



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estrategias de estandarización ISO 45001 para incrementar la ventaja competitiva
de la empresa CABSА

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Llontop Gutierrez, William Enrique (ORCID: 0000-0001-6623-2988)

ASESOR:

Dra. Colunche Campos, Teonila (ORCID: 0000-0002-3318-6628)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHICLAYO - PERÚ

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mi familia, mis padres y hermanos por estar conmigo, por enseñarme a crecer personal y profesionalmente, y a que si caigo debo levantarme, por apoyarme y guiarme, por ser las bases y brindarme su fortaleza que me ayudaron a llegar hasta aquí.

AGRADECIMIENTO

A la universidad Cesar Vallejo que es mi casa de estudios en la cual aprendo y obtengo conocimientos, a mi profesora Teonila Colunche Campos y mi asesor Juan Amilcar Villanueva Calderon quien me guio y asesoro para poder realizar el presente trabajo.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PAGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCION.....	1
II. METODO.....	9
2.1 Tipo y diseño de la investigación.....	9
2.2 Operacionalización de variables.....	9
2.3 Población, Muestra y Muestreo.....	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
2.5 Procedimiento.....	20
2.6 Método de análisis de datos.....	20
2.7 Aspectos éticos.....	21
III. RESULTADOS.....	22
3.1 Análisis del estado real de las Estrategias de estandarización ISO 45001 en la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A.....	22
3.2 Análisis de la situación real Ventaja competitiva en la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A – Olmos.....	29
3.3 Comparación de las mejoras Estrategias de estandarización ISO 45001 en la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A.....	42
IV. DISCUSION.....	46
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES.....	53
VII. PROPUESTA.....	54
7.1 Presentación.....	54
7.2 Generalidades de la empresa.....	55
7.3 Justificación.....	56
7.4 Objetivos.....	57
7.5 Meta.....	57

7.6	Acciones a desarrollar.....	58
7.7	Financiamiento.....	61
	Referencias	63
	Anexos.....	67

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable estrategias de estandarización	11
Tabla 2 Matriz de Operacionalización de la variable ventaja competitiva.....	14
Tabla 3 Distribución de personal por sexo	16
Tabla 4 Ficha tecnica del instrumento	19
Tabla 5 Análisis de fiabilidad de instrumento de recolección de datos.....	20
Tabla 6 Indicadores de la Dimensión Ventajas	22
Tabla 7 Dimensión - Planificación	24
Tabla 8 Dimensión - Adiestramiento	26
Tabla 9 Compromiso e identificación	29
Tabla 10 Liderazgo.....	32
Tabla 11 Dimensión: Ventajas	34
Tabla 12 Dimensión: Planificación	35
Tabla 13 Adiestramiento - capacitaciones.....	37
Tabla 14 Compromiso e identificación	39
Tabla 15 Liderazgo.....	41
Tabla 16 Comparación de la dimensión ventaja.....	42
Tabla 17 Comparación de la dimensión planificación	43
Tabla 18 Comparación de la dimensión Adiestramiento - capacitaciones.....	43
Tabla 19 Comparación de la dimensión Compromiso e identificación.....	44
Tabla 20 Comparación de la dimensión Liderazgo	45

Índice de Gráficos

Gráfico 1 Dimensión Ventajas	23
Gráfico 2 Ventajas	23
Gráfico 3 Dimensión - Planificación	24
Gráfico 4 Planificación	25
Gráfico 5 Dimensión: Adiestramiento - capacitaciones	28
Gráfico 6 Adiestramiento- capacitaciones	28
Gráfico 7 Compromiso e identificación	31
Gráfico 8 Compromiso e identificación	31
Gráfico 9 Dimensión – Liderazgo	33
Gráfico 10 Dimensión: Ventajas	34
Gráfico 11 Ventajas	35
Gráfico 12 Dimensión: Planificación	36
Gráfico 13 Planificación	36
Gráfico 14 Dimensión: Adiestramiento – capacitaciones	38
Gráfico 15 Adiestramiento – capacitaciones	38
Gráfico 16 Dimensión: Compromiso e identificación.....	40
Gráfico 17 Compromiso e identificación	40
Gráfico 18 Dimensión: Liderazgo	41
Gráfico 19 Liderazgo.....	42
Gráfico 20 Comparación de la dimensión ventaja.....	42
Gráfico 21 Comparación de la dimensión planificación	43
Gráfico 22 Comparación de la dimensión Adiestramiento - capacitaciones.....	44
Gráfico 23 Comparación de la dimensión Compromiso e identificación	44
Gráfico 24 Comparación de la dimensión Liderazgo.....	45

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue aplicar estrategias de estandarización ISO 45001 para incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABSА. La metodología fue de tipo aplicada con un diseño descriptivo con propuesta. Por lo que considero una muestra de 28 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta. Los resultados que se obtuvieron después de aplicar la encuesta nos dio a conocer que los trabajadores tienen un nivel medio en cuanto a conocimientos en temas de SST, normas o reglamentos que tiene la empresa sobre SST, identificación y comunicación de riesgos y peligros, bajo nivel en la realización de talleres, poca participación en cuanto a charlas y capacitaciones, la empresa no comunicaba y tampoco daba a conocer estrategias y planes para mejorar la SST, no se realizaban seguimientos y evaluaciones después de realización de talleres. Los resultados sobre la variable ventaja competitiva de forma general indicaron que los colaboradores poseían un nivel medio y bajo. Se aplicaron las estrategias de estandarización ISO 45001, referente a temas en SST, teniendo como enfoque las principales problemáticas y deficiencias que muestran los trabajadores. Luego se realizó una evaluación puesto que ahora los trabajadores tienen mayores conocimientos en temas de SST, la empresa elabora estrategias y planes en mejorar la SST, y también los comunica a sus colaboradores y esto hace que ellos se sientan más comprometidos e identificados con la empresa, también se mejoraron los canales de comunicación entre la parte administrativa y la parte operaria, los trabajadores saben a dónde comunicar, preguntar e indagar sobre temas de SST. Se concluye que sobre la ventaja competitiva el nivel es alto después de haber aplicado las estrategias y el plan de mejora..

Palabras clave: estrategias, ventaja competitiva, conocimientos..

ABSTRACT

The general objective of this research was to apply ISO 45001 standardization strategies to increase the competitive advantage of the CABSAs company. The methodology was applied with a descriptive design with proposal. So I consider a sample of 28 workers to whom a survey was applied. The results obtained after applying the survey informed us that workers have a medium level in terms of knowledge on OSH issues, norms or regulations that the company has on OSH, identification and communication of risks and hazards, low level in the realization of workshops, little participation in terms of talks and training, the company did not communicate and did not disclose strategies and plans to improve OSH, no follow-up and evaluations were carried out after workshops. The results on the variable competitive advantage generally indicated that the employees had a medium and low level. The ISO 45001 standardization strategies were applied, referring to issues in OSH, focusing on the main problems and deficiencies that workers show. An evaluation was then carried out since workers now have greater knowledge in OSH issues, the company develops strategies and plans to improve OSH, and also communicates them to its employees and this makes them feel more committed and identified with the company. The communication channels between the administrative and the operative part were also improved, the workers know where to communicate, ask and inquire about OSH issues. It is concluded that on the competitive sale the level is high after having applied the strategies and the improvement plan.

