



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“DESARROLLO DEL PERSONAL Y MANIPULACIÓN DE
MATERIALES TÓXICOS EN LA EMPRESA BONTIL SOCIEDAD
ANÓNIMA LABORATORIOS, SAN BORJA, LIMA 2017”.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

DIAZ DIAZ, CRISTIAN MANUEL

ASESOR

Dr. DÍAZ SAUCEDO, ANTONIO

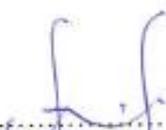
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES

LIMA - PERÚ

2017

PÁGINA DE JURADO



Dr. Davila Arenaza Victor
PRESIDENTE



Dr. Diaz Saucedo Antonio
SECRETARIO



Dr. Fernandez Saucedo Narciso
VOCAL

Dedicatoria

A mis padres Manuel Díaz Gonzales y María Díaz Latorre por su gran amor y consejos.

A mis hermanos, sobrinos, por estar a mi lado en los momentos más difíciles y por sus consejos vitales

Agradecimiento

A la Universidad cesar Vallejo, por darme la oportunidad de llegar a desarrollar este trabajo de investigación

Al asesor Antonio Díaz Saucedo, por su apoyo incondicional en el desarrollo de la presente tesis.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, CRISTIAN MANUEL DÍAZ DÍAZ con DNI N° 73762925 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 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.

Lima, del

Firma:

Br. Cristian Manuel Díaz Díaz

DNI:73762925

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “, Desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa Bontil Sociedad Anónima Laboratorios, San Borja, Lima 2017” la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de licenciado en administración.

Índice de contenido

Páginas preliminares	Página
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vii
Índice de contenido	viii
Resumen	ix
I Introducción	
1.1 Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Fundamentación científico, técnica o humanística	19
1.4. Formulación del problema	46
1.5. Justificación del estudio	47
1.6. Hipótesis	48
1.7. Objetivo	49
II. Marco metodológico	
2.1 Diseño de investigación	51
2.2 Variables, operacionalización	52
2.3. Población y muestra	53
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	57
2.5. Métodos de análisis de datos	59
2.6. Aspectos éticos	59

III: Resultados	
3.1. Presentación de resultados descriptivos	61
3.2. Prueba de hipótesis	65
IV: Discusión	72
V: Conclusiones	76
VI: Recomendaciones	78
VII: Referencias	80
Anexos	
Apéndice 1: Matriz de consistencia	87
Apéndice 2: Instrumento de medición de la variable Desarrolla del personal	89
Apéndice 3: Instrumento de medición de la variable Manipulación de materiales tóxicos	90
Apéndice 4: Análisis de confiabilidad	
Apéndice 5: Base de datos de la prueba piloto	91
Apéndice 6: Base de datos de la muestra	93
Apéndice 7: Certificados de validez de contenido	

Resumen

En la investigación titulada: El Desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa Bontil S.A. laboratorios, San Borja, lima 2017, el objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación del Desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa Bontil S.A. laboratorios, San Borja, lima 2017. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional y el enfoque fue cuantitativo. La población estuvo conformada por 75 trabajadores a la que se agarró como muestra y se aplicó dos cuestionarios a los trabajadores. Obteniendo como resultado lo siguiente: el desarrollo personal de los trabajadores es bajo, el cual representa el 41.33%. La manipulación de materiales es medio con el 42.67% de encuestado. Se concluye que existe relación directa y significativa entre el desarrollo personal y manipulación de materiales tóxicos en los trabajadores de la empresa Bontil Laboratorios S.A. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .0, 000 < 0.01; Rho = .0.985**).

Palabras Clave: Desarrollo Personal, manipulación de materiales tóxicos.

Abstract

In the research entitled: The development of personnel and handling of toxic materials in Bontil S.A. laboratories, San Borja, Lima 2017, the general objective of the research was: Determine the relationship of the development of personnel and handling of toxic materials in Bontil S.A. laboratories, San Borja, Lima 2017. The type of research was descriptive correlational and the approach was quantitative. The sample consisted of 75 workers. Two questionnaires were applied to the workers. Obtaining as a result the following: the personal development of the workers is low, which represents 41.33%. Material handling is medium with 42.67% of respondents. It is concluded that there is a direct and significant relationship between the personal development and handling of toxic

materials in the workers of Bontil Laboratorios S.A. This is shown by the Spearman statistic (bilateral sig. = .0, 000 <0.01; Rho = .0.985 **).

Keywords: Personal Development, handling of toxic materials.

i. Introducción

1.1 Realidad problemática:

No hay duda de que las organizaciones de todo el mundo están luchando por el éxito y la competitividad con los de la misma industria. Para ello, las organizaciones deben Obtener y utilizar eficazmente sus recursos humanos. Las organizaciones son Consciente de la cara más realista hacia el mantenimiento de sus recursos humanos. Al hacerlo, los gerentes deben prestar especial atención a todas las funciones básicas De recursos humanos, ya que desempeña un papel importante en diferentes Organismos, sociales y económicamente relacionadas, entre otras que son Influyentes en el logro de los objetivos de la organización y, por lo tanto, A pesar de los efectos crecientes en la formación de los empleados, todavía hay poca literatura sobre desarrollo de recursos humanos.

En los países de América latina especialmente en los países en desarrollo (Debrah & Ofori 2006, 440) y Los clientes de la organización hacia servicios de baja calidad en sus servicios, También vale la pena señalar que aunque se sabe mucho Sobre la economía de la formación en el mundo desarrollado, estudios sobre cuestiones Asociados a la formación en los países menos desarrollados. La existencia Estudios en esta da un enfoque general de la gestión de los recursos humanos (GRH), creando una Cuestiones como el efecto de la formación sobre el rendimiento de los empleados. Este estudio Contribuyen a minimizar esta brecha en la literatura y establecer así la base Comprensión de algunos aspectos de la gestión de los recursos humanos en general y Formación.

La formación profesional o desarrollo del personal tuvo su inicio después de la segunda guerra mundial, involucrando a los empleados en un programa de desarrollo, el cual a la larga fue de gran ayuda y de valor primordial para el desarrollo de las empresas.

A nivel Nacional existe problemas de desempeño laboral , el cual es un problema latente en las empresas peruanas ya que muchas veces el personal o empleado no llega a desarrollarse integralmente en su puesto de trabajo debido a factores como son el desconocimiento o la falta de conocimiento de puntos cruciales para el buen rendimiento laboral.

La empresa BONTIL S.A Laboratorios del Distrito de San Isidro, Lima, no es una isla frente a esta realidad, tal es así que adolece del desarrollo de recursos humanos por ende es menester contar con un plan de desarrollo del personal. Especialmente en la manipula de materiales tóxicos.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes internacionales

Sosa (2014) En su investigación *"propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del instituto tecnológico del nororiente (Itecnor), ubicado en los llanos de la Fragua, Zacapa."* Presentado en la Universidad Rafael Landívar en Guatemala, cuyo objetivo fue identificar las necesidades que poseen en Habilidades Docentes los maestros del ITECNOR tomando en cuenta dentro de este aspecto, los conocimientos y actitudes docentes. El tipo de investigación fue cualitativa descriptiva, llegando a la conclusión siguiente, los elementos que debe contener el programa de capacitación para el personal docente, los cuales se obtuvieron en los resultados de la investigación. Según las necesidades se hace evidente reforzar la actitud en los docentes debido a que no se brinda un servicio de calidad y no se trabaja en equipo. También se hace indiscutible que se debe actualizar las estrategias de enseñanza y crear un mismo plan de trabajo debido a que no existen lineamientos para llevar un mismo formato por parte de dirección académica. El generar una calidad de servicio tanto interno como externo y trabajar en equipo dentro de la institución, son dos de las actitudes más importantes que deben generarse en el personal docente que labora en ITECNOR, en la investigación se hizo evidente que necesitan cambiar su actitud para el cumplimiento de sus funciones. Si estas actitudes no se dan en el personal docente al momento de brindar los servicios educativos puede generar inconformidad de parte del empleado y del cliente y esto traer consigo pérdidas económicas en la ITECNOR.

Medina (2014) En su tesis *“diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para la planta central del ministerio de defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013”* presentado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Facultad de psicología, cuyo objetivo fue Diseñar el Plan de Capacitación para el personal que labora en la Planta Central del Ministerio Nacional de Defensa, en base al modelo de retorno a la inversión, ROI. El tipo de investigación fue Cualitativa de tipo descriptivo, llegando a la siguiente conclusión : El definir la pertinencia en los diferentes niveles de necesidades de capacitación y niveles de evaluación de programas de capacitación, facilitó la comprensión y colaboración de los diferentes miembros de la institución, quienes apoyaron la aprobación del Plan de Capacitación y la ejecución de los programas de capacitación, porque conocían la importancia que tenían los mismos en el desarrollo y la gestión institucional a través de su personal. Los instrumentos utilizados para implementar el Modelo ROI de capacitación, fueron de mucha utilidad para que la Dirección de Talento Humano conozca un poco más a fondo el manejo institucional; es decir, cuáles son los productos y servicios que se ofertan a los clientes internos o externos por unidad administrativa y cómo desde las acciones de capacitación, se puede colaborar a contribuir o alcanzar los objetivos planteados. En este sentido, esto sirvió para que los programas de capacitación propuestos, en su mayoría sean evaluados a través del nivel de aplicación e impacto, con la finalidad de implementar acciones de mejora.

Trujillo (2015) En su tesis *“Propuesta de uso y manejo adecuado de productos químicos biodegradables en Fumigen”* presentado en la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, cuyo objetivo fue Proponer el *“Uso y manejo adecuado de productos químicos biodegradables”*, a través de su identificación, clasificación, degradación, caracterización e impacto muy bajo en la Salud de la Comunidad, propendiendo el compromiso de la empresa con el cumplimiento de Normas para la Salud y leyes Ambientales vigentes, el método fue cualitativa de tipo descriptivo, llegando a la conclusión siguiente: La recepción de productos químicos biodegradables e insumos para el control de Plagas consta de un procedimiento establecido que termina con la verificación de los productos adquiridos y su almacenamiento en perchas dentro de una bodega de productos

químicos (Imagen 7). En la bodega se realiza recolección de residuos químicos biodegradables temporalmente, sin embargo en la mayoría de los casos los residuos terminan incorporándose a nuevas aplicaciones. Algunos recipientes usados para el almacenamiento de los desechos peligrosos son de diversos tipos de material vidrio o plásticos, con casi nada de identificación, La empresa no tiene habilitada bodega temporal, transporte, disposición final para todos los residuos químicos biodegradables generados.

Hernández y Cruz (2014) En su tesis *“Capacitación al personal administrativo de la clínica No.23 del IMSS: propuesta pedagógica respecto al cuidado de sí mismo y como mejora para las relaciones interpersonales, presentada en la Universidad Nacional Autónoma de México cuyo objetivo fue”*. Propiciar la Capacitación y el desarrollo de personal de dicha jefatura, con el fin de dotarlos de elementos técnicos y motivacionales que les permitieran su crecimiento individual y laboral, para el mejor desempeño de sus responsabilidades, que se vea reflejado en la elevación de la calidad de los servicios mediante la identificación de sus objetivos personales con los del instituto, tuvo como objetivo visualizar las aplicaciones de la pedagogía en otros ámbitos, pero sobre todo nos ha permitido aplicar los conocimientos de dicha disciplina para propiciar mejoras en otros espacios en donde la capacitación juega un papel fundamental.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Ruiz (2014) En su tesis *“desarrollo del personal y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Sánchez Carrión”*. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el desarrollo del personal y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Sánchez Carrión, el estudio fue de tipo explicativo la muestra estuvo conformada por 47 trabajadores sin cargo y 4 con cargo jerárquico, a los cuales se les aplico un cuestionario de medición , llegando a la conclusión de que ha quedado demostrada la validez de la hipótesis, en el sentido que el Desarrollo del Personal contribuye de manera positiva en la Satisfacción Laboral, en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.

Quispe (2014) En su tesis *“administración de recursos humanos y calidad del servicio al público en la municipalidad distrital de Cachicadán”*, presentado en la Universidad nacional de Trujillo facultad de ciencias económicas escuela académico profesional de administración, cuyo objetivo fue sustentar de qué manera la Administración de Recursos Humanos influye en la Calidad del Servicio al Público, el tipo de investigación fue explicativo correlacional, la muestra fue de 15 servidores y 89 ciudadanos, a los cuales se aplicó un cuestionario de medición de ambas variables , llegando a la conclusión de que existe una relación significativa entre ambas variables objeto de estudio.

Gonzalo y Sánchez (2013) En su tesis *“plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio “sport club” de la ciudad de Trujillo – 2013, presentada en la Universidad Privada Antenor Orrego”*, tuvo como objetivo Demostrar que el desempeño laboral del personal operativo del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo mejora con la implementación de un plan de capacitación, el tipo de investigación fue descriptivo, mediante la aplicación de una encuesta a los clientes quiénes están en contacto diario con los trabajadores operativos. Llegando a la conclusión ,Mediante el análisis comparativo de los resultados del diagnóstico del desempeño laboral de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo obtenido antes y después de la implementación del plan de capacitación y gracias al análisis estadístico descriptivo, podemos concluir que se ha demostrado que la implementación de un plan de capacitación mejora el desempeño laboral de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo, lo cual se demuestra incluso con la aplicación de la prueba estadística Z al tener un estadístico de valor 29 que considera nuestra hipótesis en la zona de aceptación.

Montes (2013) En su tesis *“Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el Desempeño Laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos, presentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”*, tuvo como objetivo Determinar si existen diferencias significativas en desempeño laboral entre los cuatro grupos expuestos a diversos sistemas de capacitación (Educación Presencial, Educación Virtual, Video Conferencia y Audio Conferencia). El tipo de investigación fue descriptiva, comparativo , llegando a la siguiente conclusión, El

sistema de capacitación presencial demostró ser el más eficaz en todos los aspectos evaluados, aun cuando es el más costoso, por otro lado, el sistema de audio conferencia que es el menos costoso demostró ser ineficaz. Se comprobó la hipótesis general que afirmaba que existían diferencias significativas en desempeño laboral entre los cuatro grupos expuestos a diversos sistemas de capacitación (Educación Presencial, Educación Virtual, Video Conferencia y Audio Conferencia).

1.3 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO, TÉCNICA O HUMANÍSTICA

1.3.1 Bases teóricas de la variable Desarrollo del Personal

Teorías sobre la variable Desarrollo del Personal

La formación para el desarrollo personal, ya sea en un tema específico o en un contexto más amplio, puede traer grandes beneficios tanto para el individuo como para la empresa en la que trabajan. ¿Pero realmente vale la pena la inversión? Creemos que sí.

Beneficios para los negocios

Para muchas empresas, el retorno de la inversión es un punto importante en su agenda al considerar la capacitación para el desarrollo personal. Y los beneficios para el negocio deben salir de los costos. Entonces, ¿qué puede hacer la formación de su personal para usted?

