



# UNIVERSIDAD NACIONAL “SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO”

---

## ESCUELA DE POSTGRADO

### LA SEGURIDAD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE SERVICIOS MINEROS DE MARENAYOC S.A. – ESMIMSA DE HUARAZ EN EL AÑO 2017

Tesis para optar el grado de Maestro  
en Administración  
Mención: Administración de Negocios, MBA

**RONALD FREDY GRANADOS ESPINOZA**

Asesor: **Dr. LUIS AUGUSTO VILLANUEVA BENITES**

Huaraz – Ancash – Perú

2022

Nº Registro: **T0815**



**FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, CONDUCENTES A OPTAR TÍTULOS PROFESIONALES Y GRADOS ACADÉMICOS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**1. Datos del autor:**

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_

Código de alumno: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_ D.N.I. n°: \_\_\_\_\_

*(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)*

**2. Tipo de trabajo de Investigación:**

Tesis

Trabajo de Investigación

Trabajo Académico

**3. Trabajo de Investigación para optar el grado de:**

\_\_\_\_\_

**4. Título del trabajo de Investigación:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**5. Escuela:** \_\_\_\_\_

**6. Programas:** \_\_\_\_\_

**7. Asesor:**

Apellidos y nombres \_\_\_\_\_ D.N.I n°: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_ ID ORCID: \_\_\_\_\_

**8. Referencia bibliográfica:** \_\_\_\_\_

**9. Tipo de acceso al Documento:**

Acceso público\* al contenido completo. Acceso

restringido\*\* al contenido completo

Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundirlo en el Repositorio Institucional, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso de que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## 10. Originalidad del archivo digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.



Firma del autor

## 11. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para las investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica.



*El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.*

Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Recolector Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".


## 12. Para ser verificado por la Dirección del Repositorio Institucional

Fecha de Acto de sustentación:

Huaraz,

Firma:



  
Varillas William Eduardo  
Asistente en Informática y Sistemas  
- UNASAM -

**\*Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

**\*\* Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO"  
ESCUELA DE POSTGRADO

## ACTA VIRTUAL DE SUSTENTACION DE TESIS

Los miembros del Jurado de Sustentación de Tesis, que suscriben, reunidos en acto público en la Plataforma Microsoft Teams, de la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo" para calificar la Tesis presentada por el:

Bachiller : **RONALD FREDY GRANADOS ESPINOZA**


Título : **"LA SEGURIDAD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE SERVICIOS MINEROS DE MARENAYOC S.A. -ESMINSA DE HUARAZ EN EL AÑO 2017"**

Después de haber escuchado la sustentación, las respuestas a las preguntas y observaciones finales, la declaramos:


**Aprobado**, con el calificativo de Dieciséis ( 16 )

De conformidad al Reglamento General a la Escuela de Postgrado y al Reglamento de Normas y Procedimientos para optar los Grados Académicos de Maestro y Doctor, queda en condición de ser aprobado por el Consejo de la Escuela de Postgrado y recibir el Grado Académico de Maestro en **ADMINISTRACIÓN** con Mención en **ADMINISTRACION DE NEGOCIOS, MBA** a otorgarse por el Honorable Consejo Universitario de la UNASAM.

Huaraz, 19 de julio del 2021

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Juan Emilio Vilchez Carcamo  
PRESIDENTE

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Edwin Hernán Ramírez Asís  
SECRETARIO

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Luis Augusto Villanueva Benites  
VOCAL

## MIEMBROS DEL JURADO

*Doctor* Juan Emilio Vélchez Cárcamo

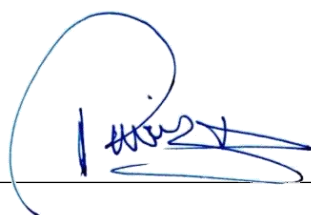
Presidente



---

*Doctor* Edwin Hernán Ramírez Asís

Secretario



---

*Doctor* Luís Augusto Villanueva Benites

Vocal



---

## ASESOR

*Doctor Luis Villanueva Benites*



## AGRADECIMIENTO

- Primeramente, agradezco a mi asesor de tesis Dr. Luis Villanueva Benites por haberme
- brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también haberme tenido toda la paciencia del mundo para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.
- Agradezco también a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – UNASAM, por haberme aceptado ser parte de ella y abrirme las puertas de su seno científico para poder realizar una maestría, así como también a diferentes maestros y compañeros que me brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

## DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis a Dios quien dándome vida y salud hizo posible concluir uno de los pasos muy importantes en mi formación profesional, ser un MBA.

A mis padres Nemesio y Marcelina, a mi hija Valentina, mi pedacito de cielo, quienes con su amor y cariño incondicional han dado razón a mi vida, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona es por eso que todo lo que soy hoy es gracias a ellos.



## INDICE

Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCION .....	1-8
Objetivos.....	7
Hipótesis .....	7
Variables.....	8
II. MARCO TEORICO .....	9-66
2.1. Antecedentes.....	9
2.2.Bases teóricas .....	13
2.2.1    Seguridad ocupacional .....	13
2.2.2    Desempeño laboral .....	38
2.3    Definición de Términos .....	56
III.    METODOLOGIA .....	67-70
3.1    Tipo y diseño de Investigación .....	67
3.2    Plan de recolección de la información y/o diseño estadístico.....	67
Población .....	68
Muestra.....	68
3.3    Instrumentos de recolección de datos.....	69
3.4    Plan de procesamiento y análisis estadístico de la información.....	69
IV.    RESULTADOS .....	71-88
V.    DISCUSION.....	99-102
VI.    CONCLUSIONES .....	103
VII.    RECOMENDACIONES .....	104
VIII.    REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	105-107
IX.    ANEXOS .....	108

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “seguridad ocupacional y desempeño laboral en la Empresa de Servicios Mineros de Mareniyoc S.A. - ESMIMSA de Huaraz en el año 2017”, tuvo como objetivo establecer la relación entre seguridad ocupacional y desempeño laboral.

Metodológicamente, la investigación se tipificó como correlacional porque se buscaba medir el grado de relación entre las dos variables que son seguridad ocupacional y desempeño laboral, el diseño de la investigación fue no experimental, transeccional y prospectivo. La población estuvo constituida por el total de trabajadores de la empresa ESMIMSA, lo cual significó, que estuvo representado por los 25 trabajadores, la muestra fue igual que la población, lo cual implicó aplicar un censo, es decir, que la muestra fue del 100%. La técnica que se utilizó para la recopilación de datos fue la encuesta y el instrumento que se aplicó fue el cuestionario el cual estuvo conformado por un conjunto de preguntas.

Los resultados de esta investigación señalan que existe una relación positiva entre seguridad ocupacional y desempeño laboral en la empresa ESMIMSA siendo esta de nivel moderado.

También se ha podido establecer la existencia de una relación positiva y moderada entre las políticas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral y entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral. Finalmente se ha determinado que existe una relación positiva y de nivel alto entre las técnicas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral. Dichos resultados nos conllevan a implementar programas anuales sobre seguridad ocupacional y aplicar los procedimientos necesarios para cada actividad a realizarse, y no solamente debe quedar en implementar si no también en realizar el control de manera semanal y mensual para ver la evolución de los programas que se a implementado mediante los indicadores de gestión.

**Palabras clave:** Seguridad ocupacional, desempeño laboral, políticas, estructuras, procedimientos, planes, programas, reglamentos.

## ABSTRACT

This research work entitled "Occupational safety and job performance in the Empresa de Servicios Mineros de Mareniyoc S.A. - ESMIMSA de Huaraz in 2017", aimed to establish the relationship between occupational safety and job performance.

Methodologically, the research was classified as correlational because it sought to measure the degree of relationship between the two variables that are occupational safety and job performance, the research design was non-experimental, transectional and prospective. The population was constituted by the total number of workers of the ESMIMSA company, which means, that it was represented by the 25 workers, the sample was the same as the population, which implied applying a census, that is, the sample was 100 %. The technique that was used for data collection was the survey and the instrument that was applied was the questionnaire, which was made up of a set of questions. The results of this research indicate that there is a positive relationship between occupational safety and job performance in the ESMIMSA company, this being of a moderate level. It has also been possible to establish the existence of a positive and moderate relationship between occupational safety policies and job performance and between the work environment and job performance. Finally, it has been determined that there is a positive and high- level relationship between occupational safety techniques and job performance. These results lead us to implement annual programs on occupational safety and apply the necessary procedures for each activity to be carried out, and it should not only be implemented, but also to carry out the weekly and monthly control to see the evolution of the programs that are carried out. implemented through management indicators.

**Keywords:** Occupational safety, work performance, politics, structures, procedures, plans, programs, regulations

## I. INTRODUCCION

A nivel mundial y sobre todo en aquellos países industrializados como Estados Unidos, Japón, Alemania, México y China, etc. la seguridad ocupacional ha ido tomando importancia ya que se han dado cuenta que son factores relevantes para el correcto funcionamiento tanto de la empresa como del personal que la conforma, brindándole un ambiente seguro, evitando pérdidas de vida como de productos y generando así valor agregado y diferenciador para el negocio.

En la actualidad, la seguridad ocupacional son preocupaciones importantes de compañías no solo de sectores críticos, como minería, petróleo, gas y construcción, sino también de sectores como por ejemplo alimentos, transporte, transformación de productos químicos y en todos los servicios en general. Cada empresa reconoce sus propias necesidades en materia de seguridad mediante la identificación de peligros y la evaluación de riesgos. Por ello, estas actividades son catalogadas como el núcleo de un Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo.

En ese sentido, el capital humano es uno de los principales elementos de las empresas. La preocupación por disponer de personal seguro en su área de trabajo es un tema recurrente, además, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo informa que la tasa de accidentes laborales en las empresas a nivel nacional ha aumentado en un 9.12% en el 2015, se presume que las principales razones de accidentes laborales en las empresas son los actos y condiciones subestándar los que generan una gama de riesgos y peligros.

En nuestra realidad y contexto local existen empresas donde lo más importante para la gerencia es aumentar la productividad y los ingresos. Con ello, no se toman en cuenta las condiciones en que laboran sus empleados y el esfuerzo que ponen con el poco recurso que tienen en temas de seguridad, cuando se hacen las evaluaciones de desempeño toman en cuenta sólo el resultado obtenido y dejan de lado el interés por el ambiente inseguro donde realizan sus actividades laborales.

Este es el caso que se ve en la empresa “ESMIMSA” que se dedica a la construcción y alquiler de maquinaria pesada en el sector minero, siendo su principal cliente la empresa Minera Barrick Misquichilca S.A. de la unidad económica Mina Pierina, Una empresa comunal que pertenece al centro poblado de Marenayoc del distrito de Jangas-Huaras el cual se encuentra aledaño a las instalaciones de la Mina Pierina, dicha empresa su mayor preocupación es la producción y la competitividad.

Se pudo examinar que en “ESMIMSA” las políticas de seguridad ocupacional se aplican de manera superficial, lo cual conlleva a los trabajadores tener dificultades para su desempeño laboral ya que no se sienten cómodos al no estar implementados en materia de seguridad en un 100%.

También se observó, que la empresa al realizar diferentes actividades dentro de la Mina Pierina, no cumple con las medidas y estándares de seguridad que la empresa Barrick Misquichilca requiere, ya que reemplazar los equipos de protección personal deteriorados por nuevos equipos de protección personal le genera costos a

ESMINSA lo que conlleva un desempeño pésimo de los trabajadores al realizar sus actividades con equipos de protección personal en mal estado.

Además, se aprecia que ESMINSA tiene supervisores de seguridad que no lo toman mucha importancia en aplicar las técnicas de seguridad ocupacional donde realizan sus actividades los trabajadores ya que no identifican ni evalúan con precaución todos los peligros existentes, propiciando que, en algún momento, cualquiera de sus colaboradores sufra un accidente por no implementar medidas de control en su debido momento.

La empresa ESMIMSA presta servicios de rubro minero a la empresa minera Barrick Misquichilca S.A. a partir del año 2008 hasta la actualidad. Dentro de sus datos estadísticos figura que ESMIMSA no tuvo ninguna notificación respecto a incidentes y accidentes desde el año 2008 hasta el año 2012, de esta manera registrándose como 0 (cero) accidentes e incidentes. En el año 2013 dentro de los datos estadísticos registra 2 notificaciones de accidente de trabajo y en el año 2014 registra 1 notificación de accidente de trabajo, de esta manera en estos dos años perdiendo el liderazgo en seguridad. Desde el año 2015 hasta la actualidad volvió a mantener el liderazgo en seguridad manteniendo dentro de los datos estadísticos de seguridad con 0 (cero) accidentes e incidentes.