Keywords: strategies, competitive advantage, knowledge.

I. INTRODUCCION

Hoy en día todas las empresas necesitan ser competitivas para poder mantenerse en el mercado y poder ser atractivas para sus posibles consumidores, atrás quedo el mito en que la empresa seleccionaban sus clientes, en la era moderna donde la globalización dio un cambio radical al mundo empresarial, las empresas hoy en día no solo debe elaborar un excelente producto, deben tener excelentes procesos, deben ofrecer buen clima laboral, seguridad y salud a sus colaboradores, y la responsabilidad social ante los ojos de todo el mundo.

Según los datos de la OIT. (2017) “Todos los días fallecen 6.300 personas a consecuencia de sucesos imprevistos o alteraciones leves o graves vinculadas con el trabajo, más de 2,3 millones de muertes cada año. Anualmente suceden más de 317 millones de accidentes en el trabajo, la mayoría tiene como resultado absentismo laboral”.

Es por eso que las empresas deben tener muy en cuenta la implementación ISO (Organización Internacional de Normalización), (“International Organization for Standardization”, en inglés), para poder mejorar su gestión, agilizar procesos, aprovechar sus recursos, minimizar riesgos, disminuir perdidas, ampliar sus controles, mejorar sus estrategias y planificación, ampliar y diversificar mercados, entre muchos otros beneficios que ofrecen las normas ISO.

La organización es responsable al minimizar riesgos y daños a las personas (trabajadores, gerentes, contratistas y visitantes) que se puedan ver afectadas por el desarrollo de sus actividades. (<https://www.iso.org/>, 2015).

Según David Smith, de los 2.3 millones de muertes relacionadas con el trabajo al año, la mayoría de los 2 millones son vinculadas y relacionadas a las enfermedades adquiridas y prolongadas debido a la exposición a largo plazo de los riesgos. Estos casos no deben ignorarse muy por el contrario se deben tomar acciones inmediatas. (Smith, 2015)

En el artículo de la página de ISO llamado Workplace safety standard takes leap forward, que con programas efectivos y estandarizados se pueden prevenir muchos incidentes, y que ayudara a todas las empresas a reducción de riesgos y crear mejores condiciones de trabajo. También proporciona requisitos y orientación para poder

implementar un sistema y una estructura para proteger a los empleados y reducir riesgos mejorando la salud y el bienestar. (<https://www.iso.org/news/2015/06/Ref1969.html>, 2015)

Las estrategias de estandarización ISO 45001 sería una gran oportunidad para que se mejore e incremente la ventaja competitiva de la empresa CABSAs.

En el ámbito internacional encontramos algunas empresas que ya se han certificado como: Accenture ha sido certificada por BSI en la norma ISO 45001 de Seguridad y Salud Laboral. Esta nueva norma internacional, que reemplaza a la norma BS OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series / Serie Ocupacional y de Evaluación de Salud y Seguridad), establece los requisitos para aquellas organizaciones que desean proporcionar y mantener un lugar de trabajo que sea adecuado y fiable para todos. Nuestra prioridad es garantizar que nuestro lugar de trabajo sea seguro y saludable para todos nuestros profesionales. (BSI, 2018). En otro artículo encontramos a REIVAX una organización multinacional que posee la tecnología propia y trabaja en las mejoras de sistemas de control de generación de energía para las aplicaciones más exigentes y desafiantes en todo el mundo, tuvo su certificación recomendada por el BSI el último viernes, 01/02/19. Importante destacar que REIVAX fue a la primera empresa en Brasil certificada en la ISO 45001 por el BSI (British Standards Institution), (REIVAX, 2019).

Según la empresa Lima Gas, tiene proyectado para el periodo 2019 la certificación de sus plantas de Ica y Chiclayo bajo el estándar ISO 45001:2018. Para el 2020 estaremos migrando la certificación OHSAS 18001 a ISO 45001 en las demás plantas. (Lima Gas, 2018). También encontramos a la empresa Alicorp S.A.A que cuenta con certificaciones ISO, una de ellas es la OHSAS 18001 (hoy ISO 45001), y esperamos logre migrar dicha certificación a la actual ISO 45001. (Alicorp, 2018)

Por otro lado mediante nuestra investigación en el ámbito local, vemos que las empresas del rubro agroexportador cuentan con certificaciones internacionales pero no cuenta con las norma ISO 45001, según la página web de Camposol tiene un sistema de calidad basado en certificaciones internacionales como Global GAP, IFS food (International Featured Standards/ Estándares internacionales destacados), entre otros aun no cuentan con la norma ISO 45001. (Camposol, 2019)

Otras de las empresas de la región ACP (Agrícola Cerro Prieto), al igual que Camposol, tiene certificaciones nacionales e internacionales, como GRASP (Buenas

Prácticas Sociales), TESCO, entre otros, pero tampoco cuenta con normas ISO 45001 (Agrícola Cerro Prieto, 2019)

También encontramos a la empresa Danper, la cual si cuenta con certificaciones ISO, en el año 2000 tiene la ISO 9001, y en el 2007 tiene ISO 14001, como el OHSAS 18001, lo cual habla de certificaciones reconocidas a nivel internacional y que le dan una ventaja competitiva respecto a las demás empresas del mismo rubro (Danper, 2019)

En la región Complejo Agroindustrial Beta S.A., es una organización comprometida con el desarrollo y mejora de los productos que ofrece a sus clientes, además sigue muy de cerca el bienestar del recurso humano con el que cuenta para poder realizar todas sus actividades, entonces nace la posibilidad y la oportunidad para poder implementar estrategias de estandarización ISO 4500, según ISO (Organización Internacional de Normalización) nos dice que la 45001 es útil a todas las empresas que desee elaborar, implantar y sostener un sistema de gestión de OH&S que ayude a mejorar la salud y seguridad de los trabajadores, disminuir y suprimir peligros, minimizando riesgos en las organizaciones.

