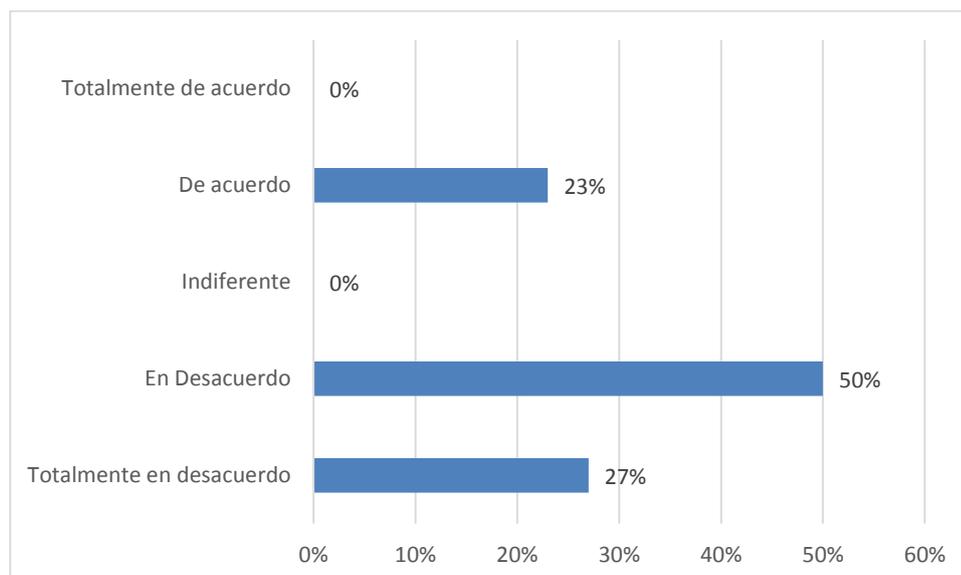
POLITICAS DE SEGURIDAD

Pregunta 9: La empresa cumple con capacitarlos sobre salud ocupacional

Tabla n° 9: Capacitación a los trabajadores sobre salud ocupacional

	Unidad	%
Totalmente en desacuerdo	8	27%
En Desacuerdo	15	50%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	7	23%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	30	100%

Grafica n° 9:Capacitación a los trabajadores sobre salud ocupacional



Fuente: Tabulación de encuesta

Elaboración: El autor

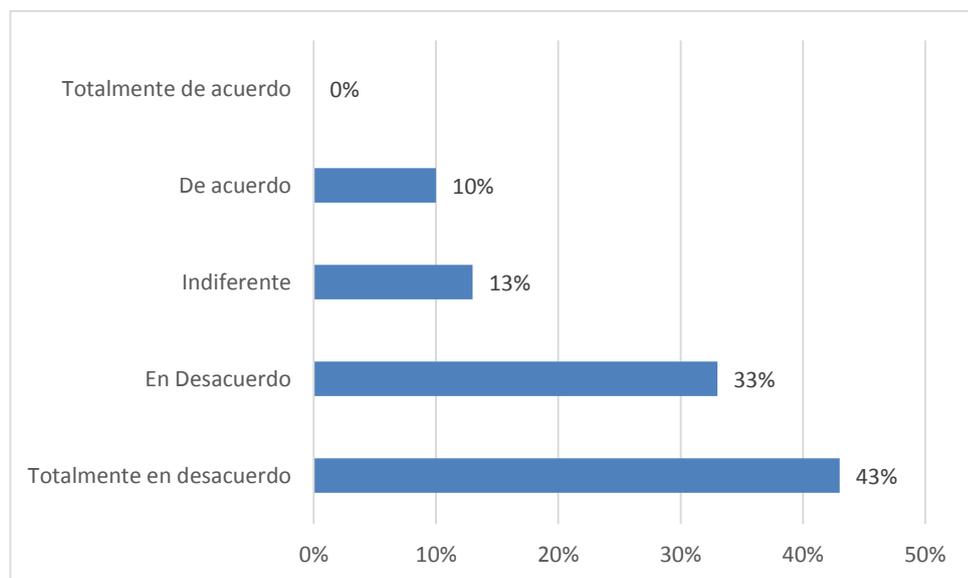
Interpretación: un 50% de los entrevistados afirma estar en desacuerdo con que la empresa cumple con capacitarlos sobre salud ocupacional, así también más de la mitad de estos, que suman un 27% manifestaron estar en total desacuerdo, mientras que solo un 7% está de acuerdo, por lo que hace presumir que la empresa no está siendo totalmente responsable al capacitar a su personal.

Pregunta 10: En la empresa existen lineamientos claros sobre cuidados y riesgos en el trabajo

Tabla n°10: Existencia de lineamientos sobre cuidado y riesgos en el trabajo en Luchito EIRL

	Unidad	%
Totalmente en desacuerdo	13	43%
En Desacuerdo	10	33%
Indiferente	4	13%
De acuerdo	3	10%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	30	100%

Grafica n° 10: Existencia de lineamientos sobre cuidado y riesgos en el trabajo en Luchito EIRL



Fuente: Tabulación de encuesta

Elaboración: El autor

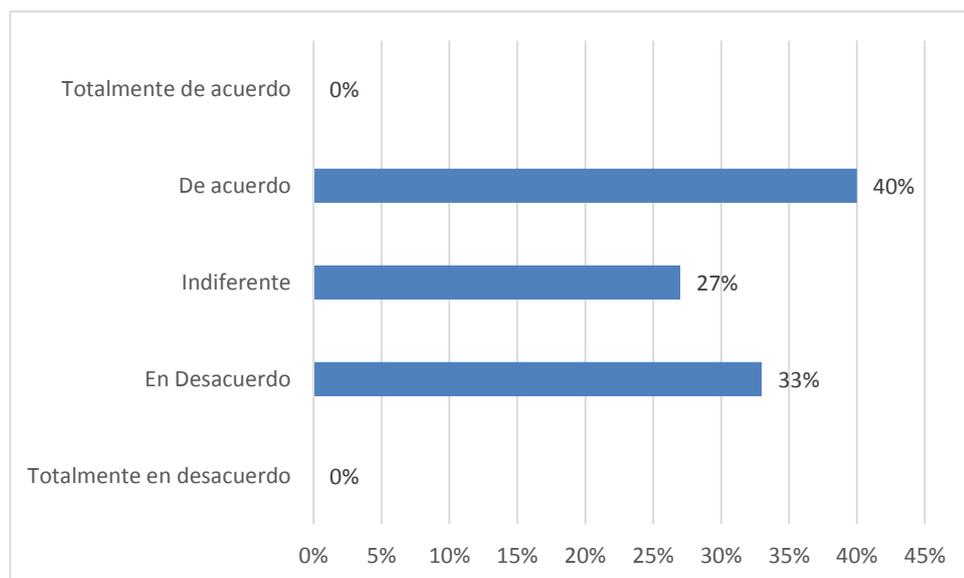
Interpretación: Del gráfico podemos afirmar que el 33% de los colaboradores afirma que en la empresa existen lineamientos claros sobre cuidados y riesgos en el trabajo, pues están en desacuerdo con eso, así también un 43% está totalmente en desacuerdo, sin embargo solo un 10%, que viene a ser 3 colaboradores están de acuerdo en que en la empresa si existen lineamientos claros sobre cuidados y seguridad laboral.

Pregunta 11: La empresa se preocupa por brindarle los equipos y materiales como medidas de protección durante su jornada laboral

Tabla n° 11: Los equipos y materiales de protección son proporcionados por la empresa Luchito EIRL

	Unidad	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	10	33%
Indiferente	8	27%
De acuerdo	12	40%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	30	100%

Gráfica n° 11: Los equipos y materiales de protección son proporcionados por la empresa Luchito EIRL



Fuente: Tabulación de encuesta

Elaboración: El autor

Interpretación: De la gráfica se afirma que el 33% está en desacuerdo con que la empresa se preocupa por brindarle los equipos y materiales como medidas de protección durante su jornada laboral, frente a un 40% que está de acuerdo con que si se les brinda la protección necesaria, mientras que a un 27% le es indiferente.

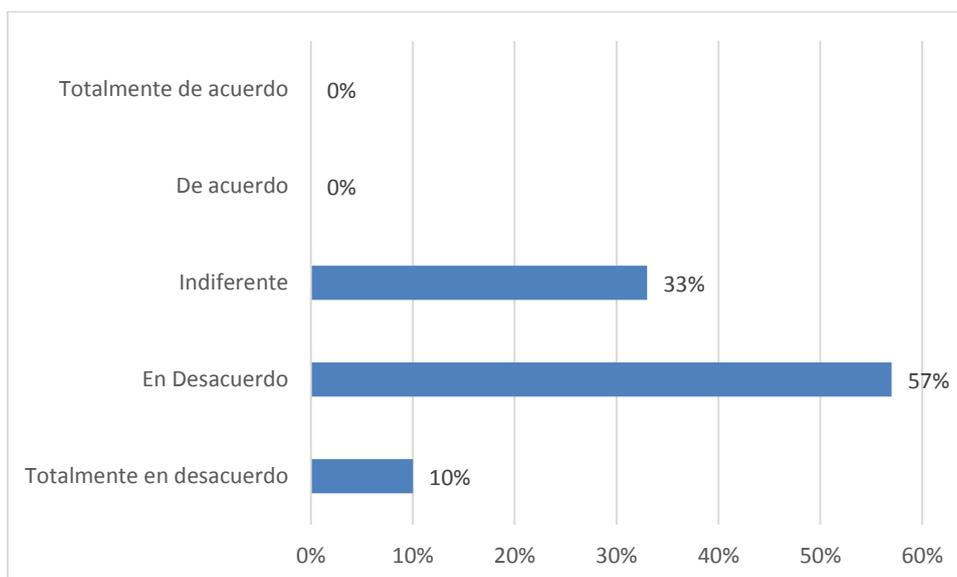
RIESGOS

Pregunta 12: En el ambiente laboral todo está debidamente señalado para evitar riesgos.