Mejorar las habilidades significa que la productividad del personal aumentará y también su calidad de trabajo. Eso significa un mejor trabajo en un tiempo más rápido y sus metas de negocio se cumplen.

Al invertir en la formación personal que está invirtiendo en su personal y de manera efectiva diciéndoles que se quedará por alrededor de un tiempo. Como resultado, esto hará que su personal se sienta valorado y más motivado.

Si los empleados se sienten valorados su rotación de personal y ausentismo debe caer considerablemente.

Con un personal más feliz y más productivo es probable que el efecto se desvanezca en sus clientes o clientes. Y los compradores felices a menudo significan costumbres de retorno. Así que más dinero!

El personal bien entrenado le dará a su negocio una ventaja competitiva sobre los negocios rivales.

Mediante la formación de su personal utilizando un cuerpo externo menos de su tiempo de los empleados mayores se pasa con el nuevo personal o los aprendices. Permitirles concentrarse en otros asuntos importantes.

El personal altamente capacitado con certificación se ve bien para la imagen de marca de la compañía.

Beneficios para el individuo

Aunque es probable que el negocio esté pagando por la formación de desarrollo personal, la persona querrá ver que el entrenamiento vale la pena su tiempo fuera del trabajo. Algunos de los beneficios para el empleado incluyen:

El entrenamiento personal del desarrollo es una gran manera de mantenerse motivado.

También puede ayudarle a definir claramente el tipo de trabajo que le gustaría hacer en el futuro. Crear una dirección para su carrera.

La formación empresarial le ayudará a crecer en confianza y ser más decisivo con cualquier elección que haga.

Esta confianza también puede reflejarse en sus habilidades y atributos.

Negocios y desarrollo personal de certificación de formación se ve muy bien en un CV y puede mejorar sus posibilidades de progresar dentro de un negocio o si decide buscar un trabajo en otro lugar.

Esta capacitación mejorará su comunicación, resolución de problemas y habilidades de planificación. Esto se puede utilizar cuando se discuten objetivos personales y de negocios o objetivos con antigüedad.

La capacitación ayudará a un individuo a entender qué manera trabajan o aprenden mejor. Esto se puede transferir a su vida cotidiana y el trabajo.

Importancia de la variable Desarrollo del Personal

Característica de la variable Desarrollo del Personal

(1) Gestión eficaz del programa

Un programa de entrenamiento de alta calidad comienza con una persona, con un campeón. Llamaremos a esta persona al gerente del programa. En algunas organizaciones esta persona podría ser el gerente de capacitación y desarrollo, especialista en aprendizaje y desarrollo, o coordinador de capacitación. Sin importar el título del trabajo, esta persona es la que maneja el entrenamiento.

Los administradores de programas son responsables de planificar y ejecutar todas las iniciativas de capacitación dentro de una organización. Un administrador de programas de entrenamiento ideal es intrínsecamente curioso, de mente abierta, motivado e invertido en el desarrollo de las habilidades de los empleados para ayudarles a alcanzar su potencial. Están comprometidos con el aprendizaje y están trabajando constantemente para mejorar sus propias habilidades y competencias.

Además, esta persona suele tener la tarea de comercializar el programa de capacitación internamente, para que los empleados sean conscientes de las oportunidades de desarrollo. Otras habilidades importantes incluyen la resolución de problemas, perspicacia de negocios y habilidades de liderazgo.

(2) Evaluación de las necesidades

Al comenzar, el administrador del programa debe ser capaz de identificar las necesidades de una organización. Aquí es donde la curiosidad entra en juego - deben tomar tiempo para entender el pasado, el presente y la dirección futura. La evaluación de las necesidades puede realizarse mediante investigaciones, entrevistas y encuestas internas.

En el centro de cualquier programa de capacitación eficaz está la identificación correcta de quién necesita ser entrenado, y en qué habilidades o temas.

Una necesidad de formación "es la brecha entre el rendimiento actual y el rendimiento requerido. Por ejemplo, si usted encuentra que tiene clientes insatisfechos, puede haber una necesidad de capacitación de servicio al cliente para su equipo de ventas.

(3) Alineación

Una vez identificadas las necesidades, deben estar alineadas con las iniciativas organizacionales. El director del programa debe construir un plan de estudios para abordar los problemas en la organización y apoyar las metas de negocio. Siguiendo este modelo, los empleados serán más propensos a entender la formación y será apoyado por gerentes y líderes.

El impacto para la organización es la pieza crítica. Nadie quiere hacer algo sólo para hacerlo - debe tener un propósito.

Al vincular la formación con la estrategia de la organización, usted será capaz de identificar fácilmente los indicadores de arriba o abajo - ¿está ahorrando dinero de la empresa o hacer que la empresa dinero?

(4) Objetivos y métricas

La capacitación es un área que puede ser difícil de cuantificar. Sin embargo, cuando el administrador del programa es capaz de determinar las necesidades de la organización que están alineados con el negocio, la cuantificación de la formación se hace mucho más fácil .

Al desarrollar metas, asegúrese de que las métricas dan todo el cuadro, incluyendo cantidad, calidad, tiempo, costo y eficacia. Deseará desarrollar una estrategia de evaluación comparativa para evaluar su progreso hacia sus objetivos y asegurarse de que los datos y los informes estén fácilmente disponibles para proporcionarle la información que necesita.

Programe tiempo para monitorear, analizar y revisar el progreso hacia metas de manera regular. Esto le permitirá ser ágil y cambiar de estrategia según sea necesario.

(5) Adquisición de liderazgo

Una de las claves de un programa exitoso de capacitación y desarrollo, y posiblemente el más importante, es el liderazgo en la adquisición desde arriba hacia abajo. Tener apoyo de liderazgo ayuda a impulsar la importancia de un programa , ayudar con la rendición de cuentas, y establecer las expectativas adecuadas.

Liderazgo buy-in se obtiene más fácilmente cuando el administrador del programa ha sido capaz de identificar las necesidades de la organización, alinearlos con el negocio y desarrollar metas formalizadas y métricas que proporcionarán resultados.

Los líderes mayores querrán saber cómo el programa de capacitación puede afectar la línea de fondo, así que prepárate para hablar de esto cuando presente tus ideas.

(6) Relevancia

Proporcionar contenido de capacitación relevante es clave para un buen programa de capacitación, para asegurar que sus estudiantes estén comprometidos y continúen regresando para obtener más.

El alumno moderno de hoy está distraído, abrumado y tiene poco tiempo libre. Catering contenido a sus necesidades no sólo es importante - es fundamental.

El contenido que presente a sus empleados debe ser aplicable y oportuno para ayudarles con sus deberes diarios, expandir su mente y proporcionarles comidas rápidas que pueden aplicarse de inmediato.

(7) Creatividad

He descubierto a través de los años que los programas que tienen algún tipo de gancho creativo se consideran más valiosos para la organización.

La creatividad puede comenzar con un lanzamiento del programa que tiene un tema - puede ser tan simple como una universidad corporativa o disposición de la universidad. Vea cómo nuestro cliente Watco Companies lanzó Watco U Online para construir una cultura centrada en el cliente .

Branding la iniciativa de formación con un logotipo o mascota puede agregar un nivel de diversión y familiaridad como el programa continúa. Otros trucos creativos podrían incluir temas de temporada y concursos.

(8) Marketing y comunicación

Tener una estrategia de marketing es una parte integral de su implementación y un componente esencial de un programa de aprendizaje y desarrollo exitoso. Un plan de marketing exitoso incluye no sólo las actividades iniciales de lanzamiento, sino también fuertes esfuerzos en curso a lo largo del programa.

A medida que construye su plan, recuerde mantener las metas del programa y los factores de éxito a la vanguardia de su toma de decisiones, y vincule las actividades a estas metas.

Cualquier comunicación enviada a los empleados debe incluir no sólo una visión general y las expectativas claramente definidas, sino también mostrar a un empleado lo que está en él para ellos. Usted debe proporcionar un "por qué" detrás de cada parte de la formación. Su objetivo es utilizar tácticas de marketing para aumentar la utilización de su programa de formación.

(9) Refuerzo de entrenamiento

Muchas organizaciones gastan miles de dólares al año en capacitación de empleados, sólo para descubrir que los empleados no están aplicando nuevos conceptos.

El refuerzo de la capacitación es una serie de pequeñas lecciones o actividades de aprendizaje que apoyan un concepto o habilidad básica. Al continuar enseñando lo aprendido en un seminario o en un video, los empleados no sólo recordarán más, sino que también serán más propensos a aplicarlo a su trabajo diario.

Esperamos que haya encontrado este artículo útil y le deseamos la mejor de las suertes en la construcción de su programa! Nuestro equipo de éxito de cliente dedicado aquí en BizLibrary trabaja con los capacitadores a través de cada uno de estos elementos para asegurar que pueden construir y mantener programas acertados.

Mejoras de los programas de desarrollo del Personal

Hacer las inversiones correctas en programas de aprendizaje y desarrollo nunca ha sido más importante - o más de un reto - para los líderes empresariales.

Desafortunadamente, a pesar de gastar el mayor porcentaje de su presupuesto en programas de aprendizaje y desarrollo, muchos ejecutivos aún luchan por mejorar y mejorar su efectividad. Como muestra la investigación, la necesidad de renovar y mejorar los programas de aprendizaje es una preocupación importante entre los ejecutivos de recursos humanos.

Las importantes mejoras pueden ser:

(1) Encender la pasión de los gerentes de entrenar a sus empleados. Históricamente, los gerentes pasaron conocimiento, habilidades y conocimientos a través del coaching y mentoring. Pero en nuestro mundo más global, complejo y competitivo, el papel del gerente se ha erosionado. Los gerentes están ahora sobrecargados de responsabilidades. Apenas pueden manejar lo que se miden directamente, y mucho menos ofrecer coaching y tutoría. Las organizaciones necesitan apoyar e incentivar a los gerentes para realizar este trabajo.

(2) Hacer frente a la corta vida útil de las necesidades de aprendizaje y desarrollo. Solía ser que lo que aprendió fue valioso durante años, pero ahora, el conocimiento y las habilidades pueden llegar a ser obsoletos en cuestión de meses. Esto hace que la necesidad de aprender rápida y regularmente más importante que nunca. Esto requiere que las organizaciones replanteen cómo el aprendizaje y el desarrollo pasan de una actividad de una vez en uno a una campaña más continua y continua. Como Annette Thompson, Vicepresidente Senior y Director de Aprendizaje de Farmers Insurance señaló en una entrevista, evitar la sobrecarga de información es vital, por lo que las organizaciones deben encontrar un equilibrio entre dar la información correcta versus dar demasiado.

(3) Enseñe a los empleados a ser dueños de su desarrollo profesional. Los programas de aprendizaje altamente estructurados y de talla única no funcionan más. Los individuos deben poseer, auto-dirigir y controlar sus futuros de aprendizaje. Sin embargo, no pueden hacerlo solos, ni quieren que lo hagan. El desarrollo y crecimiento de su talento es vital para su éxito continuo, su capacidad para innovar y su productividad general. Es un delicado equilibrio, dijo Don Jones, ex Vicepresidente de Aprendizaje de Natixis Global Asset Management,

resumiendo así: "Necesitamos soluciones 'personalizadas' para los individuos, al tiempo que proporcionamos escalas y eficiencias de costos en toda la organización", dijo.

(4) Proporcionar opciones flexibles de aprendizaje. Diciendo a los empleados que necesitan participar en más actividades de aprendizaje y desarrollo con su ya pesada carga de trabajo a menudo les deja sentirse abrumado y consumido por la pregunta "¿Cuándo y cómo voy a encontrar el tiempo?" Las empresas deben responder adoptando soluciones móviles y bajo demanda que hacen que las oportunidades de aprendizaje sean más fácilmente accesibles para su gente.

(5) Atender las necesidades de aprendizaje de más equipos virtuales. Mientras que la mayoría de las organizaciones tienen más gente trabajando remotamente y virtualmente, requiere más pensamiento y creatividad en cómo entrenar a este segmento de su fuerza de trabajo. Esto incluye los tipos formales de aprendizaje a través de cursos, pero también los canales informales de tutoría y entrenamiento. Sólo porque los empleados están fuera de la vista no significa que llegar a estar fuera de la mente cuando se trata de aprendizaje y desarrollo.

(6) Construir confianza en el liderazgo organizacional. La gente anhela la transparencia, la apertura y la honestidad de sus líderes. Desafortunadamente, los líderes empresariales siguen enfrentando problemas de confianza. Según una encuesta de la Asociación Americana de Psicología, uno de cada cuatro trabajadores dicen que no confían en su empleador, y sólo la mitad cree que su empleador está abierto y al frente con ellos. Si los líderes se desprenden o se niegan a compartir sus propios viajes de aprendizaje continuo, ¿cómo pueden esperar que su gente busque con entusiasmo la suya? Es el viejo adagio de "liderar con el ejemplo". Si los gerentes quieren que los empleados se involucren en el aprendizaje y el desarrollo, entonces tienen que demostrar que están activamente persiguiendo sus propios viajes de aprendizaje personal también.

(7) Combinar diferentes opciones de aprendizaje con diferentes estilos de aprendizaje. Con cinco generaciones activamente en la fuerza de trabajo, las organizaciones deben reestructurar la forma en que los empleados aprenden y las

herramientas y actividades que utilizan para hacer coincidir correctamente los diferentes estilos, preferencias y expectativas de los empleados. Por ejemplo, Millennials llegó a la mayoría de edad utilizando teléfonos celulares, computadoras y consolas de videojuegos, por lo que esperan utilizar estas tecnologías para apoyar sus actividades de aprendizaje.

Definiciones de la variable Desarrollo del Personal

El Desarrollo Personal, conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento (creencias), que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida. Los elementos son trabajo en equipo, comunicación y evaluación. (Edmond, 2001 p.275).

Cuando se habla de desarrollo personal, nos referimos principalmente a tres áreas que están vinculadas entre sí: los hábitos, la salud y la carrera. Pero, ¿puede ocurrir el desarrollo profesional y profesional si no hay desarrollo en las áreas de hábitos y salud? ¿Puede alguien que no es feliz, sano y cumplido en su vida personal ser capaz de ser un empleado feliz, sano y cumplido?

Ayudar al personal a desarrollarse fuera del trabajo no sólo les ayuda a ser más satisfecho en su vida personal. También los hará más productivos y exitosos en sus funciones actuales.

Imaginar la jerarquía de necesidades de la pirámide de Maslow. En la parte superior de la pirámide está la auto-actualización.

Maslow definió la autorrealización como "el impulso de convertirse a sí mismo en lo que uno es capaz de ser".

La Jerarquía de las necesidades de Maslow desarrollo personal

De muchas maneras, ayudar a su personal en el desarrollo personal es exactamente sobre ayudarlos en el camino hacia la autorrealización, para convertirse en la persona que son capaces de ser.