Para nuestro estudio, revisamos algunos trabajos previos entre los cuales encontramos a, Jesús Ángel Payano Espinoza, en su tesis Gestión de seguridad y salud en el trabajo para mejorar la productividad en la empresa JC REALGAS S.A.C. ATE, 2018, donde su objetivo general es, Determinar si la gestión de seguridad y salud en el trabajo mejora la productividad de la empresa JC REALGAS S.A.C. ATE, 2018, y sus objetivos específicos son a) Determinar si la gestión de seguridad y salud en el trabajo mejora la eficiencia de la empresa JC REALGAS S.A.C. ATE, 2018, y b) Determinar si la gestión de seguridad y salud en el trabajo mejora la eficacia de la empresa JC REALGAS S.A.C. ATE, 2018, después de realizar su investigación concluye la productividad ha tenido una mejora en 20% pasando de 0.649 a 0.8775, a lo cual la gestión en seguridad y salud en el trabajo, nos permite el progreso de indicadores incidentes y accidentes dentro de la organización, que ayudaran en la mejorarlos procesos productivos, siendo estos puntos muy importantes para poder generar una ventaja competitiva en la empresa CABSA Olmos 2019. (Payano Espinoza, 2018)

En otro estudio realizado por Santillán Solón, Alan Felix y Vásquez Deza, Alex Manuel, en su tesis “Propuesta de Implementación del sistema de gestión de seguridad y

salud ocupacional en la empresa de fabricación y montaje de estructuras metálicas FACMEM S.A.C”, según su objetivo general el cual es mejorar la propuesta de instalación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa contratista de actividades conexas FACMEN S.A.C., busca incentivar una cultura de prevenir los riesgos laborales, dentro del marco político de las normas nacionales vigentes, se concluye que tiene mucha importancia la ejecución de un conjunto de procedimientos en cuanto a gestión de seguridad, la empresa tiene que estimarlo como una inversión y los colaboradores de la empresa deben comprometerse a seguir los lineamientos que implica este sistema de gestión. Otra de sus conclusiones es definir y elaborar un programa anual de SST, con el objetivo de disminuir y restar los peligros y riesgos dentro de la organización, teniendo en cuenta procedimientos y estándares de seguridad que garanticen al trabajador un puesto de trabajo más seguro y las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus actividades. (Santillan Solon & Vasquez Deza, 2016)

En la revista de Mexico, llamada Panorama Estratégico, encontramos el artículo denominado LA ESTRATEGIA Y LA VENTAJA COMPETITIVA ELEMENTOS ESENCIALES PARA EL ÉXITO DE LAS EMPRESAS MEXICANAS, donde nos da a conocer que para conseguir las ventajas competitivas, la organización necesita tener normativas tanto internas y externas, también estrategias, con la el fin de ser competitivo en el mundo empresarial, de tal manera que la administración se convierta en una dirección estratégica para conseguir los objetivos propuestos. De acuerdo con Poter (1994), sostiene que la empresa debe tener en cuenta 3 estrategias para conseguir una ventaja competitiva.

Estrategia de liderazgo en costos, mantener costos bajos y tener un alto volumen de producción, por los tanto la empresa debe ser más eficiente y eficaz en sus procesos, de tal manera que al reducir costos, no impacte de manera negativa en la producción, y que reducir costos sea una estrategia sostenible de la empresa de tal manera que la calidad del bien o servicio y la satisfacción del consumidor no se vean afectadas.

Estrategia de diferenciación, es esta estrategia la empresa debe elaborar un producto o servicio, para que el cliente obtenga y satisfaga necesidades, que no los encuentra en otros productos o productos similares en la competencia.

Estrategia de enfoque al cliente, es cuando la empresa se enfoca sus esfuerzos en un segmento de mercado o clientes específicos, de acuerdo al producto o al lugar geográfico,

y las empresas se distinguen por la atención personalizada hacia el consumidor. (Ríos Manríquez, Ferrer Guerra, & Regalado Hernandez, 2010).

Luego de revisar trabajos anteriores podemos afirmar que las norma ISO 45001, sería una herramienta muy importante que ayude a la empresa a mejorar su gestión de seguridad y salud en el trabajo, y nos permitirá construir estrategias que sean ejecutadas por la gerencia y dar a conocer a todos los integrantes de la empresa, de esa manera que todos participen y posean el conocimiento de las estrategias de estandarización ISO 45001, de esta manera la empresa lograra obtener una ventaja en cuanto a disminución de riesgos, protección a los trabajadores, aumentar la conciencia y cultura en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, involucrar y propagar la participación de los altos directivos, mejorar el rendimiento y eficacia en SSTI. Esto nos permitirá generar una ventaja diferencia sobre otras empresas, de tal que nuestros clientes, proveedores, trabajadores y la sociedad nos vea como una empresa que genera una ventaja competitiva en cuanto a estrategias de estandarización ISO 45001.

Continuando con nuestra investigación encontramos definimos nuestras variables:

Estrategia de estandarización, de la cual podemos encontrar la teoría El método MR (Maximización de resultados), donde nos dice que la estandarización es importante para el desarrollo de las empresas, y lo adecuado es implementarla de acuerdo a las necesidades de la empresa, y es muy importante que todos los colaboradores de la organización participen. (Martinez, 2005).

Otra teoría relacionada a nuestra variable estrategias de estandarización es la teoría de administración estratégica, se define a la estrategia como el arte y la ciencia de manifestar, implementar y valorar la toma de decisiones a través de las clasificaciones que posibilite a una entidad a conseguir sus objetivos, para la elaboración de las estrategias se necesita conocer los objetivos que la organización se plantean alcanzar, y haga participe a todos los colaboradores involucrados en logro de objetivos de la organización. (Fred R, 2003).

Nuestra segunda variable ventaja competitiva encontramos la teoría de , Porter donde en su libro “Ser competitivo” define a la ventaja competitiva como el valor que diferencia a una empresa sobre otras dentro del mismo rubro, la cual la hace única y

diferente sobre la competencia, causando un impacto superior sobre sus clientes (Porter., 1996).

En el libro la ventaja competitiva nos dice que constituye un valor diferente en las cualidades de una organización, de un bien o servicio que los clientes perciben como único y diferente a la competencia. También podemos decir de una ventaja competitiva como las destrezas o habilidades sobresalientes, que permite el desarrollo de la empresa y la ubica de manera preferencial frente a los ojos del mercado. (La ventaja competitiva, 1997)

Podemos definir algunos términos encontrados en las teorías, para poder comprender mejor el enfoque del ISO:

Riesgo: Es una variable constante en todas las actividades de la organización que contribuye en sus oportunidades de crecimiento, y a la vez afecta los resultados y puede ocasionar inestabilidad. (18001 OHSAS, 2015)

Podemos decir que el riesgo es una probabilidad que suceda un evento no deseado, en un determinado tiempo y espacio, el cual siempre estará presente en la realización de las actividades de una organización,

Salud: Gozo de un absoluto bienestar tanto a nivel físico como a nivel mental y social».

Estrategia: Es el proceso a través del cual una entidad elabora objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos. Estrategia es la manera, la vía, la forma, de poder obtener los objetivos propuestos por organización. (K. J. Halten, 1987)

Entonces deducimos que las estrategias son importantes para conseguir los objetivos, según la planificación realizada por la empresa, además de formar un proceso continuo con una secuencia de pasos, la cual debe ser ejecutada por los integrantes de la organización.

Gestión: Grupo de operaciones que se ejecutan para dirigir y administrar un negocio o una empresa.