Tabla n° 12: La señalización del ambiente de trabajo está señalizada en Luchito EIRL

	Unidad	%
Totalmente en desacuerdo	3	10%
En Desacuerdo	17	57%
Indiferente	10	33%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	30	100%

Grafica n° 12: La señalización del ambiente de trabajo esta señalizada en Luchito EIRL



Fuente: Tabulación de encuesta

Elaboración: El autor

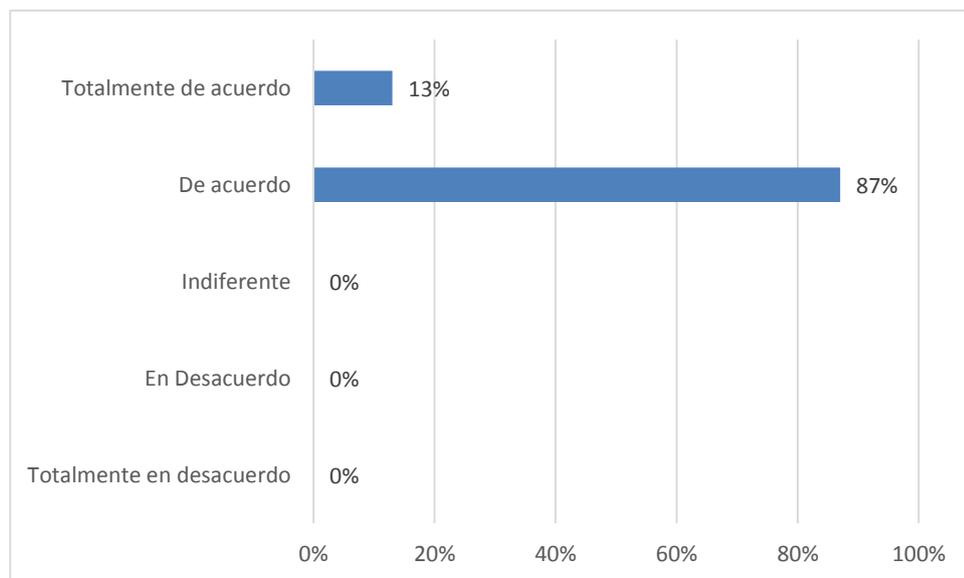
Interpretación: En la gráfica se puede ver que solo un 10% de los colaboradores afirma que está de acuerdo con que en el ambiente laboral todo está debidamente señalado para evitar riesgos, sin embargo también vemos que una mayoría de 57% está en desacuerdo, es decir se podría afirmar que no todo está señalado.

Pregunta 13: Considera usted que esta expuestos a riesgos que pueden afectar su salud

Tabla n° 13: Percepción de riesgo en la salud de los colaboradores de Luchito EIRL

	Unidad	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	26	87%
Totalmente de acuerdo	4	13%
TOTAL	30	100%

Grafica n° 13: Percepción de riesgo en la salud de los colaboradores de Luchito EIRL



Fuente: Tabulación de encuesta

Elaboración: El autor

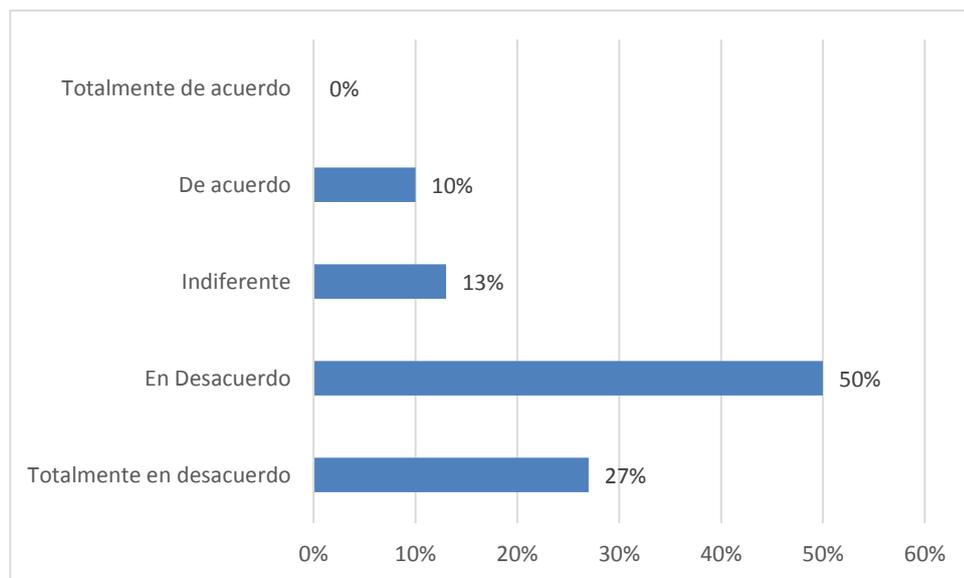
Interpretación: Del grafico podemos afirmar que el 87% de los colaboradores, que serían 26, consideran que están expuestos a riesgos que pueden afectar su salud y un 13% está totalmente de acuerdo con esto.

Pregunta 14: El orden y limpieza en el trabajo que desempeña son las correctas

Tabla n° 14: El orden y limpieza en el trabajo son las correctas en Luchito EIRL

	Unidad	%
Totalmente en desacuerdo	8	27%
En Desacuerdo	15	50%
Indiferente	4	13%
De acuerdo	3	10%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	30	100%

Gráfica n° 14: El orden y limpieza en el trabajo son las correctas en Luchito EIRL



Fuente: Tabulación de encuesta

Elaboración: El autor

Interpretación: Del gráfico podemos ver que solo un 10% está de acuerdo en que el orden y limpieza en el trabajo que desempeña son las correctas, ya que la mitad de los encuestados manifestó estar en desacuerdo y un 27% en total desacuerdo.

4.2. Evaluación de Desempeño de los trabajadores de la empresa Transportes Luchito EIRL 2016

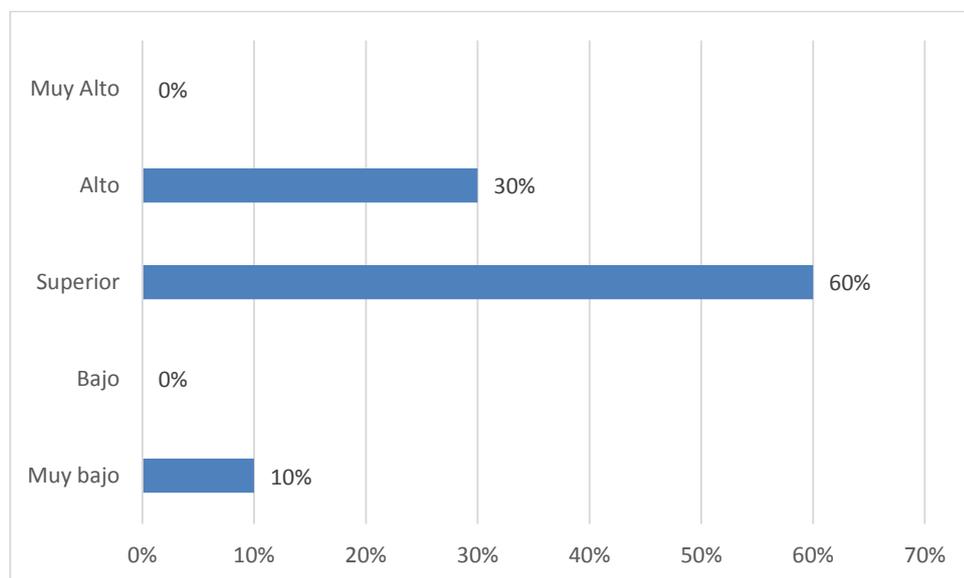
Para la evaluación de desempeño de los colaboradores de la empresa, se aplicó un cuestionario aprobado y adecuado a la realidad de la empresa en estudio. Los resultados son:

Pregunta 1: El trabajador demuestra tener conocimiento en sus funciones

Tabla n° 15: Concomimiento del colaborador en las funciones que desempeña

	Unidad	Porcentaje
Muy bajo	3	10%
Bajo	0	0%
Superior	18	60%
Alto	9	30%
Muy Alto	0	0%
TOTAL	30	100%

Grafica n° 15: Concomimiento del colaborador en las funciones que desempeña



Fuente: Registro de cuestionario

Elaboración: El autor

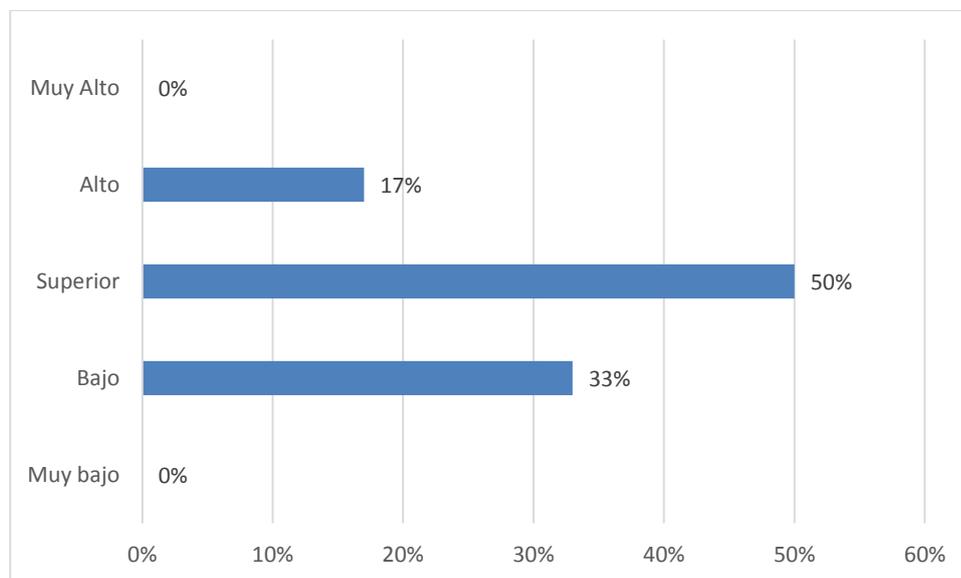
Interpretación: En la gráfica se muestra que solo el 60% de los colaboradores demuestra tener conocimiento superior en sus funciones.

