



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TITULO:

“Sistema de Salud Ocupacional y El Desempeño Laboral de los colaboradores del área de
almacén del Hipermercado TOTTUS Open Plaza Chiclayo 2015”.

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ADMINISTRADO DE
EMPRESAS.

AUTORAS:

CASTILLO ABAD MAJ- BRITT

VIERA GAMBOA IRIS ELENA

ASESOR:

FERNANDO SUAREZ SANTACRUZ.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

CHICLAYO – PERÚ

2015

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presentamos ante ustedes la tesis titulada “Sistema de Salud Ocupacional y Desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercado Tottus open plaza Chiclayo 2015”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

MG. RAFAEL MARTEL ACOSTA

Presidente

MG. REYNA GONZALES JULISSA

Secretario

MG ERIK ZOEGER CALLE

Vocal

DEDICATORIA

A Dios por guiarnos y protegernos en todo momento, por darnos el ánimo, fuerza e inspiración para poder realizar esta tesis.

A mi madre Victoria Gamboa Ubillus, por el apoyo brindado en todo momento, por el ejemplo de valor y perseverancia, por haber sido el motor principal que me ha permitido la culminación de esta tesis y sobre todo por su gran amor.

Iris Viera

A mi hermana Liliana Castillo Abad, por ser principal apoyo en el transcurso de mis estudios, gracias a sus virtudes y su gran corazón me enseñan cada día a ser mejor y sobre todo por su gran amor.

Majbritt Castillo.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento al todo poderoso por estar con nosotras en cada paso que hemos dado, por haber puesto en nuestro camino a las personas correctas que han contribuido y han sido nuestro soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Agradecer siempre a nuestras familias por habernos cuidado y preocupado por nosotras, en especial a nuestros familiares que a pesar de no estar presentes físicamente, nos guían y protegen desde el cielo brindándonos fortaleza para el logro de nuestros objetivos.

En general agradecemos a nuestros profesores, amigos y familiares que han reforzado la realización de esta tesis, el habernos brindado todo el apoyo, colaboración, ánimo y sobre todo cariño y amistad.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Castillo Abad MajBritt con DNI 444155531 y Viera Gamboa Iris Elena con DNI 16689107 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, escuela académico profesional de administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, Mayo del 2016.

CASTILLO ABAD MAJ- BRITT

VIERA GAMBOA IRIS ELENA

INDICE

PAGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	V
INDICE.....	VI
INDICE DE TABLAS.....	VII
INDICE DE GRAFICOS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XII
I. INTRODUCCION.....	14
1.1. Realidad Problema.....	17
1.2. Trabajos previos.....	23
1.3. Teorías relacionados al tema.....	28
1.4. Formulación del problema.....	56
1.5. Justificación del estudio.....	57
1.6. Hipótesis.....	58
1.7. Objetivos.....	59

II. METODO.....	60
2.1. Diseño de investigación.....	60
2.2. Variables, operacionalización.....	61
2.3. Población y muestra.....	63
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	64
2.5. Métodos de análisis de datos.....	65
2.6. Aspectos éticos.....	65
III. RESULTADOS.....	66
IV. DISCUSIÓN.....	87
V. CONCLUSIONES.....	89
VI. RECOMENDACIONES.....	90
VII. REFERENCIAS.....	91
ANEXOS.....	98

INDICE DE TABLAS

- Tabla 1. *Análisis correlacional entre las variables sistema de salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores.....*
- Tabla 2. *Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión asistencia y puntualidad de la variable desempeño laboral.....*
- Tabla 3. *Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión conocimiento del trabajo de la variable desempeño laboral.....*
- Tabla 4. *Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión iniciativa de la variable desempeño laboral.....*
- Tabla 5. *Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión esfuerzo y responsabilidad de la variable desempeño laboral.....*
- Tabla 6. *Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión cantidad de trabajo de la variable desempeño laboral.....*
- Tabla 7. *Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral.....*
- Tabla 8. *Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión relaciones interpersonales del variable desempeño laboral.....*
- Tabla 9. *Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión capacitación de la variable desempeño laboral.....*
- Tabla 10. *Análisis descriptivo de la distribución de frecuencias del variable sistema de salud ocupacional.....*
- Tabla 11. *Análisis descriptivo de la distribución de frecuencias del variable desempeño laboral.....*

INDICE DE GRAFICOS

- Figura 1. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y desempeño laboral.....*
- Figura 2. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión asistencia y puntualidad de la variable desempeño laboral.*
- Figura 3. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión conocimiento del trabajo de la variable desempeño laboral*
- Figura 4. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión iniciativa de la variable desempeño laboral.....*
- Figura 5. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión esfuerzo y responsabilidad de la variable desempeño laboral.....*
- Figura 6. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión cantidad de trabajo de la variable desempeño laboral.....*
- Figura 7. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral.....*
- Figura 8. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión relaciones interpersonales del variable desempeño laboral*
- Figura 9. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión capacitación de la variable desempeño laboral.....*
- Figura 10. Análisis descriptivo de la distribución de frecuencias del variable sistema de salud ocupacional.....*
- Figura 11. Análisis descriptivo de la distribución de frecuencias del variable desempeño laboral.....*

RESUMEN

La presente investigación nos enseña que toda empresa debe contar con un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, que permita la protección de la salud de sus colaboradores; logrando un mayor respaldo para la empresa y contribuyendo al aumento de la productividad y de tal manera proporcionándole mayor bienestar y motivación a sus colaboradores. Entonces si las empresas se enfocaran más en su fortaleza humana, y no sólo en tomar las medidas para cumplir con el reglamento y normas que designa las entidades fiscalizadoras, sin embargo deberían encaminarse en brindar un ambiente digno, limpio y merecido que todo trabajador necesita y se preocuparan más por la salud del colaborador se puede tener resultados óptimos de eficiencia y buen desempeño laboral.

Luego el problema quedo formulado de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre Sistema de Salud Ocupacional y Desempeño Laboral de los colaboradores del área de almacén de abarrotes de Hipermercados TOTTUS open plaza Chiclayo?

Quedando la justificación de nuestra investigación, en la importancia que tiene de seguir con los procedimientos con respecto a la seguridad y salud ocupacional en las empresas, y facilitándonos las herramientas para realizar una evaluación de la organización, la cual nos permite obtener la información que determine el desempeño laboral de los colaboradores con respecto a su salud. Por lo tanto, la hipótesis quedo elaborada en los siguientes términos: Si existe relación positiva entre salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercado TOTTUS open plaza Chiclayo. No obstante, el objetivo principal de nuestra investigación es Determinar la relación que existe

entre Sistema de salud ocupacional y Desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercados TOTTUS open plaza Chiclayo. Para ello, se realizó una investigación de tipo cuantitativo. Se utilizaron como instrumentos de recopilación de datos dos instrumentos validados por juicio de expertos, como el cuestionario de sistema de salud ocupacional que tiene un índice de fiabilidad de 0.789 y el cuestionario de desempeño laboral con un índice de fiabilidad de 0.718. La recopilación de la información se realizó a los 34 colaboradores de la empresa del área de almacén del hipermercado Tottus, siguiendo los protocolos de recopilación necesarios de tal forma de reducir los riesgos que pudieran presentarse.

Palabras claves: Salud ocupacional, seguridad, desempeño laboral.

ABSTRACT

Every company must have a management system of occupational safety and health, which allow the protection of the health of its collaborators; achieving a greater support for the company and contributing to the increase of the productivity and of such way providing you greater welfare and motivation to their contributors.

Then if them companies is focus more in its fortress human, and not only in take them measures to comply with the regulation and standards that appoints them entities audit, however should route is in provide an environment worthy, clean and deserved that all worker need and is worry more by the health of the collaborator is can have results optimal of efficiency and good performance labor.

Then the problem is formulated in the following way: what is the relationship between occupational health and work performance of employees of area supermarkets TOTTUS open grocery store plaza Chiclayo?

Being the justification of our research, the importance that has to follow the procedures with respect to the occupational safety and health in enterprises, and providing us with the tools to conduct an assessment of the Organization, which allows us to obtain the information that determines the work performance of employees regarding their health. Therefore, the hypothesis was made in the following terms: If there is a relationship between occupational health and work performance of employees of the supermarket TOTTUS warehouse area open positive plaza Chiclayo.

However, the target main of our research is determine the relationship that exists between system of health occupational and performance labor of them collaborators of the area of warehouse of groceries of hypermarkets TOTTUS open plaza Chiclayo. It conducted a quantitative research. Two instruments validated by expert opinion, as the questionnaire of occupational health which has an index of reliability of 0.789 and the questionnaire of job performance with an index of reliability of 0.718 were used as data collection tools. The collection of information was carried out 34 employees of the company in the storage area of the hypermarket Tottus, following the necessary collection Protocol in such a way of reducing the risks that may arise.

Words key: health occupational, safety, performance work.

I. INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud ocupacional son temas de interés en la actualidad para las organizaciones, sobre todo en áreas como el bienestar socioemocional y físico de las personas; de ahí nuestro interés de profundizar en su estudio en colaboradores del área de almacén del Hipermercado Tottus del Open Plaza Chiclayo relacionándolo con el desempeño laboral. Si bien existen investigaciones sobre este tema, generalmente en la ingeniería, la salud, la construcción, pero muy pocos relacionados a los Retails. En muchos países con el fin de disminuir el alto índice de accidentes laborales ocurridos diariamente en una organización han establecido reglamentos y normas con el fin de cuidar la integridad física y emocional de los colaboradores. Nuestra investigación se basa en la ley 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo de nuestro país, que entre sus propósitos es promover una cultura de prevención de riesgos laborales. En efecto, en el caso del Hipermercado Tottus Open Plaza Chiclayo según el estudio realizado se encontraron falencias con respecto al cumplimiento de las normas de seguridad establecidas en la empresa, ya que en su mayoría no son tomadas en cuenta. Con respecto al tema real que afronta dicha empresa, se encontró que por parte de la organización no se está haciendo un correcto seguimiento con respecto al cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, y por otro lado se encontró la insatisfacción por la parte empleadora con respecto a sus colaboradores ya que sienten que no están obteniendo los resultados de producción requeridos por parte de la empresa.

En cuanto a los objetivos, estos fueron planteados de la siguiente manera, como **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre Sistema de salud ocupacional y Desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercados TOTTUS open plaza Chiclayo; y como **objetivos específicos**: Analizar el sistema de salud ocupacional, evaluar el desempeño laboral de los colaboradores y finalmente analizar la relación que existe entre salud ocupacional y el desempeño laboral del área de almacén de abarrotes del Hipermercado Tottus Open Plaza Chiclayo. Es por eso que nuestra **hipótesis** quedo formulada de la siguiente forma: Si existe relación positiva entre salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercado TOTTUS. Además se utilizó un tipo de investigación cuantitativa-correlacional, para lo cual fue necesario el uso del instrumento como la encuesta. Esta investigación está dividido en seis capítulos, el primer capítulo introducción conformado por. La realidad problemática desde el nivel internacional hasta el nivel local, trabajos previos realizados al problema de investigación, teorías relacionadas al tema e importancia de la investigación, formulación del problema, justificación e importancia de la investigación, hipótesis y por último objetivos de la investigación. El segundo capítulos es el marco metodológico, el cual presenta el tipo de investigación utilizada la cual fue cuantitativa, descriptiva correlacional, diseño, población y muestra, variables con su respectiva operacionalización, procedimientos, técnicas e instrumentos y la descripción de los instrumentos utilizados, y por último los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se analizaron e interpretaron los

resultados obtenidos luego de la aplicación de instrumentos usando para esto programas de ayuda como MS Excel 2013 y SPSS versión 18, el cual nos determinó que existe muy baja relación con respecto a las dos variables en estudio para el caso de la empresa Tottus del área de abarrotes Open Plaza Chiclayo. Posteriormente, se elaboraron las conclusiones y recomendaciones como resultado de la investigación. Consideramos que nuestro trabajo servirá de aporte para futuros trabajos de investigación, siendo aprovechado para tal efecto como guía o modelo.

1.1.- Realidad Problemática

La Seguridad y Salud ocupacional en la actualidad está ganando relevancia en las organizaciones que día a día se esfuerzan por posicionarse en el mercado con un mejor nivel de competitividad, ejemplo de esto es el interés de implementar dentro de su organización una política preventiva de accidentes, control de riesgos en sus procesos, con el fin de proyectar la mejor imagen de la organización a sus clientes y proveedores, creando un buen ambiente laboral para sus colaboradores y lograr la rentabilidad que desean alcanzar. La Globalización, los avances tecnológicos y el mercado competitivo entre las empresas en todo el mundo originan cambios a todo nivel en las organizaciones, por este motivo se han establecido leyes y normas que ayuden al bienestar, la seguridad y salud de los colaboradores. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud ocupacional trata no solo de mantener sino también promover en el mejor nivel el bienestar físico, mental y social de los colaboradores de todas las actividades ocupacionales. La idea es adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo. (OIT. 2015), según la OIT, Cada 15 segundos un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, día a día muere 6,300 personas a causa de accidentes o enfermedades en el trabajo, y más de 2,3 millones de muertes por año, con el fin de evitar el mal trato, la disconformidad del colaborador y que las empresas sólo giren sus objetivos en producir.

Las Normas internacionales OHSAS, creadas para reducir el alto nivel de accidentabilidad y por las que muchos países tomaron como modelo en la

búsqueda de un mejor sistema de gestión y seguridad para el desarrollo de sus organizaciones de diversos tamaños y sectores y el cuidado de los colaboradores cuya finalidad es prevenir accidentes y enfermedades de trabajo y disminuir el alto índice de mortandad. Nuestro país está considerado como un potencial de inversión a nivel internacional y la preocupación de las autoridades porque este desarrollo de inversiones no afecte el desempeño y la salud del colaborador dio la Ley 29783 ley seguridad y salud en el trabajo, fiscalizando con mucho más atención a los sectores de minería, construcción, electricidad y energía, debido al alto índice de accidentabilidad existentes en estos sectores, (MTP- 2015), según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el mes de Enero del año 2015, se registraron 1501 notificaciones, donde el índice de accidentabilidad fue 95.80% (accidentes de trabajo) ,3.6% (incidentes peligrosos), 1.00% (accidente mortal) y 0.13% (enfermedades ocupacionales). De acuerdo a la información reportada, las formas más comunes en que se han ocasionado los accidentes de trabajo han sido debido a golpes por objetos (excepto caídas), caída de personas a nivel y esfuerzos físicos o falsos movimientos. Por otra parte, los principales agentes causantes que originaron accidentes de trabajo, especificados en los reportes, fueron debido a: máquinas y equipos en general, herramientas (portátiles, manuales, mecánicas, eléctricas, etc.), y escalera.