Objetivos: Fin a lograr o alcanzar y al cual se dirige todos esfuerzos mediante una acción.

Ventaja competitiva: cualquier característica de una empresa que la diferencia de otras empresas o de su competencia, posicionándose en una ubicación superior, por ello, las empresas buscan generar nuevas ventajas competitivas y/o potenciar las que ya poseen

Estandarización, es el proceso por el cual se ajusta o se adaptan las particularidades o características en un artículo, servicio o procedimiento; con la finalidad de que éstos sean similares a un patrón, molde o norma en común.

De lo antes mencionado entonces nos formulamos el problema ¿De qué manera las estrategias de estandarización ISO 45001 lograrán incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos 2019?

Para poder conocer y saber cómo las estrategias de estandarización ISO 45001 lograrán el incremento de la ventaja competitiva en la empresa CABSA 2019, nos planteamos nuestro objetivo general y los objetivos específicos:

Por lo tanto nuestro objetivo general es:

- Determinar que las estrategias de estandarización ISO 45001, logren incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos 2019.

Luego de conocer nuestro objetivo general, determinamos nuestros objetivos específicos:

- Diagnosticar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos 2019.
- Elaborar las estrategias de estandarización ISO 45001, en la empresa CABSA Olmos 2019.
- Aplicar estrategias de estandarización ISO 45001, en la empresa CABSA Olmos 2019.
- Evaluar si las estrategias de estandarización ISO 45001, en la empresa CABSA Olmos 2019, logran incrementar la ventaja competitiva
- Comparar los resultados de la ventaja competitiva de la empresa CABSA OLMOS, después de la aplicación de estrategias de estandarización ISO 45001

Como hipótesis puedo afirmar que las estrategias de estandarización ISO 45001 lograrán incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos 2019, también se reducirán los riesgos, eliminarán los peligros, se mejorará la cultura de los colaboradores en cuanto a la SST, se reducirán accidentes y enfermedades laborales.

Por lo tanto nuestra investigación se justifica, porque las estrategias de estandarización ISO 45001, lograrán incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos 2019

En cuanto a la justificación del estudio podemos afirmar que nuestro estudio tiene una justificación teórica pues permitirá ahondar en el tema de las estrategias de estandarización y las normas ISO 45001, para incrementar la ventaja competitiva de empresa CABSA Olmos, también permitirán incrementar los conocimientos de los trabajadores y todos puedan ser partícipes al implementar las estrategias de estandarización. Así mismo permitirá incrementar el conocimiento sobre la relación que existe entre ambas variables.

Después de explicar la justificación teórica, acerca de este estudio conoceremos la justificación práctica, porque esta investigación es aplicada es decir vamos a aplicar propuestas de estrategias de estandarización en la empresa CABSA Olmos, a fin de incrementar la ventaja competitiva, lo que nos llevará a ser una organización alineada con las tendencias mundiales en estrategias de estandarización ISO 45001. Muchas investigaciones concluyen que las normas ISO 45001 ayudan a minimizar riesgos, disminuir peligros, ofrecen un lugar de trabajo más fiable, y ayudan a los trabajadores a mejorar el desarrollo de sus funciones. (Bernal, 2010, p.106).

Y por último la justificación metodológica ya que emplea el método científico para estudiar las variables estrategias de estandarización y ventaja competitiva como diagnóstico para conocer los problemas que existen en la organización y generar alternativas de solución y mejora, además consideramos esta investigación como modelo de antecedente, para otras investigaciones futuras que aborden el estudio de estrategias de estandarización y ventaja competitiva, teniendo en cuenta la validación adecuada de los instrumentos y que el resultado entregado sea de instrumentos confiables y validados metodológicamente (Bernal, 2010, p.107).

II. METODO

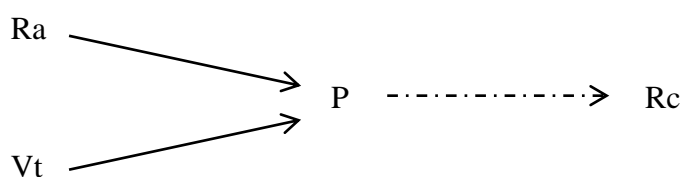
2.1 Tipo y diseño de la investigación

El trabajo de investigación es descriptiva aplicada

Los estudios descriptivos buscan detallar y describir los atributos, cualidades y perfiles de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se pretende analizar. Es decir exclusivamente procura medir o recolectar información de forma individual o grupal sobre las variables indicadas en el estudio de la investigación. (Sampieri, 2014, pág. 92)

El diseño es Transversal pre experimental

Transversal: Es cuando los datos son recogidos en un solo momento preciso del tiempo y a partir de ellos se describe la situación o características de la variable, permitiendo presentar la información tal y como se obtuvo en un tiempo y espacio establecido (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010)



En donde:

Ra = Ventaja competitiva.

Vt = Teorías de las variables.

P = Propuesta de estrategias de estandarización ISO 45001.

Rc = Incrementar la ventaja competitiva.

2.2 Operacionalización de variables

En el presente estudio, para determinar la operacionalización de las variables primero identificamos las dimensiones de cada variable, en este caso la primera variable es estrategias de estandarización y de la segunda variable incrementar la ventaja competitiva, luego se determina los indicadores para cada

dimensión, estos indicadores nos ayudaran a la elaboración del marco de preguntas respectivas, que permitirán encontrar las respuestas de manera directa a las variables en medición, esto se realiza con la finalidad de ser concretos y objetivos en la recopilación de datos que servirán para el desarrollo óptimo de la investigación que se está realizando.

Definición conceptual de las variables

Variable 1: Estrategias de estandarización

Para comprender acerca de la primera variable separaremos y definiremos estrategias y estandarización.

Estrategias: es un medio de establecer un propósito para la organización, en base a sus objetivos, sus programas de acción y asignación de recursos, por lo tanto implica diferentes acuerdos en la organización, procesos de control y sistemas de incentivos. (David, Fred R., 2003)

Estandarización: Es un proceso por el cual el cual se lleva a cabo con la finalidad de crear y aplicar normas que se emplean a nivel general en un cierto contexto.

Por lo tanto decimos que la estrategia de estandarización es crear y aplicar normas, en base a los acuerdos de la organización a través de un programa de acción, en un plazo determinado, con asignación de recursos, los cuales se emplearan a nivel general en la organización.