Beneficios a la empresa

Motivación

Los empleados que se sienten satisfechos o ver que su cumplimiento es una de sus prioridades en realidad estarán más motivados para presentar su mejor trabajo.

Retención

"Capacitar a la gente lo suficiente para que puedan irse. Trátales lo suficientemente bien para que no quieran." ~ Richard Branson

Cuide de su gente si quiere que se preocupen por usted.

Lealtad

Cuando los miembros del equipo ven que están dispuestos a invertir en ellos, estarán dispuestos a invertir en usted.

Productividad

Si invierte en el desarrollo personal de su miembro del equipo, comenzará a notar que se involucran de manera más proactiva en la empresa, y es más probable que presenten un esfuerzo discrecional.

La manera en que la gente siente y piensa afecta cómo actúa, cómo es productivo y cómo se relaciona con los demás.

Preparación educativa para realizar un trabajo que normalmente se proporciona al personal por el negocio que los ha contratado recientemente antes de que se hagan activos en el servicio a la empresa. La capacitación de los empleados es cada vez más necesaria para ayudar a la fuerza de trabajo en el

uso de técnicas modernas, herramientas, estrategias y materiales en sus puestos de trabajo. (Ghauri 2005 p.255).

La formación se ocupa de aumentar el conocimiento y las habilidades de los empleados para hacer trabajos específicos, y el desarrollo implica el crecimiento de empleados en todos los aspectos.

"La capacitación es el acto de aumentar los conocimientos y habilidades de un empleado para hacer un trabajo en particular." - Edwin B. Flippo

Mientras que la capacitación aumenta las habilidades laborales, el desarrollo moldea las actitudes de los empleados. (Gerhart, 2002 p.167)

La capacitación es una actividad organizada para aumentar las habilidades técnicas de los empleados para que puedan hacer trabajos concretos de manera eficiente. En otras palabras, la capacitación proporciona a los trabajadores la facilidad para adquirir conocimientos técnicos y aprender nuevas habilidades para realizar trabajos específicos. La capacitación es igualmente importante para los empleados existentes y los nuevos. Permite a los nuevos empleados familiarizarse con sus trabajos y también aumentar los conocimientos y habilidades relacionados con el trabajo. (Boella 2012, p.126).

La capacitación de los empleados es esencial para el éxito de una organización. A pesar de la importancia de la capacitación, un entrenador puede encontrar resistencia de los empleados y gerentes. Ambos grupos pueden afirmar que la formación les está alejando de su trabajo. Sin embargo, un entrenador puede combatir esto demostrando que la capacitación es en realidad una parte crucial del trabajo de los empleados y gerentes (Yin 2003 p.159).

La formación de los empleados tiene lugar después de la orientación tiene lugar. Formación es el proceso de mejorar las habilidades, capacidades y conocimientos de los empleados para hacer un trabajo en particular. El proceso de formación moldea el pensamiento de los empleados y conduce al desempeño de la calidad de los empleados. Es continua y nunca termina en la naturaleza. (Wognum 2011, p.154).

Dimensiones de la variable Desarrollo del Personal

Dimensión: Trabajo en Equipo

Trabajo en equipo es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte pero todos con un objetivo común ya que el trabajador al percibir que en su trabajo no está solo, sino que es un equipo que busca objetivos, se siente motivado, más aun cuando la empresa brinda incentivos a trabajos de esa índole. También es una oportunidad de estrechar relaciones entre colegas de trabajo que a la larga mejora su desempeño, y cada trabajo que se realizan en equipo de seguro que son más eficiente. (Harvey 2013, p.109).

Trabajo en equipo, también es una política de institución en la que no solo buscara formar equipo entre colegas que trabajando, sino también buscara la intervención de equipos externos especializados en trabajo calificado que trabajen conjuntamente por el personal permanente de la empresa.

El trabajo en equipo es a menudo una parte crucial de un negocio, pues es a menudo necesario para que los colegas trabajen bien juntos, intentando su mejor en cualquier circunstancia. El trabajo en equipo significa que la gente tratará de cooperar, utilizando sus habilidades individuales y proporcionando retroalimentación constructiva, a pesar de cualquier conflicto personal entre individuos. (Daft, 2008 p.231)

La suma de los esfuerzos realizados por cada miembro del equipo para el logro del objetivo del equipo se llama trabajo en equipo. En otras palabras, el trabajo en equipo es la columna vertebral de cualquier equipo.

Cada miembro de un equipo tiene que realizar y contribuir en su mejor manera posible para lograr una meta común predefinida. Las actuaciones individuales no cuentan en un equipo y es la actuación colectiva de los trabajadores de equipo lo que más importa. (Nielsen 2012, p.139)

Vamos a pasar por una situación de la vida real.

Uno no puede trabajar solo en cualquier organización y por lo tanto se forman equipos donde los individuos trabajan juntos para un objetivo común. Peter, Michael, Jackson y Sandra representaron al equipo legal en una organización líder. Peter y Michael siempre tomaron la iniciativa y realizaron su mejor nivel mientras que Jackson y Sandra tenían una actitud relajada hacia el trabajo. Su equipo nunca podría cumplir con sus objetivos a pesar del trabajo duro de Peter y Michael. (Nadler 2014 p.154).

Peter y Michael trabajaron duro, entonces ¿por qué crees que su equipo no alcanzó los objetivos?

En un equipo; Todo el mundo tiene que trabajar igual para la máxima producción.

Trabajo en equipo es en realidad el esfuerzo colectivo de cada miembro del equipo para lograr su meta asignada. Ningún miembro puede permitirse el lujo de sentarse y esperar que el otro miembro de realizar en su nombre. Los miembros del equipo deben estar comprometidos con su equipo y con su organización para evitar conflictos. Nada productivo surge de un conflicto innecesario ya su vez desvía la concentración y el enfoque de los miembros del equipo. Cada miembro debe adoptar una actitud ajustada y flexible. Uno debe considerar a sus miembros del equipo como parte de su familia extendida todos trabajando juntos hacia un objetivo común. Los miembros del equipo deben ser dependientes el uno del otro para lo mejor para salir. (Newstrom, y Davis 2002 p.156).

Dimensión: Comunicación

La comunicación, como se vio en la sección anterior, es una actividad diaria de todas las personas. Y así como es importante en las relaciones personales, lo es también en las organizaciones. La comunicación tiene la característica de ser regular, como por ejemplo sobre horas extras de trabajo, también tiene la característica de efectividad porque es relevante para la empresa, así como para

el trabajador, ya que es un elemento de mejora continua, siempre en cuando este bien organizado. (Harrison 2012, p.154)

La comunicación en el lugar de trabajo es el proceso de intercambio de información, tanto verbal como no verbal, dentro de una organización. Una organización puede estar formada por empleados de diferentes partes de la sociedad. Éstos pueden tener diversas culturas y fondos, y pueden ser utilizados a diversas normas. Para unir las actividades de todos los empleados y evitar cualquier falta de fecha límite o actividad que podría afectar negativamente a la empresa, la comunicación es crucial. La comunicación efectiva en el lugar de trabajo garantiza que se alcancen todos los objetivos de la organización. La comunicación en el lugar de trabajo es tremendamente importante para las organizaciones porque aumenta la productividad y la eficiencia. La comunicación inefectiva en el lugar de trabajo lleva a lagunas de comunicación entre los empleados, lo que causa confusión, pierde tiempo y reduce la productividad. (Mc Namara 2008 p. 159).

La comunicación efectiva, también llamada comunicación abierta, evita que se formen barreras entre los individuos dentro de las empresas que podrían impedir el progreso en el esfuerzo por alcanzar un objetivo común. Para que las empresas funcionen como se desee, los gerentes y los empleados de nivel inferior deben ser capaces de interactuar de manera clara y efectiva entre sí a través de la comunicación verbal y la comunicación no verbal para alcanzar objetivos de negocio específicos. La comunicación eficaz con los clientes desempeña un papel vital en el desarrollo de una organización y el éxito de cualquier negocio. Al comunicarse, la comunicación no verbal también debe ser tomada en consideración. Cómo una persona entrega un mensaje tiene mucha influencia en el significado de éste. (Daft, LR 2008 p.238)

Una parte importante del trabajo en equipo es la comunicación. Los miembros del equipo envían e intercambian información para transmitir ideas, generar discusión, acción rápida, crear entendimiento y coordinar actividades. Una comunicación eficaz significa transmitir un mensaje para que el destinatario comprenda su contenido e intención. Cuando los miembros del equipo se comunican bien, pueden evitar trampas comunes como malentendidos, falta de

confianza y conflictos que pueden socavar el rendimiento del equipo. (Debrah, YA y Ofori, G 2006 p.244).

Los miembros del equipo comparten información de varias maneras, incluyendo reuniones de cara a cara y otras formas de comunicación verbal, así como por escrito, por correo electrónico, textos y memorandos. Los equipos desarrollan prácticas sobre cómo los miembros se comunicarán entre sí y con el grupo como un todo. Normalmente, las normas surgen sobre los modos preferidos, la frecuencia y el momento de la comunicación. (Mc Court 2003 p.157)

Dimensión: Evaluación

La evaluación de los trabajadores de la empresa es una evaluación concerniente a su desempeño a lo largo de un período de tiempo anticipadamente determinado, y consecución de objetivos señalados. La administración es el encargado de evaluar el nivel de desarrollo personal, de una manera minuciosa y estricta para levantar un informe de cada trabajo de ese modo buscar estrategias de desarrollo. (Harvey 2013, p.154).

Según Godás (2007, p. 110) Mecanizar el manejo de materiales casi siempre reduce costos de mano de obra y los daños a los materiales, mejora la seguridad, alivia la fatiga y aumenta la producción. Sin embargo debe tenerse cuidado de seleccionar los equipos y los métodos adecuados.

Al respecto el autor expone que el mensaje debe ser bien específico y definido al querer transmitirlo en algún medio, para que el receptor recuerde con facilidad la información o lo que se quiere lograr emitir.

Asimismo para que un mensaje pueda tener éxito, se necesita de la utilización de imágenes, texto, señalizaciones. Es importante puesto que simplifica la capacitación del operario, permite intercambiar equipo y requiere menos refacciones. 21

Según Valera (2010, p. 1) menciona que:

“Algunos dispositivos para el manejo de materiales no se prestan a ser clasificados en las categorías anteriores. Entre estos se incluyen ascensores, muelles hidráulicos, tornamesas, máquinas de transferencias automáticas y los índices de herramientas y máquinas controlados por cintas, existen varios dispositivos bajo el nombre genérico de mesa elevador que elimina la mayor parte del levantamiento que debe realizar un operario”.

El citado autor pone énfasis en cómo se puede utilizar diferentes tipos de códigos para la capacitación a nuestro personal para que así tenga un mayor eficacia en la labor que está manipulando.

1.3.2 Bases teóricas de la variable Manipulación de materiales tóxicos

Teorías sobre la variable Manipulación de materiales tóxicos

Importancia del cuidado en la manipulación de materiales tóxicos

Se debe sustituirlo por un material menos peligroso cuando sea posible: La sustitución de materiales actualmente utilizados por materiales menos peligrosos es una de las formas más eficaces de eliminar o reducir la exposición a materiales tóxicos o que representan otros peligros. Un peligro es la fuente de peligro o lesión. Un peligro incluye cualquier producto químico o material que tiene la capacidad o una propiedad que puede causar un efecto adverso para la salud o dañar a una persona bajo ciertas condiciones. El riesgo, por otro lado, es la probabilidad o la probabilidad de que la exposición a un peligro químico cause realmente daño a una persona o cause un efecto adverso.

Otros métodos de higiene ocupacional para controlar la exposición de los empleados a los productos químicos incluyen la eliminación, el aislamiento, el recinto, la ventilación local de extracción, la modificación del proceso o del equipo, la buena administración doméstica, los controles administrativos y el equipo de protección personal. Todos estos métodos reducen o eliminan el riesgo de

lesiones o daños al interrumpir el camino de exposición entre el material peligroso y el trabajador. La sustitución elimina el peligro en la fuente.

Elección del producto sustituto con mucho cuidado: Se debe tener mucho cuidado para asegurar que un peligro no se esté intercambiando por otro, especialmente uno que podría incluso ser un peligro más serio. Antes de decidir reemplazar un producto químico, uno debe saber qué riesgos el producto químico plantea a los empleados, al ambiente, al equipo ya las instalaciones. Si los riesgos son serios, deben considerarse alternativas. Es necesario comprender a fondo los posibles riesgos asociados a la solución alternativa.

La selección de un sustituto puede ser un proceso muy complejo. En las grandes organizaciones el proceso de selección puede involucrar a un comité con representantes de ingeniería, compras, higiene industrial, seguridad, mantenimiento, investigación y desarrollo, control ambiental, manejo de desechos, transporte marítimo y los supervisores y trabajadores que trabajan directamente con el producto. En las organizaciones más pequeñas, una persona puede llevar a cabo muchas de estas funciones.

Principales consideraciones a tomar en cuenta de los productos como posibles sustitutos: Eficacia, el producto debe cumplir los requisitos técnicos (por ejemplo, solubilidad, tiempo de secado) para el trabajo o proceso

Compatibilidad. El sustituto no debe interferir o reaccionar con el proceso, los otros productos o el equipo.

Medidas de control existentes. Los métodos de control existentes pueden no controlar adecuadamente el sustituto (por ejemplo, un sustituto menos tóxico puede evaporarse más rápidamente y el sistema de ventilación existente puede no capturar adecuadamente los vapores).

Eliminación de desechos. El sistema actual de eliminación de desechos debe cumplir con los requisitos técnicos y reglamentarios cuando se trate de cualquier nuevo residuo creado por el sustituto.

Evaluación del Peligro. Se debe realizar una evaluación de riesgos para decidir si se debe sustituir un producto químico o producto por uno diferente.

Puntos a considerar para una evaluación de peligro:

Presión de vapor. La presión de vapor es un indicador de la facilidad con que un producto químico se evapora en el aire. La exposición por inhalación es la principal vía de exposición para muchos productos; por lo tanto, la concentración de vapor en el aire influye en gran medida el grado potencial de exposición. Si un disolvente no es muy volátil (no se evapora fácilmente), el potencial de exposición por inhalación puede ser muy bajo.

Efectos sobre la salud a corto plazo. La comparación de los valores de toxicidad animal de diversos productos químicos puede sugerir sus toxicidades relativas a corto plazo (es decir, los efectos que ocurren rápidamente). Ejemplos de datos de toxicidad aguda incluyen LD 50 s y LC 50 s (las dosis letales o concentraciones que matan al 50% de los animales de prueba expuestos al producto químico). Es importante recordar que la toxicidad puede variar ampliamente entre las especies animales. Además, los efectos biológicos o efectos adversos para la salud causados por exposiciones a corto plazo a altas concentraciones de un producto químico pueden no ser los mismos que resultan de exposiciones de bajo nivel a largo plazo. Por ejemplo, dos hidrocarburos aromáticos estrechamente relacionados, el benceno y el tolueno, tienen propiedades tóxicas agudas similares, pero sólo el benceno causa cáncer después de exposición a largo plazo o crónica.