Chaparro, Cocunubo y Pullido (2011), nos dice que los temas de salud ocupacional han tenido gran importancia en el área laboral, porque garantiza el bienestar socioemocional y la calidad de vida de la población trabajadora.

En nuestro país existe organizaciones que a pesar de tener un sistema de seguridad establecidas, por la cual no deberían ocurrir fallas tan simples que ocasionan accidentes que afectan la salud ocupacional y el desempeño para la organización, esto por falta de un sistema de salud ocupacional que permita a los colaboradores a estar capacitados para cumplir con la normativa que rige en la organización tal y como lo dicta la ley 29783 y el reglamento.

Hipermercado Tottus Open Plaza Chiclayo es un centro comercial desarrollado y administrado por SACI Falabella: ubicado en la Av. Víctor Raúl Haya de la Torre 120 Urb. San Eduardo, Chiclayo, Abrió sus puertas en Diciembre del año 2007, el área de almacén cuenta con 34 colaboradores más un jefe de área, el horario de trabajo es rotativo de 8 horas en dos grupos: el primer grupo empieza de 7:00 am a 2:00 pm con una hora de refrigerio y retorna de 3:00 pm a 4:00 pm. Y un segundo grupo que empieza 2:00 pm a 3:00 pm, con una hora de descanso de 3:00 pm a 4:00 pm y retornan de 4:00 a 11:00 pm. Existe el departamento de prevención de pérdidas y robos cuya función era la seguridad de la tienda en general, robos, pérdidas y cualquier otro tipo de incidencia, a dicho departamento también se le encomendó la seguridad y salud ocupacional del colaborador, Durante el tiempo trabajado en la organización por el periodo del 2013 al 2015, no hubieron capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional y se notificaron accidentes como el de un colaborador que por descuido al retroceder el monte carga golpeó el pie de dos de sus compañeros, los cuales no contaban con implementos de seguridad, la empresa no cuenta

con un registro de accidentes posiblemente para evitarse problemas con terceros. El almacén de abarrotes de Tottus se encuentra ubicado en el primer piso de la tienda, se observó que no tiene el espacio suficiente para ubicar la mercadería muchas veces son apiñadas corriendo el riesgo de la ocurrencia de algún accidente y en campañas como navidad, día de la madre, fiestas patrias se almacena más mercadería que la capacidad de áreas libres, ocasionando hacinamiento de mercadería, dificultando el tránsito de las personas.



Almacén.



Almacenes de mercadería Tottus.



Pasadiso

El almacén está señalizado, existe zonas de seguridad, pero como los colaboradores no son capacitados adecuadamente no respetan el

reglamento de seguridad ocupacional y menos el reglamento interno que establece la empresa y que exige ser cumplidos.



A pesar del esfuerzo realizado de los colaboradores por cumplir con sus responsabilidades en algunas ocasiones han sobrepasado las 8 horas establecidas de trabajo sin ser reconocidas como horas extras, la falta de incentivos y reconocimientos por parte de la empresa han originado descontento y conflictos interpersonales en los colaboradores, conflictos que se originan dentro del ambiente de trabajo y que muchas veces los jefe no se enteran.. Por tal motivo la presente investigación es acerca del sistema de salud ocupacional y su efecto que ejerce en el desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén de hipermercados TOTTUS del open plaza Chiclayo. ¿Existe relación entre, Sistema de Salud Ocupacional y Desempeño Laboral de los colaboradores del área de almacén de abarrotes de Hipermercados TOTTUS open plaza Chiclayo?

1.2.- Trabajos previos

INTERNACIONAL.

Gonzales (2009). En la tesis doctoral publicado en Colombia: “Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa”. Con el objetivo de minimizar los riesgos a los que se exponen día a día los empleados, contribuir con el bienestar de ellos y aumentar la productividad en la empresa. Tipo de investigación fue descriptiva propositiva. El autor concluye que a la empresa le falta un área encargada de la seguridad y la salud ocupacional. Asimismo proponen planes de acción correctivos y preventivos para ajustar la situación de la empresa frente a los requisitos exigidos por la normatividad Colombiana vigente y los de la norma OHSAS 18001.

Chaparro, Cocunubo y Pullido (2010). En la tesis: “Estado del arte de las investigaciones sobre salud ocupacional en las escuelas de psicología y enfermería de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia entre 1983 y 2010”. La investigación realizada por dichos autores fue de tipo no experimental, cuantitativo y de análisis documental; la muestra estuvo constituida por 71 unidades de análisis de las escuelas de psicología y enfermería de dicha universidad. Los resultados que obtuvieron fue que el riesgo psicosocial fue el de mayor prevalencia.

Gil-Monte (2012) en el simposio realizado en Valencia - España: “Salud Ocupacional”, presentaron diferentes tipos de riesgos laborales,

consecuencias y recomendaciones con el fin promover la salud ocupacional como estrategia para mejorar la salud pública de la población ocupacional. En dicho evento trataron el concepto de factores y riesgos psicosociales en el trabajo, principales riesgos psicosociales laborales emergentes y estadísticas sobre la prevalencia de los riesgos psicosociales en el trabajo en el continente Europeo, asimismo las recomendaciones de cómo prevenir y promoción de la salud en el lugar de trabajo.

Melo, Cascaes, Valdeni, Gonçalves, Barbosa y Da Silva (2014). En el artículo científico: “El estrés laboral y las condiciones de salud de los oficiales de la policía militar” realizada en la ciudad de Florianópolis – Brasil. El objetivo fue describir las características sociales, demográficas y ocupacionales de los oficiales, así como las condiciones de salud y los indicadores de estrés laboral de los oficiales en estudio, para ello realizaron una investigación descriptiva correlacional en una muestra de 1069 policías. Para la recopilación de datos aplicaron los instrumentos el cuestionario de salud y de estrés laboral. Entre los resultados se mencionan dificultades en las condiciones de salud físico y mental deteriorados y alto índice de estrés laboral.

NIVEL NACIONAL.

Vigil, Gutiérrez, Cáceres, Collantes y Beas (2007) en el artículo científico realizado en el Perú sobre salud ocupacional del trabajo de los estibadores del mercado mayorista de Huancayo. El objetivo fue conocer las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores y el estado de salud de los mismos. La investigación fue de tipo observacional. La información

recogida se basa en la valoración antropométrica, las condiciones laborales en la cual se desempeñan, la evaluación ergonómica usando el método REBA y OWAS y un examen clínico – traumatológico. También se empleó el cuestionario de satisfacción laboral, escala de ansiedad y depresión. Los resultados arrojan que los trabajadores de estiba muestran posturas inadecuadas que generan riesgos muy altos, generando lumbalgia y hiperxifosis dorsal. Asimismo satisfacción laboral regular y leve índice de ansiedad y depresión.

Torres y Lajo (2011) en la investigación donde relacionan la ética profesional y el desempeño laboral de los profesores de un distrito del Cono Norte de Lima, realizada con el objetivo de obtener información sobre la percepción de la ética profesional y el desempeño laboral. Los instrumentos utilizados fueron el Inventario de comportamiento ético y el inventario de desempeño laboral en una muestra de 304 docentes del distrito en mención. En este estudio los resultados muestran que la ética profesional tiene relación significativa con el desempeño laboral de los docentes.

Terán (2012). En la Tesis: “Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria”. Con la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional el autor buscaba el bienestar de los trabajadores, la minimización de los factores de riesgo y a contribuir con la mejora de la productividad. Para ello recomienda llevar a cabo mantenimientos preventivos a las máquinas

utilizadas y revisar periódicamente los puestos de trabajo de los empleados, esto con el fin de prevenir accidentes, incidentes y eventos no deseados, asimismo garantizar un buen ambiente laboral que propicie la motivación de los empleados y de esta manera aumente la productividad.

NIVEL LOCAL.

Barón Rodríguez (2012) en la tesis: “Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo –MINSA”, que tuvo como objetivo determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo–MINSA 2012. La población y muestra de estudio estuvo conformada por las enfermeras que trabajan en las 13 Micro redes de salud de la red Chiclayo de la Gerencia Regional de Lambayeque, siendo un total de 54 enfermeras. Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, auto elaborado, el cual estuvo dividido en dos etapas: la primera enfocada a los factores motivacionales intrínsecos con 7 preguntas y la segunda a los factores motivacionales extrínsecos con 13 preguntas. El análisis de datos fue descriptivo utilizando el programa estadístico SPSS 18, dando como resultado que los factores motivacionales extrínsecos presentes en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral. Y los factores motivacionales intrínsecos: logro, reconocimiento y trabajo en sí.

Torres(2013) en su tesis: “Accidente de trabajo y elementos de protección personal de trabajadores de limpieza pública del distrito de José Leonardo

Ortiz de la ciudad de Chiclayo Perú”, con el objetivo de establecer la relación que existe entre los accidente de trabajo y el uso de los elementos de protección personal en el trabajador de limpieza pública de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, La metodología es de tipo cuantitativa, correlacional, descriptiva y transversal, empleada por el autos Macalopu Torres Sandra Inés, la población fue de 220 trabajadores y la muestra de 232 personas, la herramienta que se utilizó fue una encuesta auto elaborada de 8 preguntas cerradas con respuestas múltiples para la recolección de datos sobre la casuística de accidentes, el análisis estadístico se realizó con el programa SPSS. Versión 18; se elaboraron tablas unidimensionales y bidimensionales de frecuencia, se obtuvo como resultado principal que existe relación entre los accidentes laborales y el uso de los elementos de protección personal en el trabajo de limpieza pública ($p=0.0018$) un 81.1% de los trabajadores sufrió algún accidente por no usar los elementos de protección personal.

Luego de revisar los antecedentes recopilados, nos incentiva más a realizar este trabajo con ahínco ya que los resultados encontrados nos indican que las ocurrencias de accidentes laborales se ocasionan muchas veces por una incorrecta aplicación de las normas planteadas en el sistema de seguridad laboral, nuestro mayor motivo y preocupación es reducir estos accidentes e incidencias con la prevención y disminución a tiempo de riesgos de accidentes, con la implementación de un sistema de salud ocupacional para el bienestar de los colaboradores y de su desempeño laboral dentro de la empresa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1.- Seguridad y Salud ocupacional.

DEFINICIONES.

Salud Ocupacional.

Para Chiavenato (2009) la salud ocupacional debe estar dirigida a la asistencia médica preventiva por que la salud física y socioemocional de los trabajadores puede verse afectadas por diferentes causas tales como accidentes laborales o estrés emocional.

Heno (2010) la salud ocupacional tiene como objetivo principal prevenir y controlar los factores de riesgos ambientales, evitando así la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales con el fin de mejorar la calidad de vida, la productividad y como consecuencia la eficiencia de las empresas.

Alvares & Faizal (2012), refiere que la salud ocupacional son el conjunto de actividades para promocionar la satisfacción y la calidad de vida de los trabajadores, es decir, la mejora de las condiciones física, psíquica y social en sus actividades y ocupaciones.

Seguridad industrial.

Meza (2010) refiere. “Que es la especialidad profesional que se encarga de reducir o evitar accidentes de los trabajadores en sus

puestos de trabajo” (p.10). Al cual se entiende por Seguridad Industrial al conjunto de actividades de orden técnico, legal, humano, económico, que tiene por objeto ayudar a los trabajadores y empleadores a prevenir los accidentes industriales, controlando los riesgos inherentes a cualquier tipo de ocupación.

Objetivos específicos de la seguridad.

- a. Evitar la lesión y muerte por accidente. Al ocurrir el accidente este genera una pérdida de potencial humano y con ello una disminución de la productividad.
- b. Reducción de los costos operativos de producción. De esta manera se incide en la minimización de costos y la maximización de beneficios.
- c. Mejorar la imagen de la Empresa
- d. Contar con un sistema estadístico que permita detectar el avance o disminución de los accidentes y la causa de los mismos.
- e. Contar con los medios necesarios para montar un plan de Seguridad que permita a las empresas a desarrollar las medidas básicas de seguridad e higiene.

Dimensiones de salud ocupacional.

Dentro del conjunto de políticas, normas y leyes que buscan el bienestar y protección de la salud de los trabajadores, a través de la promoción de modos, condiciones y estilos de vida saludables en el

ámbito laboral, el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los colaboradores en todas las ocupaciones, y el fomento de las intervenciones que modifican positivamente las situaciones y condiciones de interés para la salud de los trabajadores encontramos las siguientes dimensiones:

1. *Higiene Industrial y salud en el trabajo.*

Meza (2010) refiere. “Que es la especialidad profesional que se ocupa en preservar la salud de los trabajadores en su tarea” (p.10).

Por otra parte Salgado (2010) menciona. “ Que estas especialidades se encargan de reconocer, evaluar y controlar los factores del ambiente, psicológicos o tensionales provenientes del mismo trabajo causando en el trabajador enfermedades o el deterioro de la salud”. (p.12).

Importancia de la Seguridad e Higiene Industrial.

La importancia de la Seguridad e Higiene Industrial radica en su objetivo principal, que es de preservar la integridad física y mental del trabajador mediante la implementación de normas, métodos y sistemas para la prevención de accidentes, brindando así mejores condiciones de trabajo(Meza, 2010,p.11).

De tal manera según Salgado (2010) menciona: Que es la obligación del gerente, supervisor o jefe de velar por la salud de los miembros de la organización. (.14). Manteniendo a los colaboradores en condiciones seguras, evitando de esta manera enfermedades la cual producen ausencias en el trabajo trayendo como consecuencia la baja productividad.

Ventajas de la Seguridad e Higiene Industrial.

Las principales ventajas para fomentar la seguridad son: eliminar los riesgos en el trabajo, enseñar al personal a ser precavido, vigilarlo estrechamente para evitar actos peligrosos, acostumbrar al trabajador a tener presente la seguridad personal.

Otra de las ventajas según Meza (2010), sería los servicios médicos en las instalaciones de las empresas; y botiquines de primeros auxilios.

Otra ventaja sería la educación a los trabajadores, que por medio de charlas, carteles, boletines, periódicos, etc. Y así de esta manera concientizar al obrero a ser más cuidadoso al momento de realizar alguna labor, ayudando de esta manera a tener menos problemas económicos en las empresas, mayor volumen de producción y mejor calidad en los productos.

Accidente de trabajo y Enfermedades profesionales.

Accidente de trabajo.

Todo accidentes de trabajo es un acontecimiento imprevisto, incontrolado e indeseable que interrumpe el desarrollo de una actividad, produciendo en el trabajador una lesión, perturbación, invalidez o inclusive hasta la muerte (Henaó, 2010).

Según Meza (2010), refiere que las enfermedades profesionales son enfermedades patológicas adquiridas en el trabajo producto por negligencia de la misma organización o del mismo trabajador.