Variable 2: Ventaja competitiva

También podemos definir de una ventaja competitiva como las destrezas o habilidades sobresalientes, permitiendo el desarrollo de la empresa y la ubica de manera preferencial frente a las expectativas del mercado. (La ventaja competitiva, 1997)

Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable estrategias de estandarización

Variable	Definición conceptual (según conceptos derivados de las teorías)	Definición Operacional	Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)	Indicadores	Ítems del instrumento	Escala valorativa
Estrategias de estandarización ISO 45001	Estrategia de estandarización es crear y aplicar normas, en base a los acuerdos de la organización a través de un programa de acción, en un plazo	Herramienta que nos permitirá plantear y llevar a cabo un conjunto de procedimientos que ayudara a identificar y disminuir peligros y riesgos.	Ventajas	Conocimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Tienes conocimiento sobre seguridad y salud en el trabajo (SST)? 2. ¿La empresa informa alguna norma o reglamento acerca de la seguridad y salud en el trabajo? 3. ¿Le parecen adecuadas las normas con que cuenta la empresa en seguridad y salud en el trabajo? 	

	determinado, con asignación de recursos, los cuales se emplearan a nivel general en la organización. (David, Fred R., 2003)		Planificación	Estrategias	<p>4. ¿Conoces estrategias acerca de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>5. ¿Cuentan con planes en seguridad y salud en el trabajo la empresa CABSA?</p> <p>6. ¿Se aplican los planes en seguridad y salud en el trabajo, en la empresa CABSA?</p>	
			Adiestramiento	Capacitaciones	<p>7. ¿Se realizan talleres acerca de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>8. ¿Los materiales (afiches, volantes, videos) utilizados en los talleres son adecuados y de fácil comprensión?</p> <p>9. ¿La empresa invita a participar a todos los trabajadores en los talleres que se realizan?</p>	

					<p>10. ¿Con que frecuencia la empresa realiza las charlas de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>11. ¿Después de los talleres usted puede identificar riesgos en el lugar de trabajo?</p>	
				Resultados	<p>12. ¿La empresa realiza seguimientos después de brindar capacitaciones a los trabajadores?</p> <p>13. ¿Se implementan cambios para mejorar la seguridad y salud en el trabajo?</p>	

Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable ventaja competitiva

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional (según conceptos derivados de las teorías)	Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)	Indicadores	Ítems del instrumento	Escala valorativa
Ventaja competitiva	Destrezas o habilidades sobresalientes, que permite el desarrollo de la empresa y la ubica de manera preferencial frente a los ojos del mercado. (La ventaja competitiva, 1997)	Conjunto de características que la empresa aprovecha y sostiene para ser diferente a la competencia	Compromiso e identificación	Identificación con la organización	1. ¿Conoces la visión y misión de la empresa? 2. ¿Te parece adecuada la misión y visión de la empresa? 3. ¿Te sientes comprometido e identificado con empresa?	Ordinal
				Involucramiento con la	4. ¿Comunicas algún riesgo que hayas	

				organización	<p>identificado en la empresa?</p> <p>5. ¿Has sido participe de un plan de mejora dentro de la empresa CABSA?</p> <p>6. ¿Consideras que la empresa es conocida a nivel nacional e internacional?</p>	
			Liderazgo	Liderar/Dirigir	<p>7. ¿Conoces a los jefes o encargados de las diferentes áreas de la empresa?</p> <p>8. ¿La empresa capacita a los jefes de grupo acerca de la SST ?</p>	

2.3 Población, Muestra y Muestreo

La unidad de análisis debe ser definida según la investigación a realizar, los cuales pueden ser individuos, objetos, organizaciones, comunidades, situaciones, entre otros. Una vez identificada la unidad de análisis, se limita la población y luego la muestra. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Para nuestra investigación la unidad de análisis se conformara por todos los colaboradores activos de la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A.

Población, es el conjunto de elementos que concuerdan con una serie de condiciones de las cuales se desea obtener información para la investigación (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014). La población para esta investigación Estrategias de estandarización ISO 45001 para incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos, 2019 son los 441 trabajadores activos que laboran actualmente en la empresa en el mes de junio, trabajadores de ambos géneros los cuales son mayores de 18 años.

Tabla 3 Distribución de personal por sexo

Sexo	Cantidad	Porcentaje
• Masculino	350	79.01%
• Femenino	93	20.99%
Total	443	100.00%

Elaboración: William Llontop

Fuente: Complejo Agroindustrial Beta

En la tabla n° 3 se detalla que la distribución de trabajadores en la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A, donde se tienen 350 personas de sexo masculino y 93 de sexo femenino, y representan el 79.01 % y 20.99% respectivamente.

Muestreo, consiste en extraer una sección seleccionada (muestra) de la población que está en estudio, de forma tal que sea ejemplar y representativo respecto a las características que deseamos analizar teniendo en cuenta los límites de error permitidos. Para nuestra investigación se utilizara las muestras no probabilísticas, o también conocidas

como muestras dirigidas, el cual es un proceso que consiste en una selección orientada a las cualidades de la investigación, más que por un principio descriptivo o estadístico de forma general. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Muestra, parte o sección extraída, que se considera como representativa de un conjunto o grupo. (RAE, 2001). En el libro metodología de la investigación sexta edición define a la muestra como: un subgrupo del universo o la población de donde se podrán obtener datos para nuestra investigación, debe definirse y delimitarse siendo muy precisos, teniendo en cuenta que se debe ser representativa de la población o universo. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014). Para definir nuestra muestra nos basaremos en el tipo de muestra probabilístico, el cual es un subconjunto de la población, donde todos los componentes tienen la igualdad de probabilidad de ser elegidos.

La fórmula utilizada es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2(p * q)N}{E^2(N - 1) + Z^2(p * q)}$$

Dónde:

N= población
n= muestra inicial de la población
Z²= nivel de confianza
p= probabilidad de éxito
q= probabilidad de fracaso
E²= error muestral

N= 443
n= ?
Z²= 1.96
p= 0.5
q= 0.5
E²= 0.18

$$n = \frac{1.96^2(0.5 * 0.5)443}{0.18^2(443 - 1) + 1.96^2(0.5 * 0.5)}$$

$$n = 28$$

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

Técnicas, para nuestro estudio se emplearan las siguientes técnicas

- La encuesta: la cual se aplicara a la muestra del total de trabajadores de la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A., que me permitan obtener información acerca Estrategias de estandarización ISO 45001 para incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos, 2019

Instrumento de recolección de datos

- El cuestionario: Para recolectar los datos el instrumento a utilizar es el cuestionario, para indagar el cual consta de 21 preguntas para indagar sobre las Estrategias de estandarización ISO 45001 para incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos, 2019, el cual presenta una estructura de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores, las respuestas de las preguntas del cuestionario están basadas a cinco alternativas, tomando como ejemplo la escala de Likert, la cual permitan al lector responder con mayor asertividad y veracidad, y al investigador se le haga más fácil el proceso del análisis de la información en la recolección de datos, estas respuestas son:

Siempre	1
Casi Siempre	2
Ocasionalmente	3
Casi nunca	4
Nunca	5

Tabla 4 Ficha tecnica del instrumento

Instrumento	Cuestionario Estrategias de estandarización ISO 45001 para incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos, 2019
Tipo de respuesta	Escala de Likert
Escala	Ordinal
Autor (es)	Llontop Gutierrez William Enrique
Año	2019
Lugar de aplicación	Trabajadores de la empresa Complejo agroindustrial Beta S.A.
Forma de administración	Individual y conjunta

Validez, podemos afirmar que se refiere al nivel en que el instrumento utilizado en la investigación mide verdaderamente la variable (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Para la validez interna, el instrumento ha sido elaborado de acuerdo al marco teórico el cual nos permitirá obtener información de acuerdo a nuestro objetivo general, y los objetivos específicos formulados para esta investigación.