Pregunta 2: Aplica las destrezas y los conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones del empleo

Tabla n° 16: Aplicación de destrezas y conocimientos para el cumplimiento de tareas de desempeño

	Unidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	10	33%
Superior	15	50%
Alto	5	17%
Muy Alto	0	0%
TOTAL	30	100%

Grafica n° 16: Aplicación de destrezas y conocimientos para el cumplimiento de tareas de desempeño



Fuente: Registro de cuestionario

Elaboración: El autor

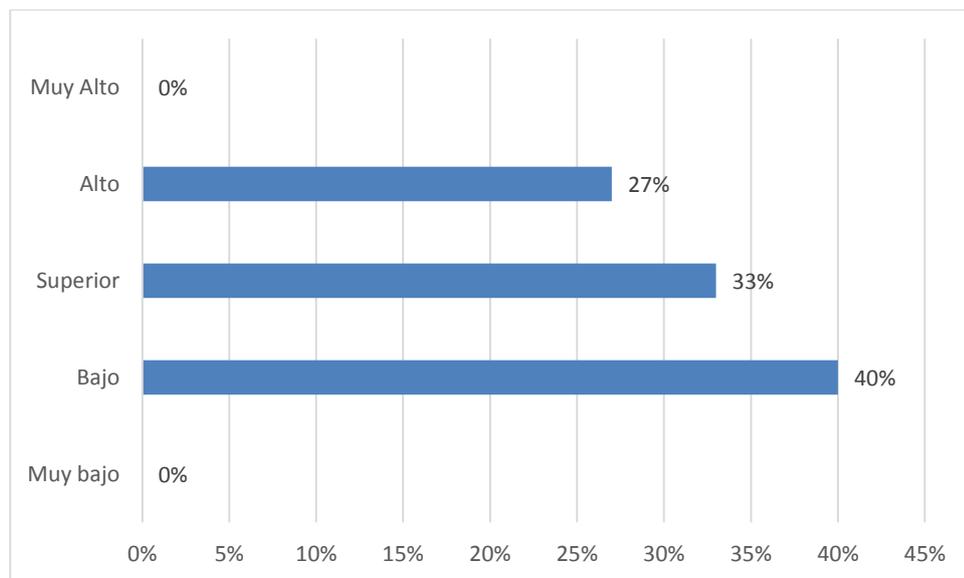
Interpretación: De la gráfica podemos decir el 33% de los colaboradores está en un nivel bajo al aplicar las destrezas y los conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones del empleo, frente a esto está un 50% que es superior.

Pregunta 3: Acude a su unidad con el uniforme adecuado

Tabla n° 17: Utiliza el uniforme adecuado para ir a su unidad

	Unidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	12	40%
Superior	10	33%
Alto	8	27%
Muy Alto	0	0%
TOTAL	30	100%

Grafica n° 17: Utiliza el uniforme adecuado para ir a su unidad



Fuente: Registro de cuestionario

Elaboración: El autor

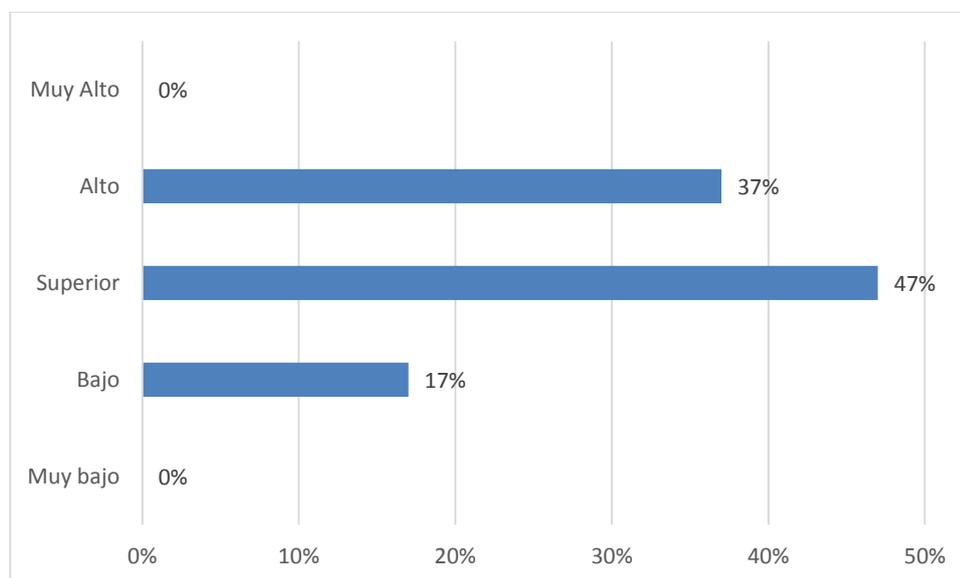
Interpretación: Se puede observar que en el gráfico de arriba que un 40% de los colaboradores indican que no usan el uniforme adecuado, mientras que un 27% es alto, lo que hace afirmar que el capital humano de la empresa no logra tomar en cuenta la indumentaria necesaria en su trabajo.

Pregunta 4: Refleja limpieza y aseo en su presentación personal

Tabla n° 18: Limpieza y aseo del personal

	Unidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	5	17%
Superior	14	47%
Alto	11	37%
Muy Alto	0	0%
TOTAL	30	100%

Grafica n° 18: Limpieza y aseo del personal



Fuente: Registro de cuestionario

Elaboración: El autor

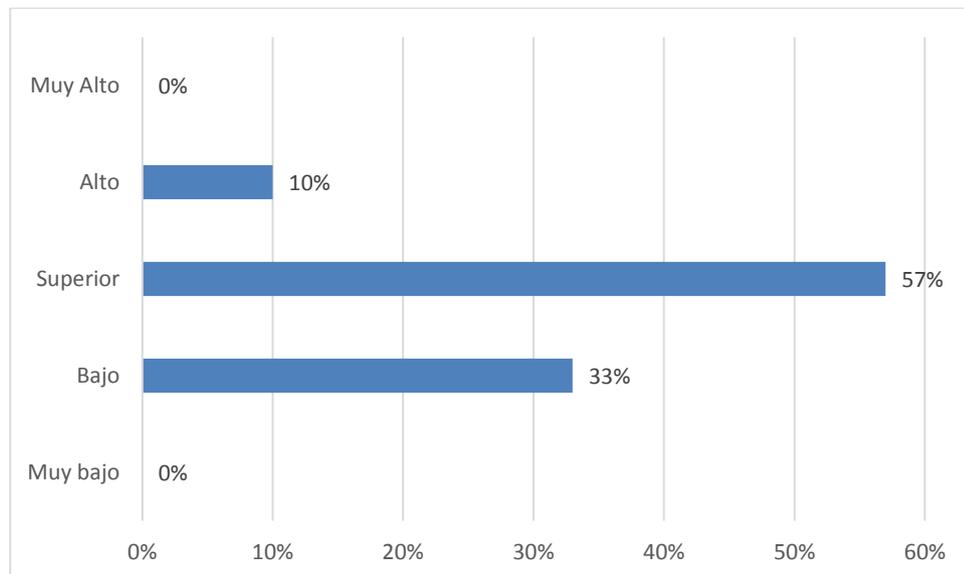
Interpretación: se puede ver del gráfico de arriba que un 47% de los colaboradores reflejan limpieza y aseo en su presentación personal, mientras que un 37% es alto, lo que hace afirmar que el capital humano de la empresa se esfuerza por tener una buena presentación.

Pregunta 5: Se preocupa por mejorar continuamente en su aspecto personal

Tabla n° 19: Preocupación del colaborador por su aspecto personal

	Unidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	10	33%
Superior	17	57%
Alto	3	10%
Muy Alto	0	0%
TOTAL	30	100%

Grafica n° 19: Preocupación del colaborador por su aspecto personal



Fuente: Registro de cuestionario

Elaboración: El autor

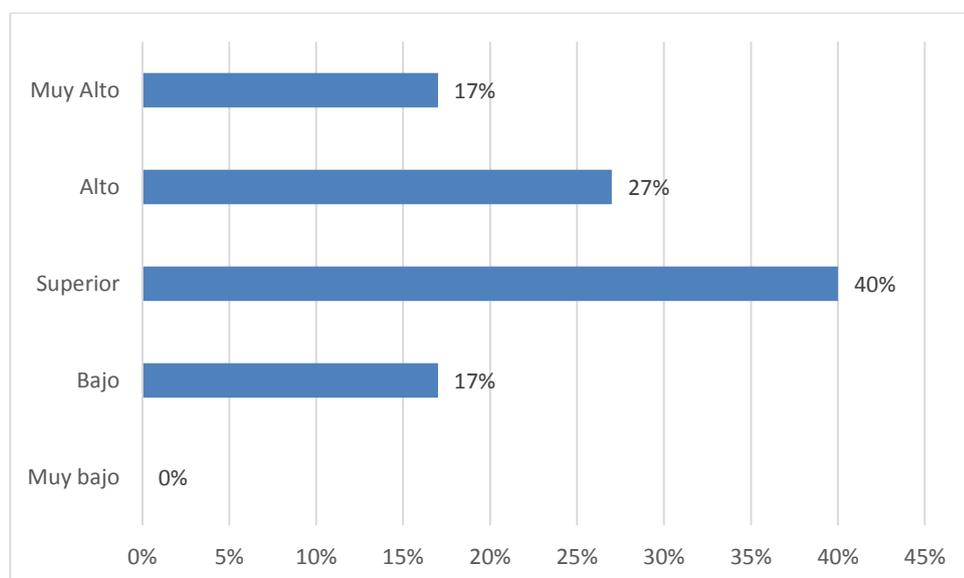
Interpretación: Se puede ver del grafico de arriba que el 57% de los colaboradores se preocupa por mejorar continuamente en su aspecto personal, pero un 33% está bajo en cuanto a este indicador.