Todo accidente de trabajo es la combinación de riesgos físicos y humanos; así los factores que inciden en la producción del accidente son técnicos y humanos.

- Factores humanos: Psicológicos, fisiológicos, sociológicos, económicos.
- Factores técnicos: Organización.

Enfermedades Profesionales.

Meza (2010) refiere que las enfermedades profesionales son enfermedades patológicas adquiridas producto del trabajo que realiza la persona o del medio en que tiene que laborar y que produce en el organismo una lesión o perturbación funcional, permanente o transitoria, pudiendo ser originada por agentes químicos, físicos, biológicos, de energía o psicológicos.

Relación entre enfermedades profesionales y accidente de trabajo.

En el ámbito profesional, podemos encontrar enfermedades profesionales, así como accidentes de trabajo (En la tabla 1 podemos ver las diferencias entre ambos). Ambas adquiridas de distintas maneras pero que al final tienen el mismo efecto en los trabajadores causándoles daños y en algunos casos la ausencia en sus puestos de trabajo.

Así según Baraza, Castejon y Guardino (2014) hace mención con respecto a enfermedades profesionales al deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador en relación a su trabajo, en cambio refiere con respecto al accidente de trabajo, como un suceso repentino, el cual se da de una manera inesperada cortando bruscamente la labor del trabajador y de tal manera ocasionándole alguna lesión.

Factor	Accidente de trabajo	Enfermedad profesional
Iniciación	Brusca, súbita	Lenta
Manifestación	Única y extrema	Repetida e interna
Relación causa-efecto	Clara y fácil	No inmediata y difícil
Tratamiento	Traumatológico	Medico

Fuente Baraza, S.X., Castejon, V.E., &Guardino, S.X. (2014).

2. *Carga de trabajo.*

De la Cruz (2015), la carga de trabajo es el esfuerzo físico y mental a los que está sometido un trabajador en su jornada. El daño originado como consecuencia de su carga es la fatiga.

Clasificación de la carga de trabajo.

- a. **Carga física:** se refiere al esfuerzo físico que se realiza en el trabajo, puede ser estático (carga derivada de la postura) o dinámico (como consecuencia del esfuerzo muscular de los desplazamientos y del manejo de cargas).
- b. **Carga mental:** es función de la cantidad de información que el trabajador debe procesar por unidad de tiempo, el daño ocasionado por esta excesiva carga es la irritabilidad, depresión, ansiedad, estrés, dificultad para el descanso, etc.

4) Reconocimiento en el trabajo.

Es una fuente de satisfacción personal más importante con las que cuentan las personas para sentirse a gusto con su trabajo. El reconocimiento del trabajo bien hecho y esfuerzo personal actúa como una fuerza invisible que estimula la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, impulsando a todo el equipo hacia una misma meta.

5) *Preventivas de Salud.*

Cortes (2007), define la prevención como la técnica de actuación sobre los peligros o daños en la salud, con el fin de suprimirlos y evitar consecuencias perjudiciales, suele englobar también el término protección.

Del grupo de técnicas que existen para prevenir la salud, se encuentran:

a) Reconocimiento médicos preventivos: técnicas para controlar el estado de salud de un colectivo de trabajadores a fin de detectar precozmente las alteraciones que se produzcan en salud de estos.

b) Tratamientos médicos preventivos: técnica para potenciar la salud de un colectivo de trabajadores frente a determinados agresivos ambientales-tratamientos vitamínicos, dietas alimenticias, vacunación, entre otras.

c) Selección profesional: técnica que permite adaptar las características de las personas al trabajo que va a realizar tratando de orientar a cada trabajador al puesto adecuado-orientación profesional médica.

d) Educación sanitaria: constituye una técnica complementaria de las técnicas medico preventivas a fin de aumentar la cultura de la

población para tratar de conseguir hábitos higiénicos- folletos, charlas, cursos, etc.

6) *Ambiente de trabajo.*

Hernández (2005), define ambiente como parte de las condiciones físicas del lugar de trabajo como son: material de trabajo, equipos y herramientas utilizadas.

Ramírez (2007), lo define como el factor en el rendimiento humano: por lo que es necesario que el hombre no trabaje más allá de los límites máximos de su resistencia y en condiciones ambientales adecuadas.

El colaborador suele enfrentarse en su día a día a problemas laborales tales como:

- a. Temperatura: influye en el bienestar, rendimiento y seguridad del colaborador.
- b. Ruido: el ruido es problema de seguridad, una exposición crónica puede causar daño al colaborador. No todos los individuos tienen la misma resistencia al ruido, algunos son demasiado hipersensibles.
- c. Vibraciones: Calloni (2004), plantea que las vibraciones son producidas por el movimiento de rotación y alternativas específicos de las máquinas y equipos.

- d. Iluminación: Ramírez (2007), define como un factor importante para la seguridad del trabajador, una iluminación suficiente aumenta al máximo al desempeño laboral y reduce la ineficiencia y el número de accidentes.
- e. Vestidos o accesorios pocos seguros, como vestuarios muy sueltos, ausencia de guantes, botas, respiradores o mal estado de los mismos.

7) *Formación e información.*

La formación e información en prevención de riesgos laborales, son elementos esenciales de la actividad preventiva. Brindándoles de esta manera a los colaboradores las instrucciones que necesiten para realizar su trabajo de forma segura y asimismo por medio la información se lograra el incremento de las habilidades y competencia en su desempeño de la actividad asignada, en condiciones de seguridad y salud adecuadas (Meza, 2010). De tal manera la formación e información deberán tener como finalidad:

- a. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de una nueva tecnología en ella.
- a. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto nuevo.

- b. Prevenir riesgo de trabajo.
- c. Incrementar la productividad.
- d. En generar mejorar las aptitudes del trabajador.

8) Comité de prevención de riesgos profesionales.

Es el órgano colegiado y paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Se trata de una institución técnica de participación entre la empresa y los trabajadores para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades laborales. (García, 2013, p.260)

A su vez está formado por los delegados de prevención y por el empresario o sus representantes.

1.3.2.-Norma técnica OHSAS 18001.

Normas OHSAS 18000.

Las normas OHSAS 18000 (*Occupational Health and Safety Assessment Serie*) son una serie de estándares voluntarios internacionales aplicados a la gestión de seguridad y salud ocupacional; constituida por, OHSAS 18001:2007 especificaciones para sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y 18002:2008, Directrices para la implementación de Sistema de

Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, que tienen como base para su elaboración las normas BS 8800 de la British Standard.

El campo de aplicación es a cualquier sistema de salud y seguridad ocupacional. Las normas OHSAS 18000 no exigen requisitos para su aplicación, han sido elaboradas para que se tomen como modelos en países o empresas y organizaciones de todo tipo y tamaño, sin importar su origen geográfico, social o cultural,

La serie de normas OHSAS 18000 están diseñadas para establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, habilitando a una organización para formular una política y objetivos específicos asociados al tema, considerando requisitos legales aplicables e información sobre los riesgos inherentes a sus actividades.

Estas normas buscan, a través de una gestión sistemática y estructurada, asegurar el mejoramiento continuo de los factores que afectan negativamente la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Especificación de la norma OHSAS 18001. La norma OHSAS 18001 es una guía para sistemas de seguridad y salud ocupacional creadas en 1999 como una especificación cuyo fin es proporcionar los requisitos que sus creadores consideran que debe cumplir un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO) para tener un buen rendimiento, y permitir a la organización que lo aplica controlar los riesgos a que se exponen sus trabajadores como consecuencia de su actividad laboral.

(Enríquez 2010). La aplicación de las OHSAS no es obligatorias, solo en el caso que las empresas necesiten lo sgte:

- a) Establecer un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, para minimizar o reducir los riesgos en sus actividades.
- b) Implementar, mejorar y mantener continuamente el desempeño de gestión en seguridad y salud ocupacional.
- c) Asegurar la conformidad y cumplimiento de su política de seguridad y salud ocupacional establecida.
- d) Demostrar conformidad con los requisitos de esta Norma.

Principales definiciones OHSAS 18001:2007

1. Mejora continua.- Proceso recurrente de optimización del SGSSO para lograr mejoras en el desempeño del SGSSO global de forma coherente con la política de la organización.
2. Acción Correctiva.- Acción para eliminar la causa la causa de una no conformidad y otra situación indeseable.
3. Acción Preventiva.- Acción para prevenir que la causa no pueda suceder.

Requisitos generales.

La organización de acuerdo con los requisitos de la norma debe establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar en forma continua un sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional, definiendo y documentando el alcance del mismo, además debe de cumplir con lo sgte:

- 1.- Determinar cómo cumplirá los requisitos de OHSAS 18001.
- 2.- Definir documentar el alcance de su sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

Política de seguridad y salud

La dirección de la organización debe definir y aprobar una política que establezca los objetivos globales de seguridad y salud, así como el compromiso explícito de mejorar el desempeño de sus acciones, tomando en cuenta la naturaleza y magnitud de sus riesgos y el cumplimiento mínimo de la legislación y otros requisitos que la organización suscriba.

La política de SySO en su contenido establece los objetivos que la organización busca con el sistema de gestión y son:

- a. Ser apropiada con la naturaleza y escala de riesgos de los trabajadores.
- b. Incluir un compromiso de prevención de lesión o enfermedad y mejora continua el desempeño del Sistema de Gestión de SySO.

- c. Incluir un compromiso para cumplir al menos con la legislación vigente aplicable y con otros suscritos por la organización relacionados con los peligros para la y seguridad y salud ocupacional.
- d. Estar documentada, y revisada periódicamente para verificar su cumplimiento.
- e. Comunicarse a todos los empleados de la organización para que tomen conciencia de sus obligaciones.
- f. Ser revisada periódicamente para asegurar que mantiene la relevancia y características apropiadas para la organización.

Planificación.

Este punto de la norma transmite cómo va hacer la planificación de peligros y la evaluación y control de los riesgos Estos tres puntos son las entradas para la planificación propiamente dicha, para establecer como salida en la planificación la implantación y funcionamiento del sistema.

Identificación de peligros.

- a. Los procedimientos para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos debe incluir:
- b. Las actividades rutinarias y no rutinarias de todas las personas que tengan acceso al lugar de trabajo. Considerando el comportamiento, las capacidades y otros factores humanos.
- c. Los peligros identificados originados fuera del lugar de trabajo y en sus inmediaciones, capaces de afectar adversamente a la

salud y seguridad de las personas bajo el control de la organización en el lugar de trabajo.

d. La infraestructura, el equipamiento y los materiales en el lugar de trabajo, tanto si los proporciona la organización como otros.

e. Modificaciones en el SGSSO, incluyendo los cambios temporales y su impacto en las operaciones, procesos y actividades.

f. Cualquier obligación legal aplicable relativa a la evaluación de riesgos y la implementación de los controles necesarios.

Beneficios de las Normas OHSAS 18001.

- a. Las mejores condiciones de trabajo posibles en toda su organización.
- b. Identificar los riesgos y establecer controles para gestionarlos.
- c. Reducir el número de accidentes laborales y bajas por enfermedad para disminuir los costes y tiempos de inactividad ligados a ellos,
- d. Comprometer y motivar al personal con unas condiciones laborales mejores y más seguras.
- e. Demostrar la conformidad a clientes y proveedores.

Marco legal.

La ley 29783 fue promulgada en agosto del 2011, contiene las directrices generales en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto a nivel de organismos estatales como para la empresa privada.

De acuerdo al Artículo 1, el objeto de la ley es promover una cultura de prevención de riesgos laborales. Los principios rectores de la ley son los siguientes: prevención, responsabilidad, cooperación, información y capacitación, gestión integral, atención integral de la salud, consulta y participación, primacía de la realidad y protección.

El título IV de la ley contempla la normativa relacionada al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Se presenta un breve resumen de sus capítulos, haciendo énfasis en los puntos más importantes.

Capítulo I: Principios Este capítulo detalla los principios que deben ser la base del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

El Artículo 18 menciona los principios en los que debe basarse el sistema de gestión entre los cuales se encuentran: compromiso con sus trabajadores, la mejora continua, coherencia entre lo planificado y lo ejecutado, fomento de una cultura de prevención y de comunicación interna y externa en la organización y la evaluación de riesgos que puedan causar perjuicios a la salud.

Los Artículos 19 y 20 definen los mecanismos como deberá establecerse la participación de los trabajadores, el mejoramiento continuo, la evaluación y el reconocimiento del desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud.

El Artículo 21 establece la jerarquía de controles para los riesgos identificados, siendo la eliminación el nivel más alto y el más bajo uso de equipo de protección personal.

Capítulo II: Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo El empleador debe manifestar su compromiso con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo por medio de una política, la cual deberá cumplir con los siguientes requisitos:

De acuerdo al Artículo 22 debe ser específica y adecuada para la organización, estar autorizada por la máxima autoridad, ser difundida y actualizada periódicamente.

Entre los compromisos que expresa se encuentran, protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, cumplimiento de requisitos legales y la mejora continua. Asimismo, se hace énfasis en la participación de todos los miembros de la organización y de la disposición de tiempo y recursos necesarios para el sistema.

Capítulo III: Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo al Artículo 29, si la organización cuenta con más de veinte trabajadores deberá contar con un comité de seguridad y salud en el trabajo, en caso contrario el Artículo 30 establece que solo será necesario un supervisor. Tanto el comité como el supervisor deben contar con la facultad necesaria para realizar su labor.

El Artículo 34 establece que para aquellas empresas con veinte o más trabajadores deben establecerse un reglamento interno.

De acuerdo al Artículo 35, debe entregarse el reglamento a cada trabajador, realizarse no menos de cuatro capacitaciones anuales en

tema de seguridad y salud en el trabajo y un mapa de riesgos que sea visible en el lugar de trabajo.

Capítulo IV: Planificación y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 17 En este capítulo se menciona la necesidad de realizar una evaluación inicial del estado de la seguridad y salud en el trabajo que sirva como diagnóstico. Se mencionan los beneficios de aplicar un sistema de gestión y el alcance de la gestión de riesgos, el cual incluye las adquisiciones y contrataciones.

Capítulo V: Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Este capítulo resalta la importancia de la supervisión del sistema de gestión para monitorear su funcionamiento y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos. Asimismo, el Artículo 42 refiere a la investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes y el Artículo 43 a la ejecución de auditorías periódicas.

Capítulo VI: Acción para la mejora continua.

El Artículo 46 se presentan las disposiciones que se deben tener en cuenta para el mejoramiento continuo, entre los cuales: objetivos, resultados de actividades de identificación de riesgos, investigaciones de accidentes, recomendaciones del comité y auditorías además de cambios en la legislación.