En cuanto a la validez externa, nuestro instrumento será sometido y validado por el juicio en este caso de tres expertos, los cuales darán su validez a través del formato detallado en los anexos.

Confiabilidad, Se refiere al categoría o nivel en que su aplicación, se puede obtener conclusiones consistentes y coherentes. Para conocer el nivel de confiabilidad se aplicara una prueba piloto a 10 trabajadores de la empresa Complejo agroindustrial Beta S.A.

El estadístico alfa de Cronbach nos permite medir y estimar la fiabilidad de un instrumento de medida mediante una serie de ítems (escala tipo Likert de 1 a 5) el cual se estima que compruebe el mismo constructo o dimensión teórica y que estén correlacionados.

Tabla 5 Valores de alfa de Cronbach del instrumento

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,775	,777	20

Fuente: Datos de encuesta

Después de haber realizado el análisis de fiabilidad a través alfa de cronbach, nos indica un resultado de 0,775, por lo tanto se puede afirmar que el instrumento utilizado es aceptable.

Se propone las siguientes valores para la evaluación de los coeficientes de alfa de Cronbach (George & Mallery, 2003)

Tipo	Valoración
Coefficiente alfa > 0.9	es excelente
Coefficiente alfa > 0.8	es bueno
Coefficiente alfa > 0.7	es aceptable
Coefficiente alfa > 0.6	es cuestionable
Coefficiente alfa > 0.5	es pobre
Coefficiente alfa < 0.5	es inaceptable

2.5 Procedimiento

Dentro de los procedimientos utilizados en esta investigación, primero se realizara una encuesta piloto a 10 trabajadores, siguiente se hara un focus group para consultar a los participantes si las preguntas fueron claras o si algunas no las comprendieron, luego se aplicará el alfa de Cronbach a estos datos recogidos del focus group a fin de hallar coherencia interna, posterior a ello el instrumento deberá ser validado por tres expertos en la materia

2.6 Método de análisis de datos

El actual trabajo, a través de la investigación se pretende encontrar y conocer acerca de normas y sistemas de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Complejo Agroindustrial Beta. S.A, para luego proponer una serie de Estrategias de

estandarización ISO 45001, que permita incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABS A Olmos, 2019, es por eso que se ha recopilado información en función al problema y los objetivos de la presente investigación, los datos obtenidos serán procesados a través de técnicas estadísticas, para lo cual usaremos el software IBM SPSS Statistics 24 y Microsoft Excel 2013, los datos se tabularán en cuadros estadísticos, tablas y gráficos que permitirán analizar e interpretar los resultados de la información de una manera simple y clara.

2.7 Aspectos éticos

En nuestra investigación se tiene muy en cuenta los principios éticos establecidos por la universidad. Se tomarán en cuenta algunos aspectos éticos como son, confidencialidad en el manejo y uso de los datos recolectados, cuidando de no vulnerar los derechos fundamentales ni la dignidad e imagen de los colaboradores participes, así como de la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A. en donde se realiza la investigación. Así como también la veracidad de los datos, tabulando sólo las encuestas aplicadas, y datos que pertenecen a la investigación. Se tendrá respeto a los colaboradores encuestados durante el proceso de aplicación del instrumento; se respetará el anonimato de la identidad de cada participante, y se manejará de manera estrictamente académica la información brindada por todos los participantes.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis del estado real de las Estrategias de estandarización ISO 45001 en la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A

Tabla 6 Indicadores de la Dimensión Ventajas

Pregunta	S		CS		O		CN		N		Total
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	
conocimiento en seguridad y salud en el trabajo (SST)	7	25%	12	43%	7	25%	2	7%	0	0%	28
La empresa informa Norma o reglamento acerca SST	7	25%	14	50%	6	21%	1	4%	0	0%	28
Son adecuadas las normas de la empresa en SST	1	4%	6	21%	19	68%	2	7%	0	0%	28

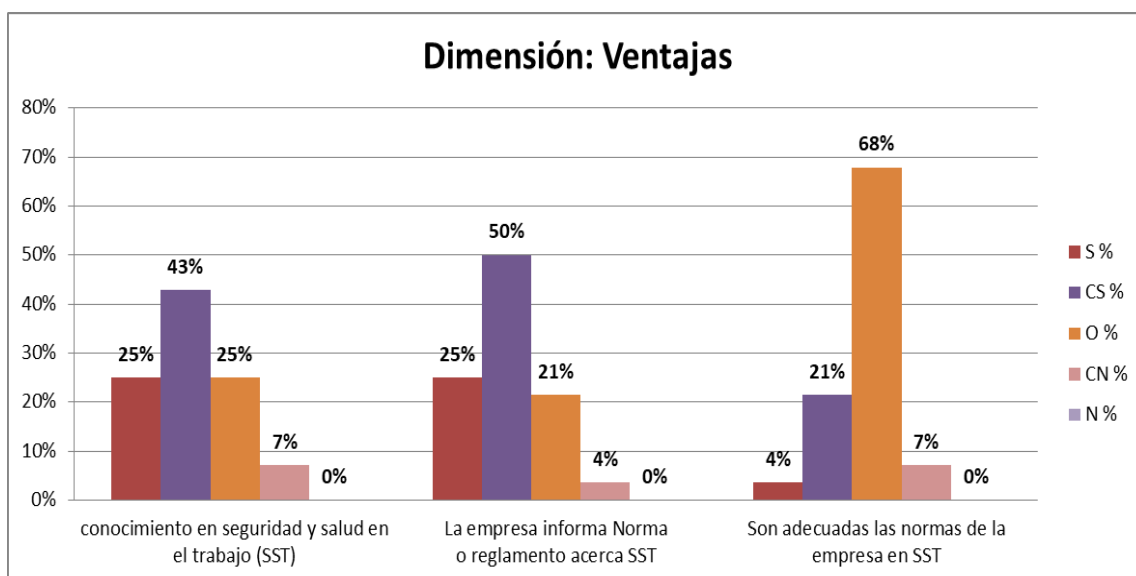
Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa CABSA - Olmos

La tabla n° 6 nos da a conocer el 43 % de los encuestados casi siempre tienen conocimiento acerca de temas en seguridad y salud en el trabajo (SST) y un 25% siempre tiene conocimiento acerca de SST, pero también tenemos un 25 % junto a un 7 %, que no casi nunca y nunca respectivamente tienen conocimientos acerca de SST. Es aquí en estos grupos en que la empresa debe concentrar sus estrategias para poder reforzar y dar a conocer los temas de SST.