No se deben utilizar los límites recomendados de exposición ocupacional como los valores límite umbral (TLV) de la Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales (ACGIH), ya que la base para establecer estos valores varía de sustancia a sustancia (por ejemplo, protección contra irritación, inconsciencia o deterioro de la salud). El folleto TLV establece claramente que los TLV no son un índice relativo de toxicidad.

Efectos a largo plazo sobre la salud. Los efectos a largo plazo en la salud, como la enfermedad pulmonar crónica, pueden ser más significativos que los efectos a corto plazo en la salud.

Toxicidad de la piel. Tanto el potencial de irritación directa como la sensibilización alérgica deben ser examinados. También hay que tener en cuenta que, además de la inhalación de productos químicos, algunos disolventes (e incluso algunos vapores del disolvente) también pueden ser absorbidos a través de la piel intacta. Esta vía de exposición puede contribuir significativamente a la absorción general de sustancias químicas en el cuerpo.

Sensibilización del sistema respiratorio: Si la exposición repetida al producto químico por inhalación puede causar reacciones de hipersensibilidad, como un ataque de asma, se deben establecer y mantener métodos especiales de control de la exposición y prácticas en el lugar de trabajo.

Efectos Potenciales y Reproductivos Causantes del Cáncer. Si hay evidencia suficiente de que un compuesto puede causar cáncer o efectos reproductivos en seres humanos, deben tomarse precauciones especiales de manejo.

Peligros físicos. El fuego y la explosión son a veces los mayores peligros de un producto. Las propiedades que deben examinarse incluyen presión de vapor, temperatura de autoignición, punto de inflamación, límites de inflamabilidad y reactividad.

Aunque la sustitución es el método más directo para reducir los peligros, no siempre es práctico. Se debe realizar una evaluación muy cuidadosa antes de cualquier plan de sustitución para asegurar que el nuevo producto químico alternativo no represente un riesgo mayor que el producto actualmente utilizado. Por ejemplo, una sustancia menos dañina para el medio ambiente puede representar un riesgo más significativo para la salud de los trabajadores.

Si la información sobre sus hojas de datos de seguridad es inadecuada, fuentes como la base de datos CHEMINFO del CCHOS proporcionan información sobre las propiedades químicas, físicas y toxicológicas de los compuestos químicos puros. (Véanse los ejemplos en las respuestas de la SST en Perfiles Químicos o poniéndose en contacto con el Servicio de Información del CCHST).

Pasos para seguir para la identificación de nuevos productos

El Ejecutivo de Salud y Seguridad (HSE) en el Reino Unido recomienda un proceso de siete pasos cuando se considera la sustitución *. Estos pasos incluyen:

Identificar los riesgos y evaluar los riesgos. Este paso implica decidir si la sustancia o proceso actual es un peligro. ¿Existe un riesgo significativo de almacenar, usar o eliminar una sustancia? Un riesgo se define como "el potencial de una sustancia o proceso tiene que dañar a alguien o dañar el medio ambiente". El riesgo es "la probabilidad de que esto suceda".

Identificar alternativas. Investigue una amplia gama de opciones. Compare toda la información de evaluación de riesgos como se mencionó anteriormente en este documento. Comparar los diferentes estados de un producto químico (por ejemplo, ¿creará una forma granular menos polvo que un polvo?) También considere si el trabajo es necesario o no (por ejemplo, se puede reemplazar la pieza en lugar de limpiarla). Si usted es un proveedor, es posible que deba seleccionar opciones de acuerdo a las necesidades de sus clientes, así como las de sus propios empleados.

Pensar en lo que podría suceder si utiliza las alternativas. Es importante que haya reunido toda la información disponible antes de este paso para que pueda hacer una comparación realista de los puntos buenos y los malos. Recuerde que también debe considerar la manera en que los empleados la usan y lo probable es que puedan estar expuestos. La elección de un producto químico alternativo puede requerir cambios en: La forma en que se realiza el trabajo, El tipo de equipo o partes (por ejemplo, juntas tóricas, juntas o materiales de manguera)

deben ser compatibles con el producto químico sustituto, el sistema de ventilación que pueda ser necesario, los métodos de eliminación, y los requisitos reglamentarios que puedan aplicarse.

Comparación de alternativas. En este paso, se compara las alternativas entre sí, y con la sustancia o proceso actualmente en uso. HSE reconoce que es difícil comparar los riesgos de un producto químico que es muy inflamable con uno que es muy tóxico. Ellos recomiendan pensar en los efectos en términos simples como "¿El sustituto va a explotar, o envenenar a la gente?, ¿sólo afectará a las personas que trabajan con ella, o podría afectar a otras personas en el área?" Recuerde considerar cómo y dónde se utilizará la alternativa.

Decidir si se sustituye. Este paso es el más difícil. Recuerde que un cambio en un paso de un proceso puede afectar a muchos otros. Consulte con los trabajadores que estarán manejando el material directamente para su entrada. Es una buena práctica para introducir el sustituto en una base de ensayo o pequeña cantidad en un primer momento.

Presentación del sustituto. Se debe planificar cuidadosamente el cambio de material o proceso. Recuerde entrenar y educar a los trabajadores involucrados.

Evaluar el cambio. Se debe hacer la comprobación si la sustitución ha producido los resultados deseados. Se podría encontrar el control de la salud de los trabajadores, monitorear el nivel de contaminantes en el aire, o cumplir con los requisitos legales parámetros útiles para medir.

Definiciones de la variable Manipulación de materiales tóxicos

Un material peligroso es toda sustancia sólida, líquida o gaseosa que por sus características físicas, químicas o biológicas puede ocasionar daños a los seres humanos, al medio ambiente y a los bienes por lo que su manipulación es de mucho cuidado para lo cual se debe tener en cuenta: los riesgos, el transporte de carga, y su seguridad. (Reid, 2006, p.268)

Los materiales tóxicos son sustancias que pueden causar daño a un individuo si entra al cuerpo. Los materiales tóxicos pueden entrar en el cuerpo de diferentes maneras. Estas maneras se llaman la ruta de la exposición. La vía más común de exposición es a través de la inhalación (la respiración en los pulmones). Otra vía común de entrada es a través del contacto con la piel. Algunos materiales pueden pasar fácilmente a través de la piel desprotegida y entrar en el cuerpo. La ingestión es otra vía de exposición menos común en el lugar de trabajo. La ingestión ocurre a menudo accidentalmente a través de prácticas de higiene deficientes (por ejemplo, comer alimentos o fumar un cigarrillo usando manos contaminadas).

La manipulación de material implica el movimiento del material, manual o mecánicamente en lotes o un artículo a la vez dentro de la planta. El movimiento puede ser horizontal, vertical o combinación de horizontal o vertical. Manipulación de materiales es el movimiento, almacenamiento, control y protección de materiales, bienes y productos en todo el proceso de fabricación, distribución, consumo y eliminación. El enfoque se centra en los métodos, equipos mecánicos, sistemas y controles relacionados utilizados para lograr estas funciones. En pocas palabras, Manejo de Materiales es el traslado de materiales desde la etapa cruda hasta la producción hasta el Cliente final con el menor gasto de tiempo y esfuerzo para producir una Eficiencia Productiva máxima al menor costo de Manejo de Materiales. (Debrah, YA y Ofori, G 2006 p.258).

La manipulación de materiales puede definirse como el arte y la ciencia del movimiento, manipulación y almacenamiento de materiales durante las diferentes etapas de fabricación consideradas como flujo de material hacia, a través y fuera de la planta. Es de hecho, la técnica de conseguir los bienes correctos con seguridad, al lugar correcto, en el momento adecuado y en el coste correcto. (Pátek 2015 p.143)

Manejo de materiales es el arte de implementar el movimiento-económica y segura. En el sentido clásico, Manejo de materiales es el acto de crear la utilidad de tiempo y lugar, a diferencia de la fabricación, que crea la utilidad de forma. La

correcta aplicación de los conocimientos de Manejo de Materiales resultará en la integración suave de todo el proceso en una empresa en una Máquina de Producción eficiente.

Por JR Bright:

Manejo de materiales es un sistema diseñado para obtener los materiales. A la derecha a) lugar b) en el momento adecuado c) en cantidad adecuada d) en buen estado e) a un coste mínimo.

Por Henry Fayol :

Es un sistema de equipos auxiliares que mejora el flujo de material que interna reduce el paro en las máquinas de producción y por lo tanto aumenta la productividad de la máquina. Estos equipos están diseñados para complementar las máquinas de producción.

Por James Apple:

Es esa rama de Ingeniería que se ocupa del desarrollo de maquinaria especial para el transporte de mercancías a través de varias etapas de fabricación hasta la etapa de producto terminado. Es el movimiento físico sistemático del material.

Por el Consejo Nacional de Productividad:

Es un sistema que forma los únicos factores de movimiento, transferencia, almacenaje, manejo de procesos y envío en un ciclo interdependiente considerando la solución más económica para la planta respectiva.

Dimensiones de la variable manipulación de sustancias toxicas

Dimensión Riesgos

Es una actividad de manipulación de materiales que consiste en tener presente los riesgos que se corre al momento de su manipulación, para lo cual tiene que haber un sistema de evaluación, teniendo en cuenta la cantidad de accidentes ocurridos. Es importante contar con un sistema de protección el cual debe ser inspeccionado en forma minuciosa y con regularidad. (Kinicki ,2007 p.164)

Se refiere a la que la Manipulación con sustancias químicas y productos requiere prestar atención a los símbolos de advertencia que indican los peligros potenciales, a las frases que definen los riesgos específicos ya las instrucciones que consideren el manejo seguro de dicho material. (Kraak 2005 p.84)

La manipulación con sustancias y productos químicos implica un amplio espectro de actividades tales como producción, distribución (importación, exportación), embalaje, etiquetado y transporte de este tipo de mercancías. La mayoría de las sustancias químicas muestran una o más propiedades peligrosas.

Existen algunas sustancias y productos que ofrecemos a nuestros clientes, clasificados como Inflamable (R 10), Nocivo para la Salud (Xn), Irritante (Xi) y Sensibilizador (R 42, R 43), así como las sustancias y productos que no son Clasificados como peligrosos. (Kotler 2013, p.54)

Al comprar sustancias y productos clasificados como Explosivos (E), Oxidantes (O), Extremadamente Inflamables (F +), Altamente Inflamables (F), Muy Tóxicos (T +), Tóxicos (T), Corrosivos (C), Carcinógenos (R 45, R 46), Mutagénico (R 46), Tóxico para Reproducción (R 60, R 61) y Peligroso para el Medio Ambiente (N o R 52, R 53), el cliente debe declarar que el material sólo será manipulado por personal cualificado. (Kinicki 2007 p.88)

Los materiales farmacéuticos y las sustancias médicas pueden venderse únicamente a los clientes autorizados para productos farmacéuticos, a las entidades involucradas en el cuidado de la salud ya las personas jurídicas que tienen su buena práctica de Distribución o Manufactura certificada por el Instituto Estatal para el Control de Drogas (SIDC) / 1997, sobre Drogas y Productos Farmacéuticos. Los productos químicos de calidad que cumplan la actual

Farmacopea Checa o la Farmacopea Europea sólo se suministran con certificados de prueba de sus fabricantes (sin los certificados del SIDC).

Las características generales de los productos peligrosos se describen en la MSDS (Hoja de datos de seguridad del material), que el cliente obtiene gratuitamente (ya sea en versión impresa o electrónica) con la primera entrega o bajo petición. MSDS consiste en datos de identificación del productor original de la sustancia peligrosa. El contenido de la MSDS cumple con la legislación checa y de la UE, así como con el estado actual de los conocimientos. Puede servir como asesoramiento general sobre cómo operar de forma segura con la sustancia peligrosa, permite adoptar medidas considerando la preservación de la salud y la seguridad del trabajo, así como los riesgos ambientales.

Dimensión Transporte de carga

Es otra actividad de la manipulación de materiales tóxicos que consiste en la protección de los materiales de construcción al momento de su transporte por lo que es muy importante su programación de realizar capacitaciones de seguridad vial por ejemplo. Así mismo optar por la adaptación de los materiales en la naturaleza de su transporte, para lo cual es menester insistir en la realización de capacitaciones. (Kotler, 2013, p.128)

La mitigación de los riesgos asociados con materiales peligrosos puede requerir la aplicación de precauciones de seguridad durante su transporte, uso, almacenamiento y eliminación. La mayoría de los países regulan los materiales peligrosos por ley, y están sujetos a varios tratados internacionales. Aun así, diferentes países pueden usar diamantes de diferentes clases para el mismo producto. Por ejemplo, en Australia, el amoniaco anhidro UN 1005 se clasifica como 2,3 (gas tóxico) con riesgo secundario 8 (corrosivo), mientras que en los Estados Unidos sólo se clasifica como 2,2 (gas no inflamable).

La gente que maneja mercancías peligrosas usará a menudo el equipo protector, y los departamentos de bomberos metropolitanos tienen a menudo un equipo de la respuesta entrenado específicamente para ocuparse de los

accidentes y de los derramamientos. Las personas que pueden entrar en contacto con mercancías peligrosas como parte de su trabajo también están a menudo sometidas a supervisión o vigilancia de la salud para asegurar que su exposición no exceda los límites de exposición profesional.

Las leyes y reglamentos sobre el uso y manejo de materiales peligrosos pueden diferir dependiendo de la actividad y estado del material. Por ejemplo, puede aplicarse un conjunto de requisitos a su uso en el lugar de trabajo, mientras que un conjunto diferente de requisitos puede aplicarse a la respuesta al derrame, la venta para uso del consumidor o el transporte. La mayoría de los países regulan algunos aspectos de los materiales peligrosos.

Dimensión Seguridad

Es una actividad más de la manipulación de materiales tóxicos, que consiste en implementar un proceso de seguridad en la que se incluye contar con un seguro de riesgos. La administración cumple un papel importante para la eficacia de la seguridad de manipulación de materiales tóxicos, por lo que su programación y organización es muy importante. (Myers, 2007 p.131).

Según Rogelio (2016) señala: “Pueden utilizarse para incrementar la productividad y lograr una ventaja competitiva en el mercado. Aspecto importante de la planificación, control y logística por cuanto abarca el manejo físico, el transporte, el almacenaje y localización de los materiales”.