Pregunta 6: Muestra interés por aprender nuevas cosas y mejorar continuamente

Tabla n° 20: Interés del trabajador por aprender continuamente cosas nuevas

	Unidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	5	17%
Superior	12	40%
Alto	8	27%
Muy Alto	5	17%
TOTAL	30	100%

Grafica n° 20: Interés del trabajador por aprender continuamente cosas nuevas



Fuente: Registro de cuestionario

Elaboración: El autor

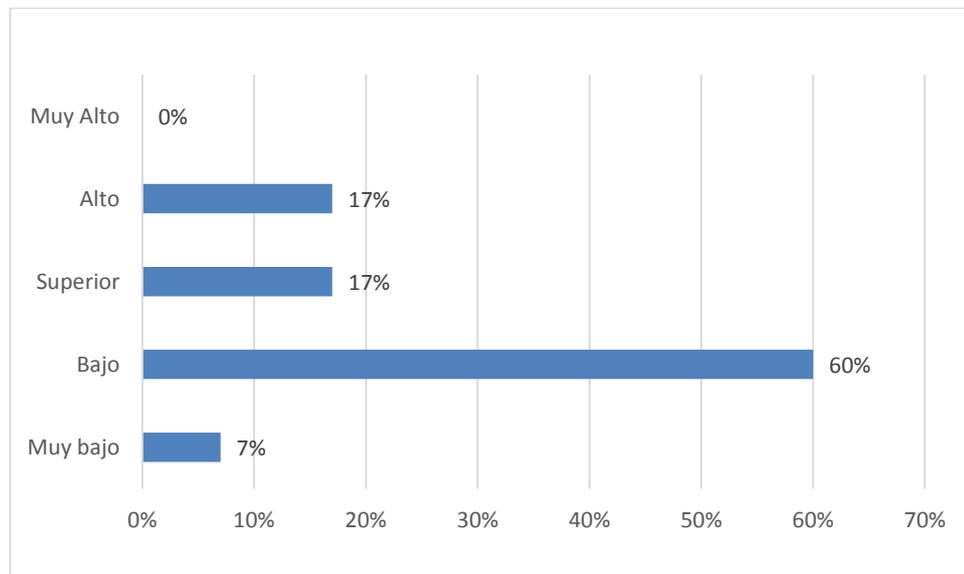
Interpretación: de la gráfica se puede afirmar que el 27% tiene un nivel alto al muestra interés por aprender nuevas cosas y mejorar continuamente, y un superior de 40%, mientras que un 17% manifiesta un nivel bajo en aprender y mejorar.

Pregunta 7: Participa en cursos de capacitaciones e inducciones

Tabla n° 21: Participación activa del colaborador en capacitaciones

	Unidad	Porcentaje
Muy bajo	2	7%
Bajo	18	60%
Superior	5	17%
Alto	5	17%
Muy Alto	0	0%
TOTAL	30	100%

Grafica n° 21: Participación activa del colaborador en capacitaciones



Fuente: Registro de cuestionario

Elaboración: El autor

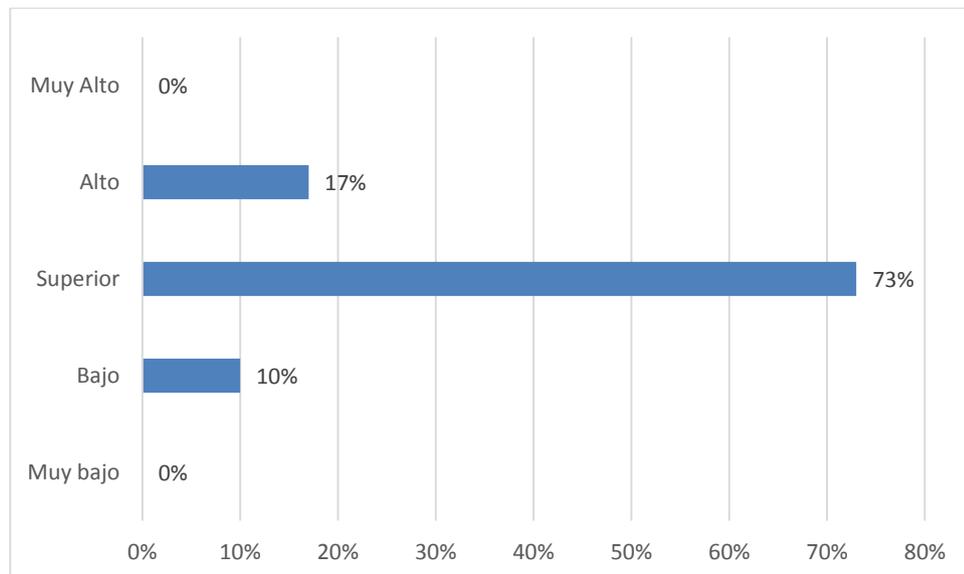
Interpretación: De la gráfica de arriba se puede afirmar que el 60% de los colaboradores tiene un nivel bajo en la participación en cursos de capacitaciones e inducciones, un solo un 17% tiene un nivel superior y alto, en la participación.

Pregunta 8: El trabajador es responsable en sus funciones

Tabla n° 22: Responsabilidad en las funciones

	Unidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	3	10%
Superior	22	73%
Alto	5	17%
Muy Alto	0	0%
TOTAL	30	100%

Grafica n° 22: Responsabilidad en las funciones



Fuente: Registro de cuestionario

Elaboración: El autor

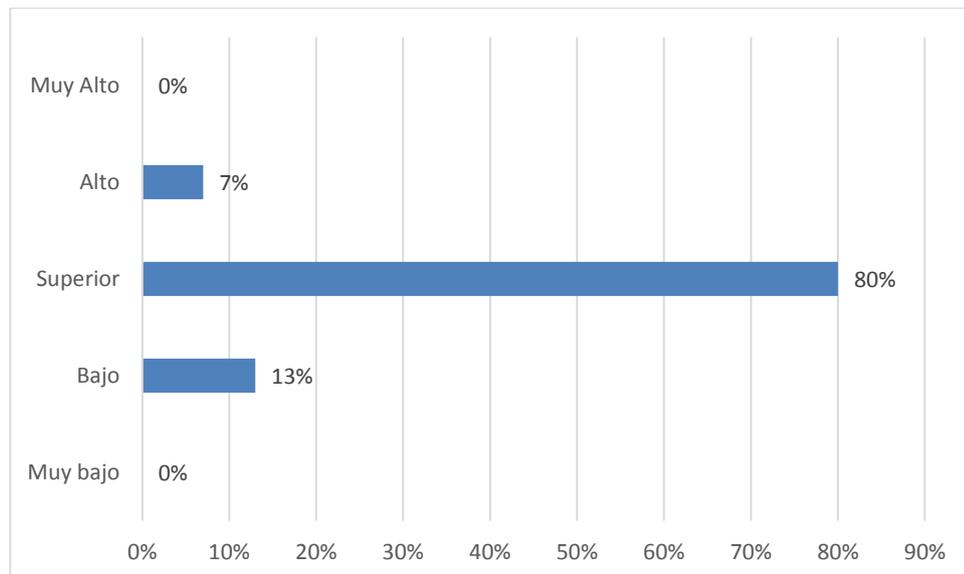
Interpretación: se puede afirmar del grafico que una gran mayoría del 73% de los trabajadores de la empresa de transporte Luchito tiene un nivel superior en el cumplimiento de sus responsabilidades en sus funciones, y solo un 10% está bajo.

Pregunta 9: Demuestra puntualidad a la hora de llegada a la empresa

Tabla n° 23: Puntualidad en la entrada a sus labores

	Unidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	4	13%
Superior	24	80%
Alto	2	7%
Muy Alto	0	0%
TOTAL	30	100%

Grafica n° 23: Puntualidad en la entrada a sus labores



Fuente: Registro de cuestionario

Elaboración: El autor

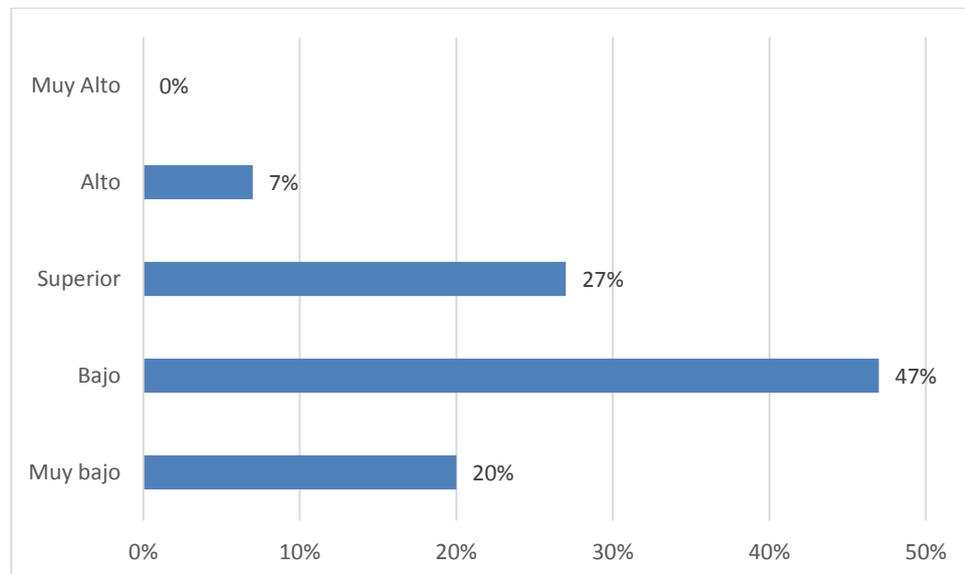
Interpretación: del grafico podemos afirmar que gran parte de los colaboradores, es decir el 80% de ellos, es superior en al demostrar puntualidad a la hora de llegada a la empresa, frente a solo un 13% que está bajo en cuanto a puntualidad.