En el Título V se establecen los derechos y obligaciones de los empleadores así como de los trabajadores. Se exponen a continuación algunos puntos: Derechos y obligaciones de los empleadores

El Artículo 49 menciona algunas obligaciones entre las cuales se encuentran:

1. Inciso d: Practicar exámenes médicos antes, durante y el término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con

los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.

2. Inciso g: Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo función específica, tal como se señalan a continuación.
3. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
4. el desempeño de la labor.
5. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

Entre otras responsabilidades se encuentran, la evaluación de la competencia de los trabajadores en su puesto de trabajo, informar al trabajador sobre los riesgos en el centro del trabajo, fomentar la prevención aún en actividades de desplazamiento hacia y desde el trabajo durante las horas laborales y la gestión de permisos a zonas de riesgo alto.

El Artículo 57 es explícito en que el empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando las situaciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.

El Artículo 63 menciona que el empleador debe diseñar mecanismos para la interrupción de las actividades de los trabajadores en caso de un peligro inminente y de ser necesario, evacuación del lugar de trabajo.

Por último el Artículo 68 es referente a la seguridad en contratistas, subcontratistas, empresas de servicios y cooperativas de trabajadores. El empleador garantiza que el alcance del sistema de gestión de seguridad y salud comprende a todas las personas bajo su responsabilidad, la verificación de contratación de los seguros y la verificación del cumplimiento de la normativa 19 legal vigente.

El Título VI consiste en la información de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Se mencionan algunos puntos:

El Artículo 82 señala que el empleador debe informar ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lo siguiente:

Inciso a: Todo accidente de trabajo mortal

Inciso b: Los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores o a la población.

Inciso c: Cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitado en el ámbito laboral.

Cabe resaltar que el Artículo 83 establece el reporte de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales de las personas con labores bajo tercerización al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

El Artículo 87 establece que las empresas deben mantener un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, el cual deberá mantenerse durante diez años posteriores al suceso.

Además, el Artículo 88 establece que para los procedimientos de inspección debe presentarse los eventos ocurridos durante los últimos doce meses y mantenerlo archivado durante los cinco años posteriores.

Por último el Artículo 94 menciona que la autoridad administrativa de trabajo realiza y publica informes de las investigaciones en materia de salud y seguridad. Como anexo a la ley se publicaron disposiciones complementarias modificatorias, 20 entre las cuales se encuentra el Artículo 168-A del Código Penal, Atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales:

El que infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, no adopte las medidas preventivas necesarias para que los trabajadores desempeñen su actividad, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años ni mayor de cinco años

Como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo ocurre un accidente de trabajo con consecuencias de muerte o lesiones graves, para los trabajadores o terceros la pena privativa de libertad será no menos de cinco años ni mayor de diez años.

1.3.3.- Desempeño laboral

Definiciones.

Según Robbins y Junge (2009), refiere que, el desempeño laboral es la 4ta. Etapa del desarrollo de un grupo, tiene relación con la satisfacción laboral, es probable que un trabajador satisfecho y feliz, tenga un mejor desempeño laboral para la empresa.

Según Robbins y Coulter (2010), refiere que desempeño laboral es el resultado final de una actividad, ya sea que la actividad haya tomado horas de práctica o intensa responsabilidad laboral con eficiencia y eficacia.

Según Chiavenato (2011) refiere que es el comportamiento del colaborador siguiendo los objetivos establecidos por la empresa.

Según Robbins y Junge (2013) identifican tres tipos de comportamientos laborales que constituyen el desempeño laboral.

- a. Desempeño de la tarea.- refiere al cumplimiento de obligaciones y responsabilidades que permiten producir un bien o servicio.
- b. Civismo.- refiere a acciones y comportamiento psicológico de la organización, que permite brindar ayuda a los demás, identificarse con la empresa participando en el logro de objetivos, creando un ambiente de respeto y agradable para todos.
- c. Falta de productividad.- refiere a las acciones negativas que dañan a la organización, como las conductas negativas, robo, conductas agresivas con las compañeras y las constantes ausencias de la organización.

Los gerentes consideran que con buenos resultados de las dos primeras dimensiones se puede lograr un buen desempeño, un colaborador que desempeña sus funciones bien pero su conducta es agresiva y grosera con los compañeros, no se puede considerar buen colaborador y por el contrario un trabajador que es respetuoso, amable pero que no desempeña bien sus funciones, tampoco puede ser considerado buen empleado.

Evaluación del desempeño.

Según Werther y Davis (2008) nos dice que es necesario que cada empresa cuente con un sistema de evaluación del desempeño, donde cada director revise el avance, logros y dificultades que cada colaborador tiene en sus áreas de trabajo

Según Chiavenato (2011) nos dice que la evaluación del desempeño es una herramienta indispensable para mejorar los resultados del capital humano de la organización y para lograr los objetivos organizacionales, se debe cumplir con los siguientes propósitos fundamentales:

- a. Permitir condiciones de medición del potencial humano para determinar su plena utilización.
- b. Permitir que los RRHH se traten como una importante ventaja competitiva de la organización, cuya productividad puede desarrollarse, obviamente, según forma de administración.
- c. Ofrecer oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva a todos los miembros de la organización, sin olvidar los objetivos organizacionales como los objetivos de los individuos.

Objetivos de la evaluación del desempeño laboral.

Según Robbins y Judge (2013) nos dice que la evaluación del desempeño laboral tiene varios objetivos los cuales son:

- a. Ayuda a la dirección en la toma de decisiones de RRHH con respecto a los ascensos, transferencias y despidos.

- b. Detectan las necesidades de capacitación y desarrollo, identifican con precisión las habilidades y competencias de los colaboradores.
- c. Brinda retroalimentación a los empleados sobre la forma en que la organización percibe su desempeño, esto es la forma de asignar recompensas.

Métodos de evaluación del desempeño laboral.

Según Robbins y Coulter (2010), refiere que existen diferentes métodos de evaluación del desempeño que los gerentes utilizan, las cuales le permiten saber si los colaboradores realizan su trabajo de manera eficiente y efectivo o si es necesaria una mejora. Más del 70% de los gerentes tiene problema para realizar una evaluación de sus colaboradores, los gerentes pueden hacer mejor esta labor mediante cualquiera de los siete métodos:

- a. Ensayo escrito, el evaluador hace una descripción de las fortalezas y debilidades del empleado, y proporciona sugerencias para mejorar, la ventaja es fácil de utilizar y su desventaja, es una medida de la habilidad de escritura del evaluador que del desempeño laboral del empleado.
- b. Incidentes críticos, el evaluador analiza el comportamiento crítico que separa el desempeño efectivo del inefectivo, la ventaja ejemplos ricos basados en el comportamiento y desventaja, consumen mucho tiempo, no se puede cuantificar.

c. Escalas gráficas de calificación, el evaluador registra la lista y clasificación a los empleados en cada factor de desempeño, la ventaja proporciona datos cuantitativos, no requiere mucho tiempo, la desventaja no proporciona información a detalle sobre el comportamiento en el puesto.

d. Escalas de calificación basadas en el comportamiento (BARS), combina elementos de un incidente crítico y escalas gráficas de calificación, el evaluador utiliza una escala de calificación, pero son ejemplos de comportamiento normal en el puesto, la ventaja, se enfoca en comportamientos específicos y medibles en el puesto, la desventaja, requiere mucho tiempo, son difíciles de desarrollar.

e. Comparaciones multipersonales, los empleados se clasifican en comparación con otros del mismo grupo de trabajo, la ventaja, compara a los empleados entre sí, la desventaja, difícil con un gran número de empleados, implica aspectos legales.

f. Administración por objetivo (MBO), se evalúa que también cumplan objetivos específicos los empleados, la ventaja, se enfoca en objetivos, orientado a resultados, la desventaja, consume mucho tiempo.

g. Evaluación de 360 grados, utiliza la retroalimentación de supervisores, empleados y compañeros, la ventaja, riguroso, la desventaja, consume mucho tiempo.

Dimensiones del desempeño laboral.

Nuestra variable dependiente es desempeño laboral, según el análisis de los estudios realizados podemos considerar como buen resultado la satisfacción y la conducta positiva con la que el colaborador realiza sus funciones y obligaciones y el buen resultado de las dimensiones que a continuación se detallan.

1. Asistencia y puntualidad.

La puntualidad es la disciplina de estar a tiempo para cumplir nuestras obligaciones: una cita del trabajo, una reunión de amigos, un compromiso de la oficina, un trabajo pendiente por entregar. El valor de la puntualidad es necesario para dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia, pues al vivir este valor en plenitud estamos en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor nuestro trabajo, ser merecedores de confianza.

2. Conocimiento del trabajo.

El conocimiento es la fuente que proporciona al colaborador la capacidad de competitividad en el mercado, la generación de conocimiento tiene lugar cuando un individuo interactúa y se relaciona con la información. El objetivo principal de un programa de gestión del conocimiento es convertir el conocimiento individual en conocimiento corporativo para este

logro es imprescindible que los trabajadores compartan su conocimiento individual.

3. Iniciativa.

Es un valor inherente al ser humano con un gran espíritu emprendedor y creativo con la gran voluntad de hacer cosas diferentes.

4. Esfuerzo y Responsabilidad.

Son virtudes que habilitan a la persona a la creatividad y compromiso que contribuyen a desarrollo y bienestar tanto de la empresa.

5. Cantidad de trabajo.

Es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

6. Calidad de Trabajo.

Es la capacidad que tiene el ser humano por hacer bien las cosas, cuando se habla de calidad, no sólo se refiere al producto o servicio sino que se tiene en cuenta a toda la organización que es capaz de generarlos y fundamentalmente a la calidad del equipo humano que integra a la empresa.

7. Relaciones interpersonales.

Robert & Judge (2009) refiere, casi todos los colaboradores pertenecen a una misma unidad de trabajo, y su desempeño laboral muchas veces depende de sus actitudes interpersonales, algunos tienen muy buenas actitudes como saber escuchar, comunicar ideas con más claridad esto lo hace ser más eficaz en su equipo de trabajo.

8. Capacitación.

Robert & Judge (2009) refiere, que los empleados competentes no los son para siempre, Las aptitudes se deterioran y se hacen obsoletas, por lo que es necesario aprender otras nuevas. Esto es uno de los motivos principales por la cual las organizaciones invierten en capacitar a su personal, con el fin de volverlos más competitivos para el logro de sus objetivos.

1.4 Formulación del problema.

¿Existe relación entre sistema de salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercados TOTTUS open plaza Chiclayo?

1.5 Justificación del estudio

Desde el punto de vista teórico nuestra investigación le brindará a la empresa Hipermercado Tottus Open Plaza reflexión y discusión de la toma de medidas correctivas para aplicar la normativa y reglamento establecido (reglamento interno Ley 29783) supervisando cada punto señalado y hacer que el colaborador la cumpla. Nuestra investigación es de mucha importancia y conveniente para la empresa Hipermercado Tottus Open Plaza, porque va a permitir establecer responsabilidades, procedimientos y una estructura organizativa para acceder a una gestión de seguridad y salud en el trabajo. En el aspecto Social tiene mucha relevancia ya que el objetivo es ser un modelo para que empresas del rubro comercial que conozcan el beneficio de establecer un reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y alejar la idea que sólo se aplica en empresas cuyo nivel de accidentabilidad es alto. En lo económico concientizar que un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de la empresa Hipermercado Tottus le va a brindar beneficios económicos ya que los accidentes y enfermedades laborales le ocasionan enormes pérdidas económicas a la empresa, paralización en la producción por ausencia de los trabajadores. Desde el punto de vista metodológico nos facilitará las herramientas para realizar una evaluación en la organización, la cual permitirá obtener la información que determine el desempeño laboral de los colaboradores con respecto a su salud ocupacional. Ya sea por obligación o por la consideración y preocupación de la organización, la seguridad y salud ocupacional es un factor fundamental para el buen funcionamiento y estas deben invertir sobre

todo para que sus colaboradores se desempeñen en las mejores condiciones laborales y participen en su seguridad y el progreso de la organización, inversión que beneficiará a todos.

1.6 Hipótesis.

Si existe relación entre salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén de Hipermercado TOTTUS open plaza Chiclayo.

1.7 Objetivos.

General

Determinar si existe relación entre Sistema de salud ocupacional y Desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercados TOTTUS open plaza Chiclayo.

.Específicos

1. Analizar el sistema de salud ocupacional del área de almacén del Hipermercado Tottus Open Plaza Chiclayo.
2. Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercado Tottus Open Plaza Chiclayo.
3. Analizar la relación que existe entre salud ocupacional y el desempeño laboral del área de almacén de abarrotes del Hipermercado Tottus Open Plaza Chiclayo.

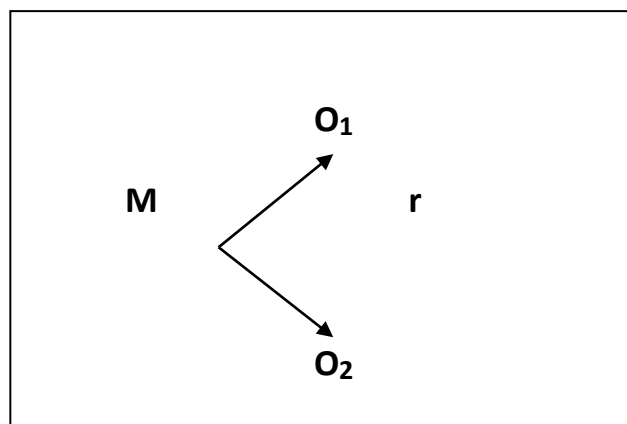
II.- MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de investigación.

El trabajo de investigación se enmarco dentro del método cuantitativo por cuanto los datos obtenidos en la investigación fueron procesados estadísticamente.

La investigación es No Experimental, ya que nuestro estudio se enfocó a una determinada población del área al cual aplicamos una encuesta y de esta manera pudimos conocer la realidad actual de la población.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Seguridad Ocupacional.

O2 = Desempeño laboral

R = Relación entre variables

2.2. Variables, operacionalización.

Variables

Variable Independiente: Seguridad Ocupacional.

Variable Dependiente: Desempeño laboral

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Seguridad ocupacional	Salud ocupacional es la búsqueda de la mejor estrategia para prevenir los accidentes laborales y enfermedades profesionales que permitan mejorar con eficiencia la productividad en bien de la organización y de sus colaboradores (Henao, 2010)	Higiene y salud ocupacional.	1, 2,3,4 y 5	Escala
		Carga de trabajo.	6,7,8,9 y 10	
		Reconocimiento en el trabajo.	11, 12 y 13.	
		Preventivas de salud y bienestar en el trabajo.	14, 15 y 16	
		Ambiente de trabajo.	17, 18 y 19	
		Formación e información.	20, 21, 22, 23 y 24	
		Comité de prevención de riesgos profesionales.	25, 26 y 27	
Desempeño laboral	El desempeño laboral depende del comportamiento del evaluado cuyo propósito es lograr los objetivos con efectividad trazados por la organización (Chiavenato, 2011).	Asistencia y puntualidad.	1 y 2	Escala
		Conocimiento del trabajo.	3	
		Iniciativa.	4	
		Esfuerzo y responsabilidad.	5	
		Cantidad de trabajo.	6	
		Calidad de trabajo.	7 – 8	
		Relaciones interpersonales.	9 – 10	
		Capacitación.	11 - 12	

2.3. Población y muestra.

Población 1.