El personal utiliza el medio empírico para realizar alguna determinada manipulación de algún producto para que pueda agilizar el trabajo, entonces podemos observar el comportamiento de este y sacar conclusiones sobre la magnitud que tiene al manipular. (Mullins 2001, p.161)

Asimismo, el autor clasifica riesgos de un manejo ineficiente de materiales:

Sobrestadía, Desperdicio de tiempo de máquina, lento movimiento de los materiales por la planta, mala distribución de los materiales, mal sistema de

Manejo de Materiales, mal Manejo de Materiales, clientes inconformes, Inseguridad

Andrés (2011) se enfoca en:

El almacenamiento incluye todas las actividades necesarias para guardar y mantener los productos desde que son fabricados o adquiridos a los proveedores hasta que son vendidos y entregados a los clientes, el almacenamiento es necesario para regular y compensar las discrepancias que se producen entre la oferta y la demanda.

Al respecto el autor expone que el almacenamiento es muy importante en la manipulación de materiales de modo que es un sistema de bóveda para los productos de nuestro inventario.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa Bontil S.A. laboratorios, San Borja, lima 2017?

Problemas específicos:

P₁. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo del personal y los riesgos en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017?

P₂. Cuál es la relación que existe entre el desarrollo del personal y el transporte en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017

P₃. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo del personal y la seguridad en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017?

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.5.1 Justificación teórica

El tema en estudio para la variable 1 está basado según Hellriegel (2012). Es la parte que se encarga de dar un tratamiento específico a los insumos productivos, incluye la determinación de los procedimientos a seguir y medios materiales y humanos a utilizar para el movimiento de los productos dentro de los almacenes y locales de venta de la propia empresa. Aunque eso no ha cambiado en absoluto, sí se ha enriquecido y complejizado en estos tiempos, con la constante búsqueda de construir relaciones entre el personal y la manipulación de materiales, con el fin de que éste último esté siempre presente en la organización, no sólo como una alternativa de elección, sino como su primera, y en lo posible única, opción. Para variable 2 se basó en Guntín García, R. (2015). Quien sostiene que la manipulación de materiales es un aspecto importante de la planificación, control y logística, ya que abarca el manejo físico, el transporte, el almacenaje y localización de los materiales. Los objetivos planteados fueron los siguientes: determinar la relación entre la variable capacitación al personal y sus respectivas dimensiones con la variable manipulación de materiales.

1.5.2 Justificación Práctica

Los resultados de la investigación, permitirá realizar campañas de concientización a cerca de los efectos que genera la capacitación al personal en la organización, como la manipulación de materiales. Además, servirá como referencia para las organizaciones en la mejora de las capacitaciones a su personal para que tengan mayor desempeño en su labor.

1.5.3 Justificación Metodológica

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de estudio, se elaboró dos instrumentos de medición tanto para la variable 01 capacitación al personal y su relación en la variable 02 manipulaciones al personal. Estos instrumentos fueron formulados y antes de su aplicación filtrados por el juicio de expertos para luego ser tamizados mediante la confiabilidad y la validez. A través de la aplicación de

los instrumentos de medición y su procesamiento en el SPSS, se buscó conocer el nivel de relación entre las variables.

1.5.4 Justificación social

La investigación tendría un impacto positivo en la sociedad porque el tema desarrollo del personal abarca en todos los estatus sociales, ya que la manipulación de materiales tóxicos tienen incidencia en el desarrollo de las industrias.

1.6 HIPÓTESIS:

Hipótesis general

Existe relación positiva entre el desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa Bontil S.A. laboratorios, San Borja, Lima 2017.

Hipótesis específicas:

Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y los riesgos en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 201

Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y el transporte en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017

Existe relación positiva entre el desarrollo del personal y la seguridad en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017

1.7 OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa Bontil S.A. laboratorios, San Borja, Lima 2017.

Objetivos Específicos:

O₁: Determinar la relación que existe entre el desarrollo del personal y los riesgos en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 201

O₂: Determinar la relación que existe entre el desarrollo del personal y el transporte en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017

O₃: Determinar la relación que existe entre el desarrollo del personal y la seguridad en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017

II. Marco metodológico

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la presente estudio es no experimental, correlacional, transversal. Para ello establecemos las siguientes definiciones:

Diseño no experimentales transversales

Hernández, et. al. (2010). Señalan: “cogen datos en un solo tiempo, en un momento único. Su fin es referir variables y analizar el incidente e interrelación en un punto del tiempo dado.” (p.151).

Este tipo de diseño consiste en hallar la correlación de que existe entre dos variables.

Graficamente se denota:

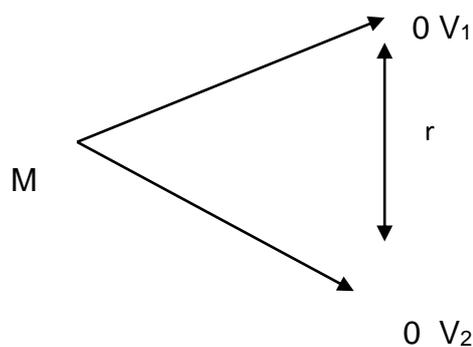


Figura 1: Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 2008)

Dónde:

- M : Muestra de Estudio
- X : Desarrollo del personal
- Y : manipulación de materiales tóxicos
- 0₁ : Coeficiente de relación
- r : Correlación

Descriptivo correlacional:

Hernández et. Al (2010), Sostiene que:

Este tipo de estudio descriptivo tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más

variables. En la investigación correlacional, los investigadores no manipulan ninguna de las variables o ponen a los participantes en grupos. Aunque la investigación correlacional no puede determinar la causalidad, es útil para predecir el nivel de una variable basada en el conocimiento de la otra variable. (p.201).

Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables.

Metodología:

Método Aplicado

La metodología de estudio es aplicada, al respecto, Valderrama (2013) expresa que la investigación aplicada:

La investigación aplicada es un tipo de investigación que se utiliza para responder una pregunta específica que tiene aplicaciones directas en el mundo. Este es el tipo de investigación que resuelve un problema. (p.164).

Algunos autores la llaman estudio dogmático porque parte de un marco metodológico, y permanece en ella, para engrosar dichas teorías y momificarlas científica y filosóficamente sin confrontar con aspectos prácticos.

2.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refiriéndose a la variable afirman que: “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.93).

Definición conceptual:**Definición conceptual de la variable Desarrollo del personal**

Es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento (creencias), que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida. Los elementos son trabajo en equipo, comunicación y evaluación. (Edmond, 2001 p.275).

Definición Operacional de la variable Desarrollo del personal

La variable desarrollo del personal será medida mediante un instrumento que contiene 20 items, y posee las siguientes dimensiones: Trabajo en equipo, comunicación y evaluación.

Definición conceptual de la variable manipulación de materiales

Yoder, (2009); define la preparación del personal en la manipulación de materiales así: "(...) cuyos elementos son: riesgo, seguridad y transporte de carga; a través de un sistema o combinación de métodos, instalaciones, mano de obra y equipamiento para transporte, embalaje y almacenaje para corresponder a objetivos específicos."(p.233).

Definición operacional: de la variable manipulación de materiales

La variable manipulación de materiales será medida mediante un instrumento que contiene 20 items, y posee las siguientes dimensiones: riesgo, seguridad y transporte de carga

Operacionalización de las variables:

Hernández, et al (2010) refiriéndose a la operacionalización de las variables, afirman que es: "el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica" (p. 77).

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems		Instrumento	Escala de medición
			Posición	Nro. ítems		
Desarrollo del personal	Trabajo en equipo	percepciones	1,2	2	Cuestionario En escala de Likert	Ordinal
		Relaciones	3,4	2		
		eficiencia	5	1		
		Intervención	6,7	2		
	Comunicación	Regularidad	8	1		
		efectividad	9,10	2		
		Mejora continua	11,12	2		
		organización	13	1		
	Evaluación	movimiento	14,15,16	3		
		Utilización del espacio	17	1		
cultura		18	1			
Para envíos		19,20	2			
Manipulación de materiales tóxicos	Proceso	verificación	1,2	2	Cuestionario En escala de Likert	Ordinal
		cantidad	3,4	2		
		protección	5	1		
		inspección	6,7	2		
	Administración	resguardo	8	1		
		programación	9,10	2		
		adaptación	11,12	2		
		capacitación	13,14	2		
	seguridad	proceso	15,16	2		
		administración	17	1		
		programación	18	1		
		organización	19,20	2		

:

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población.

Según Hernández, et al (2010), “la población es la agrupación de todo los sucesos que coinciden con una serie de descripciones [...] Las poblaciones se ubicara rotundamente a sus características comunes en un espacio y tiempo” (p.235).

La población está constituida por 75 trabajadores de la empresa Bontil Laboratorios S.A

Muestra.

Según Bernal (2006), “la muestra es la porción de la población que se elige, y que de esa porción será tomado para extraer los datos del estudio (p.165).

La muestra seleccionada fue censal por tener una población pequeña, es decir la muestra estuvo constituida por 75 trabajadores de la empresa Bontil Laboratorios S.A.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Técnicas:

Morone (2012), se refiere a que las técnicas de investigación son:

Ordenamientos e instrumentos que se utilizan para abordar al saber.
Encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas.
(p.3).

Técnica de la encuesta

Asimismo Morone (2012), sobre la encuesta afirma que:

Es recoger información de las personas sobre un tema específico, también significa recopilar información (p.17).

Para el recojo de datos de este estudio se recurrió a la técnica: de la encuesta, por lo que se administraron a la muestra de trabajadores con una escala de Liker

Instrumento:

Bernardo y Calderero expresan que “los instrumentos son un medio muy útil que es utilizado por el investigador en acercarse a los fenómenos estudiados” (citados por López, p.2).

Todo investigador debe poner mucha atención en la creación o formulación de la calidad de sus instrumentos de evaluación ya que un instrumento inadecuado provoca una distorsión de la realidad.

En este trabajo el instrumento a usar es el cuestionario,

Abril (2008) afirma que “el cuestionario es agrupación de interrogantes, estructurados afinadamente, sobre los fenómenos y aspectos que interés para investigar, para que sea contestado por la población o su muestra” (p.15).

Validez:

Para Hernández, et al (2010), “la validez es el nivel en que una herramienta en verdad mide la variable que intenta calcular” (p.201).

En la presente investigación se ha efectuado el desarrollo de la validación de contenido, realizado al juicio de expertos en conformidad.

Jurados expertos

Experto	Experto	Aplicabilidad
	Metodólogo	Aplicable
	Temático	Aplicable
	Temático	Aplicable

Confiabilidad

Para confirmar que si el instrumento es confiable se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 20 trabajadores. Seguidamente se procesó los datos en el software Estadístico SPSS versión 21.0.

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el nivel en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 2

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruíz (2007).

La tabla 5 lo usaremos para analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.

Tabla 3

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide las variables

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	2

Como se observa en la tabla 3, la variable manipulación de materiales tóxicos muestra 0.988 de Alfa de Cronbach. Por lo tanto podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

2.5. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

El método manejado en la actual investigación fue el método descriptivo para lo cual se utilizó el programa spss

Para la contratación de la hipótesis general, e hipótesis específicas se hizo la prueba de normalidad, el cual nos ha mostrado que tipo de estadística se debe aplicar, la paramétrico o la no paramétrica, el cual nos mostró que la variables y dimensiones no tienen una distribución normal, por lo que se aplicó la estadística no paramétrico del rho de spearman.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS

Esta investigación ha cumplido con los razonamientos determinados por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual propone mediante su formato el proceso a seguir. De la misma forma se ha cumplido con citar los autores, respetando su autoría plasmado en las referencias bibliográficas.

Así mismo se ha respetado a la propiedad privada intelectual, citando todas las referencias existentes.

De misma manera no se ha adulterado los datos de los resultados hallados.

También se ha mantenido en el anonimato a las personas que colaboraron en rellenar los cuestionarios.

Se ha respetado a las normas de una investigación científica.

III. RESULTADOS

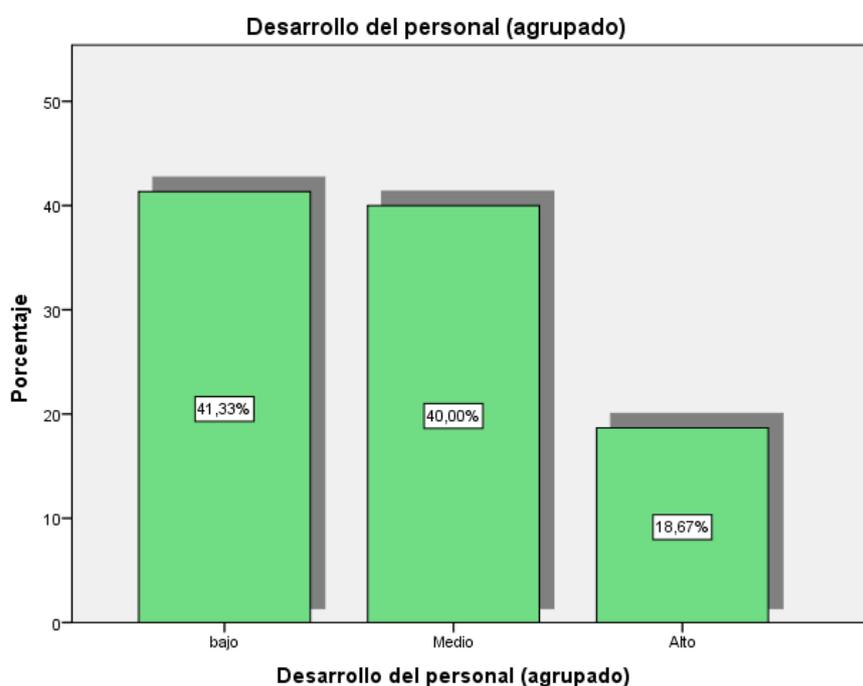
3.1 Presentación de resultados descriptivos

Frecuencia de la variable desarrollo personal de operaciones

Tabla 4

Desarrollo del personal (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	31	41,3	41,3	41,3
	Medio	30	40,0	40,0	81,3
	Alto	14	18,7	18,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Figura 1. Niveles de la variable desarrollo personal.



INTERPRETACIÓN: Al observar la tabla 4 figura 1, se afirma que el desarrollo personal de los trabajadores es: el 41.33 tiene un nivel bajo, el 40% tiene un nivel medio de desarrollo personal y el 18.67% tiene un nivel alto de desarrollo personal.