En el ambiente de trabajo existen múltiples agentes de riesgo que afectan la integridad física de los trabajadores, incide el tipo de labor, las instalaciones inadecuadas, el tipo de maquinaria el que está expuesto el personal. Lo cierto es que,

por un lado, la salud se ve alterado por agentes químicos como pueden ser los gases, el humo, los hidrocarburos y también los agentes físicos como son los ruidos, las radiaciones solares, las vibraciones y el polvo. El tema es que ambos agentes tienen sustancias combustibles que pueden desembocar en explosiones o incendios, provocando daños a las personas, además de arrojar pérdidas de materiales y equipos.

Dentro de la empresa ESMIMSA el desempeño laboral es un problema debido al poco compromiso y cooperación de los trabajadores, el ambiente de trabajo no se presta para realizar un buen desenvolvimiento de sus capacidades y conocimientos, ya que no es un ambiente que cumple con la calidad o un ambiente placentero por tal razón los trabajadores no realizan una buena actividad laboral. Otro de los aspectos para este problema es que el personal no se siente motivado ya que no existe una política de la empresa en este aspecto, como por ejemplo no existe un incentivo para que los trabajadores tengan una superación personal ya sea con capacitaciones, una charla de motivación, autoestima para que puedan llegar alcanzar sus metas personales. En la empresa todos estos aspectos importantes se ven reflejados en bajo desempeño laboral que tienen los trabajadores.

En esta empresa no existe medidores que indiquen si sus trabajadores van en la dirección correcta o no, además de ello no cuenta con un sistema de administración de desempeño que les permita verificar si su personal está avanzando o por el contrario tiene problemas que requieran acciones de mejora. Es aquí donde se puede observar la utilidad de usar la evaluación de desempeño de los colaboradores.



Si, ESMIMSA no hace uso de todas sus políticas de seguridad ocupacional tendrá una imagen empresarial deplorable, sus trabajadores se sentirán inseguros asta no querrán tener ningún vínculo laboral ya que la gerencia les exigirá productividad y con las condiciones que mantiene a sus trabajadores el desempeño de cada trabajador se verá perjudicado.

Si, continúa ejecutando sus proyectos sin tener claro las medidas y estándares de seguridad ESMIMSA tendrá mayor probabilidad de que sus trabajadores sufran accidentes mortales generando una indemnización y también se vería afectado el desempeño organizacional.

Al no implementar medidas de control a las condiciones subestandar no solo se perjudicaría los trabajadores, sino que también es una amenaza potencial para que la empresa sufra de pérdida de materiales, equipos y maquinarias que son vitales para ejecutar las actividades programadas.

Al realizar trabajos con equipos de protección personal deteriorados ocasionara sufrir un incidente o accidente al trabajador, también al utilizar herramientas y equipos que no son adecuados para cada tipo de actividad reduce el desempeño, motivación y satisfacción de cada trabajador.

Para neutralizar los efectos de todo lo observado, es necesario hacer Un Control de Pronóstico, ejecutando planes de acción inmediata que ayude a mejorar la situación actual de “ESMIMSA” para ello es necesario que se considere lo siguiente:



- Para que la empresa logre un mejor desempeño en sus trabajadores es necesario aplicar todas sus políticas de seguridad ocupacional lo cual podrían ayudar a reducir los niveles de incidentes.
- Implementar las medidas de control ante los actos y condiciones sub estándar, que podrían ayudar a mejorar el desempeño de los trabajadores.
- La empresa debe priorizar el bienestar y seguridad de sus trabajadores mediante la implementación y permanente mantenimiento de los equipos de protección personal de tal forma que se sientan en confianza de poder desempeñarse en sus labores.

De esta manera llegamos a formular el problema principal que existe en la Empresa ESMIMSA S.A.

- ¿Qué relación existe entre seguridad ocupacional y desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017?

Y de la misma manera formulamos los problemas secundarios que existen en la empresa ESMIMSA S.A.

¿Qué relación existe entre la aplicación de las políticas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017?

¿Qué relación existe entre el uso de las técnicas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017?

¿Qué relación existe entre el ambiente en el trabajo y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Establecer la relación entre seguridad ocupacional y desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.

### **Objetivos Específicos**

- a) Establecer la relación entre las políticas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.
- b) Establecer la relación entre el uso de las técnicas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.
- c) Establecer la relación entre ambiente en el trabajo y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.

## **Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Existe una relación positiva entre seguridad ocupacional y desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.

### **Hipótesis Específicos**

- a) Existe una relación positiva entre las políticas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.

- b) Existe una relación positiva entre el uso de las técnicas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.
- c) Existe una relación positiva entre el ambiente en el trabajo y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.

### Variables de la Investigación

**Variable 01:** Seguridad ocupacional.

**Variable 02:** Desempeño laboral.

### Operacionalización de las Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable
<b>Variable 01: (seguridad ocupacional)</b>	Políticas de seguridad	Programas Procedimientos	Cualitativo
	Técnicas de seguridad	Interpretación Evaluación	Cualitativo
	Ambiente de trabajo	Instalaciones Agentes físicos	Cualitativo
<b>Variable 02: (desempeño laboral)</b>	Desempeño en las funciones	Calidad Conocimiento Cooperación	Cualitativo
	Características individuales	Comprensión Creatividad	Cualitativo
	Motivación personal	Superación personal Metas	Cualitativo

## II. MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes

#### ➤ Internacionales

Méndez Gustavo y Sánchez Gonzalo (2010) en su tesis titulada “Como influye la satisfacción sobre el desempeño: caso empresa RETAIL” Este estudio analizó las relaciones entre satisfacción laboral y desempeño en los trabajadores de una empresa RETAIL. Se trabajó con una muestra de 53 trabajadores, con una tasa de respuesta del 83%. Para lograr el objetivo se aplicó un instrumento con 54 preguntas, con datos descriptivos, información sobre el conocimiento del proceso de la evaluación del desempeño y una encuesta de satisfacción laboral. La fiabilidad de las escalas de satisfacción laboral fue adecuada con la excepción de la escala “Satisfacción con la relación subordinado-supervisor”. Para el análisis de la evaluación del desempeño se utilizaron datos recogidos por la empresa analizada. El análisis mostró que los trabajadores conocen la herramienta “evaluación del desempeño”, sus evaluaciones varían entre 3 y 7 (máximo de 8). La variable de satisfacción laboral mostró un nivel alto (promedio de 4 sobre 5). Las correlaciones entre ambas variables indicaron que, para los trabajadores, a medida que su satisfacción con las oportunidades de desarrollo y con la forma de reconocimiento aumenta, su orientación al logro disminuye.

Carrión Chang Fedra Yomara (2011) en su tesis titulada “Desempeño laboral y el cumplimiento de objetivos de calidad en una empresa del ramo automotriz Querétaro - 2010”, planteó como objetivo identificar si existe una correlación entre las variables de desempeño laboral y el cumplimiento de objetivos de calidad. La

población de la empresa es 380 empleados y se tomó una muestra de 13 personas, esta muestra fue no probabilística por conveniencia de acuerdo a las características y recursos de investigación, el tipo de investigación utilizado fue transversal, descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación es no experimental, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con respuestas de escala tipo Likert y para el análisis de datos donde se utilizó la correlación de Pearson, en donde el resultado obtenido es que existe una correlación moderada, estadísticamente significativa entre la variable dependiente e independiente, las conclusiones por lo tanto están orientadas a cómo influye el desempeño laboral de los inspectores de calidad operativa en el resultado de los objetivos de la calidad de la empresa.

#### ➤ Nacionales

Quispe Edgar (2015) en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas – 2015”, realizaron un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental que tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, así mismo permitió conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones productividad laboral, eficacia, eficiencia laboral.

Para la obtención de la información se aplicó una encuesta a los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha entre hombres y mujeres, los cuales vienen brindando su trabajo en esta institución, durante el periodo, 2015. En

relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario para cada variable. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según coeficiente de Alfa de Cronbach.

Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, se utilizó el coeficiente de Spearman, en el que se observa que existe una correlación de 0.743, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada.

Orué Arias Elsa (2011) en su tesis titulada “Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Hidrostral S.A. Lima – 2010”, plantearon como objetivo determinar cuál es la relación entre los niveles de inteligencia emocional de los trabajadores de la empresa Hidrostral S.A. y su desempeño laboral.

El método de investigación es descriptivo-explicativo. Se aplicó una encuesta en una muestra de 187 trabajadores de diversas áreas de la empresa, identificándose cuatro indicadores para medir la inteligencia emocional: autoconocimiento, automotivación, autocontrol y control de las relaciones interpersonales.

La relación entre las variables inteligencia emocional y desempeño del trabajador fue directamente proporcional en todos los casos y los trabajadores de las áreas críticas de la empresa, como fundición, poseen un nivel bajo de inteligencia emocional a diferencia de las otras áreas que tienen un buen desempeño como construcciones metálicas, cuyo nivel de inteligencia emocional es considerablemente mayor.

## ➤ Locales

García Karina y Samanez Lisett (2014) en su tesis titulada “Propuesta de un plan de Coaching ejecutivo para mejorar el desempeño del trabajo en el área de mantenimiento de la empresa Barrick Misquichilca Pierina, Huaraz – 2014”, plantearon como objetivo elaborar y validar una propuesta plan de coaching ejecutivo de la empresa mencionada, El tipo de estudio utilizado fue descriptivo – causal, el diseño de investigación fue no experimental y transeccional y utilizaron el método científico de la modelación teórica. Y llegaron a una conclusión de que la propuesta elaborada de plan de coaching ejecutivo el cual fue validado por 20 expertos, superando el 67% de calificación con un porcentaje de 89.43% el cual significa que la aplicación de la propuesta de plan de coaching ejecutivo es excelente para mejorar el desempeño del trabajador del área de mantenimiento de la empresa.

Barreto Judith y Trejo Karina (2012) en su tesis titulada “Propuesta de un sistema de seguridad e higiene en el trabajo que contribuye a moderar el estrés laboral de la empresa Servicio Minero del Norte SAC Ancash – 2011”, plantearon como objetivo elaborar y validar la propuesta de un sistema de seguridad e higiene en el trabajo que contenga política, estructura, planes, procedimientos y programas que contribuye a moderar el estrés laboral de los trabajadores en la empresa Servicio Mineros del Norte SAC. Metodológicamente, la investigación se tipificó como Investigación Aplicada porque se buscó aplicar los conocimientos que se adquiere con la investigación que se realiza, sobre la seguridad e higiene en el trabajo y estrés laboral, e investigación descriptiva porque se describe características de la seguridad



e higiene y estrés laboral. La población está constituida por el total de trabajadores de la empresa Servicios Mineros del Norte SAC, se aplicó un censo, es decir, que la muestra fue del 100%, se aplicó una encuesta dirigida a los trabajadores y encuesta dirigido a expertos, como técnicas de recolección de información. Los resultados evidencian que la seguridad e higiene no se está aplicando adecuadamente, lo cual influye desfavorablemente en el estrés laboral, es por ello que se afirma que un sistema de seguridad e higiene en el trabajo que contenga políticas, estructuras, planes, procedimientos y programas contribuye a moderar el estrés laboral de los trabajadores en la empresa Servicios Mineros del Norte SAC.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 SEGURIDAD OCUPACIONAL**

#### **2.2.1.1 Concepto**

Con respecto a seguridad ocupacional Cortes (2007) dice que es la “Técnica de prevención de los accidentes de trabajo que actúa analizando y controlando los riesgos originados por los factores mecánicos ambientales” (p. 34).

Y por otro lado Lefayf y González (2000), afirman que la “seguridad ocupacional es una de las estrategias más importantes en cualquier empresa. Un programa de seguridad debe convertirse como parte de la empresa y no como algo que se debe realizar adicionalmente o dejar para cuando se tenga tiempo” (p. 61).



Por último, el D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, menciona que “son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales”.

### **2.2.1.2 Factores o condiciones de seguridad**

Cortes (2007) manifiesta que “se incluyen en este grupo las condiciones materiales que influyen sobre la accidentabilidad, pasillos y superficies de tránsito, aparatos y equipos de elevación, vehículos de transporte, maquinas, herramientas, espacios de trabajo, instalaciones eléctricas, etc.” (p.29).

### **2.2.1.3 Actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo**

Al respecto el D.S. 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, dice que son:

aquellas que impliquen una probabilidad elevada de ser la causa directa de un daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la autoridad competente.

#### **2.2.1.3.1 Actividades Insalubres**

Al respecto se dice que son “aquellas que generen directa o indirectamente perjuicios para la salud humana” (D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

#### **2.2.1.3.2 Actividades Peligrosas**

El D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona que son aquellas:

operaciones o servicios en las que el objeto de fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias es susceptible de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación, inhalación u otros modos de contaminación similares que impacten negativamente en la salud de las personas o los bienes.