Para analizar el sistema de salud ocupacional del área de almacén de hipermercados TOTTUS se trabajó con una población de 34 colaboradores.

Población 2.

Para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores del área de almacén de hipermercados TOTTUS se consideró al jefe del área, quien con objetividad nos brindó información sobre el rendimiento de sus colaboradores.

Muestreo.

Ambas poblaciones se considera lo siguiente.

Según Muñoz (2011), El tipo de método de muestreo es probabilístico, porque todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos.

Criterios de selección

Para nuestro primer estudio se tomó en cuenta lo siguiente:

Inclusión:

Población constituía por trabajadores hombres y mujeres que pertenecen al área de almacén del Hipermercado TOTTUS del Open Plaza Chiclayo.

Exclusión:

Jefes que pertenecen al área de almacén.

Para nuestra segunda población en estudio se tuvo en cuenta lo siguiente:

Inclusión:

Jefes que pertenecen al área de almacén.

Exclusión:

Población constituía por trabajadores hombres y mujeres que pertenecen al área de almacén del Hipermercados Tottus del Open Plaza Chiclayo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas.

Para la recolección de datos del presente trabajo de investigación se utilizó la siguiente técnica:

Encuesta.

Método de recopilación de datos primarios, con el fin de obtener información necesaria para una investigación.

2.4.2. Instrumentos.

En esta investigación, será la encuesta vía cuestionario personal escrito, constituido por 27 preguntas de la variable seguridad y salud ocupacional y 12 preguntas de la variable desempeño laboral, distribuida a los 34 trabajadores del área de almacén del hipermercado Tottus del open plaza, Chiclayo.

Validación y confiabilidad del instrumento

Nuestro instrumento ha sido validado por la opinión de juicio de expertos, Instrumento ver en Anexo 2.

2.5. Métodos de análisis de datos.

La información fue presentada en tablas estadísticas, con sus respectivos gráficos, que resumen los estadígrafos más relevantes y representativos luego de aplicar la encuesta. En la investigación se empleó las formulas de la estadística descriptiva trabajadas desde los Programas SPSS.

2.6. Aspectos Éticos.

Durante el proceso de la investigación se otorgó el crédito a la propiedad intelectual, además se garantizó los derechos de los participantes, la recolección de datos se realizó previa autorización de los supervisores y trabajadores de la empresa. La información se mantuvo en el anonimato y confidencialmente, respetando voluntariedad, cultura y principios morales.

III. RESULTADOS

3.1. Sistema de salud ocupacional de los colaboradores del área de almacén del hipermercado Tottus Open Chiclayo

Tabla 10

Análisis descriptivo de la distribución de frecuencias del variable sistema de salud ocupacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	21	61,8	61,8	64,7
	Casi nunca	12	35,3	35,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de sistema de salud ocupacional

Elaboración: Castillo & Viera

En la tabla 10, observamos que de los 34 colaboradores, el 61.8% indica que la empresa a veces promueve la salud ocupacional y que el 35,3% considera que casi nunca se promueve la salud ocupacional en el área de almacén de hipermercados TOTTUS open plaza Chiclayo, esto indica que la mayoría de los colaboradores consideran que la Seguridad y salud ocupacional es negativa en la empresa.

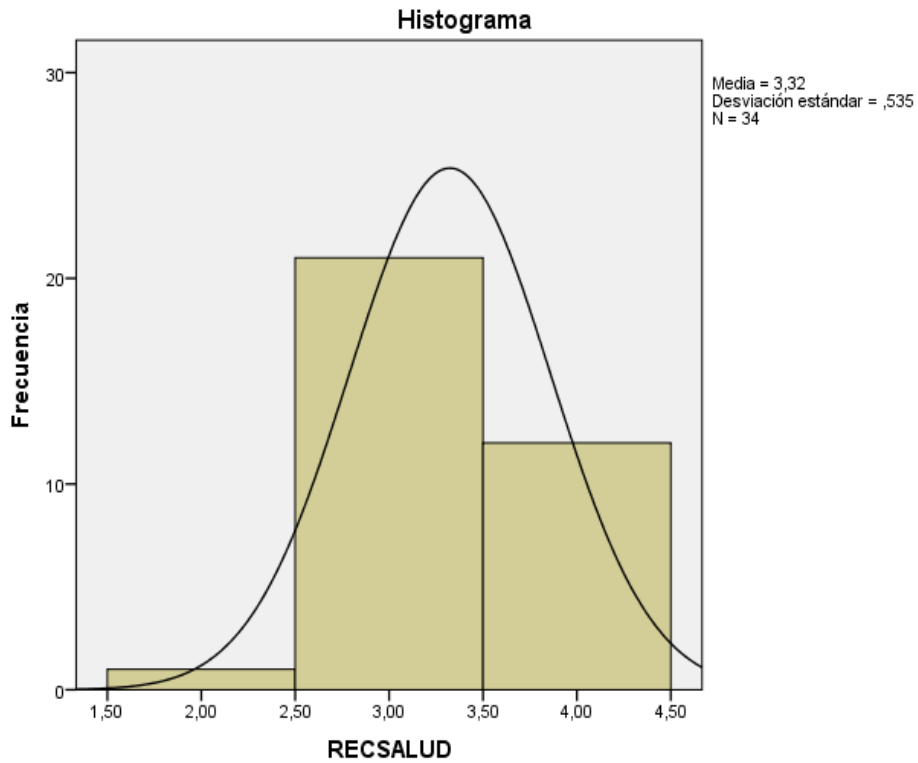


Figura 10. Análisis descriptivo de la distribución de frecuencias del variable sistema de salud ocupacional

Fuente: Cuestionario de sistema de salud ocupacional

Elaboración: Castillo & Viera

3.2. Nivel de desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del hipermercado Tottus Open Chiclayo

Tabla 11

Análisis descriptivo de la distribución de frecuencias del variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	32	94,1	94,1	97,1
	Casi nunca	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral

Elaboración: Castillo & Viera

En la tabla 11, se observa que un 94.1% de los trabajadores de la empresa, a veces se desempeñan bien en su trabajo, y solo un 2.9% casi siempre desempeñan bien su trabajo y el otro 2.9% casi nunca desempeñan bien su trabajo. Lo que indica que en la mayoría de los trabajadores su desempeño laboral es negativo en el área de almacén de abarrotes de hipermercados TOTTUS open plaza Chiclayo.

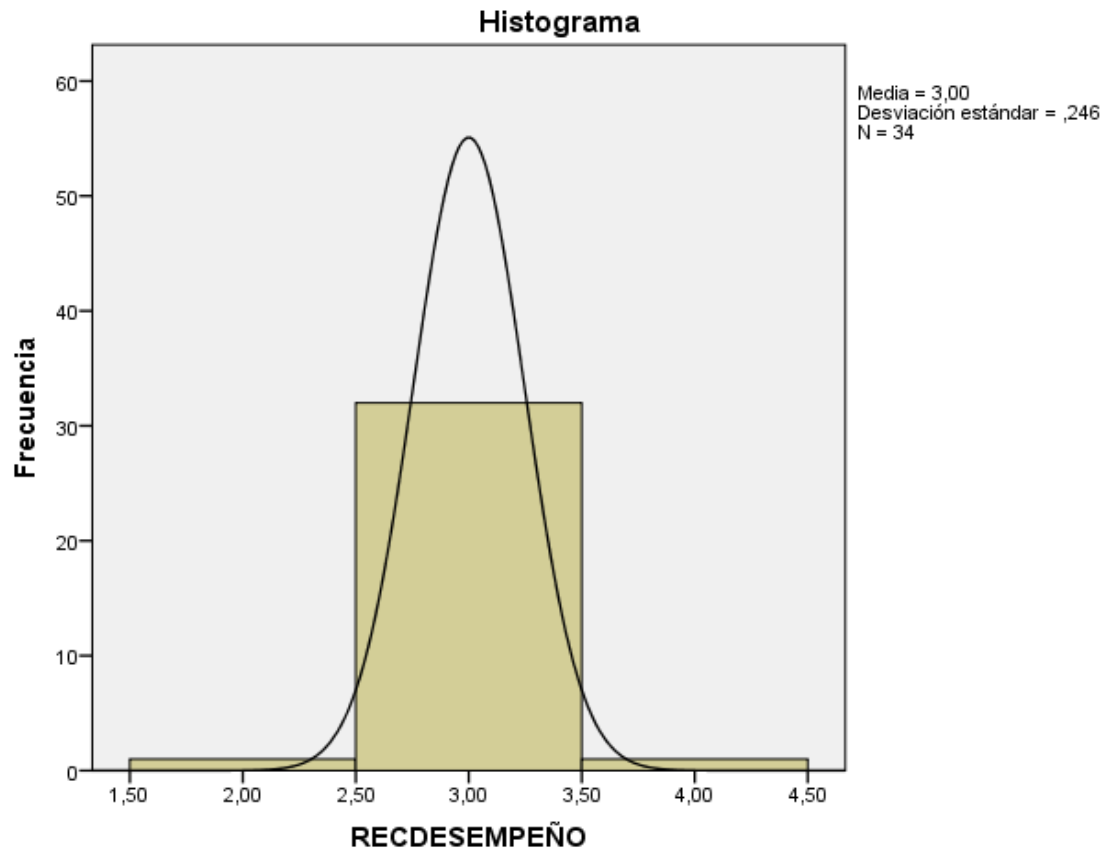


Figura 11. Análisis descriptivo de la distribución de frecuencias del variable desempeño laboral

Fuente: Cuestionario de sistema de salud ocupacional

Elaboración: Castillo & Viera

3.3. Relación entre el Sistema de Salud Ocupacional y el nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercados Tottus del mal plaza de Chiclayo.

Tabla 1

Análisis correlacional entre las variables sistema de salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores

		SALUD OCUP	DESEMPEÑO
SALUD OCUP	Correlación de Pearson	1	-,005
	Sig. (bilateral)		,977
	N	34	34
DESEM- PEÑO	Correlación de Pearson	-,005	1
	Sig. (bilateral)	,977	
	N	34	34

Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.

Elaboración: Castillo & Viera

En la tabla 1, podemos observar que la correlación entre la variable *salud ocupacional* y la variable *desempeño laboral* es de -0,005 (correlación negativa muy débil) y estadísticamente no significativo (0,977 es mayor que 0,01)

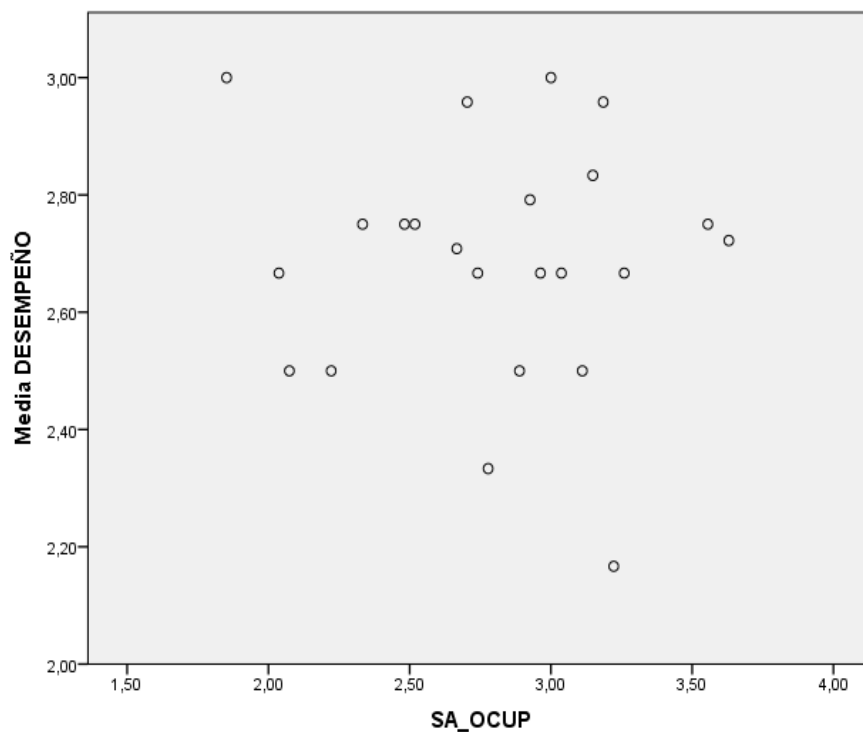


Figura 1. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y desempeño laboral
 Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.
 Elaboración: Castillo & Viera.

3.1.Relación entre el nivel de salud ocupacional y la dimensión asistencia y puntualidad de la variable desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercados Tottus del mal plaza de Chiclayo.

Tabla 2
Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión asistencia y puntualidad de la variable desempeño laboral

		SALUD OCU	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD
SALUD OCU	Correlación de Pearson	1	-,143

	Sig. (bilateral)		,420
	N	34	34
ASISTENCIA PUNTUALIDAD	Correlación de Pearson	-,143	1
	Sig. (bilateral)	,420	
	N	34	34

Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.
Elaboración: Castillo & Viera

En la tabla 2, observamos que la correlación entre la variable salud ocupacional y la dimensión *asistencia y puntualidad* de la variable *desempeño laboral* es de - 0,143 (correlación negativa muy débil) y estadísticamente no significativo (0.420 es mayor que 0,01)

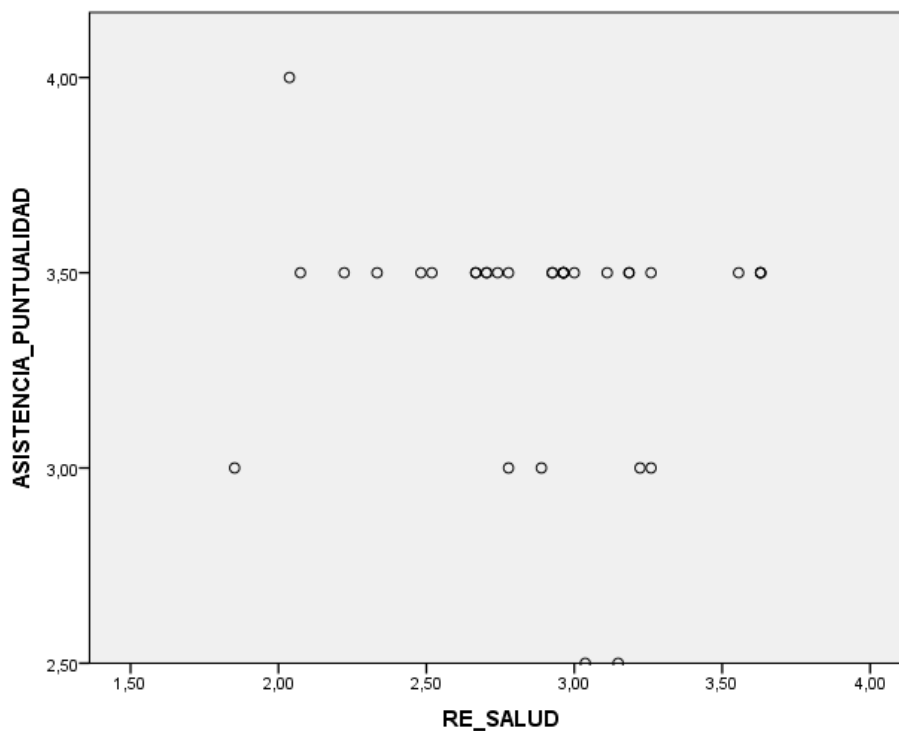


Figura 2. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión asistencia y puntualidad de la variable desempeño laboral

Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.
Elaboración: Castillo & Viera

3.2. Relación entre el nivel de *salud ocupacional* y la dimensión *conocimiento del trabajo* de la variable desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercados Tottus del mal plaza de Chiclayo.