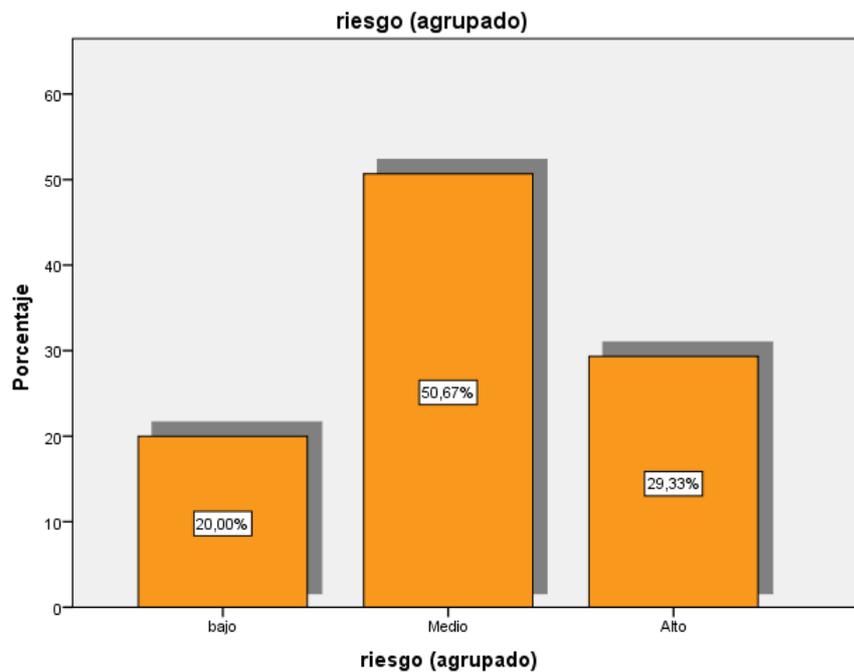
Frecuencia de la dimensión riesgos

Tabla 5

riesgo (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	bajo	15	20,0	20,0	20,0
	Medio	38	50,7	50,7	70,7
	Alto	22	29,3	29,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Figura 2. Niveles de la dimensión riesgo de manipulación de materiales



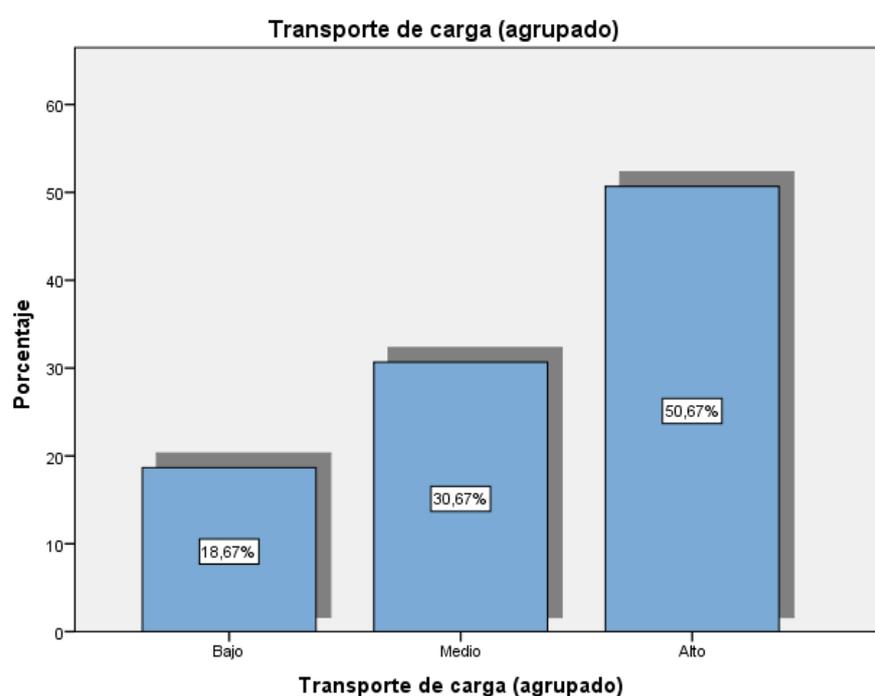
INTERPRETACIÓN: Al observar la tabla 4 figura 2, se afirma que el riesgo de los trabajadores es: el 50% tiene un nivel medio, el 29.33% tiene un nivel alto y el 20% tiene un nivel bajo de riesgo.

Frecuencia de la dimensión transporte de carga

Tabla 6

Transporte de carga (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	18,7	18,7	18,7
	Medio	23	30,7	30,7	49,3
	Alto	38	50,7	50,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Figura 3. Niveles de la dimensión transporte de carga de manipulación de materiales



INTERPRETACIÓN: Al observar la tabla 6 figura 3, se afirma que el riesgos de los trabajadores es: el 50.67% tiene un nivel alto, el 30.67% tiene un nivel medio y el 18.67% tiene un nivel bajo de transporte de carga.

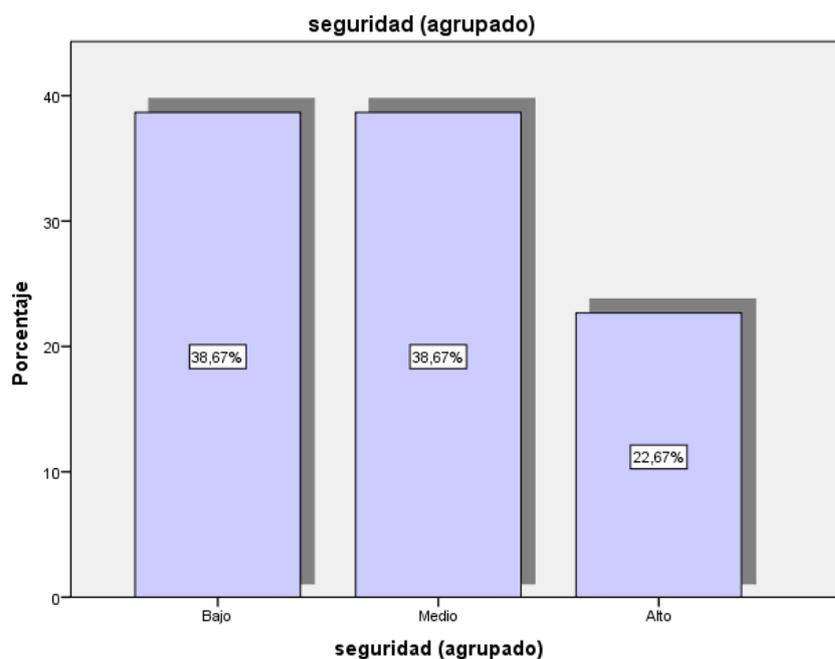
Frecuencia de la dimensión seguridad

Tabla 7

seguridad (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	38,7	38,7	38,7
	Medio	29	38,7	38,7	77,3
	Alto	17	22,7	22,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Figura 4. Niveles de la dimensión seguridad de manipulación de materiales



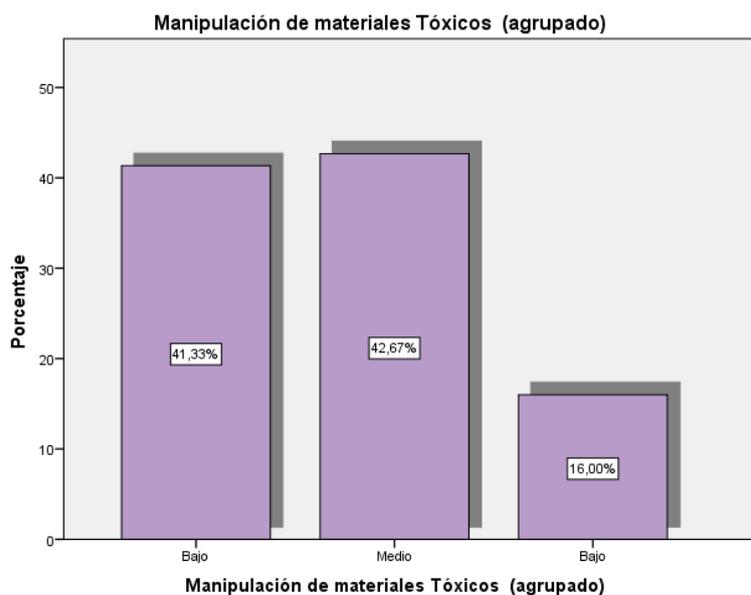
INTERPRETACIÓN: Al observar la tabla 7 figura 4, se afirma que el riesgos de los trabajadores es: el 38.67% tiene un nivel bajo, el 38.67% tiene un nivel medio y el 22.67% tiene un nivel alto de transporte de carga.

Frecuencia de la variable manipulación de materiales

Tabla 8

Manipulación de materiales Tóxicos (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	41,3	41,3	41,3
	Medio	32	42,7	42,7	84,0
	Bajo	12	16,0	16,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Figura 5. Niveles de la variable manipulación de materiales



INTERPRETACIÓN: Al observar la tabla 8 figura 5, se afirma que la manipulación de materiales es: el 42.67% tiene un nivel medio, el 41.33% tiene un nivel bajo, y el 16% tiene un nivel alto de manipulación de materiales.

3.2 ANALISIS DE LAS PRUEBAS PARAMETRICO Y NO PARAMETRICA

Para hacer la demostración de la hipótesis de investigación son cuantitativas y para la prueba paramétrica se siguieron los siguientes pasos:

- a) La variable es cuantitativa
- b) La normalidad de la muestra
- c) la igualdad de varianza

Verificación de las características

- a), En efecto, las variables de la investigación es cuantitativa
- b) Para hacer la pureza de normalizales será mediante la comparación de la media, la mediana, la moda.

Tabla 9

Descriptivos estadísticos de las variables desarrollo personal y manipulación de materiales tóxicos

		Estadísticos	
		Desarrollo del personal	Manipulación de materiales Tóxicos
N	Válido	75	75
	Perdidos	0	0
Media		1,77	1,75
Mediana		2,00	2,00
Moda		1	2

Usando la definición de normalidad se puede observar en la tabla 9 que la mediana medio y moda no son iguales, es decir que las características no se cumplen, por lo que la distribución no es normal, se aplicará una prueba no paramétrica. En consecuencia se usara el rho de Spearman.

3.3 PRUEBA DE LAS HIPÓTESIS

Contrastación de la Hipótesis general

Para el análisis de la correlación se aplicó la siguiente tabla

Tabla 10

Escala de coeficiente de correlación

RANGO	RELACION
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,10	Correlación positiva muy débil
0,25	Correlación positiva débil
0,50	Correlación positiva media
0,75	Correlación positiva considerable
0,90	Correlación positiva muy fuerte
1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernandez, Fernandez&Bautista (2010pag.132)

Planteamiento de la Hipótesis

HG: Existe relación positiva entre el desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa Bontil S.A. laboratorios, San Borja, Lima 2017.

H₀: No existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017

H₁: Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017.

Regla de decisión:

a) Sig. > 0.05 H₁

b) Sig. < 0.05 H₀

Sig. 5% 0 0.05, N-Ac: 95%; Z = 1.96

Tabla 11. *Correlación de Spearman entre de variable desarrollo personal y manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017*

Correlaciones				
			Desarrollo del personal	Manipulación de materiales Tóxicos
Rho de Spearman	Desarrollo del personal (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,985**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Manipulación de materiales Tóxicos (agrupado)	Coeficiente de correlación	,985**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

Interpretación: Como se observa en la tabla 11, podemos afirmar que hay una correlación 0.985 y considerando la tabla de coeficiente de correlación se trata de una correlación positiva muy fuerte, así mismo la (sig.=0.000) que es menor a 0.05, según la regla de decisiones se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017.

Contrastación de la Hipótesis específica 1

HE1: Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y los riesgos en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017

H₀: No Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y los riesgos en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017

H₁: Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y los riesgos en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017

Regla de decisión:

a) Sig. > 0.05 H₁

b) Sig. < 0.05 H₀

Sig. 5% 0 0.05, N-Ac: 95%; Z = 1.96

Tabla 12. *Correlación de Spearman entre de variable desarrollo personal y riesgo de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017*

Correlaciones				
		Desarrollo del		
		personal	riesgo	
Rho de Spearman	Desarrollo del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
riesgo	riesgo	Coeficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

Interpretación: Como se observa en la tabla 11, podemos afirmar que hay una correlación 0.761 y considerando la tabla de coeficiente de correlación se trata de una correlación positiva considerable, así mismo la (sig.=0.000) que es menor a 0.05, según la regla de decisiones se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y los riesgos en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017.

Contrastación de la Hipótesis específica 2

HE2: Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y el transporte en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017

H₀: No Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y el transporte en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017

H₁: Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y el transporte en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017

Regla de decisión:

a) Sig. > 0.05 H₁

b) Sig. < 0.05 H₀

Sig. 5% 0 0.05, N-Ac: 95%; Z = 1.96

Tabla 13. *Correlación de Spearman entre de variable desarrollo personal y Transporte de carga de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017*

Correlaciones				
			Desarrollo del personal	Transporte de carga
Rho de Spearman	Desarrollo del personal (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,838**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Transporte de carga (agrupado)	Coefficiente de correlación	,838**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

Interpretación: Como se observa en la tabla 12, podemos afirmar que hay una correlación 0.838 y considerando la tabla de coeficiente de correlación se trata de una correlación positiva considerable, así mismo la (sig.=0.000) que es menor a 0.05, según la regla de decisiones se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y el transporte en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017.

Contrastación de la Hipótesis específica 3

Planteamiento de Hipótesis estadístico

HE3: Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y la seguridad en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017

H₀: No Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y la seguridad en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017

H₁: Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y la seguridad en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017

Regla de decisión:

a) Sig. > 0.05 H₁

b) Sig. < 0.05 H₀

Sig. 5% 0 0.05, N-Ac: 95%; Z = 1.96

Tabla 14. *Correlación de Spearman entre de variable desarrollo personal y Transporte de carga de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017*

Correlaciones				
		Desarrollo del		
			personal	seguridad
Rho de	Desarrollo del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,950**
Spearman	(agrupado)	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	seguridad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,950**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

Interpretación: Como se observa en la tabla 13, podemos afirmar que hay una correlación 0.950 y considerando la tabla de coeficiente de correlación se trata de una correlación positiva muy fuerte, así mismo la (sig.=0.000) que es menor a 0.05, según la regla de decisiones se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y la seguridad en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017.

IV DISCUSIÓN

DISCUSIÓN

Según el objetivo general, Al observar la tabla 4 figura 1, se afirma que el desarrollo personal de los trabajadores es: el 41.33% tiene un nivel bajo, el 40% tiene un nivel medio de desarrollo personal y el 18.67% tiene un nivel alto de desarrollo personal. Así mismo al observar la tabla 8 figura 5, se afirma que la manipulación de materiales es: el 41.33% tiene un nivel bajo, el 42.67% tiene un nivel medio y el 16% tiene un nivel alto de manipulación de materiales. De la misma forma, Como se observa en la tabla 10, podemos afirmar que existe una relación positiva entre desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.985). Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017. Mientras que Este hallazgo es similar a los resultados obtenidos por Montes (2013) En su tesis “Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el Desempeño Laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos, presentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos tuvo como objetivo Determinar si existen diferencias significativas en desempeño laboral entre los cuatro grupos expuestos a diversos sistemas de capacitación el cual es similar a nuestros objetivos, la metodología de investigación que aplico es descriptivo comparativo el cual es similar a mi investigación , las conclusiones establece que existían diferencias significativas en desempeño laboral entre los cuatro grupos expuestos a diversos sistemas de capacitación (Educación Presencial, Educación Virtual, Video Conferencia y Audio Conferencia).