Pregunta 10: No es un trabajador que genera conflictos dentro de la empresa

Tabla n° 24: No es trabajador conflictivo

	Unidad	Porcentaje
Muy bajo	6	20%
Bajo	14	47%
Superior	8	27%
Alto	2	7%
Muy Alto	0	0%
TOTAL	30	100%

Gráfica n° 24: No es trabajador conflictivo



Fuente: Registro de cuestionario

Elaboración: El autor

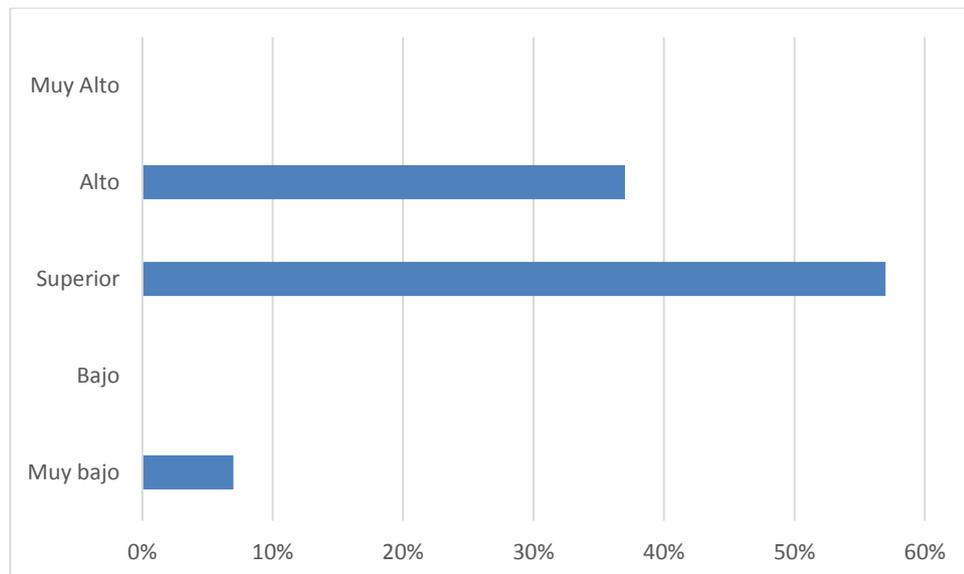
Interpretación: el gráfico nos dice que el 43% está bajo, es decir, no son unos trabajadores de la empresa transporte Luchito EIRL, que generen conflictos dentro de la empresa, pero sí un 7% que está alto en este indicador.

Pregunta 11: Tiene muy buena relación con sus compañeros de trabajo

Tabla n° 25: Relación con sus compañeros

	Unidad	Porcentaje
Muy bajo	2	7%
Bajo	0	0%
Superior	17	57%
Alto	11	37%
Muy Alto	0	0%
TOTAL	30	100%

Gráfica n° 25: Relación con sus compañeros



Fuente: Registro de cuestionario

Elaboración: El autor

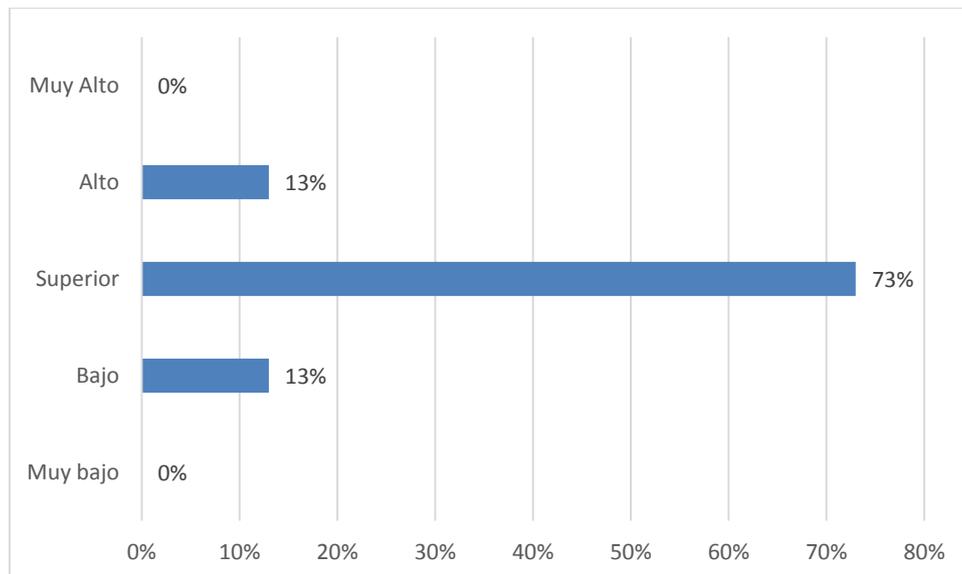
Interpretación: del gráfico podemos ver que más de la mitad de los colaboradores de la empresa Luchito EIRL, que suman un 37%, tiene un nivel superior en cuanto a una muy buena relación con sus compañeros de trabajo, frente a solo un 7% que está muy bajo en cuanto a compañerismo.

Pregunta12: Cumple con las metas establecidas

Tabla n° 26: Cumplimiento de las metas de la empresa

	Unidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	4	13%
Superior	22	73%
Alto	4	13%
Muy Alto		0%
TOTAL	30	100%

Grafica n° 26: Cumplimiento de las metas de la empresa



Fuente: Registro de cuestionario

Elaboración: El autor

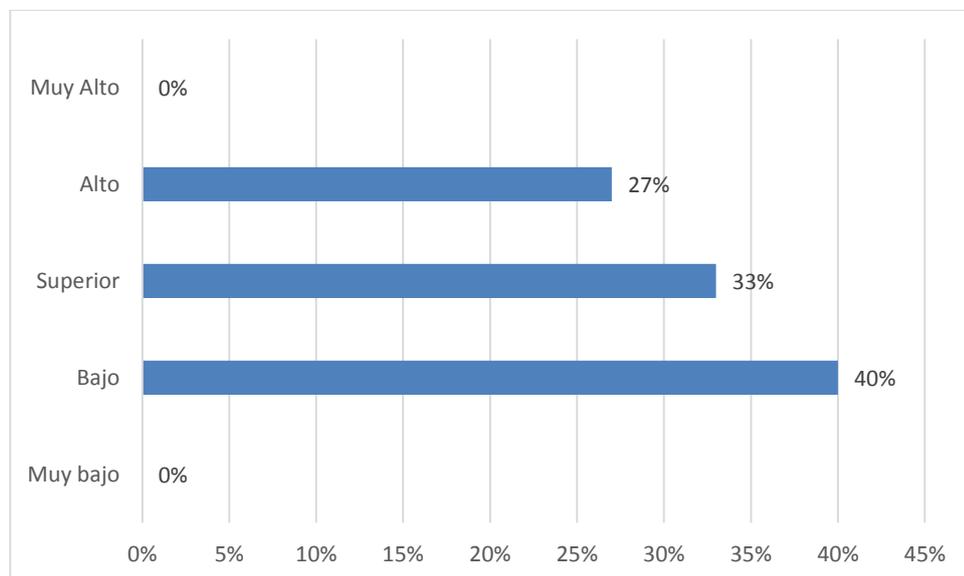
Interpretación: de grafica de arriba se puede afirmar que el 73% de los colaboradores manifiesta un nivel superior al cumplir con las metas establecidas por la empresa, sin embargo un 13% está bajo en su eficiencia y productividad.

Pregunta 13: Brinda un adecuado servicio al cliente

Tabla n° 27: Adecuado servicio al cliente

	Unidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	12	40%
Superior	10	33%
Alto	8	27%
Muy Alto	0	0%
TOTAL	30	100%

Grafica n° 27: Adecuado servicio al cliente



Fuente: Registro de cuestionario

Elaboración: El autor

Interpretación: se puede ver del grafico que solo un 30% de los colaboradores tiene un nivel superior al Brindar un adecuado servicio al cliente, así como un 27% tiene un nivel alto, sin embargo un importante número de 40% de trabajadores manifiesta tener un nivel bajo en el servicio.

Tabla n° 28: Estadísticos de Correlación

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,544 ^a	,296	,271	8,30785

Fuente: Ordenador, uso de software SPSS versión 22

Interpretación: En la tabla n° 28 se encuentra el coeficiente de correlación de Pearson (0,544) que expresa una correlación entre las variables salud ocupacional y desempeño laboral, además se trata de una correlación directa por lo a mayor presencia de la variable salud ocupacional mayor presencia de la variable desempeño laboral y viceversa.

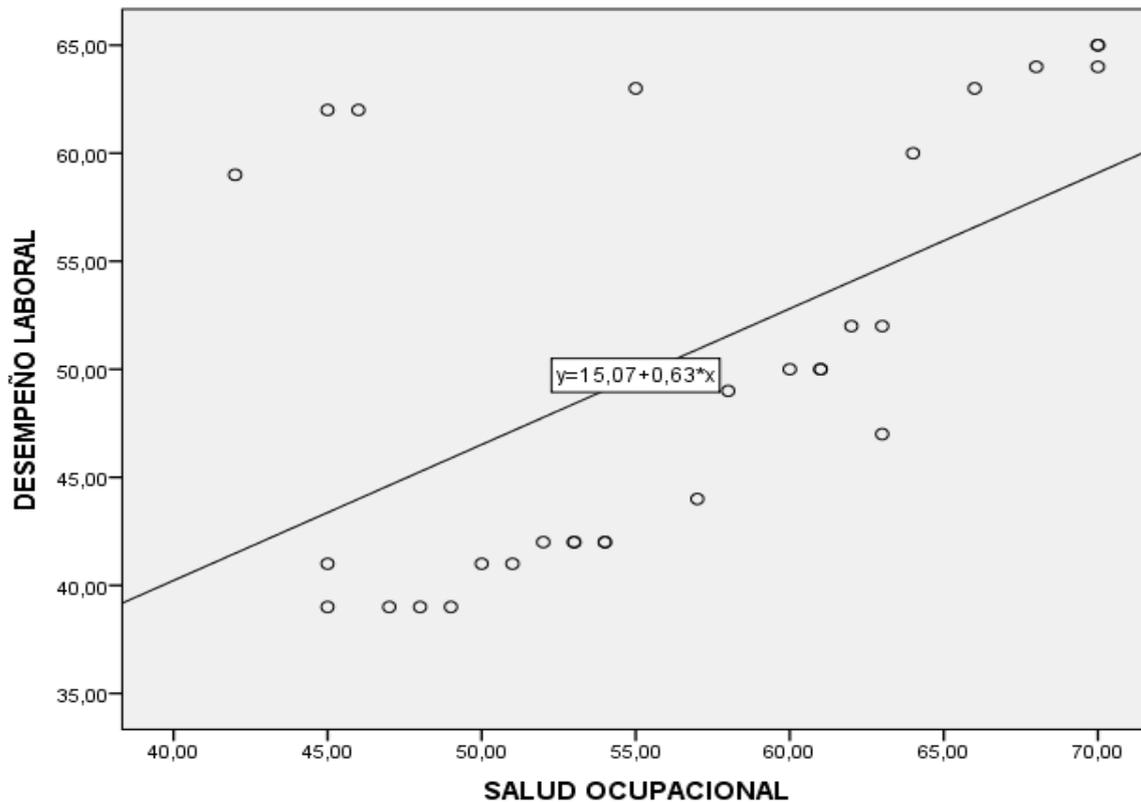
Tabla n° 29: Estadísticos de prueba de hipótesis para establecer correlación entre salud ocupacional y desempeño Laboral

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	814,095	1	814,095	11,795	,002 ^b
	Residuo	1932,572	28	69,020		
	Total	2746,667	29			

Fuente: Ordenador, uso de software SPSS versión 22

Interpretación: En la tabla N° 29 se encuentra el p-valor (0,00) menor a nuestro nivel de significancia tomado en cuenta en el presente estudio (0,05) por lo que se acepta la hipótesis del investigador.