Tabla 3

Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión conocimiento del trabajo de la variable desempeño laboral

		RE_SALUD	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO
RE_SALUD	Correlación de Pearson	1	,034
	Sig. (bilateral)		,849
	N	34	34
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Correlación de Pearson	,034	1
	Sig. (bilateral)	,849	
	N	34	34

Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.

Elaboración: Castillo & Viera

En la tabla 3, observamos que la correlación entre la variable *salud ocupacional* y la dimensión *conocimiento del trabajo* de la variable *desempeño laboral* es de 0,034 (correlación positiva débil) y estadísticamente no significativo (0.849 es mayor que 0,01)

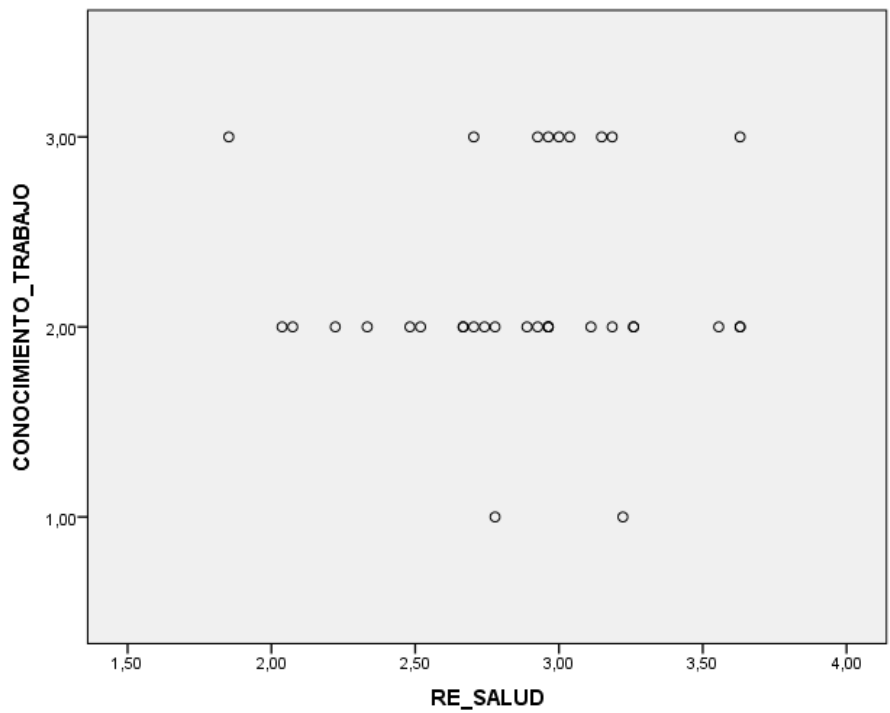


Figura 3. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión conocimiento del trabajo de la variable desempeño laboral
 Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.
 Elaboración: Castillo & Viera

3.3.Relación entre el nivel de *salud ocupacional* y la dimensión *iniciativa* de la variable desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercados Tottus del mal plaza de Chiclayo.

Tabla 4

Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión iniciativa de la variable desempeño laboral

		SALUD OCUP	INICIATIVA
SALUD	Correlación de Pearson	1	,160
	Sig. (bilateral)		,366
	N	34	34
INICIA-TIVA	Correlación de Pearson	,160	1
	Sig. (bilateral)	,366	
	N	34	34

Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.

Elaboración: Castillo & Viera

En la tabla 4, observamos que la correlación entre la variable *salud ocupacional* y la dimensión *iniciativa* de la variable *desempeño laboral* es de 0,160 (correlación positiva muy débil) y estadísticamente no significativo (0.366 es mayor que 0,01)

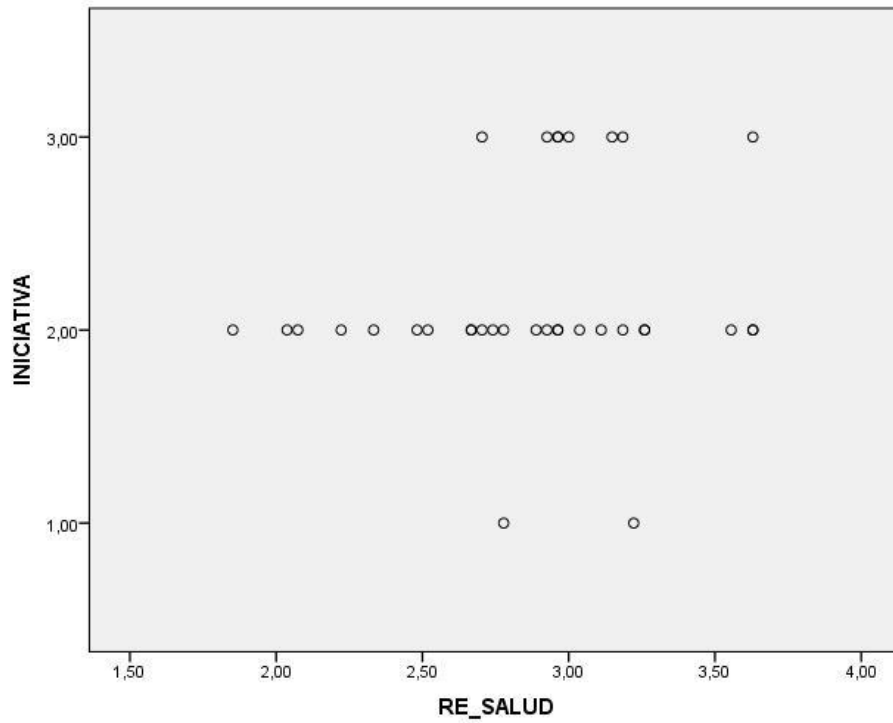


Figura 4. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión iniciativa de la variable desempeño laboral
 Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.
 Elaboración: Castillo & Viera

3.4.Relación entre el nivel de *salud ocupacional* y la dimensión *esfuerzo y responsabilidad* de la variable desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercados Tottus del mal plaza de Chiclayo.

Tabla 5

Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión esfuerzo y responsabilidad de la variable desempeño laboral

		SALUD	ESFUERZO_RESPONSABILIDAD
SALUD OCUPACIONAL	Correlación de Pearson	1	-,025
	Sig. (bilateral)		,887
	N	34	34
ESFUERZO_RESPONSABILIDAD	Correlación de Pearson	-,025	1
	Sig. (bilateral)	,887	
	N	34	34

Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.

Elaboración: Castillo & Viera

En la tabla 5, observamos que la correlación entre la variable *salud ocupacional* y la dimensión *esfuerzo y responsabilidad* de la variable *desempeño laboral* es de -0,025 (correlación negativa muy débil) y estadísticamente no significativo (0.887 es mayor que 0,01)

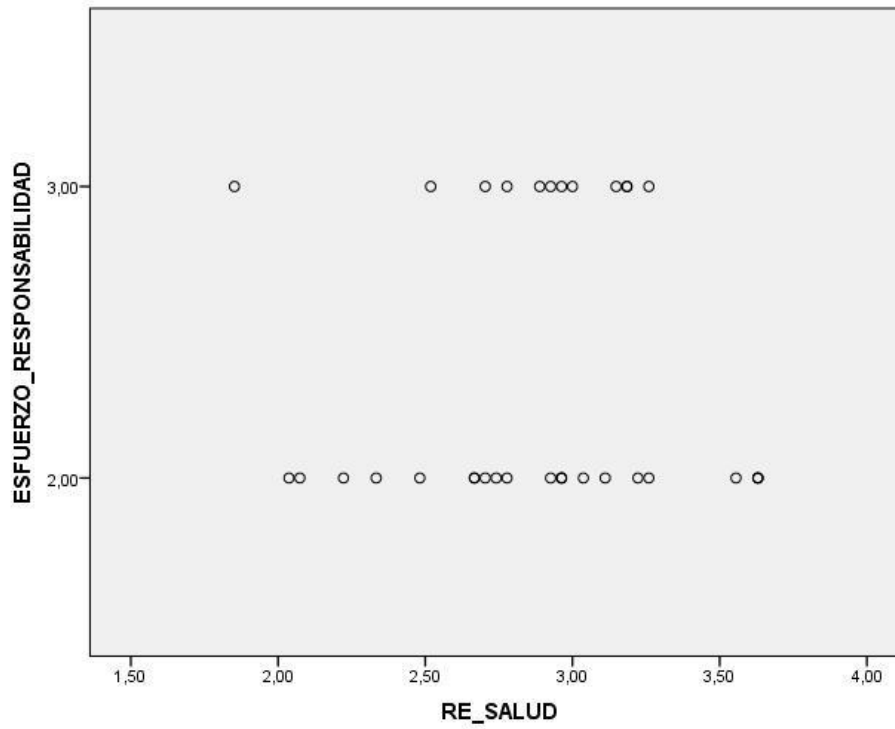


Figura 5. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión esfuerzo y responsabilidad de la variable desempeño laboral
 Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.
 Elaboración: Castillo & Viera

3.5.Relación entre el nivel de *salud ocupacional* y la dimensión *cantidad de trabajo* de la variable desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercados Tottus del mal plaza de Chiclayo.

Tabla 6

Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión cantidad de trabajo de la variable desempeño laboral

		SALUD	CANTIDAD DE TRABAJO
SALUD OCUPACIONAL	Correlación de Pearson	1	-,094
	Sig. (bilateral)		,599
	N	34	34
CANTIDAD DE TRABAJO	Correlación de Pearson	-,094	1
	Sig. (bilateral)	,599	
	N	34	34

Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.

Elaboración: Castillo & Viera

En la tabla 6, observamos que la correlación entre la variable *salud ocupacional* y la dimensión *cantidad de trabajo* de la variable *desempeño laboral* es de -0,094 (correlación negativa muy débil) y estadísticamente no significativo (0.599 es mayor que 0,01)

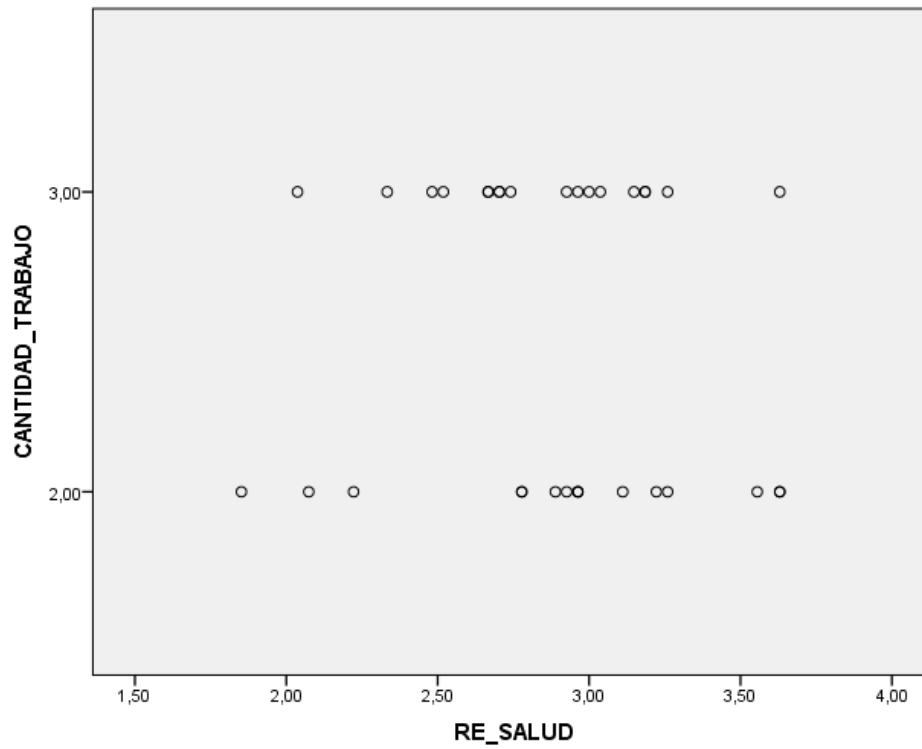


Figura 6. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión cantidad de trabajo de la variable desempeño laboral
Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.
Elaboración: Castillo & Viera

3.6. Relación entre el nivel de *salud ocupacional* y la dimensión *calidad de trabajo* de la variable desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercados Tottus del mal plaza de Chiclayo.

Tabla 7

Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral

		SALUD	CALIDAD DE TRABAJO
SALUD OCUPACIONAL	Correlación de Pearson	1	-,045
	Sig. (bilateral)		,803
	N	34	34
CALIDAD DE TRABAJO	Correlación de Pearson	-,045	1
	Sig. (bilateral)	,803	
	N	34	34

Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.