Además podemos conocer que la empresa informa siempre a un 25 % y casi siempre con un 50% indica que la empresa informa acerca de sus Reglamentos Internos en Seguridad y Salud en el Trabajo. Ocasionalmente se tiene un 21 % y casi nunca un 4 %, siendo estos valores muy representativos, y que la empresa debe tomarlos en cuenta para dar a conocer e informar a sus colaboradores acerca de la SST.

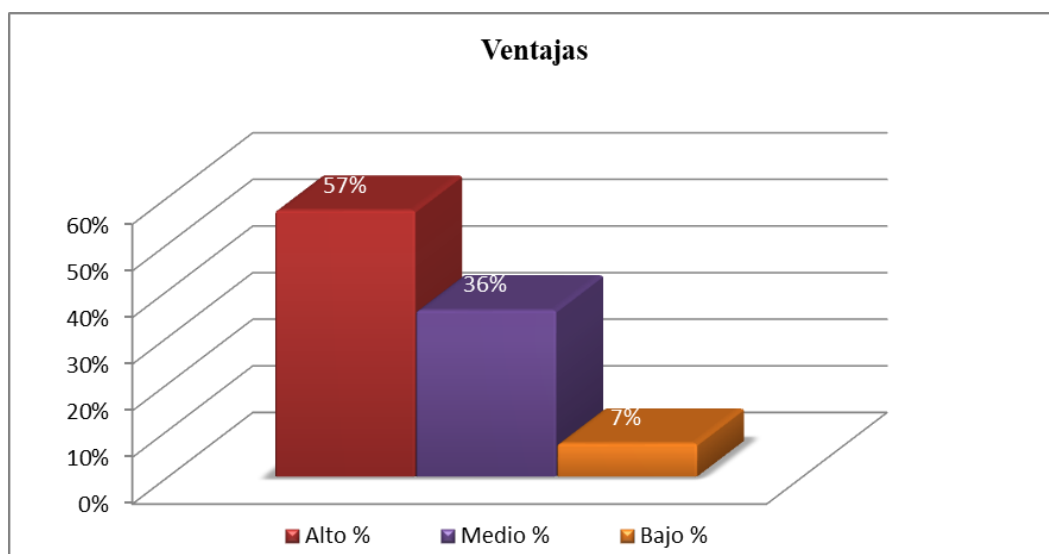
También la tabla n° 6, nos da a conocer que un 68 % de forma ocasional piensa que las normas de SST son adecuadas y un 21 % de los encuestados opina que casi siempre las normas son adecuadas en cuanto a la SST, por lo tanto la empresa debe modificar y mejorar sus normas en SST y que los colaboradores puedan entenderlas

Gráfico 1 Dimensión Ventajas



Fuente: Tabla n° 6

Gráfico 2 Ventajas



Fuente: Tabla n° 6

.En el grafico n°2, nos muestra que la dimensión ventajas tiene un 57% de nivel alto, un 36% de nivel medio y un 7% de nivel bajo.

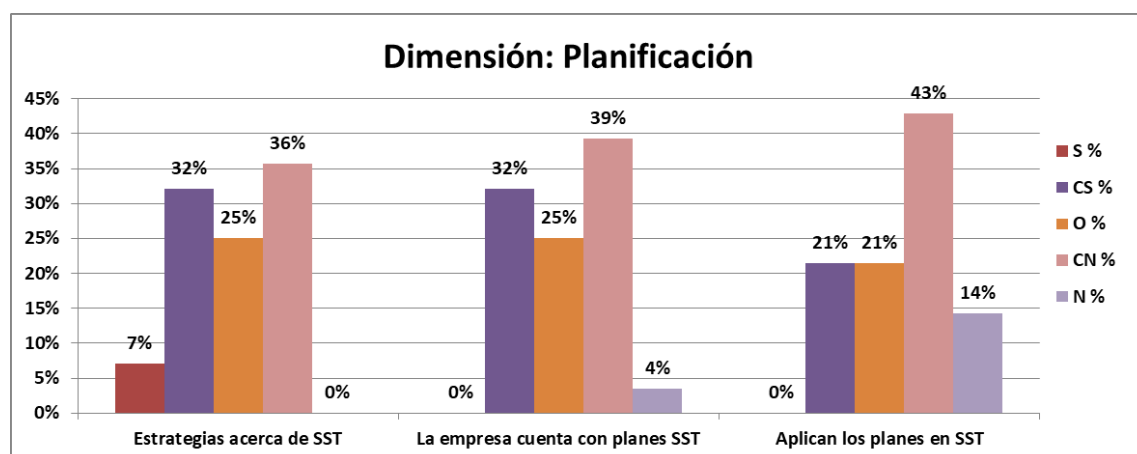
Tabla 7 Dimensión - Planificación

Pregunta	S		CS		O		CN		N		Total
	Can t	%	Can t	%	Can t	%	Can t	%	Can t	%	
Estrategias acerca de SST	2	7 %	9	32 %	7	25 %	10	36 %	0	0%	28
La empresa cuenta con planes SST	0	0 %	9	32 %	7	25 %	11	39 %	1	4%	28
Aplican los planes en SST	0	0 %	6	21 %	6	21 %	12	43 %	4	14 %	28

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa CABSA – Olmos

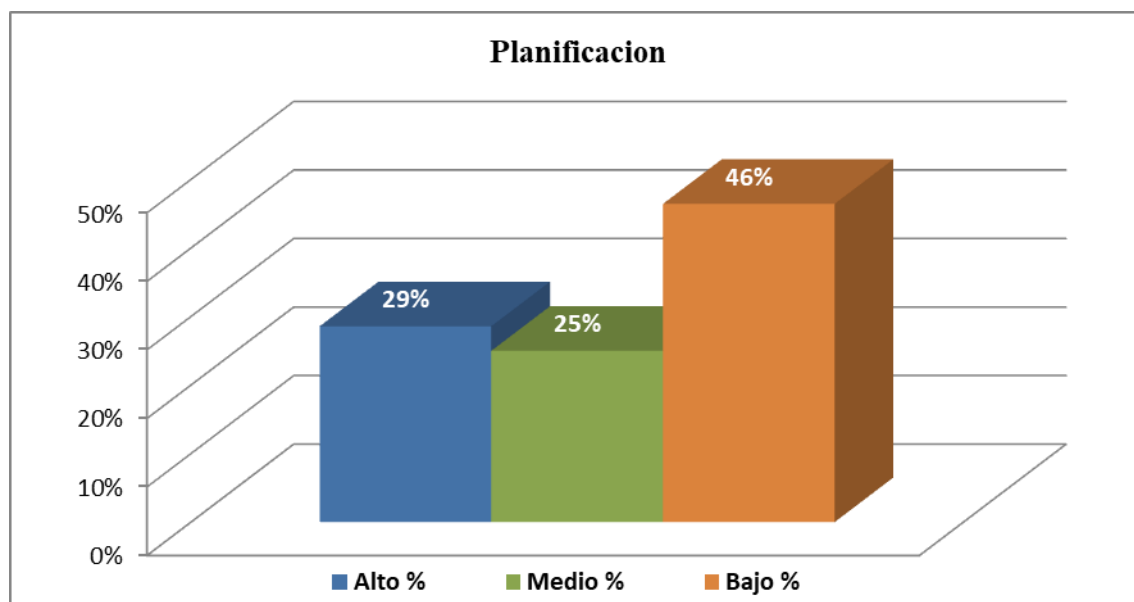
En la tabla 7, nos muestra que solo un 32 % conoce las estrategias que tiene la empresa en cuanto a SST, un 25 % conoce ocasionalmente las estrategias y en un 36 % casi nunca conoce las estrategias de la empresa acerca de SST, en el siguiente análisis vemos que un representativo 25 % piensa que la empresa cuenta con planes de SST ocasionalmente. Asimismo el 21% de los encuestados opina que si la empresa tiene planes en SST esta los aplica de forma ocasionalmente y otro 21% piensa que los aplica casi siempre. Después de analizar la tabla 7, la empresa debe dar a conocer las estrategias a los colaboradores en cuanto a al SST, también que la empresa debe informar a sus colaboradores los planes en cuanto a la SST y también que estos planes sean aplicados dentro de la empresa.