Grafica n° 28: Nube de puntos – Salud ocupacional y Desempeño Laboral



Fuente: Fuente: Ordenador, uso de software SPSS versión 22

Interpretación: En la figura se encuentra la nube de puntos correspondientes a las variables salud ocupacional y desempeño laboral alineadas de izquierda a derecha por lo que se puede sugerir una correlación directa.

PLAN DE SALUD OCUPACIONAL

I. INTRODUCCION

Uno de los más grandes valores que tiene la empresa son sus colaboradores y resulta de suma importancia velar por todo lo que lo involucre a ellos, como su salud y su ambiente en el trabajo.

La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los colaboradores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo, entonces para los directivos que toman en cuenta medidas en pro de ella resulta ser una importante estrategia no únicamente para garantizar la salud del trabajador sino también para contribuir positivamente en la productividad, en la motivación del trabajo, en la calidad de productos, en la satisfacción del empleo y en el desempeño laboral y de esta manera implementar la calidad de vida de los individuos y la sociedad.

Esto tiene implicancia tanto en los efectos positivos como negativos que el trabajo puede tener sobre la salud y en su capacidad de trabajar. Y resulta ser de carácter esencialmente preventivo.

El presente plan de Salud Ocupacional constituye un programa de salud ocupacional

II. FINALIDAD

Establecer estrategias de salud ocupacional para la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo en la empresa Transportes Luchito EIRL

III. POLITICA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La empresa de Transportes Luchito E.I.R.L., considera que su capital más importante es su recurso humano, por lo cual es prioridad de la entidad mantener buenas condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como mantener al personal motivado y comprometido con la prevención de los riesgos de trabajo.

Para el desarrollo de sus actividades busca mejorar en forma continua las actitudes seguras y condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo de su personal.

Para ello reconoce que:

- La prevención y control de accidentes y de eventos indeseados es responsabilidad de todos.
- Identificar los peligros, evaluar y controlar los riesgos significativos de seguridad y salud en el trabajo, es una prioridad.
- Mantener las condiciones de higiene y limpieza en las instalaciones de la entidad contribuye al cuidado de la salud y comodidad de quienes lo ocupan.
- Cumplir con la normativa legal aplicable favorece la seguridad de sus trabajadores y de terceros en general.
- Promover y motivar al personal en la prevención de riesgos del trabajo en todas sus actividades, mediante la comunicación y participación en las medidas para el control de los mismos, evitará los accidentes.

IV. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Fomentar y garantizar las condiciones de seguridad, salud e integridad física, mental y social del personal durante el desarrollo de las labores en el centro de trabajo y en los lugares donde se le comisione, por necesidad del servicio, evitará riesgos y accidentes de trabajo, así como enfermedades ocupacionales

Prevenir y mantener el más alto grado posible de bienestar físico psíquico y social de los trabajadores, prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma adaptar el trabajo al hombre y el hombre al trabajo.

4.2. Objetivos específicos

4.2.1. Fortalecer la salud ocupacional en los colaboradores de transportes Luchito EIRL.

4.2.2. Sensibilizar y socializar la Evaluación de la salud del trabajador de Transportes Luchito EIRL.

4.2.3. Reducir los casos de enfermedades ocupacionales.

4.2.4. Identificar los peligros y riesgos en Transportes Luchito EIRL

DISCUSIÓN

En el proceso de investigación en la empresa de Transportes Luchito EIRL., se obtuvo como principal resultado que la salud ocupacional influye en el desempeño de los trabajadores de la mencionada organización, de manera significativa; ya que cabe mencionar que esta empresa, por los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores, no capacita a su personal sobre seguridad, lo que conlleva a que el capital humano ha mostrado un decaimiento en su desempeño y en el cumplimiento de las metas establecidas por la organización.

Así mismo, los resultados que se obtuvo después de la aplicación de las técnicas e instrumentos anteriormente mencionados para la correcta ejecución de la investigación, se logró conocer que el 87% de los colaboradores consideran que su salud está en riesgo al desempeñar sus funciones cotidianas, esto debido a que el 50% de los trabajadores afirma que la empresa no cumple con las capacitaciones pertinentes de salud ocupacional, además que un 33% asevera que transportes Luchito no cumple con brindarles los instrumentos de seguridad necesarios para conservar la integridad del colaborador. También se encontró que el 83% del capital humano que pertenece a la empresa en estudio considera que las condiciones de trabajo podrían mejorar para sentirse más aliviados y más seguros de desempeñar las funciones encomendadas por la organización, y de esa manera lograr que ese 13% que manifestó incomodidad al desempeñar sus funciones se convierta en cero. Asimismo, al evaluar el desempeño de los trabajadores de Luchito EIRL, se obtuvo que solo el 17% tiene un nivel alto en la responsabilidad de sus funciones, ocasionando que solo el 13% tiene el mismo nivel en el cumplimiento de las metas organizacionales, lo cual se atribuye que el 7% es puntual en sus labores y asistencias y el 60% tiene un nivel muy bajo en la participación activa en capacitaciones e inducciones de la empresa, ocasionado que solo el 27% brinde un buen servicio al cliente.

Por otro lado, al comparar los resultados obtenidos con otras investigaciones, podemos ver que dichos resultados están por dentro de los límites de otros estudios similares. Por consiguiente, en la investigación de Giro, Rivera & Rodríguez (2011), en su estudio de la influencia de la salud ocupacional, en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Hotel Sheraton del área metropolitana de San Salvador, concluyó que el buen estado de las herramientas de trabajo y el mantenimiento de las condiciones ambientales, permite que los trabajadores se sientan seguros y protegidos por la institución donde trabajan, lo que influye directamente en su desempeño. Lo cual contrastando con los resultados obtenidos de la empresa de Transportes Luchito EIRL., se puede afirmar que las condiciones del trabajo en el que se encuentran laborando los trabajadores va a influir en como ellos se sientan y perciban su seguridad y así desempeñarse adecuadamente en sus tareas y funciones.

Otro estudio que demuestra los resultados encontrados es la investigación de Vanessa (2010) quien al realizar una investigación en la empresa Mishel SAC, concluyo que implementar adecuadamente un programa de salud ocupacional permitirá mejorar las condiciones de los trabajadores en cuanto a la protección de su seguridad y salud ocupacional, lo que nos permite ver la necesidad de la empresa en implantar programas sobre salud ocupacional, y hacer participar a los colaboradores de la misma en ellas para el bienestar tanto de la organización como la del trabajador. También la investigación de Coveñas (2014), quien al analizar de qué manera la propuesta e implementación de un Plan de seguridad y salud ocupacional contribuye en la mejora de la Gestión de calidad de la empresa HALCÓN S.A, concluyo que una implementación de un plan de seguridad reducirá en un 50% el costo por accidentes laborales que pudieran existir en la empresa, lo cual para toda organización el reducir costos es una gran ventaja, ratificando de esta manera la propuesta de mejora en salud ocupacional.

Por último, este estudió también evidencia lo anterior, Paspuel (2013), sostiene que el identificar los factores psicosociales sirven para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A. Los resultados demuestran que la identificación de los factores de riesgo psicosociales en el personal operativo está en un grado de peligrosidad alto, lo que además está influyendo directamente en el desempeño del personal operativo, por lo que se demanda una atención urgente y progresiva con seguimiento e intervención de acuerdo con las prioridades generales del departamento de Salud Ocupacional, ya que estos factores tienen repercusiones negativas para la salud del trabajador, como la depresión, estrés, ansiedad, problemas de sueño, nutrición, entre otros, afirmando así la respuesta del 67% de los colaboradores de Luchito EIRL, que afirman que las condiciones del trabajo afectan su salud.

CONCLUSIONES

1. La salud ocupacional tiene una relación directa con el desempeño de los trabajadores de la empresa de Transporte Luchito EIRL., mediante la información obtenida se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.544, es decir, al tener mayor salud ocupacional el desempeño de los colaboradores es más alto.
2. Las medidas de salud ocupacional de la empresa Transportes Luchito a sus trabajadores EIRL busca salvaguardar la integridad de los empleados para brindar un servicio adecuado, sin embargo, según la opinión del 50% de los colaboradores la empresa no cumple con las capacitaciones sobre salud ocupacional, asimismo el 33% afirma que la organización no tiene lineamientos claros sobre cuidado y riesgos en el trabajo, y el 57% manifiesta que el ambiente en donde trabajan no tiene las señalizaciones de seguridad.
3. El desempeño actual del 13% de los trabajadores de la empresa de Transportes Luchito EIRL se encuentra en nivel bajo con respecto al cumplimiento de los objetivos organizacionales, y con un 60% de la indiferencia de los colaboradores en la participación activa en capacitaciones brindadas por la empresa, además de un 53% que manifiesta que su rendimiento disminuye al avanzar el horario laboral pese a que solo el 7% tiene una asistencia puntual al horario de trabajo, asimismo, solo el 27% tiene una buena calidad en el servicio que brindan al cliente.
4. La mejora de la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa de Transportes Luchito EIRL que ayude a prevenir, aumentar y mantener al 100% el bienestar físico psíquico y social de los trabajadores, prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleado contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud, teniendo un resultado favorable, pues el desempeño laboral de los mismos tendría un aumento.