Elaboración: Castillo & Viera

En la tabla 7, observamos que la correlación entre la variable *salud ocupacional* y la dimensión *calidad de trabajo* de la variable *desempeño laboral* es de -0,045 (correlación negativa muy débil) y estadísticamente no significativo (0.803 es mayor que 0,01)

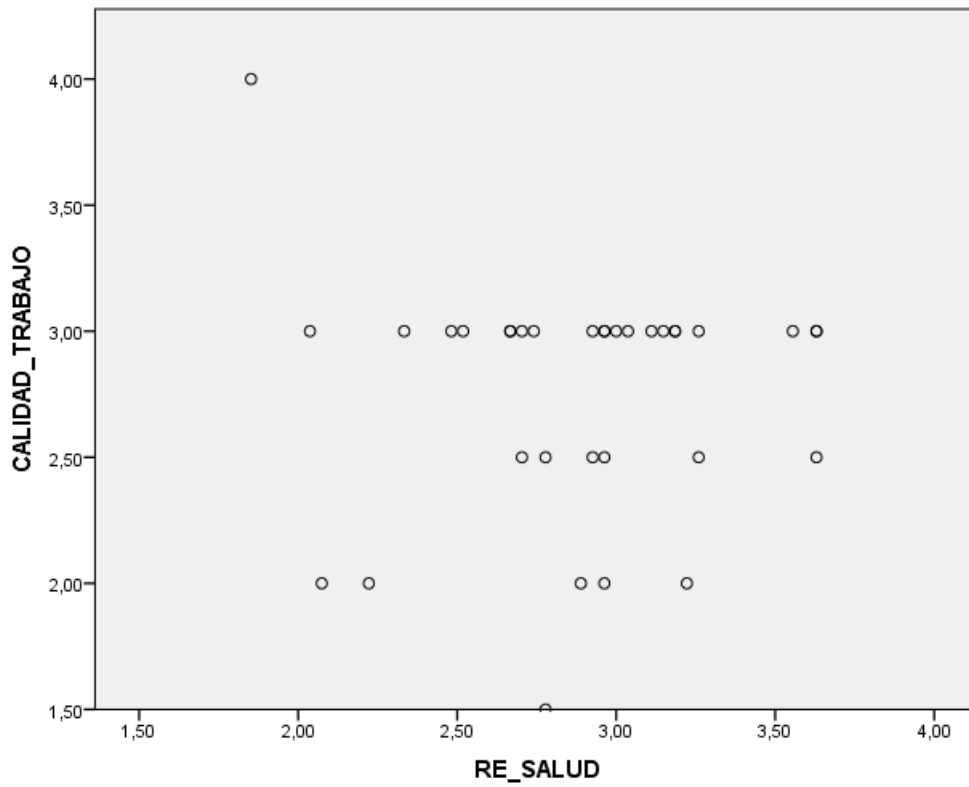


Figura 7. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión calidad de trabajo de la variable desempeño laboral
 Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.
 Elaboración: Castillo & Viera

3.7.Relación entre el nivel de *salud ocupacional* y la dimensión *relaciones interpersonales* del variable desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercados Tottus del mal plaza de Chiclayo.

Tabla 8

Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión relaciones interpersonales del variable desempeño laboral

		SALUD OCUPACIONA L	RELACIONES INTERPERSON ALES
SALUD OCUPACIONAL	Correlación de Pearson	1	-,051
	Sig. (bilateral)		,776
	N	34	34
RELACIONES INTERPERSO NALES	Correlación de Pearson	-,051	1
	Sig. (bilateral)	,776	
	N	34	34

Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.

Elaboración: Castillo & Viera

En la tabla 8, observamos que la correlación entre la variable *salud ocupacional* y la dimensión *relaciones interpersonales* de la variable *desempeño laboral* es de -0,051 (correlación negativa muy débil) y estadísticamente no significativo (0.776 es mayor que 0,01)

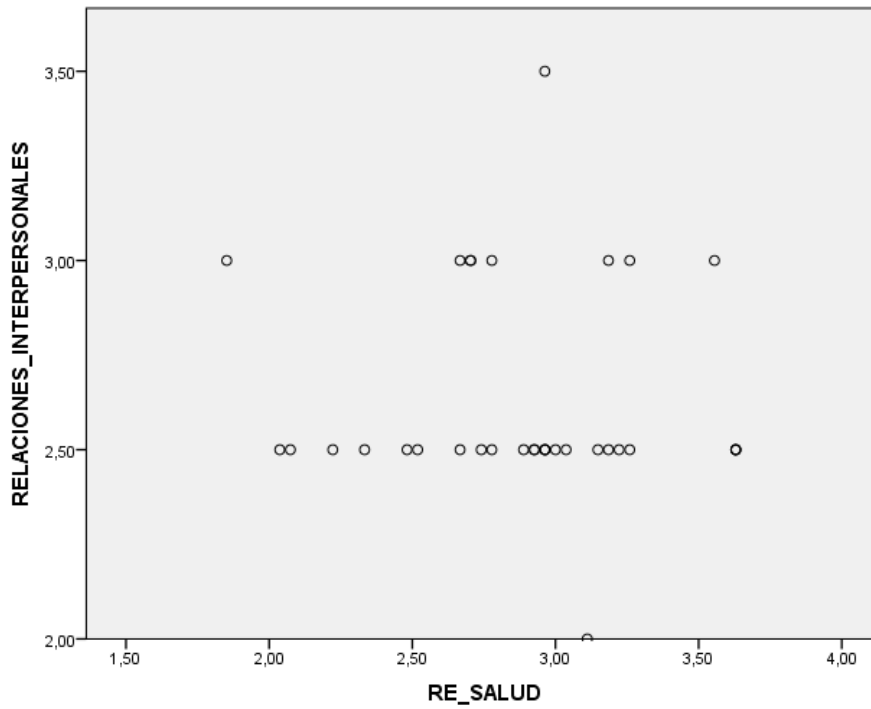


Figura 8. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión relaciones interpersonales del variable desempeño laboral
 Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.
 Elaboración: Castillo & Viera

3.8. Relación entre el nivel de *salud ocupacional* y la dimensión *capacitación* de la variable desempeño laboral de los colaboradores del área del Hipermercados Tottus del mal plaza de Chiclayo.

Tabla 9

Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión capacitación de la variable desempeño laboral

		SALUD OCUPACION	CAPACITACION
SALUD OCUPACIONAL	Correlación de Pearson	1	,136
	Sig. (bilateral)		,443
	N	34	34
CAPACITACION	Correlación de Pearson	,136	1
	Sig. (bilateral)	,443	
	N	34	34

Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.

Elaboración: Castillo & Viera

En la tabla 9, observamos que la correlación entre la variable *salud ocupacional* y la dimensión *capacitación* de la variable *desempeño laboral* es de 0,136 (correlación positiva débil) y estadísticamente no significativo (0,443 es mayor que 0,01)

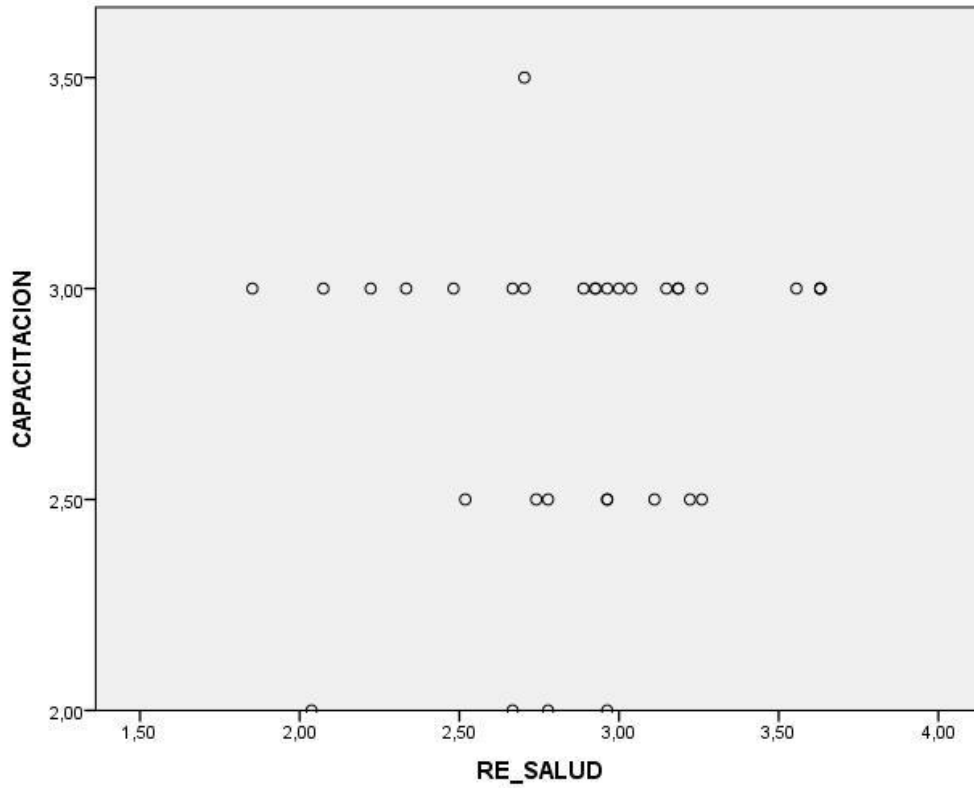


Figura 9. Análisis correlacional entre las variables salud ocupacional y la dimensión capacitación de la variable desempeño laboral
Fuente: Cuestionario de salud ocupacional y desempeño laboral.
Elaboración: Castillo & Viera

IV. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Sistema de salud ocupacional y Desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén de abarrotes de Hipermercados TOTTUS open plaza Chiclayo, se analizó la seguridad y salud ocupacional del área de abarrotes y se evaluó el desempeño laboral de sus colaboradores del área, a continuación se discutirá lo hallado en este estudio.

De los resultados obtenidos en esta investigación con respecto a la seguridad y salud ocupacional se evidencia que es negativa y uno de sus factores es la falta de información por parte de la empresa ante la aplicación del sistema de seguridad y salud ocupacional y el bajo interés de sus colaboradores por acceder a dicha información, también se evidencia que el bajo desempeño laboral observado se debe a otros factores que pueden ser: La falta de motivación, el clima organizacional etc... Se llegó a esta conclusión debido a la falta de compromiso del colaborador con la empresa y al alto porcentaje de conformismo evidenciado en el resultado de la encuesta.

La mayoría de estudio realizados por nuestros antecesores fueron de empresas industriales y de salud y casi nada en empresas comerciales convirtiéndose esto en una gran debilidad para el desarrollo de nuestra investigación y al mismo tiempo en una gran fortaleza ya que nos permite sumarnos a ese pequeño grupo de investigadores que dejarán una relevante y valorada investigación en esta época de concientización del gobierno en la

aplicación del sistema de seguridad y salud ocupacional en empresas en general.

Con respecto a la hipótesis planteada en esta investigación, si existe una relación positiva entre el sistema de salud ocupacional y el nivel de desempeño de los colaboradores del área de almacén de la empresa se rechaza ($p < 0.005$) por la muy baja relación existente entre las variables, Por otro lado, de estos resultados se desprende información que puede ser de utilidad para otras empresas del rubro en términos de proyección, implementación y ayuda en la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo y capacitación a los empresarios que buscan el mejoramiento de la calidad de vida, la motivación y un mejor ambiente de trabajo para sus colaboradores y el logro de resultados positivos en los objetivos de la empresa.

V. CONCLUSIONES

1. Se analizó el nivel de seguridad y de salud ocupacional del área de almacén del Hipermercado Tottus Open Plaza Chiclayo y el 91.2% de respuesta de los colaboradores es negativa, puesto que la escalas con mayor tendencia fue a veces y casi nunca.
2. Se evaluó el desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercado Tottus Open Plaza Chiclayo y el 94.1% de sus colaboradores a veces se desempeñan bien su trabajo y el 2.9% casi siempre. Esto indica que el desempeño laboral es negativo, la falta de compromiso del colaborador con la empresa, su desmotivación evidencian un espíritu conformista.
3. También se concluye que el nivel de relación entre seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén del Hipermercado Tottus Open Plaza Chiclayo es muy débil y que el bajo desempeño de la empresa se debe a otros factores con mayor influencia.

VI. RECOMENDACIONES

Luego de ver que el resultado del estudio realizado dio la baja correlación existente entre las variables seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral, proponemos algunas recomendaciones en base a lo concluido.

1. Programar charlas informativas y/o educativas para concientizar al colaborador acerca de la importancia de una adecuada aplicación de sistema de seguridad y salud ocupacional, realizando una constante supervisión para fomentar el cumplimiento de las normas y medidas establecidas a los colaboradores en beneficio de ellos y la empresa.
2. Evaluar el desempeño de manera integral para detectar capacitaciones, oportunidades de mejora, rotaciones, para premiar a los empleados con resultados sobresalientes en el tiempo, una manera de realizar ello es ligando los resultados al sistema de incentivos de la organización.
3. Recomendar al área responsable de elaborar los programas de capacitación, incluya en dichos programas un enfoque psicológico, con el fin de promover el bienestar de los colaboradores, enfocándose más en la salud mental de todo el personal incluyendo el jefe de área.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alcalde, P.(2009). Calidad. Recuperado de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=M4KKceSe3f4C&oi=fnd&pg=PR3&dq=calidad+de+trabajo&ots=hupGv9dswM&sig=cJvREOgcNtFueKJdEMOx-3K8HXI#v=onepage&q=calidad%20de%20trabajo&f=false>.
2. Álvarez, F.& Faizal, E.(2012). *Salud Ocupacional y prevención .Guía práctica*. Recuperado de ProQuest ebrary.Web 13 Octubre 2015.
3. Álvarez, F.(Ed.).(2006). *Salud Ocupacional*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones
4. Barón, R. & , Jovanna K. (2012).*Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA.(tesis).Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/>,*
5. Baraza, S.X.,Castejón, U.E, &Guardino, S.X.(2014). Higiene industrial. Recuperado de <http://www.ebrary.com>.
6. Caldas. M. Carrión. R. & Heras A. (2014). Empresa e iniciativa emprendedora. Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=MaysAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=iniciativa+de+una+persona&ots=0YX_pYlo3F&sig=kmmkv35XUoSud4-hZXseZRbHIOY#v=onepage&q=iniciativa%20de%20una%20persona&f=false.
7. Calloni,J.(2004). Mantenimiento eléctrico y mecánico para las pequeñas y medianas empresas-incluye higiene y seguridad industrial. argentina: editorial Nobuko.

8. Centro internacional de formación de la organización internacional del trabajo.(2009). Los convenios de la oit sobre seguridad y salud en el trabajo: Una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public---americas/---ro-lima/---ilo-buenosaires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
9. Chaparro, P. Cindy, J. Cocunubo, L. Luz, Á. & Pulido, M.(2012). *Estado del arte de las investigaciones sobre salud ocupacional en las escuelas de psicología y enfermería de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia entre 1983 y 2010*. Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2012000200002&lng=en&tlng=
10. Chiavenato, I (E.d). (2009). *Gestión del talento humano*. México DF: Editorial McGraw-Hill/interamericana editores, S.A.
11. Chiavenato, I (E.d).(2011). *Administración de recursos humanos*. México DF. Novena edición: Mc Graw-Hill/interamericana editores S.A.
12. Cortez, J. (2007). *Seguridad e higiene del trabajo: Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Madrid: editorial Tebar S.L.
13. Creus, A. & Mangosio, J. (2011). *Seguridad e Higiene en el trabajo: un enfoque integral*. Alfaomega Grupo Editor, México.