#### **2.2.1.3.3 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**

En el D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, expone que “son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores”. Quedan específicamente incluidos en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás elementos materiales existentes en el centro de trabajo.

- La naturaleza, intensidades, concentraciones o niveles de presencia de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

#### **2.2.1.4 Incidente de trabajo**

Al respecto se dice que es un “suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios” (D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Asfahl (2005) también comenta que es “todo suceso potencialmente riesgoso que pudiera causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o a la población” (p. 29).

#### **2.2.1.5 Accidente del trabajo**

Cortes (2007) lo define como “la materialización de un riesgo, en un suceso imprevisto, que interrumpe o interfiere la continuidad del trabajo, que puede suponer un daño para las personas o a la propiedad” (p. 76).

El D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, También se dice que es:

todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente

de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Según su gravedad, los accidentes de trabajo con lesiones personales pueden ser:

#### **2.2.1.5.1. Accidente Leve**

“Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales” (D.S. 005-2012- TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

#### **2.2.1.5.2. Accidente Incapacitante**

“Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomará en cuenta el día de ocurrido el accidente” (D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser:

#### **➤ Total Temporal**

“Cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación” (D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

➤ **Parcial Permanente**

“Cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo” (D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

➤ **Total Permanente**

“Cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique” (D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

**2.2.1.5.3 Accidente Mortal**

“Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso” (D.S. 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

**2.2.1.6 Causas de los accidentes**

Asfahl, 2005, dice que:

Definidas las causas de los accidentes como las diferentes condiciones o circunstancias materiales o humanas que aparecen en el análisis de las distintas fases de estos, es posible deducir una primera e importante clasificación dependiendo del origen de las mismas: causas humanas y causas técnicas, a las que también se les denomina acto inseguro y condición insegura (p. 32).

También en el D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo nos manifiesta que “Son uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente”.

Se dividen en:

#### **2.2.1.6.1 Falta de control**

“Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo” (D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

#### **2.2.1.6.2 Causas Básicas:** Referidas a factores personales y factores de trabajo:

##### **➤ Factores Personales**

“Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador” (D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

##### **➤ Factores del Trabajo**

“Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros” (D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

**2.2.1.6.3 Causas Inmediatas.** - Son aquellas debidas a los actos condiciones sub estándares.

### ➤ **Condiciones Sub estándares**

“Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente” (D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Al respecto Cortes (2007) dice que “Comprende el conjunto de circunstancias o condiciones materiales que puede originar un accidente” (p. 80).

### ➤ **Actos Sub estándares**

“Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente” (D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Al respecto Cortes (2007) dice que “comprende el conjunto de actuaciones humanas que pueden ser origen de accidente, se les conoce también actos peligrosos o practicas inseguras” (p. 80).

#### **2.2.1.7 Investigación de accidentes**

Cortes (2007) señala que:

la investigación de accidentes constituye una técnica de análisis de los accidentes laborales ocurridos a fin de conocer el cómo y el por qué han ocurrido, si se analiza la definición dada de investigación podemos deducir los objetivos de la misma: conocer los hechos y

deducir las causas para que a partir de estos datos, haciendo uso de otras técnicas de seguridad, llegar al objetivo final de esta, eliminación de las causas y la supresión o reducción de los riesgos de accidentes, según las distintas fases o etapas de desarrollo del accidente, la investigación se centrara su objetivo en la detección de causas de riesgo, causas de accidente o causas de lesión (p. 137).

El D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, También se dice que es un:

proceso de identificación de los factores, elementos, circunstancias y puntos críticos que concurren para causar los accidentes e incidentes.

La finalidad de la investigación es revelar la red de causalidad y de ese modo permite a la dirección del empleador tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de los mismos.

#### **2.2.1.8 Técnicas de seguridad**

“Existen muchas técnicas, que diversos autores han descrito en infinidad de publicaciones, pero aquí vamos a describir aquellas que se utilizan con más frecuencia, porque han demostrado que proporcionan resultados más satisfactorios”. (Lefayf & González, 2000, p. 89).

##### **2.2.1.8.1 Técnicas operativas**

Lefayf y González (2000) mencionan que “como ya se conoce, la seguridad del trabajo se ocupa de analizar los riesgos de accidentes, detectando



sus causas principales para de esta forma estudiar la manera más adecuada para su reducción o eliminación” (pp. 89-90).

Lefayf y González (2000) dicen que:

para conseguir el objetivo concreto de la seguridad: detectar y corregir los diferentes factores que intervienen en los riesgos de accidente de trabajo y controlar sus consecuencias, la seguridad se sirve de unos métodos, sistemas o formas de actuación definidas, denominadas técnicas de seguridad” (pp. 89-90).

Por último, Lefayf y González (2000) afirman que “en la lucha contra los accidentes de trabajo se puede actuar de diferentes formas, dando lugar a las distintas técnicas, dependiendo de la etapa o fase del accidente en que se actué” (pp. 89-90).

- ✓ Análisis de riesgo (identificación de peligro y estimación de riesgo).
- ✓ Valoración de riesgo.
- ✓ Control de riesgo.

➤ **Identificación de peligro y estimación de riesgo**

Cortes (2007) nos dice que:

siguiendo un proceso lógico de actuación en la lucha contra los accidentes de trabajo se debe comenzar por el análisis de los riesgos (identificando peligros y estimando los riesgos que puedan dar lugar a los daños) para continuar con la valoración de los mismos. Este primer proceso de detección e investigación de las causas que

pueden permitir su actualización en accidentes constituye el objetivo de las técnicas de análisis, que son técnicas que proporcionan seguridad puesto que no corrigen riesgos, pero sin ellas no sería posible el conocimiento de los mismos y su control posterior (p. 111).

Por otro lado, Occupational Health and Safety Management Systems [OHSAS 18001] (2007) define que es un “proceso por mediante el cual se reconoce que existe un peligro y se define sus características”.

#### ➤ **Valoración de riesgo**

Cortes, 2007. define que el:

El valor obtenido en la estimación anterior permitirá establecer diferentes niveles de riesgo, permitiendo a partir de estos valores decidir si los riesgos son tolerables o por el contrario, se deben adoptar acciones, estableciendo en este caso el grado de urgencia en la aplicación de las mismas. (p. 120)

#### ➤ **Control de riesgos**

En el D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo señala que:

es el proceso de toma de decisiones basadas en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos a través de la propuesta de medidas correctivas, la

exigencia de su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

También Cortes (2007) sostiene que:

una vez identificado los peligros y evaluado los riesgos se pasa a la siguiente fase, el control de los mismos. Su actuación tiene lugar mediante las técnicas operativas, que pretenden suprimir las causas para eliminar o reducir los riesgos de accidente o consecuencias derivados de ellos. Estas técnicas son las que proporcionan verdadera seguridad, pero su correcta aplicación depende de los datos suministrados por las técnicas analíticas. (p. 112)

#### **2.2.1.8.2 Técnicas analíticas**

##### **➤ Técnicas analíticas anteriores al accidente**

###### **✓ Inspección de seguridad**

“Esta técnica tiene como objetivo básico de actuación el análisis de los riesgos y la valoración de los mismos para su posterior corrección antes de su actualización en accidentes” (Lefayf & González, 2000, p. 90).

###### **✓ Análisis de trabajo**

“Consiste en identificar potenciales situaciones de riesgo asociadas a cada etapa del proceso de trabajo” (Lefayf & González, 2000, p. 90).

✓ **Análisis estadístico**

“Su objetivo es la codificación, tabulación y tratamiento de los datos obtenidos en los estudios de riesgo para poder obtener un conocimiento científico aproximado de las posibles causas de accidentes” (Cortes, 2007, p. 113).

➤ **Técnicas analíticas posteriores al accidente**

✓ **Notificación y registro de accidentes**

“Consiste en el establecimiento de métodos de notificación y registro de los accidentes ocurridos para su posterior tratamiento estadístico, a nivel de empresa, autonómico o nacional” (Lefayf & González, 2000, p. 91).

✓ **Investigación de accidentes**

“Esta técnica tiene como objetivo la detección de las causas que motivan los accidentes notificados a fin de utilizar la experiencia obtenida en la prevención de futuros accidentes” (Cortes, 2007, p. 113).

**2.2.1.9 Evaluación de riesgo**

Occupational Health and Safety Management Systems [OHSAS 18001] (2007) define como un “proceso de evaluar riesgo o riesgos que surgen de uno o más peligros, teniendo en cuenta lo adecuado de los controles existentes, y decidir si el riesgo o los riesgos son o no aceptables”

Por otro lado, el D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo sostiene que:

es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar.

Y por último Asfahl (2005) señala que:

la evaluación de riesgo constituye la base de partida de la acción preventiva, ya que a partir de la información obtenida con la valoración podrán adoptarse las decisiones precisas sobre la necesidad o no de acometer acciones preventivas. Con la evaluación de riesgo, se alcanza el objetivo de facilitar al empresario la toma de medidas adecuadas, para poder cumplir con su obligación de garantizar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores. (p.101)

Comprende estas medidas:

- Prevención de los riesgos laborales.
- Información a los trabajadores.

- Organización y medios para poner en práctica las medidas necesarias.

### **Tipos de evaluación de riesgo**

Cortes (2007) nos dice que:

existen innumerables procedimientos de evaluación de riesgo, desde lo más simplificados basados en consideraciones subjetiva clasificar de los propios trabajadores, hasta procedimientos cuantitativos basados en métodos estadísticos para determinación de frecuencias, de aplicación generalizada en los casos de evaluación de riesgos industriales. (p. 188)

Pudiendo clasificar estos procedimientos en:

- Según su grado de dificultad.
- Por el tipo de riesgo.

#### **2.2.1.10 Inspecciones de seguridad**

Al respecto Lefayf y González (2000) lo definen como “las inspecciones de seguridad son sin lugar a dudas unas técnicas totalmente preventivas ya que mediante ellas podemos detectar riesgos y corregirlos antes de que se produzca un accidente” (p. 97).

En cambio, en el D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona que es una “verificación del cumplimiento de los estándares establecidos en las disposiciones legales.

Proceso de observación directa que acopia datos sobre el trabajo, sus procesos, condiciones, medidas de protección y cumplimiento de dispositivos legales en seguridad y salud en el trabajo”

Por último, Cortes (2007) dice que:

por inspecciones de seguridad se entiende la técnica analítica, que consiste en el análisis detallado de las condiciones de seguridad (máquinas, instalaciones, herramientas, etc.) a fin de descubrir las situaciones de riesgo que se derivan de ellas (condiciones peligrosas o prácticas inseguras) con el fin de adoptar las medidas adecuadas para su control, evitando el accidente (prevención) o reduciendo los daños materiales o personales derivado del mismo (protección)” (pp. 144-145).

De acuerdo con lo expuesto, con la inspección de seguridad pretendemos conseguir los siguientes objetivos:

- Identificación de las causas.
- Estimación de riesgo.
- Valoración de riesgo.
- Control de riesgo.

### **Tipos de inspección de seguridad**

Cortes, 2007, dice que:

Las inspecciones de seguridad podemos clasificarlas atendiendo a la actividad de la empresa (minera, naval, transporte, agricultura, etc.) o a su amplitud de actuación (general, parcial o local). Se puede

realizar cada una de ellas dentro de la empresa, en función de su origen, finalidad y metodología utilizada en su realización. (p. 145).

Lo cual se puede clasificar en:

➤ **Por su origen**

✓ **Inspecciones promovidas por la propia empresa**

“Incluyen las realizadas de acuerdo con lo programado por el departamento de seguridad propio o ajeno a la empresa en coordinación con otros posibles departamentos afectados, como el de mantenimiento” (Cortes, 2007, p. 145).

✓ **Inspecciones promovidas por entidades ajenas a la empresa**

“Incluye las realizadas por compañías aseguradoras, mutuas de accidentes de trabajo, empresas instaladoras de equipos y servicios, etc. Y las realizadas por organismos oficiales con competencia en seguridad” (Cortes, 2007, p. 145).

➤ **Por su finalidad**

✓ **Inspecciones ordinarias**

“Se incluye en este grupo las que tienen como objetivo la revisión periódica de todas las instalaciones de la empresa, dependiendo la periodicidad de las mismas de diversos factores (tipo



de maquinaria, incorporación de nuevas tecnologías, modificación del proceso, etc.)” (Cortes, 2007, p. 145).

✓ **Inspecciones extraordinarias**

“Comprende las realizadas por un motivo no previsto, generalmente urgente (situaciones peligrosas, accidente grave, etc.)” (Cortes, 2007, p. 145).