Según el objetivo específico 1, Al observar la tabla 4 figura 2, se afirma que el riesgo de los trabajadores es: el 20% tiene un nivel bajo, el 50.67% tiene un nivel medio y el 29.33% tiene un nivel alto de riesgo. De la misma forma Como se observa en la tabla 11, podemos afirmar que existe una relación positiva entre desarrollo del personal y riesgo (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho =

0.761). Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y los riesgos en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017. este hallazgo es similar a la investigación hecha por Trujillo (2015) en su tesis “Propuesta de uso y manejo adecuado de productos químicos biodegradables en Fumigen”, que tuvo como objetivo Proponer el “Uso y manejo adecuado de productos químicos biodegradables”, el cual es similar a mi objetivo planteado que fue describir los niveles de manejo de materiales , la metodología fue cualitativa de tipo descriptivo, casi similar al mi investigación ,así mismo al confrontar los resultados es semejante el cual expresa que expresa que la recepción de productos químicos biodegradables e insumos para el control de Plagas consta de un procedimiento establecido que termina con la verificación de los productos adquiridos y su almacenamiento en perchas dentro de una bodega de productos químicos

Según el objetivo específico 2, Al observar la tabla 6 figura 3, se afirma que el riesgos de los trabajadores es: el 18.67% tiene un nivel bajo, el 30.67% tiene un nivel medio y el 50.67% tiene un nivel alto de transporte de carga. Así mismo Como se observa en la tabla 12, podemos afirmar que existe una relación positiva entre desarrollo del personal y Transporte de carga (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.838). Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y el transporte en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017, el estudio de Sosa (2014) tuvo como objetivo identificar las necesidades que poseen en Habilidades Docentes los maestros del ITECNOR, el cual es diferente de mi investigación , la metodología de Sosa (2014) fue cualitativa descriptiva que es similar el mío fue descriptivo correlación , y por último existe una similitud en los resultados Sosa (2014) menciona que el generar una calidad de servicio tanto interno como externo y trabajar en equipo dentro de la institución, son dos de las

actitudes más importantes que deben generarse en el personal docente que labora en ITECNOR, en la investigación se hizo evidente que necesitan cambiar su actitud para el cumplimiento de sus funciones. Si estas actitudes no se dan en el personal docente al momento de brindar los servicios educativos puede generar inconformidad de parte del empleado y del cliente y esto traer consigo pérdidas económicas en la ITECNOR.

Según el objetivo específico 3, Al observar la tabla 7 figura 4, se afirma que el riesgo de los trabajadores es: el 38.67% tiene un nivel bajo, el 38.67% tiene un nivel medio y el 22.67% tiene un nivel alto de transporte de carga. Así mismo Como se observa en la tabla 13, podemos afirmar que existe una relación positiva entre desarrollo del personal y seguridad (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; $Rho = 0.950$). Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y la seguridad en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017. En la investigación de Gonzalo y Sánchez (2013) en su tesis plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio "sport club" de la ciudad de Trujillo – 2013, presentó como objetivo demostrar que el desempeño laboral del personal operativo del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo mejora con la implementación de un plan de capacitación , el cual es similar al mío, así mismo la metodología fue descriptiva que es similar a mi trabajo, en sus conclusiones expresa. Mediante el análisis comparativo de los resultados del diagnóstico del desempeño laboral de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo obtenido antes y después de la implementación del plan de capacitación y gracias al análisis estadístico descriptivo, podemos concluir que se ha demostrado que la implementación de un plan de capacitación mejora el desempeño laboral de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo, lo cual se demuestra incluso con la aplicación de la prueba estadística Z al tener un estadístico de valor 29 que considera nuestra hipótesis en la zona de aceptación. El cual es diferente a mis hallazgos.

V. CONCLUSIONES

Primera: se determinó que se cumplió el objetivo general ,entonces existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017(sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.985). Este cumplimiento demuestra que la hipótesis es verdadera

Segunda: se determinó que se cumplió el objetivo específico 1, entonces Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y los riesgos en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017, riesgo (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.761) Este cumplimiento demuestra que la hipótesis es verdadera

Tercera: se determinó que se cumplió el objetivo específico 2, entonces Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y el transporte en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017 sig. Bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.838). Este cumplimiento demuestra que la hipótesis es verdadera

Cuarta: se determinó que se cumplió el objetivo específico 3, entonces existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y la seguridad en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios en el distrito de San Borja, lima 2017(sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.950). Este cumplimiento demuestra que la hipótesis es verdadera

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a la gerencia, la implantación de una política de desarrollo del personal, de ese modo se estará elevando la gestión de manipulación de materiales tóxicos.

Segunda:

A la administración de la empresa, realizar capacitaciones sobre la disminución de los riesgos de la buena manipulación de materiales tóxicos, por ser parte del desarrollo del personal que está a cargo de dicha tarea.

Tercera:

Al área de transporte y a la administración de la empresa, realizar capacitaciones periódicamente sobre el correcto traslado de los materiales tóxicos evitando así daños diversos, ya que también es parte del desarrollo del personal.

Cuarta:

Al jefe de RR.HH de la empresa programar diversas capacitaciones sobre seguridad de manipulación de materiales tóxicos, de ese modo también se estará elevando el desarrollo del personal a cargo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afshan, S., Sobia, I., Kamran, A. y Nasir, M. (2012). *Impacto de la formación en rendimiento de los empleados: un estudio del sector de las telecomunicaciones en Pakistán*. Revista Interdisciplinaria de la investigación contemporánea en Negocios 4, 6.
- Ahuja, K. 2006. *La gestión del personal*. 3ª Ed. Nueva Delhi. India. Kalyani Editores,
- André, Catalán, Calá, Valderrama, Romulo. (2011). *Capacitación sobre reanimación cardiopulmonar básica a personal de enfermería por criterios de conocimiento, aptitud y actitud*. Revista de administradores del Instituto Mexicano , 12(3), 147-151.
- Armstrong, M. (2005). *Un manual de prácticas de gestión de personal*. Kogan Página Limited de Londres.
- Barry (2014). *Compensación del Empleado: Teoría, La práctica, y Prueba*. Hoja de trabajo Beardwell, I., Holden, L. & Claydon, T. Gestión de Recursos Humanos 2004, una Enfoque contemporáneo. 4ª ed. Harlow. Prentice Hall
- Besterfield (2009). *Diseño del proceso de elaboración de la horchata de ramón* (Brosimum alicastrum).
- Boella(2012). *Gestión de Recursos Humanos en la Industria de la Hospitalidad*. 5ª ed. Cheltenham: Stanley Thornes.
- Bohlander,(2004.) *Gestión de Recursos Humanos*. 13ª Ed. Mason, Ohio. Sur-Oeste Publishing Co.
- Briscoe, DR (2005). *Gestión de Recursos Humanos Internacional*. New Jersey: Prentice Hall.
- Carrell (2009). *Personal: Recursos humanos Administración*. Colón: Merrill Publishing Company.
- Cole, GA (2002). *Personal y gestión de recursos humanos*, 5ª ed. Continuo Londres: Editores York.
- Daft, LR (2008) *Gestión*. Primera edición. Chicago, Nueva York. el Dryden prensa,
- Debrah (2006). *Desarrollo de Recursos Humanos de Profesionales en una economía emergente: el caso de la industria de la construcción de*

- Tanzania*. Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos 17,3, 440 - 463.
- Devanna (2004). *Un marco para Estratégica Gestión de recursos humanos*. En *Estratégica de Gestión de Recursos Humanos* 31 - 51. Ed. Fombrum, CJ, Tichy, Nuevo México y Devanna, MA Nueva York: John Wiley e hijos.
- Edmond,(2001). *Un diccionario de gestión de recursos humanos*. Prensa de la Universidad de Oxford
- Evans (2002). *El reto global: Marco para Gestión Internacional de Recursos Humanos*. Boston: McGraw-Hill.
- Frazelle (2012) *Logística de Almacenamiento y Manejo de Materiales*. Mexico: Clase Mundial
- Gerhart, (2002) *Pago, el rendimiento y participación*. En D. Lewin, O. Mitchell, & P. Sherer (Eds.), *Investigación Frontiers in Relaciones Industriales*, pp. 193-238. Madison, WI: Relaciones de Investigación Industrial Asociación.
- Ghuri (2005). *Métodos de Investigación en Estudios de Negocios: Una Guía Práctica*. 3ª ed. Londres: Prentice Hall.
- Ghuri (2005). *Un enfoque de red para sondear Asia vínculos entre empresas*. Los avances en la gestión internacional comparativo 10, 63-77.
- Go (2015) *Formación de los empleados vale la pena para la inversión*. [Online] Disponible .
- Gonzalo y Sánchez (2013) *plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio "sport club" de la ciudad de Trujillo – 2013*, tesis Universidad Privada Antenor Orrego.
- Gordon (2012) *Son empresas canadienses bajo la inversión en formación* Canadiense Economía de la Empresa 1,1, 25-33.
- Guiñada (2004) *Gestión Humana Recursos en África*. Londres: Routledge.
- Hannibal, Paulina, Mayra, Fausto, , Freire, Moreno, N.(2016). *Diseño de un sistema de gestión integral para El Manejo De Residuos Sólidos En El Mercado" La Merced"*. European Scientific Journal, 12(11).
- Harrison (2012) *Desarrollo de los empleados*. Silver Lakes, Pretoria. Beekman Publicación.

- Harvey (2012). *El papel de MNCs en El equilibrio entre los “Libros” capital humano entre África y Desarrollado Países*. Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos. 13,7, 1060 - 1076.
- Harvey (2013). *Gestión de Recursos Humanos en África: Alicia en el país Mundo maravilloso*. Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos. 13,7, 1119 - 1145.
- Hellriegel, Yoder, Lacalle, Leal (s.f.) *Enfoque basado en competencias*. Recuperado el 15/05/2015, de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=uq3CmCKEv6AC&oi=fnd&pg=PA9&dq=manejo+de+materiales&ots=64s8TSdauZ&sig=-UawmPP0Qbtj0UaefC-Xbdpx7Ug#v=onepage&q=manejo%20de%20materiales&f=false
- Hendry (2015). *Estrategias de recursos humanos para el crecimiento internacional*. Londres: Routledge.
- Hernández y Cruz (2014) “*Capacitación al personal administrativo de la clínica No.23 del IMSS*: Tesis, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ichniowski (2007) *los efectos de los recursos humanos prácticas de manejo sobre la productividad: un estudio de las líneas de acabado de acero*. , Americano Economic Review 87,3, 291-313.
- Jackson (2012). *Replanteamiento de gestión de recursos humanos en África: una cruzada perspectiva cultural*. Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos 13,7, 998-1018.
- Kameništíak (2015) *Gestión percepción de la formación de los empleados y el desarrollo en Radisson Blu Alcron Hotel, Praga [entrevista] (25 de marzo de 2015)*.
- Kamoche (2015) *Introducción: Gestión de Recursos Humanos en África*. Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos. 13,7, 993-99
- Kenney (2012) *Gestión de Hecho Oriente. 1er Ed. Carolina del Sur*. Omron Editores
- Kinicki (2007) *Comportamiento Organizacional*, Nueva York. McGraw Colina.
- Kotler (2013) *Comercialización: Una introducción*. Ed. 6ª. Londres: Prentice-Hall.
- Kraak (2005). *Desarrollo de Recursos Humanos y Habilidades de la crisis en el sur África: la necesidad de la estrategia múltiple*. Revista de Educación y Trabajo 18,1, 57-83.

- Landy,(2006) *La psicología del comportamiento en el trabajo* 3ª Ed. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Lashley (2001) *Habilitación de estrategias de recursos humanos para la excelencia en el servicio*. Oxford: Elsevier Butterworth Heinemann.
- Lipsey (2015) *Introducción a la economía positiva*. 7ª edición. Londres, Weindfeld y Nicholson.
- Lugo, Torres, Vargas, Sánchez, (2015). *Imagen percibida del psicólogo industrial-organizacional por un grupo de administradores de Puerto Rico*. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 4(1). Meyers, F. E., & Stephens, M. P. (2006). *Diseño de instalaciones de manufactura y manejo de materiales*. Pearson Educación.
- McCourt (2003) *Gestión de Recursos Humanos global: Dirección de Personas en desarrollo y en transición*. Cheltenham, Reino Unido: Edward Elgar.
- McNamara (2008). *Formación y de mejora: Razones y Beneficios*. Consultado el 16/03/2009. <http://www.managementhelp.org/index.html>
- Medina (2014)“*diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para la planta central del ministerio de defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013*”, tesis Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Megginson (2003) *Desarrollo profesional continuo*. Londres: El Instituto Colegiado de Personal y Desarrollo.
- Montes (2013) *Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el Desempeño Laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos*, tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mullins (2001) *Gestión de la hospitalidad y comportamiento organizacional*. 4ª edición ed. Essex: Pearson Education Limited.
- Myers (2007). *Gestión de recursos humanos y relaciones laborales*. *Diario de Estudios de Gestión* 24,5, 503-521.
- Nadler(2014). *El Manual de Desarrollo de Recursos Humanos*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Newstrom(2002) *Invierno. Burlarse de trabajo: Un papel importante para los administradores*. *Gestión Avanzada Diario* 67, 4-8.
- Newstrom, Y Davis (2002). *Comportamiento de organización: Comportamiento Humano de Trabajo*, 11ª ed. McGraw-Hill / Irwin.