14. De la cruz, I. (2015). Función del mando intermedio en la prevención de riesgos laborales. Madrid, Es: Ministerio de educación de España. Recuperado de <http://www.ebrary.com>.
15. De los Ángeles Aguilera-Velasco, M., Fernández, M. A., Figueroa, R. M. R., Figueroa, M. G. M., & Radillo, B. E. P. (2008). *Intervención socioeducativa y promoción de salud ocupacional*. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 9(2), 50-60. Recuperado el 14 de febrero del 2015 de <https://scholar.google.com/scholar?hl=es&q=INTERVENCION%20SOCIOEDUCATIVA+Y+PROMOCION%20DE+SALUD+OCUPACIONAL&btnG=&lr>.
16. Dirección de capacitación y difusión laboral (2011), ley de seguridad y salud ocupacional, Lima 2011. Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-08-20_29783_1669.pdf,
17. Fernandez, R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo, Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Ep4lJIBMB8wC&oi=fnd&pg=PA13&dq=cantidad+de+trabajo&ots=8bq_r0Y-4Q&sig=C45NX1ew3LIoudKqvrjeLBKTEoE#v=onepage&q=cantidad%20de%20trabajo&f=false.
18. García Segura, V (2013). Gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios. Recuperado de <http://www.ebrary.com>.
19. Gonzales G., Nury (2009). *Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa*. Recuperado de <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/Tesis221.pdf>.

20. Henao, F. (2009). *Salud Ocupacional: Conceptos Básicos*. Recuperado de <http://www.ebrary.com>.
21. Hernandez, A. (2005). *Seguridad e higiene industrial*. México: Limusa.
22. Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010), "*Metodología de la investigación*". México DF. McGraw-Hill/Interamericana editores S.A.C.
23. Henric-Coll Michel (2003, agosto 20). *Gestión del conocimiento y equipos de trabajo*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/gestion-conocimiento-equipos-trabajo/>.
24. Asociación española de normalización y certificación. (2007). OHSAS 18001:2007. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo-requisitos, España. Editorial aenor, Recuperado de, http://www.euskadi.eus/contenidos/evento/jt_ohsas_18001_2010/es_evento/adjuntos/OHSAS_18001.pdf.
25. Martinez, H. (2005), *El marco ético de la responsabilidad social empresarial*. Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FNtOLTYrftEC&oi=fnd&pg=PA13&dq=esfuerzo+y+responsabilidad&ots=yjV5hMnueA&sig=WHvP5UbjRI21Ez1DATRs_VSWxlg#v=onepage&q=esfuerzo%20y%20responsabilidad&f=false.
26. Macalopu, I. (2007). *Accidentes de trabajo y elementos de protección personal en trabajadores de limpieza pública del distrito de José Leonardo Ortiz, Chiclayo Perú*. Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/150>,

27. Melo, J. Cascaes, F. Valdeni, I. B. Gonçalves, E, Barbosa, J. & Da Silva, R. (2014). *El estrés laboral afecta las condiciones de salud de los oficiales de la policía militar*. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572014000300004&script=sci_arttext.
28. Meza, Sanchez, J. (2010). *Higiene y Seguridad Industrial*. Edición Instituto Politécnico Nacional, Recuperado de <http://www.ebrary.com>.
29. Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2015). Sistema de accidentes del trabajo Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/sat/2015/SAT_ENERO_2015.pdf.
30. Moreno, L. P. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos*. (7ª edic.). España: Ediciones Díaz de Santos.
31. Muñoz Razo, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*. 2da. Edición. México: Pearson educación.
32. Organización internacional del trabajo. (2011). *Sistema de gestión de la Seguridad y Salud del trabajo*. Primera edición, Tirin.
33. Organización internacional del trabajo. (2015). Seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>.

34. Palomino, E. Sanchez, A. & Sanchez, J. (2010). OHSAS 18001:2007 adaptado a 18002: 2008 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Madrid: Fundación confemetal.
35. Ramirez, C. (2007). Seguridad industrial un enfoque Integral. México: Limusa.
36. Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación de México S.A.
37. Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación de México S.A.
38. Salgado Benitez, J. (2010). Higiene y seguridad industrial. Recuperado de <http://www.ebrary.com>.
39. Sistema de gestión basado en las normas OHSAS 18001:2007. (2013). Carga física y mental en el trabajo. Recuperado http://norma-ohsas_18001.blogspot.p/2013/03/carga-fisica-y-mental.en-el-trabajo.html.
40. Terán Pareja, I. S. (2012). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria*. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1620>.

41. Torres, M. & Lajo, R.(2011). *Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del Cono Norte de Lima*. Revista de investigación en psicología, Recuperado de http://revistas.concytec.gob.pe/scielo.php?pid=S1609-74752011000100006&script=sci_arttext,
42. Universia (2008), La puntualidad: un factor básico de tu trabajo, Recupero de <http://desarrollo-profesional.universia.es/recursos-y-consejos/guias-y-consejos/puntualidad/>.
43. VanderHaar, R. & Goelzer, B.(2001). *La Higiene ocupacional en América latina*. Guía para su desarrollo, Washington DC, Recuperado de <http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsast/e/fulltext/america/america.pdf>,
44. Vigil, L., Gutiérrez, R., Cáceres, W., Collantes, H.& Beas, J. (2007). *Salud ocupacional del trabajo de estiba: los trabajadores de mercados mayoristas de Huancayo, revista peruana de medicina experimental y salud pública*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36311605003>.

ANEXOS

ANEXO 1	MATRIZ DE CONSISTENCIA TESIS			
FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	TITULO DE LA TESIS	VARIABLES	HIPOTESIS
¿Existe relación entre sistema de salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén de abarrotes de Hipermercados TOTTUS open plaza Chiclayo?	<p>General.-Determinar si existe relación entre Sistema de salud ocupacional y Desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén de abarrotes de Hipermercados TOTTUS open plaza Chiclayo.</p> <p>Específicos</p> <p>1.-Analizar el sistema de salud ocupacional del área de abarrotes de Hipermercado Tottus Open Plaza Chiclayo.</p> <p>2.-Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores del área de almacén de abarrotes del Hipermercado Tottus Open Plaza Chiclayo.</p> <p>3.-Analizar la relación que existe entre salud ocupacional y el desempeño laboral del área de almacén de abarrotes del Hipermercado Tottus Open Plaza Chiclayo.</p>	Sistema de salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén de abarrotes del hipermercados Tottus open plaza Chiclayo 2015.	<p>Independiente:</p> <p>Sistema de Salud Ocupacional.</p> <p>Dependiente:</p> <p>Desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén de abarrotes del Hipermercado Tottus open plaza Chiclayo.</p>	Si existe relación positiva entre salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de almacén de Hipermercado TOTTUS open plaza Chiclayo.

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre : Encuesta Salud ocupacional.

Dirigida A : Colaboradores del área de almacén sector abarrotes, del Hipermercado Tottus Open plaza Chiclayo

Autoras : Castillo Abad Majbritt
Viera Gamboa Iris Elena

¿Qué se evalúa? : La Salud ocupacional de los colaboradores de Hipermercado Tottus Open Plaza Chiclayo.

Población : El instrumento cuenta con una población de 34 colaboradores, se ha utilizado la escala liker

Instrumento : Cuestionario de 27 items.

Metodología : Cuantitativa

Fecha de realización : 21 de marzo 2015.

ESCALA DE CALIFICACION		
Item	Escala	Puntaje
1	Siempre	1
2	Casi siempre	2
3	A veces	3
4	Casi nunca	4
5	Nunca	5

Tiempo de aplicación : No hay tiempo de aplicación

Forma de aplicación : Todos los colaboradores del área de almacén sección abarrotes del Hipermercado Tottus open plaza Chiclayo.

Validación del instrumento: La validación de este instrumento se hace por juicio de expertos.

[Signature]
 Sr. Gerardo De la Torre
 16633958

[Signature]
 MSc. Víctor Alza Tesen
 17538221

[Signature]
 16720156
 Map. Carlos A. Quiroz ORRIGO

[Signature]
 Map. Carlos A. Quiroz Orrego
 INGENIERO QUIMICO
 O.R. 2012

Encuesta Salud Ocupacional de los trabajadores del Hipermercado TOTTUS Open plaza Chiclayo.

INDICADORES				
1.-SIEMPRE	2.-CASI SIEMPRE	3.-A VECES	4.- CASI NUNCA	5.-NUNCA

ITEM	CUESTIONARIO	INDICADORES				
		1	2	3	4	5
1	¿Existe en la empresa un reglamento de higiene y seguridad ocupacional?					
2	¿Cuenta usted con los instrumentos de seguridad requeridos para su puesto de trabajo?					
3	¿Recibe capacitación para el correcto uso de los instrumentos de protección?					
4	¿Dispone material de primeros auxilios debidamente señalizados y de fácil acceso en caso de presentarse algún accidente?					
5	¿Se realiza evaluación formal y medición de los riesgos de trabajo al final del año?					
6	¿La empresa cuenta con un programa de evaluación de los riesgos de accidentes?					
7	¿En caso de trabajadores por vacaciones o licencias existen reemplazos para cubrir las tareas?					
8	¿Existen medios auxiliares disponibles para manipular la carga?					
9	¿Existen evaluaciones de los factores físicos y ambientales, por ejemplo frio, calor, humedad y ruido en el área de almacén?					
10	¿En la empresa existe un mecanismo de evaluación continua de los colaboradores?					
11	¿Las acciones de reconocimiento quedan registradas en la hoja de vida?					
12	¿Los colaboradores de la empresa pueden recibir recompensas materiales en reconocimiento a sus aportes o desempeños?					
13	¿En la empresa se promueven evaluaciones médicas ocupacionales?					
14	¿Se han tomado medidas para que todos conozcan los beneficios del programa de evaluación médica ocupacionales?					
15	¿Se promueve y facilita que los trabajadores hagan uso del programa de evaluación médica ocupacional?					
16	Las condiciones de trabajo en tu área. ¿Son seguras?					
17	¿Mantienes tu lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos?					
18	¿Puedes realizar tu trabajo en forma segura?					

Gerardo de la Haza

 MSc. Victoria Haza Tesen

 Ing. Carlos A. Quiróz Orrego

 INGENIERO QUÍMICO


 C.I.P. 5895

 Ing. Carlos B. Cuello

19	¿Has recibido información sobre prevención de riesgos antes de incorporarte a tu puesto						
20	¿Has recibido inducción de su puesto de trabajo?						
21	¿Existe señalización de seguridad en el área de almacén del hipermercado Tottus?						
22	¿La señalización en el área de almacén está en lugares visibles?						
23	¿Cuenta el área con equipos de prevención contra incendios?						
24	¿Está usted capacitado en el manejo de los quipos contra incendios?						
25	¿Existe un departamento de prevención de riesgos profesionales?						
26	¿En el departamento de prevención de riesgos profesionales está dirigido por un experto?						
27	¿El departamento de prevención de riesgos profesionales asesora y desarrolla acciones en prevención y de promoción mediante la capacitación?						


 Msc. Gerardo de la Muela
 16633958

e.v.
 MSc. Victor Alza Tesen
 17538221


 16720156
 Prof. Carlos A. Quiroz Orrego.
 Ing. Carlos A. Quiroz Orrego
 INGENIERO QUIMICO
 G.I.P. 2013

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre : Encuesta para evaluar el desempeño laboral.

Dirigida Al Chiclayo : Jefe de Área de almacén sección abarrotes, del Hipermercado Tottus Open plaza

Autoras : Castillo Abad Majbritt
Viera Gamboa Iris Elena

¿Qué mide? Chiclayo : Desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercado Tottus Open Plaza

Población escala licker : El instrumento cuenta con una población de 34 colaboradores, se ha utilizado la

Instrumento : Cuestionario de 12 items.

Metodología : Cuantitativa

Fecha de realización : 21 de marzo 2015.

ESCALA DE CALIFICACION		
Item	Escala	Puntaje
1	Siempre	1
2	Casi siempre	2
3	Aveces	3
4	Casi nunca	4
5	Nunca	5

Tiempo de aplicación : No hay tiempo de aplicación

Forma de aplicación : El jefe inmediato es el encargado de evaluar a sus colaboradores que tiene a su cargo.

Validación del instrumento: La validación de este instrumento se hace por juicio de expertos.

[Handwritten signature]
Msc. *[Handwritten name]*
16633958


[Handwritten signature]
MSc. VICTOR ALZATE
17538221

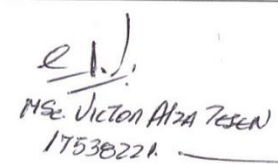
[Handwritten signature]
16720456
Ing. Carlos A. Quiroz Orrego
INGENIERO QUÍMICO
O.T. 2016

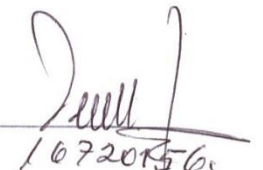
**Encuesta para evaluar el Desempeño Laboral de los trabajadores del Hipermercado
TOTTUS Open plaza Chiclayo.**

INDICADORES				
1.-SIEMPRE	2.-CASI SIEMPRE	3.-A VECES	4.- CASI NUNCA	5.-NUNCA

ITEM	CUESTIONARIO	INDICADORES				
		1	2	3	4	5
1	El colaborador falta mucho a su trabajo.					
2	El colaborador Llega puntual a su trabajo.					
3	¿Considera usted que el colaborador tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?.					
4	¿El colaborador puede emprender sus actividades sin esperar que se lo indiquen?.					
5	¿El colaborador realiza sus actividades con dedicación?.					
6	¿El colaborador trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?					
7	¿Considera el trabajo del colaborador interesante?					
8	¿El colaborador se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo?					
9	¿El colaborador se integra con sus compañeros, para resolver los problemas laborales?					
10	¿El colaborador pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo?					
11	¿el colaborador recibe capacitación sobre la labor que desempeña en su puesto de trabajo?					
12	¿Cree usted que los cursos de capacitación que recibe el colaborador le permite hacer mejor su trabajo?					


 Msc. Gerardo de la Haza
 16633958


 e.i.
 Msc. Victor Alza Teseo
 17530221


 10720156
 Msc. Carlos A. Quiroz ORREGO.
 Msc. Carlos A. Quiroz Orrego
 INGENIERO QUIMICO
 O.R. 2013

➤ Fiabilidad de salud ocupacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	34	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	34	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,789	27

➤ Fiabilidad de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	34	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	34	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,718	12