➤ **Por su método**

✓ **Inspecciones formales**

Son inspecciones, generalmente periódicas, que responden a una metódica previamente estudiada para obtener el máximo rendimiento de la misma” (Cortes, 2007, p. 147).

✓ **Inspecciones informales**

“Son inspecciones, generalmente extraordinarias y periódicas, motivadas por alguna causa espontanea” (Cortes, 2007, p. 147).

## **2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL:**

### **2.2.2.1 Concepto:**

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) afirman que “es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a reglas básicas establecidas” (p. 434).

Benavides, (2002) al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en “la medida en que el trabajador mejore sus competencias,

mejorará su desempeño”. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria” (p. 72).

Por último, Nash (1989) dice que:

el desempeño se considera como una medida de que tan bien ejecute una persona su rol en el trabajo. Este rol puede medirse como un índice de resultado de productividad, comparando las conductas de las personas frente a las expectativas de la organización (p. 247).

#### **2.2.2.2 Factores que inciden en el desempeño laboral**

Bohlander y Snell (2008) Dice que “el desempeño es una función de varios factores, pero tal vez pueda reducirse en tres asuntos principales: capacidad, motivación y ambiente. Cada persona tiene un patrón único de fortalezas y debilidades que influyen en el desempeño” (p. 341). Estos factores son:

##### **➤ Motivación**

- ✓ Ambición de carrera
- ✓ Conflictos del empleado
- ✓ Frustración
- ✓ Justicia y satisfacción
- ✓ Metas y expectativas

➤ **Ambiente**

- ✓ Equipo y materiales
- ✓ Diseño del puesto
- ✓ Condiciones económicas
- ✓ Sindicatos
- ✓ Reglas y políticas
- ✓ Leyes y regulaciones

➤ **Capacidad**

- ✓ Habilidades técnicas
- ✓ Habilidades interpersonales
- ✓ Habilidades de solución de problemas
- ✓ Habilidades de comunicación

**2.2.2.3 Administración de desempeño:**

Dessler & Varela, 2011, dicen que:

Se trata del proceso mediante el cual las compañías se aseguran de que la fuerza laboral trabaje para alcanzar las metas organizacionales e incluye practicas por las cuales el gerente define las metas y tareas del empleado, desarrolla sus habilidades y luego lo recompensa en una forma que se espera que tendrá sentido a las necesidades de la compañía y a las aspiraciones profesionales del individuo (p. 222).

Por otro lado, Bohlander y Snell (2008) manifiestan que es un “proceso por mediante el cual se crea un ambiente laboral en el que las personas pueden desempeñarse al máximo de sus capacidades” (p. 348).

Al respecto Mondy (2010) dice que:

es un proceso orientado hacia las metas y encaminado al aseguramiento de que los procesos organizacionales se realicen oportunamente para maximizar la productividad de los empleados, de los equipos y en última instancia de la organización. Es un elemento fundamental en el logro de la estrategia organizacional en tanto que implica la medición y el mejoramiento del valor de la fuerza del trabajo (p. 239).

#### **2.2.2.4 Evaluación del desempeño laboral**

Chiavenato (2011) sostiene que:

la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona. Para evaluar a los individuos que trabajan en una organización se aplica varios procedimientos que se conocen por distintos nombres” (p. 202).

Bohlander & Snell, 2008, También mencionan que:

la evaluación de desempeño puede definirse como un proceso que realiza un supervisor a un subordinado (por lo general una vez al

año) que es diseñado para ayudar a los empleados a entender sus funciones, objetivos, expectativas y éxito en desempeño (p. 348).

Mondy, 2010, al respecto se dice que:

es un sistema de revisión y evaluación sobre la manera que un individuo o un grupo ejecutan las tareas. Un aspecto fundamental en la definición es la palabra formal, porque en la realidad, la administración debería supervisar el desempeño de un individuo de manera continua (p. 239).

#### **2.2.2.5 Propósitos de la evaluación de desempeño:**

(Chiavenato, 2011, define que:

La evaluación de desempeño ha dado lugar a innumerables demostraciones en favor y otras en contra. Sin embargo, poco se ha hecho para comprobar, de forma real y metódica, sus efectos. Con el supuesto de que la selección de recursos humanos es una especie de control de calidad en la recepción de la materia prima, habrá quien diga que la evaluación del desempeño es una especie de inspección de calidad de línea de montaje. Las dos alegorías se refieren a una posición pasiva, sumisa y

fatalista del individuo que se evalúa en relación con la organización de la cual forma parte o pretende hacerlo (p. 205).

También Bohlander y Snell (2008) manifiestan que:

a primera vista podría parecer que las evaluaciones del desempeño se utilizan con un propósito muy limitado: evaluar quien hace un buen trabajo o quién no. Pero en realidad las evaluaciones del desempeño son una de las herramientas más versátiles de las que pueden disponer los gerentes. Pueden servir para muchos propósitos que benefician tanto a la organización como a los empleados cuyo desempeño se someta a evaluación (p. 349).

Al respecto Mondy (2010) comenta que:

para muchas organizaciones, la meta principal de un sistema de evaluación es mejorar el desempeño individual y organizacional. Sin embargo, puede haber otras metas. Un problema potencial con la evaluación del desempeño, y una posible causa de una gran insatisfacción, es esperar demasiado de un plan de evaluación. Por ejemplo, un plan que sea eficaz para el desarrollo de los empleados tal vez no sea el mejor para determinar los incrementos salariales. Sin embargo, un sistema adecuado diseñado ayudara a lograr los objetivos organizacionales y mejorar el desempeño de los empleados (p. 239).

#### **2.2.2.5.1 Propósitos administrativos:**

Bohlander & Snell, 2008 manifiestan que:

Desde el punto de vista de la administración, los programas de evaluación proporcionan aportaciones que se puedan utilizar en el rango de todas las actividades de recursos humanos. Por ejemplo, las investigaciones han demostrado que las evaluaciones del desempeño se utilizan de manera más amplia como base para las decisiones de compensación. La práctica de “pago por desempeño” se da en todo tipo de organizaciones. La evaluación del desempeño también se relaciona de forma directa con una serie de otras funciones importantes de RH, como decisiones de promoción, transferencia y despido (pp. 349-350).

#### **2.2.2.5.2 Propósitos de desarrollo:**

Bohlander & Snell, 2008, dicen que:

Desde el punto de vista del desarrollo individual, la evaluación proporciona la retroalimentación primordial para analizar las fortalezas y debilidades, así como para mejorar el desempeño. Sin importar el nivel del desempeño del empleado, el proceso de evaluación proporciona una oportunidad para identificar los temas que se van a analizar, eliminar problemas potenciales y establecer nuevas metas para lograr un alto desempeño (p. 350).



### **2.2.2.6 Razones por las que alguna vez fallan los programas de evaluación:**

Bohlander & Snell, 2008, mencionan que:

En la práctica y por varias razones, a veces los programas formales de evaluación del desempeño dan resultados decepcionantes. Los principales culpables son la falta de información y apoyo de alta dirección, los estándares de desempeño confusos, los prejuicios del evaluador, el exceso de formatos para llenar y la utilización del programa para propósitos contradictorios. Por ejemplo, si se utiliza un programa de evaluación para proporcionar una evaluación por escrito para una decisión respecto a salario y al mismo tiempo para motivar a los empleados a mejorar su trabajo, los propósitos administrativos y de desarrollo pueden entrar en conflicto (p. 350).

### **¿Por qué se debe evaluar el desempeño?**

Dessler & Varela, 2011, dicen que:

Existen tres razones principales para evaluar el desempeño de los subalternos. Primera, las evaluaciones brindan información relevante sobre la cual el supervisor puede tomar decisiones acerca de promociones e incrementos de salario. Segunda, la evaluación permite al jefe y subalterno desarrollar un plan para corregir cualesquiera deficiencias que la evaluación llegue a descubrir, así como para reforzar las cuestiones que el trabajador hace de manera correcta. Finalmente, las evaluaciones sirven para un propósito útil en la planeación profesional, al brindar la oportunidad al revisar los

planes de carrera del empleado a la luz de sus fortalezas y debilidades exhibidas (p. 227).

### **¿Qué son los estándares de desempeño?**

Bohlander & Snell, 2008, mencionan que:

Antes de realizar cualquier evaluación se deben definir con claridad los estándares con los que se evaluará el desempeño y se comunicarlos a los empleados. Estos estándares deben basarse en los requisitos relacionados con el puesto, los cuales derivan del análisis de puesto y se reflejan en la descripción y en las especificaciones del puesto del empleado. Cuando los estándares del desempeño se establecen de manera apropiada, ayudan a traducir las metas y los objetivos de la organización en requerimientos del puesto que transmiten a los empleados niveles de desempeño aceptables y no aceptables (p. 352).

### **¿Quién debe evaluar el desempeño?**

Bohlander & Snell, 2008, comenta que:

Así como existen numerosos estándares para evaluar el desempeño, también hay múltiples candidatos para evaluarlo. Debido a la complejidad de los puestos de hoy en día, a menudo es poco realista suponer que una persona puede observar y evaluar por completo el desempeño de un empleado. Los empleados con alto potencial son evaluados de manera habitual por una muestra representativa

internacional de los líderes de la empresa (no solo por sus jefes inmediatos (p. 355).

Al respecto Dessler y Varela (2011) dicen que:

las evaluaciones del supervisor inmediato todavía son la parte medular de las mayorías del proceso de evaluación. Conseguir la evaluación del supervisor es relativamente directo y también tiene mucho sentido. El supervisor debería estar y por lo general está en la mejor posición para observar y evaluar el desempeño del personal a su cargo, también es responsable del desempeño de esos trabajadores (p.228).

#### **2.2.2.7 Métodos de evaluación de desempeño:**

Mondy, 2010, mencionan que:

En los primeros años en que el gobierno federal de estados unidos los utilizo. Los métodos para evaluar al personal han evolucionado de forma considerable. Los viejos sistemas han sido remplazados por nuevos métodos que reflejan las mejores técnicas y los requerimientos legales, y que son más conscientes con los propósitos de la evaluación. En el siguiente análisis se examinarán con detalle los métodos que han encontrado un uso generalizado y se trataran de forma breve otros métodos de uso menos frecuente (p. 364).

### **2.2.2.7.1 Método de rasgos**

Mondy, 2010, dice comenta que:

Los enfoques de rasgos para la evaluación de desempeño están diseñados para medir el grado al cual un empleado posee ciertas características (como confiabilidad, creatividad, iniciativa y liderazgo) que son consideradas importantes para el puesto y la organización en general. El hecho de que los métodos de rasgos sean lo más populares se deben en gran parte a la facilidad con que se desarrollan. Sin embargo, si no se diseñan con cuidado, con base en el análisis del puesto, las evaluaciones de rasgos pueden ser parciales y subjetivas (pp. 364-365).

### **2.2.2.7.2 Escalas graficas de calificación:**

Mondy, 2010, menciona que:

En el método de escalas graficas de calificación cada rasgo o característica que se va a evaluar se representa con una escala en la que el evaluador indica el grado al cual el empleado posee dicho rasgo o característica. Existe muchas variaciones de la escala grafica de calificación. Las diferencias se encuentran en, 1) las características o dimensiones sobre las que se evalúa a las personas, 2) el grado al cual el evaluador define la dimensión del desempeño y 3) el grado de claridad con que se definen los puntos en la escala (p. 365).

Chiavenato, 2011, También menciona que:

El método de escala grafica mide el desempeño de las personas con factores ya definidos y graduados. Así utiliza un cuestionario de doble entrada en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación de desempeño y las columnas verticales los grados de variación de esos factores. Estos se seleccionan y escogen para definir las cualidades que se pretende avaluar en las personas, cada factor se define mediante una descripción sumaria, simple y objetiva. Cuanto mejor sea esa descripción, tanto mayor será la precisión del factor (p. 207).

#### **2.2.2.7.3 Método de elección forzada**

Para Mondy, 2010, dice que:

El método de elección forzada requiere que el evaluador elija entre las declaraciones que a menudo se dan pares, que parecen ser tanto favorables como desfavorables. Sin embargo, las declaraciones se diseñan para distinguir entre desempeño exitoso y no exitoso. El evaluador selecciona una declaración del par sin saber cuál describe correctamente un comportamiento de puesto exitoso. Por ejemplo, los pares de elección forzada pueden incluir lo siguiente:



Como ya se mencionó uno de los inconvenientes potenciales de una evaluación del desempeño orientada a los rasgos que estos tienden a ser vagos y subjetivos. Antes se analizó que una manera de mejorar una escala de calificaciones es tener descripciones de comportamiento en una escala o serie continua. Estas descripciones permiten al evaluador identificar el punto en que un empleado en particular se encuentra en la escala. Los métodos de comportamiento fueron desarrollados para describir de manera específica que acciones se deben (o no se deben) exhibir en el puesto. A menudo estos métodos son más útiles para proporcionar a los empleados retroalimentación de desarrollo (p. 368).