RECOMENDACIONES

1. La empresa Transportes Luchito EIRL, deberá establecer y aplicar adecuadamente un programa de salud ocupacional que esté de acuerdo no solo a las bases teóricas y técnicas, sino también a su realidad, lo que le permita reducir el temor de los colaboradores, con la finalidad lograr un mejor desempeño en los mismos.
2. Crear un área de trabajo específica para el desarrollo de las actividades necesarias de salud ocupacional, para las actividades de capacitación con el objeto de reducir la apatía, la poca participación y la falta de compromiso de parte de los empleados que participan, así mismo buscar un mayor nivel de protagonismo y actividad en los participantes.
3. El departamento de recursos humanos y el comité de seguridad ocupacional (recomendado para crear), participen juntos en la creación de programas de capacitación sobre el autocuidado de los empleados.
4. La empresa debe evaluar frecuentemente el desempeño de los colaboradores, y contrastar resultados con las capacitaciones de salud ocupacional.
5. Transportes Luchito EIRL, podría implantar el plan de mejora propuesto sobre salud ocupacional con el fin de mejorar el desempeño de sus colaboradores y para cumplir con sus objetivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Allpas Gómez, H. L. (2013). *Estado de salud y enfermedades del trabajador en una Fábrica de Lima 2013*. Tesis, Universidad Mayor de San Marcos, Lima - Perú. Recuperado el 27 de Abril de 2017, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4221/1/Allpas_gh.pdf
- Aquino Layza, L. A. (2012). *Actitud proactiva de los trabajadores mineros en seguridad y salud ocupacional para controlar y/o reducir los riesgos laborales de la empresa Beloro C.L. Mina Paraiso, Ecuador 2012*. Tesis, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo - Perú. Recuperado el 27 de Abril de 2017, de http://bibliotecas.unitru.edu.pe/tesisecon/aquino_luis.pdf
- Carrillo, Y. O. B. (2008). *DISEÑO DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PARA UNA EMPRESA DE ELABORACION DE PREMEZCLA PARA ALIMENTACION ANIMAL. NAGUANAGUE - VENEZUELA*.
- Castañeda Rivera, L. L. (2014). *Propuesta de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional para dar cumplimiento a la Ley N° 29783 en la empresa "Tenería y Servicios Blazer E.I.R.L."*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo - Perú.
- Castillo Gonzales, M. R. (2015). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y su incidencia en los peligros y riesgos del área de producción, en una empresa procesadora de alimentos balanceados*. Tesis, Cesar Vallejo, Trujillo - Peru.
- Chávez Revilla, O. N. (2010). *Influencia de las jornadas laborales atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera*. Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú. Recuperado el 27 de Abril de 2017, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/208/Chavez_ro.pdf?sequence=1
- Chiavenato, I. (2000) *"Administración de Recursos Humanos"*, (5ta. Edición), Colombia, Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002) *"Administración en los Nuevos Tiempos"*, (5ta. Edición), Colombia, Mc Graw-Hill.
- Collins James, P. J. (1996). *EMPRESAS QUE PERDURAN*. NORMA.
- Coveñas Quintana, H. (2014). *Propuesta de implementacion de un plan de seguridad y salud ocupacional para la empresa HALCÓN S.A*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo - Perú.

- Delgado Páez, D. L. (2012). *Riesgos derivados de de las condiciones de trabajoy de la percepción de salud según el genero de la población trabajadora en España*. Tesis, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares. Recuperado el 27 de Abril de 2017, de <http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/18221/TESIS%20DOCTORAL%20RIESGOS%20DERIVADOS%20DE%20LAS%20CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20Y%20PERCEPCION%20SALU%20DE%20TRABAJADORES%20.pdf?sequence=1>
- Dennis, A. R. (2012). *IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL RUBRO DE CONSTRUCCION DE CARRETERAS*. LIMA.
- García Estabe, Y. B. (2008). *EVALUACION DE RIESGOS OCUPACIONALES POR PUESTOS DE TRABAJO EN LAS AREAS DE PRODUCCION DE UNA FABRICA DE CERAMICOS UBICADA EN EL ESTADO MIRANDA*. BARCELONA - VENEZUELA.
- Giro Mendoza, Jessica Lisbeth; Rivera Ramirez, Xenia Elizabeth & Rodríguez Serrano, Veronica Aracely. (2011). *La influencia de la Salud Ocupacional en el desempeño Laboral de los empleados en empresas de servicio del área Metropolitana de San Salvador*. Tesis, Universisas del Salvador, San Salvador. Recuperado el 27 de Abril de 2017, de ri.ues.edu.sv/.../la%20influencia%20de%20la%20salud%20ocupacional%20en%20el...
- Goicochea, D. (2014). *Manera como un comité de seguridad y salud en el trabajo influyen en la prevención de accidentes en la empresa DECORMUEBLE S.A.C. en el periodo 2014*. Tesis, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo - Perú. Recuperado el 27 de Abril de 2017, de http://bibliotecas.unitru.edu.pe/tesisecon/diestra_nelson.pdf
- González González, N. A. (2009). *DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, BAJO LOS REQUISITOS DE LA NORMA NTC-OHSAS 18001 EN EL PROCESO DE FABRICACION DE COSMÉTICOS PARA LA EMPRESA WILCOS S.A.* Tesis de Grado, Pontifica Universidad Javeriana, Bogotá - Colombia.
- Isique C. (2010). Salud en el Mundo. extraido de http://www.who.int/r/2010/en/whr03_es.pdf
- Palomino Vasquez, E. M. (2014). *Propuesta de un sistema de gestion de seguridad y salud ocupacional para beneficiar a los trabajadores en la disminucion de los accidentes de trabajo en la empresa Global Minig Group Corporation S.A.C - Mina Lily Nivia*. Tesis, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo - Perú. Recuperado el 27 de Abril de 2017, de http://bibliotecas.unitru.edu.pe/tesisecon/palomino_elia.pdf
- Paspuel Benavides, L. E. (2013). *Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los*. Tesis de grado, UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR , Quito - Ecuador.

- Porras, C. &. (1996). *EMPRESAS QUE PERDURAN*. COLOMBIA : NORMA.
- Sole, A. C. (2006). *PREVENCION DE RIESGOS LABORALES* . CANO PINA .
- Terán Pareja, I. S. (2012). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OSHAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima - Perú. Recuperado el 28 de Abril de 2017, de file:TERAN_PAREJA_ITALA_GESTION_SEGURIDAD.pdf
- Valverde Montero, L. K. (2011). *Propuesta de un Sistema de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para las áreas operativas y de almacenamiento en una empresa procesadora de vaina de Tara*. Tesis, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima - Perú, Lima. Recuperado el 28 de Abril de 2017, de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/315168/2/valverde_ml-pub-tesis.pdf
- Vanessa, M. (2010). *PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA MISHEL SAC*. TRUJILLO.
- Hernandez et al(2010). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill- Interamericana Editores S.A.. México
- Ministerio de Salud(2005) "*Manual de Salud Ocupacional*" Lima.
- William M, Pride- O.C Ferrell, (2000) "*Conceptos y Estrategias de Marketing*" 9na. Edición
- Creus, A. (2006) "Prevención de Riesgos Laborales" (1era Edición), España, Ceysa.
- Burga, D. M. (2004). *Productividad Total, Teoría básica y métodos de medición*. Lima: Ed. Limusa.
- Bedoya, E. (2003). "*La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*". Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Brenes, S. (2004). *Branding Personal empresarial*. Lima: Limusa
- Castro, J. (1989). *Sociología para analizar la Sociedad*. . Lima: CONCYTEC.
- García, J. (2000). *Construcción de la Noción Matemática – Teoría y Práctica*. Lima : Editorial IES Paulo Freire.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Holler, F. (1988). *Ese dedo meñique*. Lima: Mercurio.
- Leon, A. (2010). *La Comunicacion interpersonal*. Trujillo: Fondo UPAO
- RAE. (2003). *Diccionario de la Real Academia de lengua Española*. Madrid.

Stoner, F. y. (2009). *La Administración*. Lima: Limusa

Robbins. (2008). *Administración. Teoría y práctica*. México DF: Prentice-Hall Hispanoamericana .

Web bibliográfica

Autores: Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2008. Actualizado: 2013. Definición de salud ocupacional (<http://definicion.de/salud-ocupacional/>)

Autor: Santiago Ureña Figueroa (20 de Mayo 2013) blog de fidelización y motivación de empleados <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/20/fidelizacion-y-motivacion-de-los-empleados/>

PORRAS, COLLINS "EMPRESAS QUE PERDURAN"
http://www.misfinanzasenlinea.com/documents/resumenlibro_las_empresas_que_perduran.pdf (28 de Octubre del 2012)

REICHHELD, FREDERICK " EL EFECTO LEALTAD"
<http://www.planetadelibros.com/frederick-f-reichheld-autor-000023601.html> (1 de noviembre del 2012)

ALBRETCH, KARL "CLIENTE INTERNO"<http://200.16.86.50/digital/33/revistas/blse/garaventa3-3.pdf> (5 de Octubre del 2012)

MINISTERIO DE SALUD: www.minsa.gob.pe (26 de setiembre del 2012)

Velasco, N. (Octubre de 2010). Diccionario Economico. (N. Velasco, Ed.) Recuperado el Octubre de 2014, de Diccionario Economico Expansion.com: <http://www.expansion.com/diccionario-economico/ratios-de-liquidez.html>

ANEXOS

Anexo n°1: Formato de Encuesta

ENCUESTA DE SALUD OCUPACIONAL

Estimado colaborador, por favor sírvase leer detenidamente las preguntas y responda en una escala del 1 al 5 si está de acuerdo o en desacuerdo sobre las proposiciones aquí presentadas, apelamos a su honestidad y veracidad de sus respuestas.