- Nielsen(2012) *Trabajo en base a Marxian ciencias económicas*. Worldat trabajar Diario 11,2, 52-6
- Pace (2006) *Desarrollo de Recursos Humanos: El campo*. Nueva Jersey: Prentice Hall.
- Pátek (2015) *Gestión Percepción de la formación y desarrollo de los empleados en Radisson Blu Alcron Hotel, Praga* [entrevista] (25 de marzo de 2015).
- Pigors(2009). *Administración de Personal AC*, un punto de vista y método, novena Ed. Nueva York. McGraw Hill Book Company.
- Purcell (2003) *La comprensión de las personas y el rendimiento del enlace: Desbloqueo del Negro-Box*. Informe de Investigación, CIPD, Londres.
- Reid (2006) *intervenciones de entrenamiento*. Londres: Instituto de Gestión de personal.
- Rosbell (2012). *Minimización de residuos: una política de gestión ambiental empresarial*.
- Ruiz, Sémelin, Nieto,Nieto, Miravalles, Miravalles, (2013). *Purificar y destruir: usos políticos de las masacres y genocidios* (No. 341.485). e-libro, Corp..
- Solarte, J. D. D., Pérez, N. M. S., & Vargas, L. F. (2015). *Perspectiva económica-financiera de los administradores de los locales comerciales en el Centro Comercial Gran Plaza Florencia*. FACCEA, 4(2).
- Sosa (2014) "*propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del instituto tecnológico del nororiente (Itecnor), ubicado en los llanos de la Fragua, Zacapa*." Tesis en la Universidad Rafael Landívar
- Stoner(2016) *Gestión*. Ed. 6ª. Educación Pearson. Stoner, JAF, Freeman, E. & Gilbert, DA. *Gestión*. Ed. 6ª. Londres: Prentice-Hall International.
- Strategies (2015) *La rotación de empleados es un problema de la industria de la hospitalidad*. Aquí hay 5 maneras de solucionarlo. [Online] Disponible en:
- Swart (2005) *Desarrollo de Recursos Humanos: Estrategia y táctica*. Oxford. Elsevier Publicaciones Butterworth Heinemann.
- Tompkins, White, Bozer, & Tanchoco(2003). *Planeación de instalaciones*. Thomson Paraninfo.
- Torrington (2015) *Gestión de Recursos Humanos*. Sexto Ed. Londres: Prentice Hall

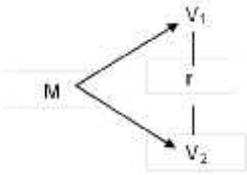
- Trujillo (2015) “*Propuesta de uso y manejo adecuado de productos químicos biodegradables en Fumigen*”, tesis de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil.
- Valencia,(2009). *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Limusa.
- Weil (2005) HRD en Francia: *la perspectiva corporativa*. *Diario de Formación Industrial Europea*, 29,7, 529-540
- Wognum(2011). *La integración vertical de la Política de Desarrollo de Recursos Humanos dentro de las empresas*. *Desarrollo de Recursos Humanos Internacional* 4,3, 407-421.
- Yin (2003). Caso de Estudio de Investigación: Diseño y Métodos. 3ª ed. Social Aplicada Métodos de investigación, vol. 5
- Zelaya, C. E., Flores, F. M. O., Barralaga, G. J., Medina, J. M., & Suazo, G. A. R. (2015). *La productividad en operaciones de encofrado*. Caso de estudio: Edificio de Ciencias de la Salud UNAH-VS. *Portal de la Ciencia*, 5, 101-115.

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa Bontil Sociedad Anónima laboratorios, San Borja, Lima 2017.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES																																																																		
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa Bontil S.A. laboratorios, San Borja, lima 2017?</p> <p>Problemas Específicas ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo del personal y los riesgos en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo del personal y el transporte en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo del personal y la seguridad en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017?</p>	<p>1.6.1. Objetivo General Determinar la relación que existe entre el desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa Bontil S.A. laboratorios, San Isidro, Lima 2017.</p> <p>1.6.2. Objetivos Específicos Determinar la relación que existe entre el desarrollo del personal y los riesgos en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 201</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desarrollo del personal y el transporte en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desarrollo del personal y la seguridad en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017</p>	<p>3.1.1. Hipótesis Principal Existe relación positiva entre el desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa Bontil S.A. laboratorios, San Borja, Lima 2017.</p> <p>3.1.2. Hipótesis Específicas Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y los riesgos en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 201</p> <p>Existe relación positiva entre el desarrollo del personal de operaciones y el transporte en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017</p> <p>Existe relación positiva entre el desarrollo del personal y la seguridad en la manipulación de materiales tóxicos de la empresa Bontil S.A laboratorios, en el distrito de San Borja, Lima 2017</p>	<p>Variable Independiente: desarrollo de personal</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ITEMS</th> <th>INSTRUMENTOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Trabajo en equipo</td> <td>percepciones</td> <td>1,2</td> <td rowspan="5">1 totalmente en desacuerdo 2 en desacuerdo 3 ni de acuerdo si en desacuerdo 4 de acuerdo 5 totalmente de acuerdo</td> </tr> <tr> <td>relaciones</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>eficiencia</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Intervención</td> <td>6,7</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">comunicación</td> <td>regularidad</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>efectividad</td> <td>9,10</td> </tr> <tr> <td>Manejo continua</td> <td>11,12</td> </tr> <tr> <td>organización</td> <td>13,</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">resultados</td> <td>Movimiento</td> <td>14,15,16</td> <td rowspan="4">1 bajo 2 medio 3 alto</td> </tr> <tr> <td>Utilización del espacio</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>cultura</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Para envíos</td> <td>19,20</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable Dependiente: manipulación de materiales tóxicos</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ÁREAS</th> <th>INDICADORES</th> <th>ITEMS</th> <th>INSTRUMENTOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Riesgo</td> <td>Verificación</td> <td>1,2</td> <td rowspan="5">1 totalmente en desacuerdo 2 en desacuerdo 3 ni de acuerdo si en desacuerdo 4 de acuerdo 5 totalmente de acuerdo</td> </tr> <tr> <td>cantidad</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>protección</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Inspección</td> <td>6,7</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Transporte de carga</td> <td>resguardo</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>programación</td> <td>9,10</td> </tr> <tr> <td>adaptación</td> <td>11,12</td> </tr> <tr> <td>capacitación</td> <td>13,14</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Seguridad</td> <td>Proceso</td> <td>15,16</td> <td rowspan="4">1 bajo 2 medio 3 alto</td> </tr> <tr> <td>administración</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>programación</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>organización</td> <td>19,20</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS	Trabajo en equipo	percepciones	1,2	1 totalmente en desacuerdo 2 en desacuerdo 3 ni de acuerdo si en desacuerdo 4 de acuerdo 5 totalmente de acuerdo	relaciones	3,4	eficiencia	5	Intervención	6,7	comunicación	regularidad	8	efectividad	9,10	Manejo continua	11,12	organización	13,	resultados	Movimiento	14,15,16	1 bajo 2 medio 3 alto	Utilización del espacio	17	cultura	18	Para envíos	19,20	ÁREAS	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS	Riesgo	Verificación	1,2	1 totalmente en desacuerdo 2 en desacuerdo 3 ni de acuerdo si en desacuerdo 4 de acuerdo 5 totalmente de acuerdo	cantidad	3,4	protección	5	Inspección	6,7	Transporte de carga	resguardo	8	programación	9,10	adaptación	11,12	capacitación	13,14	Seguridad	Proceso	15,16	1 bajo 2 medio 3 alto	administración	17	programación	18	organización	19,20
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS																																																																		
Trabajo en equipo	percepciones	1,2	1 totalmente en desacuerdo 2 en desacuerdo 3 ni de acuerdo si en desacuerdo 4 de acuerdo 5 totalmente de acuerdo																																																																		
	relaciones	3,4																																																																			
	eficiencia	5																																																																			
	Intervención	6,7																																																																			
comunicación	regularidad	8																																																																			
	efectividad	9,10																																																																			
	Manejo continua	11,12																																																																			
	organización	13,																																																																			
resultados	Movimiento	14,15,16	1 bajo 2 medio 3 alto																																																																		
	Utilización del espacio	17																																																																			
	cultura	18																																																																			
	Para envíos	19,20																																																																			
ÁREAS	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS																																																																		
Riesgo	Verificación	1,2	1 totalmente en desacuerdo 2 en desacuerdo 3 ni de acuerdo si en desacuerdo 4 de acuerdo 5 totalmente de acuerdo																																																																		
	cantidad	3,4																																																																			
	protección	5																																																																			
	Inspección	6,7																																																																			
Transporte de carga	resguardo	8																																																																			
	programación	9,10																																																																			
	adaptación	11,12																																																																			
	capacitación	13,14																																																																			
Seguridad	Proceso	15,16	1 bajo 2 medio 3 alto																																																																		
	administración	17																																																																			
	programación	18																																																																			
	organización	19,20																																																																			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	METODO DE ANALISIS
<p>Enfoque: Cuantitativo Nivel : Correlacional Diseño: No experimental Tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Según la finalidad: Básica - Según la secuencia de las observaciones: Transversal - Según el tiempo de ocurrencia: Prospectivo - Según el análisis y alcance de sus resultados: Observacional <p>El gráfico que le corresponde a este diseño es el siguiente:</p>  <p>Dónde: M = Muestra de estudio O1 = Variable 1: desarrollo del personal O2 = Variable 2 r = manipulación de materiales tóxicos</p>	<p>La población está constituida por 75 trabajadores de la empresa Bontil Laboratorios S.A</p> <p>La muestra seleccionada es con el método censal por tener una población pequeña, es decir la muestra está constituido por 75 trabajadores de la empresa Bontil Laboratorios S.A</p>	<p>Técnica : La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Cuestionario de desarrollo del personal</p> <p>Autor Cristian Manuel DÍAZ DÍAZ Año : 2017 Ámbito de Aplicación : empresa Bontil Sociedad Anónima laboratorios, San Borja, Lima</p> <p>Cuestionario de Manipulación de materiales tóxicos</p> <p>Autor Cristian Manuel DÍAZ DÍAZ Año : 2017 Ámbito de Aplicación : empresa Bontil Sociedad Anónima laboratorios, San Borja, Lima</p>	<p>Para el análisis estadístico se utilizará el programa estadístico SPSS Versión 23.</p> <p>Los datos obtenidos serán presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego analizarlos e interpretarlos.</p> <p>Para el contraste de hipótesis se hará uso de la prueba estadística no paramétrica, de rho de spearman con un 95% de confianza</p>

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE DESARROLLO PERSONAL

Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y marque la alternativa que más se ajusta a tu percepción

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. de acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

ITEMS	5	4	3	2	1
1. las capacitaciones programadas son una oportunidad para el trabajo en grupo.					
2. Estás de acuerdo con los incentivos que da la empresa.					
3. El trabajo en equipo ayuda en el desempeño laboral.					
4. Cuando el trabajo es en equipo, las labores son más efectivos.					
5. Las labores son eficientes al desarrollar el trabajo en equipo					
6. Se ha trabajado con la intervención de uno equipo de proyecto específicos.					
7. Se ha trabajado con la intervención de un equipo de reflexión y análisis de problemas					
8. En la empresa existe una política de carácter regular sobre horarios extras a los trabajadores					
9. La comunicación efectiva es relevante para el desarrollo personal					
10. El nivel de comunicación indica el desarrollo personal.					
11. La comunicación en la mejora continua es la base para el desarrollo personal.					
12. la implementación de la comunicación está incluido en el plan de la mejora continua.					
13. La implementación de la comunicación está organizado					
14. la administración evalúa el nivel del desarrollo personal.					
15. Las evaluaciones son estrictas en el proceso.					
16. los administradores informan sobre los niveles del desarrollo personal.					
17. los resultados de la evaluación de desarrollo personal son involucrados en la sostenibilidad de la organización.					
18. la evaluación es parte de la cultura de la empresa					
19. Existe un control del cumplimiento de las evaluaciones.					
20. La evaluación es relevante en el desarrollo personal.					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE MANIPULACION DE MATERIALES

Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y marque la alternativa que más se ajusta a tu percepción

6. Totalmente en desacuerdo
7. En desacuerdo
8. Indiferente
9. de acuerdo
10. Totalmente de acuerdo

ITEMS	5	4	3	2	1
1. Se verifica que no exista riesgos de la manipulación de materiales					
2. se desarrollan técnicas de verificación de riesgos					
3. Los riesgos son mínimos en la manipulación de materiales.					
4. Se ha implementado sobre formas de minimización de riesgos.					
5. Está de acuerdo con la protección que brinda la empresa para la manipulación de materiales.					
6. Existe inspección de las municipalidades para evitar riesgos.					
7. La inspección de riesgos es de carácter minucioso					
8. Para usted es importante la seguridad en el transporte de carga que brinda la empresa.					
9. existe un programa de capacitación de seguridad vial					
10. El transporte de carga está programado					
11. la manipulación de materiales se encuentra adaptado al su respectivo transporte					
12. Se ha desarrollado formas de adaptación de los materiales					
13. Siempre se realizan capacitaciones sobre trasportes de materiales tóxicos					
14. Es efectivo la manipulación de materiales en el transporte de carga.					
15. el proceso para la manipulación de materiales es satisfactoria consecuentemente.					
16. la empresa está afiliada a un seguro para el proceso de manipulación de materiales.					
17. La administración es eficaz en cuanto a la seguridad de manipulación de materiales tóxicos.					
18. existe efectividad en las programaciones de seguridad al manipular los materiales tóxicos					
19. Usted está de acuerdo con las programaciones de la empresa para las manipulaciones de los productos.					
20. La manipulación de materiales tóxicos están rigurosamente seguros.					

Gracias por su apoyo

Diaz spss. al 23:10 (2).sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 56 de 56 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00018	VAR00019	VAF
1	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	1
2	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	1
3	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	1
4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
7	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2
8	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2
9	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2
10	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	5	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	3	3
14	3	3	3	5	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	3	3
15	3	3	3	5	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	3	3
16	1	1	2	5	1	1	2	1	1	2	5	1	1	1	1	1
17	1	1	2	5	1	1	2	1	1	4	5	1	1	1	1	1
18	1	1	2	5	1	1	2	1	1	4	5	1	1	1	1	1
19	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4
20	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4
21	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4
22	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Visualizador de Documentos de iTurnitin - Google Chrome
Es seguro | https://www.turnitin.com/div?o=828498024&u=1064023154&s=8student_user=18&lang=es
Probar la nueva interfaz fácil de usar

Proyectos de Investigación | tesis para el 26-nov-2017

Originality | GradesMark | PeerMark

turnitin **20% SIMILAR**

DE 0

projecto de investigación
POR CRISTIAN DIAZ DIAZ

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa Bomil Sociedad Anónima laboratorios, San Borja, Lima 2017".

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR
DÍAZ DÍAZ, Cristian Manuel

ASESOR
Dr. DÍAZ SAUCEDO, Antonio

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES

LIMA - PERÚ

No hay ningún servicio activo actualmente

PÁGINA 1 DE 81





FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa
Bontil Sociedad Anónima laboratorios, San Borja, Lima 2017”.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

DÍAZ DÍAZ, Cristian Manuel

ASESOR

Dr. DÍAZ SAUCEDO, Antonio Severino

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES

LIMA - PERÚ

AÑO 2017



 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 07
		Fecha : 31-03-2017
		Página : 1 de 1

Yo, DÍAZ SAUCEDO, Antonio, docente de la Facultad DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la Universidad César Vallejo - LIMA NORTE (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

"Desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa Bontil Sociedad Anónima laboratorios, San Borja, Lima 2017", del (de la) estudiante DÍAZ DÍAZ, Cristian Manuel, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

24-09-2018
 Lugar y fecha.....



Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 23162778

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... DIAZ DIAZ CRISTIAN MANUEL
 D.N.I. : 73762925
 Domicilio : COOP. 7 de Agosto. MZ. F.Lt. 1B
 Teléfono : Fijo : 5743499 Móvil : 961220745
 E-mail : cdiazd.143@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES
 Escuela : ADMINISTRACIÓN
 Carrera : ADMINISTRACIÓN
 Título : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado :
 Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... DIAZ DIAZ CRISTIAN MANUEL

Título de la tesis:

..... "DESARROLLO DEL PERSONAL Y MANIPULACIÓN DE MATERIALES
 TOXICOS EN LA EMPRESA BONTIL SOCIEDAD ANÓNIMA LABORATORIOS SAN BORJA 2017"

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 25/09/18