#### **2.2.2.7.5 Método de listas de verificación del comportamiento**

Para Mondy (2010):

una de las técnicas de evaluación más antiguas es método de listas de evaluación del comportamiento. Consiste en hacer que el evaluador verifique las declaraciones de una lista que él piense que son características del desempeño o comportamiento del empleado. Una lista de verificación desarrollada para vendedores de computadoras puede incluir una serie de declaraciones como las siguientes (p. 369):



- Puede explicar con claridad del equipo
- Se mantiene informado de los nuevos desarrollos de la tecnología
- Tiende a ser un trabajador serio
- Reacciona con rapidez a las necesidades de los clientes
- Procesa los pedidos correctamente

#### **2.2.2.7.6 Método de resultados**

Para Mondy, 2010:

Muchas organizaciones evalúan los logros de los empleados, es decir, el resultado que logran por medio de su trabajo, en lugar de examinar los rasgos de los empleados o los comportamientos que exhiben en los puestos. Los partidarios de las evaluaciones de resultados argumentan que son más efectivas y atribuyen más facultades a los empleados. Analizar resultados, como cifras de venta y resultado de producción, involucra menos subjetividad, y, por tanto, puede ser menos parcial. Además, las evaluaciones de resultados a menudo dan a los empleados la responsabilidad de su resultado al mismo tiempo que les dan la discreción de los métodos que utilizan para lograrlos (con límites). Esto es el empowerment (atribución de facultades) en acción (p. 371).

#### **2.2.2.7.7 Método de evaluación de 360°**

Para Chiavenato, 2011:

La evaluación de 360° comprende el contexto externo que rodea a cada persona. Se trata de una evaluación en forma circular realizada por todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con el evaluado. Participan en ella el superior, el colega y/o compañeros de trabajo, los subordinados, los clientes internos y externos, los proveedores y todas las personas que giran en torno al evaluado con un alcance de 360° (p. 205).

Dessler y Varela (2011) también afirman que:

Usualmente esto se realiza para fines de desarrollo envés de para aumentar el salario. El proceso común consiste en lograr que quienes califican llenen encuestas de evaluación en línea acerca de quién van a calificar. Luego sistemas computarizados compilan toda esta retroalimentación en reportes individualizados que llegan a los trabajadores evaluados entonces el individuo puede reunirse con su supervisor para desarrollar un plan de auto mejora (p. 229).

#### **2.2.2.7.8 Método de administración por objetivos**

Para Dessler & Varela, 2011:

Método de administración por objetivos (APO) requiere que el gerente establezca metas medibles y específicas con cada

trabajador y luego analice periódicamente el progreso de este hacia dichas metas. El termino APO usualmente se refiere a un programa de establecimiento de metas y evaluación de toda la organización (pp.236-237). Consiste en seis pasos:

- ✓ Establecer las metas de la organización
- ✓ Fijar metas por departamento
- ✓ Analizar las metas por departamento
- ✓ Definir los resultados esperados
- ✓ Realizar revisiones de desempeño y medir los resultados
- ✓ Dar retroalimentación

Al respecto, Werther & Davis, 2008 afirman que:

la técnica de administración por objetivos consiste en establecimiento de objetivos a partir de la alta gerencia y hacia los niveles inferiores de la organización. Tanto el supervisor como el empleado establecen conjuntamente los objetivos de desempeño deseables. Lo ideal es que los objetivos se establezcan por acuerdo mutuo y que sean mensurables. Si se cumplen ambas condiciones los empleados se encuentran en posición de estar más motivados para lograr sus objetivos por haber participado en su formulación (p. 324).

### 2.2.2.8 Diagnóstico del desempeño

Mondy, 2010, menciona:

Aunque a menudo los sistemas de evaluación del desempeño pueden decir quien no se está desempeñando bien, por lo general no pueden revelar por qué. Por desgracia las evidencias de las investigaciones sugiere que los gerentes a menudo atribuyen el desempeño deficiente a razones equivocadas. Con frecuencia suponen que el mal desempeño se debe en primer lugar a la falta de capacidad, en segunda a la poca motivación y, por último, a fuerzas externas. Lo irónico es que las evidencias de las investigaciones sugieren que el desempeño propio tiende a atribuirse a razones contrarias. Primero, cuando es nuestro el desempeño deficiente lo atribuimos a fuerzas externas, como la mala suerte u otros factores fuera de nuestro control, y si el problema es interno, por lo general lo atribuimos a factores temporales como la falta de motivación o de energía (tuve un mal día) y solo como último recurso consideramos que se puede deber a la falta de capacidad (p. 383).

### 2.2.2.8 Diagnóstico del desempeño

Al respecto Mondy (2010) señala:

Aunque a menudo los sistemas de evaluación del desempeño pueden decir quien no se está desempeñando bien, por lo general

no pueden revelar por qué. Por desgracia las evidencias de las investigaciones sugiere que los gerentes a menudo atribuyen el desempeño deficiente a razones equivocadas. Con frecuencia suponen que el mal desempeño se debe en primer lugar a la falta de capacidad, en segunda a la poca motivación y, por último, a fuerzas externas. Lo irónico es que las evidencias de las investigaciones sugieren que el desempeño propio tiende a atribuirse a razones contrarias. Primero, cuando es nuestro el desempeño deficiente lo atribuimos a fuerzas externas, como la mala suerte u otros factores fuera de nuestro control, y si el problema es interno, por lo general lo atribuimos a factores temporales como la falta de motivación o de energía (tuve un mal día) y solo como último recurso consideramos que se puede deber a la falta de capacidad (p. 383).

### 2.3 Definición de Términos

**Accidente:** “Forma de siniestro que acaece en relación directa o indirecta con el trabajo, ocasionado por la agresión inesperada y violenta del medio” (Cortes, 2007).

**Ambiente de trabajo:** “Es el lugar donde los trabajadores desempeñan las labores encomendadas o asignadas” (D.S. 024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería)

**Capacitación:** “Actividad que consiste transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad ocupacional de los trabajadores” (D.S. 024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería)

**Incidente:** “Suceso del que no se produce daños o estos no son significativos pero que ponen de manifiesto la existencia de riesgos derivados del trabajo” (Cortes, 2007).

**Inducción:** “es el proceso formal para familiarizar a los nuevos empleados con la organización, sus puestos y unidades de trabajo”. (Bohlander & Snell, 2008).

**Inspección:** “Es un proceso de observación metódica para examinar situaciones críticas de prácticas, condiciones, equipos, materiales, estructuras y otros. Es realizada por un funcionario de la empresa entrenado en la identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos” (D.S.024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería).

**Organización:** “Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad o institución o parte o combinación de ellas, sean o no sociedades, pública y privada, que tienen sus propias funciones y administración” (OHSAS 18001: 2007).

**Peligro:** “Es todo aquello que puede producir un daño o un deterioro de la calidad de vida individual o colectiva de las personas o materiales” (Cortes, 2007).

**Políticas:** “Intenciones y direcciones generales de una organización relacionadas con su desempeño de la seguridad en el trabajo, como las ha expresado la alta dirección” (OHSAS 18001:2007).

**Procedimiento:** “Forma específica para llevar una actividad o un proceso” (OHSAS 18001: 2007).

**Reglamento:** “Es el conjunto de disposiciones que establecen la autorización de uso y la aplicación de una norma a través de los procedimientos, prácticas y/o disposiciones detalladas, a las que la autoridad minera ha conferido el uso obligatorio” (D.S. 024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería).

**Registro:** “documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencias de las actividades desempeñadas” (OHSAS 18001: 2007).

**Riesgo:** “Combinación de la frecuencia o probabilidad y de las consecuencias que puedan derivarse de la materialización de un peligro” (Cortes, 2007).

**Siniestro:** “Suceso del que se derivan daños significativos a las personas o bienes, o deterioro del proceso de producción” (Cortes, 2007).

**Supervisor:** “Es el ingeniero o técnico que tiene a su cargo un lugar de trabajo o autoridad sobre uno o más trabajadores” (D.S. 024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería).



**Tarea:** “Es una parte específica de la labor asignada” (D.S. 024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería)

**Zona de alto riesgo:** “Son áreas o ambientes de trabajo donde están presentes las condiciones de peligro inminente, que pueden presentarse por un diseño inadecuado o por condiciones físicas, químicas, eléctricas, mecánicas o ambientales inapropiada” (D.S. 024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería).

## **Base Legal**

### **Gestión de Seguridad ocupacional**

En el D.S. 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo., Artículo 23 nos dice:

“Los empleadores que tienen implementados sistemas integrados de gestión o cuentan con certificaciones internacionales en seguridad y salud en el trabajo deben verificar que éstas cumplan, como mínimo, con lo señalado en la Ley, el presente Reglamento y demás normas aplicables”.

Artículo 24: “El empleador debe implementar mecanismos adecuados, que permitan hacer efectiva la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones sindicales en todos los aspectos a que hace referencia el artículo 19 de la Ley”.

En el D.S. 024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, Artículo 54, nos hace referencia sobre gestión de seguridad ocupacional en los siguientes incisos:

a) Gestionar la Seguridad y Salud Ocupacional de la misma forma que gestiona la productividad y calidad del trabajo, b) integrar la seguridad y salud ocupacional en todas las funciones de la empresa, incluyendo el planeamiento estratégico, d) Brindar los recursos económicos necesarios para la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, f) Comprometerse con la prevención de incidentes, incidentes peligrosos, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, promoviendo la participación de los trabajadores en el desarrollo e implementación de actividades de Seguridad y Salud Ocupacional, entre otros.

### **Políticas de seguridad ocupacional**

En el D.S. 005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo., Artículo 25 nos dice:

“El empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en la Ley y en el presente Reglamento, en función del tipo de empresa u organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores expuestos.

Los empleadores pueden contratar procesos de acreditación de sus Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en forma voluntaria y bajo su responsabilidad. Este proceso de acreditación no impide el ejercicio de la facultad fiscalizadora a cargo de la Inspección del Trabajo respecto a las normas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, así como las normas internacionales ratificadas y las disposiciones en la materia acordadas por negociación colectiva.

En el caso de la micro y pequeña empresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo establece medidas especiales de asesoría para la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.”

En el D.S. 024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, Artículo 56, nos hace mención sobre las políticas de seguridad ocupacional de que:

“La alta gerencia del titular de actividad minera establecerá la política de seguridad y salud ocupacional, en consulta de todos los trabajadores a través de sus representantes ante el comité de seguridad y salud ocupacional, siendo responsable de su implementación y desarrollo, de forma que brinde cobertura a todos los trabajadores; asegurándose, dentro del alcance definido de su sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, que: d) establezca el marco para la definición de metas y objetivos de seguridad y salud ocupacional, e) esté documentada, implementada y vigente, f) sea comunicada a todos los trabajadores con la intención que ellos estén conscientes de sus obligaciones individuales de

seguridad y salud ocupacional, i) sea revisada periódicamente para asegurar que se mantiene relevante y apropiada para la empresa”.

### **Gerente de seguridad ocupacional**

En el D.S. 024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, Artículo 69, de algunos incisos nos indica que:

Las funciones del gerente de del programa de seguridad y salud ocupacional son: a) Verificar la implementación y uso de los estándares de diseño, de los estándares de tareas, de los PETS y de las prácticas mineras, así como el cumplimiento de los reglamentos internos y del presente reglamento. b) Organizar, dirigir, ejecutar y controlar el desarrollo del Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional en coordinación con los ejecutivos de mayor rango de cada área de trabajo. c) Verificar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. d) Paralizar cualquier labor y/o trabajo en operación que se encuentre en peligro inminente y/o en condiciones subestándar que amenacen la integridad de las personas, maquinarias, aparatos e instalaciones, hasta que se eliminen dichas amenazas. e) Participar en el planeamiento de minado y de las diferentes etapas de las operaciones mineras, para asegurarse de la eficiencia de los métodos a aplicarse en cuanto a Seguridad y Salud Ocupacional se refiere. f) Participar en la determinación de las especificaciones.