N°	Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
CONDICIONES LABORALES						
1	Sufre algún tipo de incomodidad cuando desempeña sus funciones					
2	El ambiente de trabajo en cuanto a funcionalidad y operatividad es adecuado					
3	Los materiales de trabajo que utiliza para desempeñar sus funciones son las adecuadas y las pertinentes					
4	Las condiciones de su trabajo podrían ser mejores					
5	Considera que el trabajo que desempeña afecta su salud					
6	Su rendimiento baja a medida que avanza el horario laboral					
7	Los procesos del trabajo que realiza podrían mejorar					
8	En general las condiciones de trabajo en la que se desempeña son las adecuadas					
POLITICAS DE SEGURIDAD						
9	La empresa cumple con capacitarlos sobre salud ocupacional					
10	En la empresa existen lineamientos claros sobre cuidados y riesgos en el trabajo					

11	La empresa se preocupa por brindarle los equipos y materiales como medidas de protección durante su jornada laboral					
	RIESGOS					
12	En el ambiente laboral todo está debidamente señalado para evitar riesgos.					
13	Considera usted que esta expuestos a riesgos que pueden afectar su salud					
14	El orden y limpieza en el trabajo que desempeña son las correctas					

Anexo n° 2: Formato de Evaluación de Desempeño

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EMPRESA TRANSPORTES LUCHITO EIRL

Instrucciones: a continuación, presentamos una serie de preguntas para lo cual se le solicita responder con absoluta sinceridad al respecto de sus colaboradores, las respuestas verdidas son valiosas para la presente investigación. Así también mencionar que la calificación será según la siguiente escala 1 Muy bajo; 2 Bajo; 3 Superior; 4 Alto; 5 Muy alto.

Código del evaluado:

Nombre del evaluador:

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	El trabajador demuestra tener conocimiento en sus funciones					
2	Aplica las destrezas y los conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones del empleo					
3	Acude a su unidad con el uniforme adecuado					
4	Refleja limpieza y aseo en su presentación personal					
5	Se preocupa por mejorar continuamente en su aspecto personal					
6	Muestra interés por aprender nuevas cosas y mejorar continuamente					
7	Participa en cursos de capacitaciones e inducciones					
8	El trabajador es responsable en sus funciones					

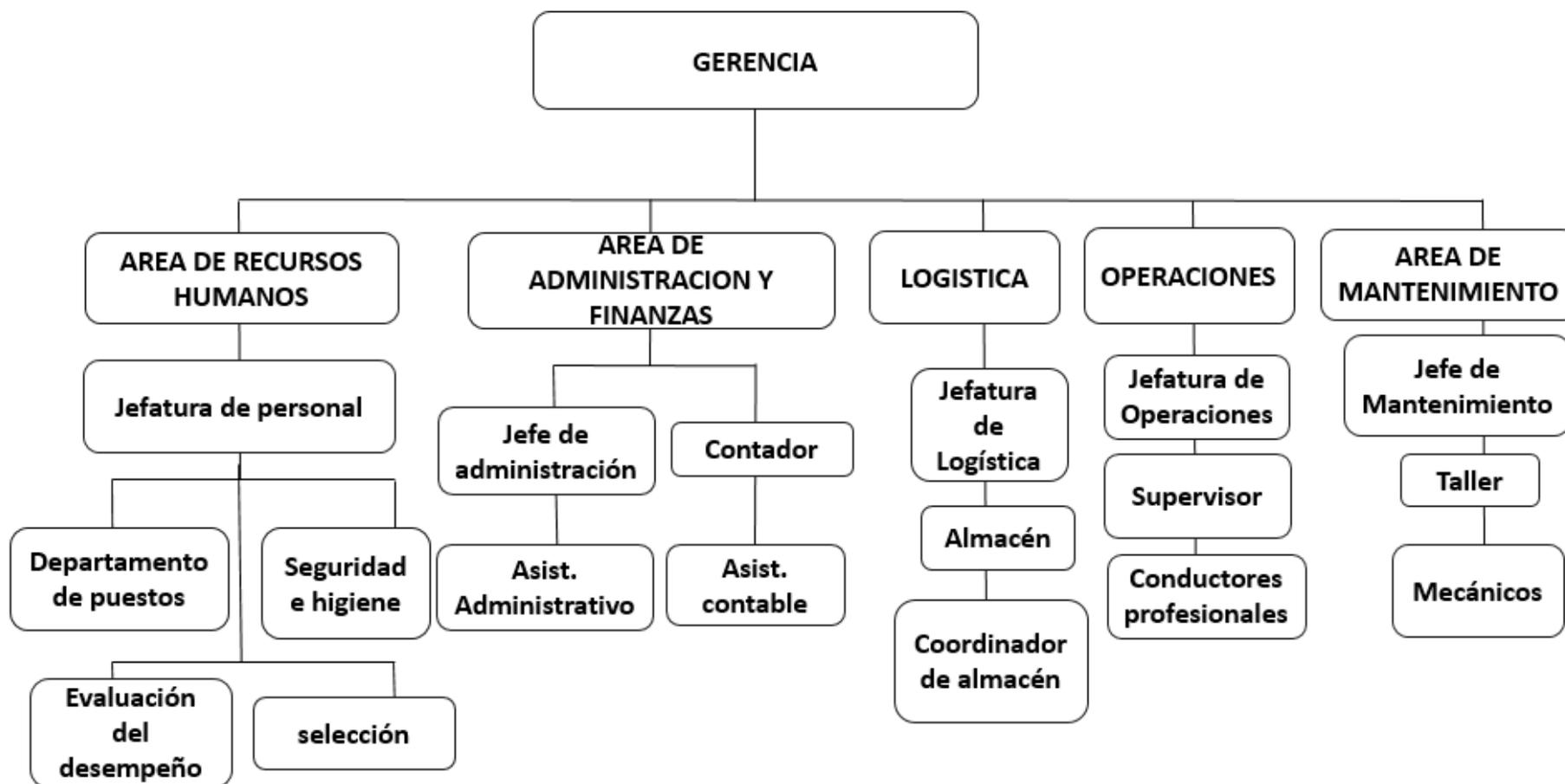
9	Demuestra puntualidad a la hora de llegada a la empresa					
10	No es un trabajador que genera conflictos dentro de la empresa					
11	Tiene muy buena relación con sus compañeros de trabajo					
12	Cumple con las metas establecidas					
13	Brinda un adecuado servicio al cliente					
PUNTAJE OBTENIDO						

Anexo n° 4: Visión y Misión – Transportes Luchito EIRL

Misión: Somos una empresa de trayectoria competitiva y excelencia en la prestación de los servicios de Transporte de Combustibles, Carga Pesada y Alquiler de Volquetes.

Visión: Posicionarse dentro del Mercado Regional y Nacional, consolidándose como empresa líder en el rubro de transporte, con excelencia en la prestación de sus diversos servicios, demostrando: eficiencia, competitividad, seguridad y confianza al servicio del cliente. Así mismo con formación y motivación integral de sus recursos humanos para lograr mantenerse como líderes en un mundo globalizado.

Anexo n° 5: Estructura Organizacional – Transportes Luchito EIRL



Anexo n° 6: Estructura del plan Ocupacional

ESTRUCTURA DEL PLAN

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	META	INDICADOR	FORMULA DE INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZOS
Identificar los peligros y evaluar los riesgos laborales	Elaborar la matriz IPERC en la empresa	100%	La matriz IPERC ejecutado	Matriz programada con ejecutada	Área funcional de recursos humanos	15/10/2017 al 30/10/2017
	Elaborar el mapa de riesgo de la empresa	100%	Porcentaje de mapa elaborado	Mapa elaborado con ejecutado	Área funcional de recursos humanos	01/11/2017 al 15/11/2017
Mejorar los procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias	Ejecutar los simulacros programados	100%	Porcentaje de simulacros ejecutados	$(N^{\circ} \text{ de simulacros} / N^{\circ} \text{ simulacros programados}) \times 100\%$	Área funcional de recursos humanos	16/11/2017 al 31/11/2017
	Conformar las brigadas para la atención de emergencias	100%	Porcentaje de brigadas conformadas e implementadas	$(N^{\circ} \text{ Brigadas e implementadas} / N^{\circ} \text{ brigadas propuestas}) \times 100\%$	Área funcional de recursos humanos	01/12/2017 al 15/12/2017
	Realizar inspecciones de seguridad y salud en el trabajo dirigidas a preparación y respuesta a emergencias	100%	porcentaje de inspecciones ejecutadas	$(N^{\circ} \text{ Inspecciones ejecutadas} / N^{\circ} \text{ inspecciones programados}) \times 100\%$	Comité de seguridad y salud en el trabajo	16/01/2018 al 31/01/2018
	Ejecución de pruebas hidrostáticas a los extintores	100%	Porcentaje de extintores con pruebas hidrostáticas ejecutadas	$(N^{\circ} \text{ de extintores con prueba hidrostática} / N^{\circ} \text{ extintores programados}) \times 100\%$	Área funcional de logística	01/02/2018 al 15/02/2018
	Realizar adquisición y /o mantenimiento de equipos de primeros auxilios	100%	Porcentaje de equipos adquiridos y/o con mantenimiento	$(N^{\circ} \text{ equipos adquiridos y/o con mantenimiento} / N^{\circ} \text{ de equipos programados para adquirir y/o dar mantenimiento}) \times 100\%$	Área funcional de logística Área Funcional de Recursos Humanos	16/02/2018 al 29/02/2018
	Construcción de vías de evacuación (Rampa)	100%	Porcentaje de construcción de vías de evacuación	$(N^{\circ} \text{ Construcción de vías de evacuación ejecutados} / N^{\circ} \text{ de Construcciones de vías de evacuación programados}) \times 100\%$	Área Funcional de Logística	01/03/2018 al 31/03/2017