### **Equipos de protección personal (EPP)**

En el D.S. 024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, Artículo 81, comenta que:

Queda terminantemente prohibido el ingreso de trabajadores a las instalaciones de la unidad minera y efectuar trabajos de la actividad minera o conexas que representen riesgo para su integridad física y salud sin tener en uso sus dispositivos y EPP que cuenten con sus especificaciones técnicas y certificados de calidad. Asimismo, los EPP deben estar en perfecto estado de funcionamiento, conservación e higiene para su uso. El uso del EPP será la última acción a ser empleada en el control de riesgos, conforme a lo establecido en el artículo 96 del presente reglamento.

### **Identificación de peligros, evaluación de riesgos y aplicación de control**

En el D.S. 024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, Artículo 95 e incisos nos dice que:

El titular deberá identificar permanentemente los peligros, evaluar los riesgos e implementar las medidas de control con la participación de todos los trabajadores en los aspectos que a continuación se indica, en:

- a) Los problemas potenciales que no se previeron durante el diseño o el análisis de tareas.
- b) Las deficiencias de las maquinarias, equipos, materiales e insumos.
- c) Las acciones inapropiadas de los trabajadores.
- d) El efecto que producen los cambios en los procesos, materiales,

- e) Los equipos o maquinarias.
- e) Las deficiencias de las acciones correctivas.
- f) En las actividades diarias, al inicio y durante la ejecución de las tareas.

### **Estándares y procedimientos escritos de trabajo seguro (PETS)**

En el D.S. 024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, Artículo 99, nos habla que: “Para lograr que los trabajadores hayan entendido una orden de trabajo, se les explicará los estándares y PETS para la actividad, asegurando su entendimiento y su puesta en práctica, verificándolo en la labor. Para realizar actividades no rutinarias, no identificadas en el IPERC de Línea Base y que no cuente con un PETS se deberá implementar el Análisis de Trabajo Seguro (ATS) de acuerdo al formato del ANEXO N° 11.”

### **Trabajos de alto riesgo**

Artículo 129.- Todo titular de actividad minera establecerá estándares, procedimientos y prácticas como mínimo para trabajos de alto riesgo tales como:

- a) Trabajos en espacios confinados,
- b) Trabajos en caliente,
- c) Excavaciones mayores o iguales de 1.50 metros,
- d) 4. Trabajos en altura.
- e) Trabajos eléctricos en alta tensión,
- f) Trabajos de instalación, operación, manejo de equipos y materiales radiactivos y
- g) Otros trabajos valorados como de alto riesgo en los IPERC.

Artículo 130.- Todo trabajo de alto riesgo indicado en el artículo precedente requiere obligatoriamente del PETAR (ANEXO N° 18), autorizado y firmado para cada turno, por el supervisor y Jefe de Área donde se realiza el trabajo.

### **Sistemas de comunicación**

En el D.S. 024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, Artículo 137, hace comentario de que:

“Es obligatorio el uso de un sistema adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la operación minera. Este sistema debe tener su propia fuente de energía eléctrica, dando prioridad a la fácil comunicación entre diferentes labores mineras”.

Artículo 139.- En los sistemas de comunicación también se deberá considerar: a) Las publicaciones de: afiches, boletines, revistas y/o utilizar otras publicaciones para hacer conocer el resultado de las competencias internas de seguridad, estadísticas de incidentes, incidentes peligrosos, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, así como campañas de salud ambiental y salud pública. c) La colocación en puntos importantes de carteles conteniendo la Política de Seguridad y Salud Ocupacional. d) Colocar avisos visibles y legibles sobre las normas generales de Seguridad y Salud Ocupacional en los lugares de trabajo. e) Las señales de emergencia sonoras, visuales y otras para una acción rápida y segura en casos de accidentes, siniestros



naturales o industriales, deben estar instalados en lugares de fácil acceso y de conocimiento de todos los trabajadores.

### III. METODOLOGIA

#### 3.1 Tipo y diseño de la de Investigación

##### Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo Correlacional, porque permitió la relación existente entre las dos variables, seguridad ocupacional y el desempeño laboral. Esto significa que se analizó si un aumento o disminución en una variable coincide con un aumento o disminución en la otra variable.

##### Diseño de Investigación

Para alcanzar los objetivos planteados y para analizar las certezas de las hipótesis formuladas, el diseño de investigación fue no experimental, transeccional y prospectivo.

No experimental, porque no se manipularon deliberadamente las variables, y los individuos fueron observados en su contexto natural.

Transeccional, puesto que los datos se recolectaron en un tiempo único, con el propósito de describir las variables y analizar su relación en un momento determinado.

Prospectivo, porque los datos fueron recopilados por el mismo investigador y se realizaron luego de planificar el estudio.

### **3.2 Plan de Recolección de la información y/o diseño estadístico**

#### **Población**

La población para este estudio estuvo constituida por: 25 trabajadores de la empresa ESMIMSA, dato que fue proporcionado por el gerente general de la empresa.

Las características de los 25 trabajadores en términos contractuales corresponden a personas que tienen entre 1 a 4 años de antigüedad en esta empresa, bajo el régimen de contrato renovable anualmente con derechos sociales y seguros médicos; además de gratificaciones en los meses de Julio y diciembre. Se debe anotar que estos trabajadores pertenecen al área de operaciones.

Se excluye a las áreas gerenciales por tener características de expectativas diferentes a los trabajadores operativos.

#### **Muestra**

En el caso de la muestra, ésta no requirió ningún cálculo puesto que se trató de un censo, debido que todos trabajadores de la empresa, constituyen un grupo reducido, así que se trabajará con la totalidad de la población. (Sampieri, 2014, p. 187) Para el caso, el número de trabajadores fue de 25.

### **3.3 Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **3.4.1 Técnica de Investigación**

En el presente estudio de investigación se utilizó la encuesta como técnica en la recolección de la información, el cual fue aplicado a todos los trabajadores de la empresa ESMIMSA que laboran en la Mina Pierina, la aplicación se realizará mediante la entrevista personal.

#### **3.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos**

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el Cuestionario, el cual estuvo conformado por un conjunto de preguntas cuyo origen fueron los indicadores que midieron las dimensiones de cada variable, el cual nos permitió obtener información de primera mano mediante la entrevista directa a todos los trabajadores de la empresa ESMIMSA que laboran en la Mina Pierina.

### **3.4 Plan de Procesamiento y Análisis Estadístico de la información**

#### **3.5.1 Plan de Procesamiento**

Una vez finalizada la fase de recogida de información, se procedió a la codificación de variables y su tabulación en la hoja de cálculo de Microsoft Office Excel, todos los datos captados en los cuestionarios considerados válidos para lo cual se usaron los siguientes programas informáticos.

Ingreso de la información: Excel de Microsoft Office 2013

Procesamiento de datos: Programa: SPSS v. 22.

#### **3.5.2 Análisis Estadístico**

En el tratamiento de la información se aplicaron las de técnicas estadísticas descriptivas para describir cada una de las variables de estudio; así mismo, para la contratación de hipótesis y la determinación de las interrelaciones que existen entre las variables, para dichos análisis estadísticos se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman (rho de Spearman).

## IV. RESULTADOS

En este acápite se presentan los resultados de las variables de la investigación, que estarán ordenados conforme a los objetivos de la investigación, dichos resultados se presentan en tablas.

### 4.1. La Seguridad Ocupacional y Desempeño Laboral en la empresa ESMIMSA

Aquí se presentan los resultados obtenidos a partir del cuestionario aplicado a la muestra seleccionada.

En principio se presentan los resultados referidos a la variable de Seguridad Ocupacional, luego los resultados de la variable de Desempeño Laboral y por finalmente los resultados de la relación de las variables.

#### 4.1.1. Resultados de la variable seguridad ocupacional

En las tablas de 1 al 7 se presentan los resultados de la variable de Seguridad Ocupacional y estas se muestran a continuación:

**Tabla 1**

*La empresa cuenta con programas anuales sobre seguridad ocupacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	14	56,0	56,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	32,0	88,0
De acuerdo	3	12,0	100,0
Total	25	100,0	

Según el resultado de la tabla 1 Se obtuvo que 14 de los encuestados que representan el 56% que están en desacuerdo que la empresa no cuenta con

programas anuales sobre seguridad ocupacional y el 32% asegura no estar en acuerdo ni en desacuerdo y solo el 12% está de acuerdo.

**Tabla 2**  
*Aplicación de procedimientos de seguridad ocupacional para cada actividad a realizarse por parte de la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	7	28,0	28,0
En desacuerdo	7	28,0	56,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	11	44,0	100,0
Total	25	100,0	

Según la tabla 2. Los resultados son que el 44% no están en desacuerdo ni de acuerdo con la aplicación de procedimientos de seguridad ocupacional para cada actividad a realizarse y el 28% asegura estar en desacuerdo al igual que el 28% restante que asegura estar muy en desacuerdo.

**Tabla 3**  
*Instrucción del supervisor al personal para la interpretación de las técnicas de seguridad IPERC y ATS*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	20	80,0	80,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	16,0	96,0
De acuerdo	1	4,0	100,0
Total	25	100,0	

En la tabla 3 el 80% de los encuestados está en desacuerdo con la función del supervisor al instruir al personal para la interpretación de las técnicas de seguridad IPERC y ATS, el 16% no está en desacuerdo ni en acuerdo y tan solo el 4% está de acuerdo.

**Tabla 4**

*Evaluación de riesgos los peligros identificados en zona de trabajo por parte de la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	24	96,0	96,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	1	4,0	100,0
Total	25	100,0	

Según los resultados de la tabla 4. El 96% de los encuestados está en desacuerdo con que la empresa realiza una adecuada evaluación de riesgos a todos los peligros identificados en zona de trabajo y tan solo el 4% no está en acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 5**

*La empresa cuenta con instalaciones adecuadas que no afectan la seguridad de los trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	24,0	24,0
En desacuerdo	11	44,0	68,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	32,0	100,0
Total	25	100,0	

Así mismo en la tabla 5 los resultados muestran que el 44% de los encuestados están en desacuerdo que la empresa cuenta con instalaciones adecuadas que no afectan a la seguridad de los trabajadores, el 32% de los encuestados no está en acuerdo ni en desacuerdo y tan solo el 24% está muy en desacuerdo.



**Tabla 6**

*En la empresa existen medidas de control para minimizar los riesgos de agentes físicos como la iluminación, humedad, temperatura y ruido*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	12,0	12,0
En desacuerdo	14	56,0	68,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	16,0	84,0
De acuerdo	4	16,0	100,0
Total	25	100,0	

A su vez según los resultados de la tabla muestra que el 56% está en desacuerdo con la existencia de medidas de control para minimizar los riesgos de agentes físicos como la iluminación, humedad, temperatura y ruido, el 16% están de acuerdo al igual con los encuestados que mencionan no estar en acuerdo ni en desacuerdo y el 12% restante están muy en desacuerdo.

**Tabla 7**

*En la empresa existen medidas de control para minimizar los riesgos de agentes químicos como el polvo, gases, vapores y humos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	15	60,0	60,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	7	28,0	88,0
De acuerdo	3	12,0	100,0
Total	25	100,0	

En la tabla 7 muestra que el 60% de los encuestados está en desacuerdo con la existencia de medidas de control para minimizar los riesgos de agentes químicos como el polvo, gases, vapores y humos el 28% no está en acuerdo ni en desacuerdo y tan solo el 3% está en acuerdo.

#### **4.1.2. Resultados de la variable de desempeño laboral**

En las tablas de 8 al 15 se presentan los resultados de la variable de Desempeño Laboral y estas se muestran a continuación:

**Tabla 8**

*El desarrollo de todas las actividades de los trabajadores es de calidad optima*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	12,0	12,0
En desacuerdo	14	56,0	68,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	32,0	100,0
Total	25	100,0	

Así mismo en la tabla 8 muestra que 14 encuestados que representan el 56% están en desacuerdo sobre el desarrollo de todas las actividades de los trabajadores es de calidad óptima y el 32% no están en desacuerdo ni en acuerdo y el 3% está en muy en desacuerdo.

**Tabla 9**

*En la empresa los trabajadores cuentan con conocimientos propios del puesto de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	13	52,0	52,0
En desacuerdo	8	32,0	84,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	16,0	100,0
Total	25	100,0	

En la tabla 9 nos muestra que 13 encuestados está muy en desacuerdo con la empresa que menciona que sus trabajadores cuentan con conocimientos propios del puesto de trabajo, el 32% menciona que está en desacuerdo y el 4% no está en desacuerdo y en acuerdo.

**Tabla 10**

*Cooperación de los trabajadores entre si al realizar sus actividades para mejorar su desempeño*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	14	56,0	56,0
En desacuerdo	6	24,0	80,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	5	20,0	100,0
Total	25	100,0	

A su vez en tabla 10 nos muestra que 14 de los encuestados que representan un 56% asegura estar muy en desacuerdo que los trabajadores al realizar sus actividades cooperen entre sí para mejorar su desempeño. El 24% muestra que está en desacuerdo y tan solo el 20% no están en desacuerdo ni en acuerdo.

**Tabla 11**

*El nivel de comprensión de los trabajadores sobre las directrices y órdenes del superior es alto*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	5	20,0	20,0
En desacuerdo	17	68,0	88,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	12,0	100,0
Total	25	100,0	

Así mismo en la tabla 11 los resultados nos muestran que el 68% de los encuestados están en desacuerdo sobre el nivel de comprensión de los trabajadores sobre las directrices y órdenes del superior es alto, el 20% está muy en desacuerdo con lo mencionado y el 12% no están en acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 12**

*El nivel de creatividad de los trabajadores al desarrollar las tareas encomendadas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	24,0	24,0
En desacuerdo	15	60,0	84,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	16,0	100,0
Total	25	100,0	

En la tabla 12 notamos que 15 encuestados que son el 60% afirman que están en desacuerdo con la existencia del alto nivel de creativa de los trabajadores cuando desarrollan las tareas encomendadas, mientras tanto el 24% asegura estar muy en desacuerdo y el 16% no están de acuerdo ni desacuerdo.

**Tabla 13**

*Los trabajadores muestran actitudes de superación personal cuando desarrollan sus actividades*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	20	80,0	80,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	5	20,0	100,0
Total	25	100,0	

Así mismo en la tabla 13 los resultados nos muestran que el 80% de los encuestados afirman estar en desacuerdo con la muestra de actitudes de superación personal cuando desarrollan sus actividades por parte de sus trabajadores, y el 20% restante asegura no estar en acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 14**

*Los trabajadores cuentan con metas específicas por alcanzar en el desempeño de sus funciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	11	44,0	44,0
En desacuerdo	10	40,0	84,0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	16,0	100,0
Total	25	100,0	

A su vez en la tabla 14 el 44% de los encuestados está muy en desacuerdo que cuentan con metas específicas por alcanzar en el desempeño de sus funciones, el 40% asegura estar en desacuerdo con y tan solo el 16% no está en acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 15**

*Los trabajadores tienen expectativas de un buen desempeño y reconocimientos por alcanzar las metas, respecto de las asignadas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	20	80,0	80,0
En desacuerdo	5	20,0	100,0
Total	25	100,0	

En la tabla 15 nos muestra que el 80% de los encuestados afirma que está muy en desacuerdo con las expectativas de un buen desempeño y reconocimientos por alcanzar las metas, respecto de las asignadas y el 20% está en desacuerdo con lo mencionado anteriormente.

**4.1.3. Relación de las variables de Seguridad Ocupacional y Desempeño Laboral de la Empresa ESMIMSA.**

**Tabla 16**

*Tabla cruzada entre Seguridad Ocupacional y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral			
		Bajo	Medio	Total	
Seguridad Ocupacional	Baja	Recuento	16	0	16
		% dentro de Seguridad Ocupacional	100,0%	0,0%	100,0%
		% del total	64,0%	0,0%	64,0%
	Media	Recuento	6	3	9
		% dentro de Seguridad Ocupacional	66,7%	33,3%	100,0%
		% del total	24,0%	12,0%	36,0%
Total		Recuento	22	3	25
		% dentro de Seguridad Ocupacional	88,0%	12,0%	100,0%
		% del total	88,0%	12,0%	100,0%

La tabla N°16 nos muestra que el 100% de las personas encuestadas representan una relación baja con la seguridad ocupacional también lo están con el desempeño laboral son 64.0% del total. Del total de encuestados que muestran una relación media con la seguridad ocupacional 33.3 % no lo representan con el desempeño laboral.

## 4.2. Relación entre Políticas de Seguridad y Desempeño Laboral de la Empresa

### ESMIMSA

**Tabla 17**

*Tabla cruzada entre Políticas de Seguridad y Desempeño Laboral*

			Desempeño Laboral		
			Bajo	Medio	Total
Políticas de Seguridad	Baja	Recuento	15	0	15
		% dentro de Políticas de Seguridad	100,0%	0,0%	100,0%
	% del total	60,0%	0,0%	60,0%	
Media	Media	Recuento	7	3	10
		% dentro de Políticas de Seguridad	70,0%	30,0%	100,0%
	% del total	28,0%	12,0%	40,0%	
Total	Total	Recuento	22	3	25
		% dentro de Políticas de Seguridad	88,0%	12,0%	100,0%
	% del total	88,0%	12,0%	100,0%	

La tabla N° 17 nos muestra que el 100% de los encuestados que mantienen una relación baja con las políticas de seguridad también lo están con el desempeño laboral, 70.0% de encuestados que mantienen una relación media con las políticas de seguridad, y el 30,0 % están de acuerdo con la relación media entre ambas dimensiones.



### 4.3. Relación entre Técnicas de Seguridad y Desempeño Laboral de la Empresa

#### ESMIMSA

**Tabla 18**

*Tabla cruzada entre Técnicas de Seguridad y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral			
			Bajo	Medio	Total
Técnicas de seguridad	Baja	Recuento	20	0	20
		% dentro de Técnicas de seguridad	100,0%	0,0%	100,0%
		% del total	80,0%	0,0%	80,0%
	Media	Recuento	2	3	5
		% dentro de Técnicas de seguridad	40,0%	60,0%	100,0%
		% del total	8,0%	12,0%	20,0%
Total	Recuento	22	3	25	
	% dentro de Técnicas de seguridad	88,0%	12,0%	100,0%	
	% del total	88,0%	12,0%	100,0%	

En la tabla N° 18 nos muestra a los encuestados que están con una relación baja en dimensión técnicas de seguridad y desempeño laboral son el 80.0% y el 20.0% del total con una relación media hacia la dimensión desempeño laboral, El 40.0% del total de encuestados que manifiestan tener una relación medio-bajo con el desempeño laboral.

#### 4.4. Relación entre Ambiente de trabajo y Desempeño Laboral de la Empresa ESMIMSA Tabla 19

*Tabla cruzada entre Ambiente de Trabajo y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral			
			Bajo	Medio	Total
Ambiente	Baja	Recuento	17	0	17
		% dentro de Ambiente	100,0%	0,0%	100,0%
		% del total	68,0%	0,0%	68,0%
	Media	Recuento	5	3	8
		% dentro de Ambiente	62,5%	37,5%	100,0%
		% del total	20,0%	12,0%	32,0%
Total		Recuento	22	3	25
		% dentro de Ambiente	88,0%	12,0%	100,0%
		% del total	88,0%	12,0%	100,0%

Para la tabla N°19 el 100.0% de los encuestados tienen una relación baja en las dimensiones ambiente de trabajo y desempeño laboral representan un 68.0 % del total, el 20.0% del total de encuestados que representan una relación media en la dimensión ambiente de trabajo mencionan que están con una relación baja con el desempeño laboral, Y el 12.0% representan una relación alta con el con el desempeño laboral.

#### 4.5. Contrastación de las hipótesis

##### 4.5.1. Contrastación de la hipótesis general

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación positiva entre seguridad ocupacional y desempeño laboral en la empresa

ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.

**H<sub>0</sub>:** No Existe una relación positiva entre seguridad ocupacional y desempeño laboral en la empresa

ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.

**Tabla 20**

*Correlaciones entre las variables seguridad ocupacional y desempeño laboral*

			Seguridad Ocupacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Seguridad Ocupacional	Coeficiente de correlación	1,000	,492*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	25	25
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,492*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	25	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 20 la evidencia estadística de correlación es de 0.492, donde demuestra que existe una relación positiva moderada.

El nivel de significancia (0.012) es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta en consecuencia la hipótesis general de investigación, es decir que existe relación positiva entre la seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.

#### 4.5.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación positiva entre las políticas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación positiva entre las políticas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.

**Tabla 21**

*Correlaciones entre políticas de seguridad y desempeño laboral*

			Políticas de Seguridad	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Políticas de Seguridad	Coefficiente de correlación	1,000	,452*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	25	25
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,452*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	25	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 21 la evidencia estadística de correlación es de 0.452, donde demuestra que existe una relación positiva moderada.

El nivel de significancia (0.023) es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta en consecuencia, la hipótesis específica 1, es decir que existe una relación positiva entre las políticas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.

### **4.5.3. Contrastación de la hipótesis específica 2**

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación positiva entre el uso de las técnicas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación positiva entre el uso de las técnicas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.

**Tabla 22***Correlaciones entre técnicas de seguridad y desempeño laboral*

			Técnicas de seguridad	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Técnicas de seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 22 la evidencia estadística de correlación es de 0.739, donde demuestra que existe una relación directa; positiva alta; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crecen ambas variables.

El nivel de significancia (0.000) es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta en consecuencia, la hipótesis específica 2, es decir que existe una relación positiva entre el uso de las técnicas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.

#### 4.5.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

**H<sub>1</sub>**: Existe una relación positiva entre el ambiente en el trabajo y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación positiva entre el ambiente en el trabajo y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.

**Tabla 23**

*Correlaciones entre técnicas de seguridad y desempeño*

			Ambiente	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Ambiente	Coeficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	25	25
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	25	25

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 23 la evidencia estadística de correlación es de 0.560, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incremente la relación en un mismo sentido, crecen ambas variables.

El nivel de significancia (0.006) es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta en consecuencia, la hipótesis específica 3, es decir que existe relación positiva entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017

## V. DISCUSION

El propósito central de esta investigación se centró en conocer la relación que existe entre seguridad ocupacional y desempeño laboral dentro de los trabajadores de la empresa ESMIMSA. Pues bien, de manera general, con base en los resultados obtenidos, podríamos avanzar que este objetivo se ha cubierto, lo que lleva a aceptar la hipótesis general de la investigación. Resultado respaldado Lefayf y Conzales (2000), quienes mencionan que la seguridad ocupacional es una de las estrategias más importantes en cualquier empresa. Un programa de seguridad debe convertirse como parte de la empresa y no como algo que se debe realizar adicionalmente o dejar para cuando se tenga tiempo y también señala que es una de las estrategias más importantes en cualquier empresa. Aún más, podríamos decir que cuando uno ejerce bien el tema de seguridad ocupacional hace que refleje en sus colaboradores en su desempeño laboral.

De modo más específico, y atendiendo a los postulados establecidos en las hipótesis de trabajo, convendría decir que la primera de ellas, donde pronosticábamos que existía una relación positiva entre las políticas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral, se cumple. En este sentido, los datos indican que las políticas de seguridad promueven, concientizan e integran la gestión de seguridad ocupacional, propiciando la mejora continua en prevención de riesgos, también hace que los trabajadores cumplan con las normas legales vigentes y regulaciones aplicables a seguridad ocupacional y otros compromisos que la empresa adopte voluntariamente.



Dicho resultado también es respaldado por el reglamento de la Ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo.

En lo que respecta a la segunda hipótesis específica, donde pronosticábamos que existía una relación positiva entre el uso de las técnicas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral, debemos decir que existe una relación alta entre la dimensión de técnicas de seguridad y el desempeño laboral. Resultado demuestra que muestra que las técnicas de seguridad determinan el desempeño del trabajador. En este sentido, con estos datos podemos afirmar que las técnicas de seguridad ocupacional, es considerada como una disciplina preventiva cuyo objetivo principal es identificar, evaluar y controlar las concentraciones de diferentes riesgos existentes. De acuerdo con esta forma de proceder, conseguiremos que los trabajadores se sientan seguros y puedan desempeñarse de manera adecuada en cada una de sus funciones. Dicha hipótesis concuerda con el aporte de Cortes (2007), quien señala, que la técnica de prevención de los accidentes de trabajo, actúa analizando y controlando los riesgos originados por los factores mecánicos ambientales.

En lo concerniente a la tercera hipótesis específica, donde estimamos que la relación era positiva entre el ambiente en el trabajo y el desempeño laboral, tenemos que decir que existe una relación moderada entre la dimensión de ambiente de trabajo y el desempeño laboral. Los datos nos muestran la importancia que tiene el ambiente de trabajo para la búsqueda, planificación y logro de los distintos objetivos laborales. En el reglamento de la Ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo indica que el ambiente de trabajo son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en

la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Este proceso se evidencia en el desempeño de los trabajadores. Con el ambiente de trabajo adecuado se busca propiciar la comodidad del trabajador buscando aportar elementos que resulten en un trabajo mucho más ameno y confortante, con la realización de actividades que busquen una mayor proactividad al desempeño, teniendo así mejores resultados, además de lograr los objetivos en menor lapso de tiempo con eficiencia y eficacia.

Dentro de las limitaciones de esta investigación es que la muestra no es de gran tamaño, por lo que no es posible generalizar a partir de ésta, ni extrapolar los resultados a múltiples contextos organizacionales (ya sean de carácter público o privado), por ende, mientras más estudios existan sobre la relación entre estas variables, mayor evidencia empírica se tendrá de esta relación, y se aportará al mismo tiempo valiosa información para estudios analíticos posteriores. Sin embargo, es más relevante aún aportar con nuevos conocimientos en esta área y que estén más cercanos a establecer causalidad entre las variables, por lo que se sugiere replicar este estudio en muestras más grandes, que permitan realizar análisis más finos de la relación de las variables.

Por otra parte, se puede mencionar como limitación del estudio la medida de desempeño utilizada, pues es una medida subjetiva en la cual sólo una persona (supervisor inmediato), evalúa el desempeño de cada funcionario, y por lo tanto no necesariamente da cuenta del desempeño real de los trabajadores de la empresa. Por todo lo anterior, se sugiere para futuras investigaciones utilizar medidas de desempeño más objetivas o validadas empíricamente. Así también, se podría utilizar como técnica

de evaluación, un modelo integral de feedback en 360°, ya que otorgaría más objetividad al proceso, permitiendo que el sujeto no sólo sea evaluado por el supervisor, sino también por sus compañeros de trabajo.

También se recomienda realizar estudios de tipo longitudinal para medir la relación entre las variables en varios momentos en el tiempo de manera sistemática, y sin menospreciar el aporte que estudios bifocales utilizando no sólo metodología cualitativa sino también cuantitativa.

## VI. CONCLUSIONES

- 7.1. Se ha determinado que la relación entre seguridad ocupacional y desempeño laboral en la empresa ESMIMSA es positiva moderada. Habiendo obtenido un coeficiente de correlación de 0.492, se demuestra que existe una relación positiva y moderada; siendo además una correlación significativa por haber obtenido un p-valor de 0.012 que es  $<$  a 0.05.
- 7.2. Se ha determinado así mismo que existe una relación positiva entre las políticas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral; siendo ésta una relación moderada por haber resultado en un coeficiente de correlación de 0.452, Asimismo, la significatividad, es alta por que la estadística demuestra que los resultados presentan un p-valor de 0.023, que es menor a 0.05
- 7.3. Se ha determinado que existe una relación entre las técnicas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral; siendo esta relación alta, con un coeficiente de correlación de 0.739 la significatividad, es alta por que los resultados del Rho de Spearman arrojan un p-valor de 0.000 que es menor a 0.05.
- 7.4. Finalmente se ha determinado que existe una relación positiva entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral; de un nivel moderado, con un valor del coeficiente de correlación de Spearman 0.538. Asimismo, la significatividad es alta por que la estadística demuestra que los resultados presentan un p-valor de 0.006 que es menor a 0.05.

## VII.RECOMENDACIONES

- 8.1. Implementar programas anuales sobre seguridad ocupacional y aplicar los procedimientos necesarios para cada actividad a realizarse.
- 8.2. No perder el horizonte donde nos direcciona las políticas de seguridad para cumplir con el plan y programa de la Empresa ESMIMSA.
- 8.3. Utilizar correctamente los medios de técnicas de seguridad ocupacional e incluir la planificación de prevención de riesgos, ajustes técnicos organizativos, las inspecciones de seguridad y entre otros.
- 8.4. Tomar medidas para el control de los riesgos de agentes físicos como la iluminación, humedad, temperatura, polvo, gases, vapores, y entre otros.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Asfahl, C. R. (4° Ed.). (2005). *Seguridad Industrial y Salud*. Bogotá: McGraw – Hill.
- Barreto, J. & Trejo, K. (2012). *Propuesta de un sistema de seguridad e higiene en el trabajo que contribuye a moderar el estrés laboral de la empresa Servicio Minero del Norte SAC Ancash – 2011*. (Tesis inédita de titulación). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Ancash, Perú.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad*. Diseño para organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: McGraw – Hill.
- Bohlander, G. & Snell, S. (14° Ed.). (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: CENGAGE Learning.
- Carrión, F. (2011). *Desempeño Laboral y el Cumplimiento de Objetivos de Calidad en una Empresa del ramo Automotriz Querétaro – 2010*. (Tesis inédita de maestría). Universidad Autónoma de Querétaro, México.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Cortes, J. M. (3° Ed.). (2007). *Seguridad e Higiene del Trabajo*. México: ediciones alfaomega. D.S. 005-2012-TR *Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo* D.S. 024-2016-EM *Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería*.

Dessler, G. & Varela, R. (5° Ed.). (2011). *Administración de Recursos Humanos*.  
México: Pearson.

García, K. & Samanez, L. (2014). *Propuesta de un plan de Coaching ejecutivo para mejorar el desempeño del trabajo en el área de mantenimiento de la empresa Barrick Misquichilca Pierina Huaraz – 2015*. (Tesis inédita de titulación).  
Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Ancash, Perú.

Lefayf, J. & González, C. (2000). *Seguridad, Higiene y Control Ambiental*. Colombia:  
McGraw- Hill.

Méndez, G. & Sánchez G. (2010). *Como influye la satisfacción sobre el desempeño: caso empresa RETAIL – 2010*. (Tesis inédita de maestría). Universidad del Bio  
– Bio, casilla  
5C, Concepción, Chile.

Mondy, W. R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.Nash,  
M. (1989). *Como Incrementar la Productividad de los Recursos Humanos*.  
Colombia: Norma.

OHSAS Project Group. (2007). *OHSAS 18001:2007 Occupational Health and Safety Management Systems*. España: AENOR Ediciones.

- Orué, E. (2011). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Hidrostral S.A. Lima – 2010*. (Tesis inédita de maestría). Universidad San Martín de Porras, Lima, Perú.
- Quispe, E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas – 2015*. (Tesis inédita de titulación). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Stoner, J., Freeman, E. & Gilbert, D. (6° Ed.). (1996). *Administración*. México: Pearson.
- Sampieri, H. (6° Ed.). (2014). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Werther, W. & Davis, K. (6° Ed.). (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.



## IX. ANEXOS





**MATRIZ DE CONSISTENCIA**



TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>“La Seguridad Ocupacional y el Desempeño Laboral en la Empresa de Servicios Mineros de Marenayoc S.A. – ESMIMSA de Huaraz en el año 2017”</b></p>	<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre seguridad ocupacional y desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer la relación entre seguridad ocupacional y desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una relación positiva entre seguridad ocupacional y desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.</p>	<p><b>Seguridad ocupacional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas de seguridad</li> <li>• Técnicas de seguridad</li> <li>• Ambiente de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas</li> <li>• Procedimientos</li> <li>• Interpretación de técnicas de seguridad</li> <li>• Identificación de peligros</li> <li>• Evaluación de riesgos</li> <li>• Instalaciones</li> <li>• Agentes físicos</li> <li>• Agentes químicos</li> </ul>
	<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>a) ¿Qué relación existe entre la aplicación de las políticas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre las técnicas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre el ambiente en el trabajo y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Establecer la relación entre la aplicación de las políticas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.</p> <p>b) Establecer la relación entre las técnicas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.</p> <p>c) Establecer la relación entre ambiente en el trabajo y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis específico:</b></p> <p>a) Existe una relación positiva entre la aplicación de las políticas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.</p> <p>b) Existe una relación positiva entre las técnicas de seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.</p> <p>c) Existe una relación positiva entre el ambiente en el trabajo y el desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.</p>	<p><b>Desempeño laboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño en las funciones</li> <li>• Características individuales</li> <li>• Motivación personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de trabajo</li> <li>• Conocimiento</li> <li>• cooperación</li> <li>• Comprensión</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Capacidad de trabajo en equipo</li> <li>• Superación Personal</li> <li>• Expectativas</li> <li>• Metas</li> </ul>





### RESULTADO DE ALFA DE CRONBACH

Tabla 24  
*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	15



## RESULTADOS DE DATOS DEMOGRAFICOS

Tabla 25  
*Sexo de los trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
MASCULINO	23	92,0	92,0
FEMININO	2	8,0	100,0
Total	25	100,0	

Según el resultado el 92 % de los encuestados son del sexo masculino, y solo el 8% son del sexo femenino.

Tabla 26  
*Edad de los trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
18-25	4	16,0	16,0
26-35	12	48,0	64,0
36-45	5	20,0	84,0
46-55	4	16,0	100,0
Total	25	100,0	

Con respecto a las edades de los encuestados el 48% tiene la edad entre 26 y 35 años, seguido por el 20% de 36 a 45 años y en último lugar ambos con el 16 % las edades que comprenden de 18 a 25 y 46 a 55 años.

Tabla 27  
*Estado Civil de los trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
SOLTERO	7	28,0	28,0
COMPROMETIDO	2	8,0	36,0
CASADO	15	60,0	96,0
VIUDO	1	4,0	100,0
Total	25	100,0	





Con respecto a la pregunta del estado civil, encontramos que el 60 % de los encuestados son casados, seguidos por el 28% que son solteros, al final tenemos a los comprometidos con 8% y viudos con tal solo el 4% de los encuestados.

Tabla 28  
*Grado de instrucción de los trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
PRIMARIA	9	36,0	36,0
SECUNDARIA	15	60,0	96,0
TECNICO	1	4,0	100,0
Total	25	100,0	

Sobre el grado de instrucción encontramos que la mayoría acabaron la secundaria que representan el 60%, seguidos por los de primaria completa que son el 36% y por último tenemos a los técnicos que solo representan el 4% de la población.



## CUESTIONARIO

### “La Seguridad Ocupacional y el Desempeño Laboral en la Empresa de Servicios Mineros de Marenayoc S.A. – ESMIMSA de Huaraz en el año 2017”

<b>Lugar:</b>	<b>Fecha:</b>
---------------	---------------

- I. Objetivo:** Esta encuesta tiene como objetivo, analizar el grado de relación entre seguridad ocupacional y desempeño laboral en la empresa ESMIMSA de Huaraz en el año 2017.
- II. Presentación:** Somos estudiantes de la escuela de post grado de la Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo” de la Maestría de Administración de Negocios, MBA. estamos realizando un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca de la seguridad ocupacional y el desempeño laboral en su institución.
- III. Instrucciones:** Tenga la gentileza de leer cuidadosamente y marcar con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente; la respuesta que se obtenga será considerada estrictamente confidencial.  
De su sinceridad depende el éxito de nuestro estudio, gracias por su colaboración.

#### IV. Datos generales:

**1. Genero:**

- Masculino  Femenino

**2. Edad:**

- 18 – 25  26 - 35  
 36 - 45  46 – 55  
 56 a más.

**3. Estado civil:**

- Soltero  
 Comprometido  
 Casado  
 Divorciado  
 Viudo

**4. Grado de instrucción:**

- Primaria  Secundaria  
 Técnico  Universitario

**5. Condición laboral:**

- Contratado  Nombrado



**V. Datos de estudio:**

AFIRMACIONES	a) Muy de acuerdo	b) De acuerdo	c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	d) En desacuerdo	e) Muy en desacuerdo
1. la empresa cuenta con programas anuales sobre seguridad ocupacional.					
2. la empresa aplica procedimientos de seguridad ocupacional para cada actividad a realizarse.					
3. El supervisor instruye al personal para la interpretación de las técnicas de seguridad como el IPERC y ATS.					
4. La empresa realiza una adecuada evaluación de riesgos a todos los peligros identificados en zona de trabajo.					
5. Dentro del ambiente de trabajo, la empresa cuenta con instalaciones adecuadas que no afectan la seguridad de los trabajadores.					
6. En la empresa existen medidas de control para minimizar los riesgos de agentes físicos como la iluminación, humedad, temperatura y ruido.					
7. En la empresa existen medidas de control para minimizar los riesgos de agentes químicos como el polvo, gases, vapores y humos.					
8. Dentro de la Empresa, el desarrollo de todas las actividades de los trabajadores es de calidad óptima.					
9. En la empresa los trabajadores cuentan con conocimientos propios del puesto de trabajo.					
10. los trabajadores al realizar sus actividades cooperan entre sí para mejorar su desempeño.					
11. El nivel de comprensión de los trabajadores sobre las directrices y órdenes del superior es alto.					
12. Existe alto nivel de creatividad de los trabajadores cuando desarrollan las tareas encomendadas.					
13. los trabajadores muestran actitudes de superación personal cuando desarrollan sus actividades.					
14. Los trabajadores cuentan con metas específicas por alcanzar en el desempeño de sus funciones.					
15. Los trabajadores tienen expectativas de un buen desempeño y reconocimientos por alcanzar las metas, respecto de las funciones asignadas.					