Gráfico 3 Dimensión - Planificación



Fuente: Tabla n° 7

Gráfico 4 Planificación



Fuente: Tabla n° 7

El gráfico 4, nos muestra que en cuanto a planificación se tiene un 29% con un nivel alto, el 25% en el nivel medio, y un 46% con un nivel bajo.

Tabla 8 Dimensión: Adiestramiento - capacitaciones

Pregunta	S		CS		O		CN		N		Total
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	
Talleres acerca de SST	6	21%	17	61%	5	18%	0	0%	0	0%	28
Material adecuado en talleres	4	14%	14	50%	10	36%	0	0%	0	0%	28
Participación de los colaboradores en talleres	7	25%	18	64%	3	11%	0	0%	0	0%	28
Frecuencia de talleres en SST	2	7%	6	21%	14	50%	6	21%	0	0%	28
Identificación de riesgos en el trabajo	0	0%	5	18%	17	61%	5	18%	1	4%	28
¿La empresa realiza seguimientos después de brindar capacitaciones a los trabajadores?	2	7%	5	18%	11	39%	10	36%	0	0%	28
¿Se implementan cambios para mejorar la seguridad y salud en el trabajo?	0	0%	3	11%	13	46%	11	39%	1	4%	28

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa CABS A - Olmos

En la tabla 8, en cuanto a adiestramiento y capacitaciones, tenemos 5 preguntas de las cuales se consultó a los encuestados si la empresa realiza talleres de capacitación el 64%, indicaron que casi siempre, y un 18% de forma ocasionalmente. Esto le permite conocer a la empresa que la mayoría de los colaboradores necesitan que se los talleres se realicen más frecuentemente para que los colaboradores tengan más conocimientos en SST.

A la vez el material utilizado en los talleres el 50% de los encuestados respondió que casi siempre son adecuados y de fácil comprensión, por otro lado en el 38% respondieron que

ocasionalmente los materiales utilizados en los talleres son adecuados y de fácil comprensión. Aquí, la empresa debe cambiar los materiales utilizados para que sean de mejor comprensión para nuestros colaboradores.

También nos muestra que un 64%, de los encuestados participa en los talleres casi siempre, un 11% participa ocasional y un 25% siempre. Se sugiere que la empresa debe enfocarse en que la participación de los colaboradores en los talleres sea mayor.

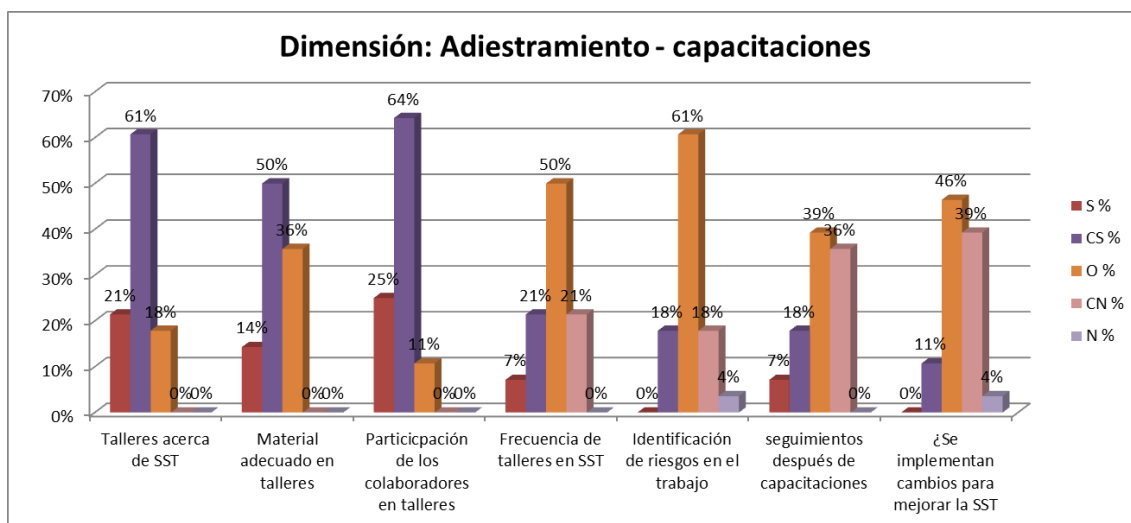
Según la encuesta en cuanto la frecuencia que se realizan los talleres opinaron en un 21% casi siempre se realizan con frecuencia y otro 21% dijeron que casi nunca, y un 50% respondieron que los talleres se realizan ocasionalmente. En cuanto a la frecuencia de los talleres la empresa debe realizarlos en periodos más cortos, de esta forma se retroalimentara con información a los integrantes de la empresa

En cuanto a la identificación de los riesgos el 18% casi siempre identifica los riesgos de la empresa, un 61% los identifica ocasionalmente y el 18% casi nunca identifica riesgos en la empresa. La empresa debe implementar métodos de tal forma que los colaboradores puedan identificar y comunicar los riesgos que pueden tener en las diferentes actividades que realiza la empresa, y exista un canal de comunicación entre los colaboradores y los encargados del área de SST. También se debe dar conocer a los colaboradores que criterio y factores se debe tener en cuenta para la identificación de riesgos en el trabajo.

En la tabla 8, un 39% de los colaboradores indica que la empresa da seguimiento a los resultados de los talleres de forma ocasional, un 18% casi siempre, y un 36% percibe que casi nunca, se recomienda a la empresa que el seguimiento de los talleres los realice y evidencie, quizás con publicaciones, boletines informativos con la finalidad que los de que se pueda evaluar las mejoras y las falencias acerca de la SST.

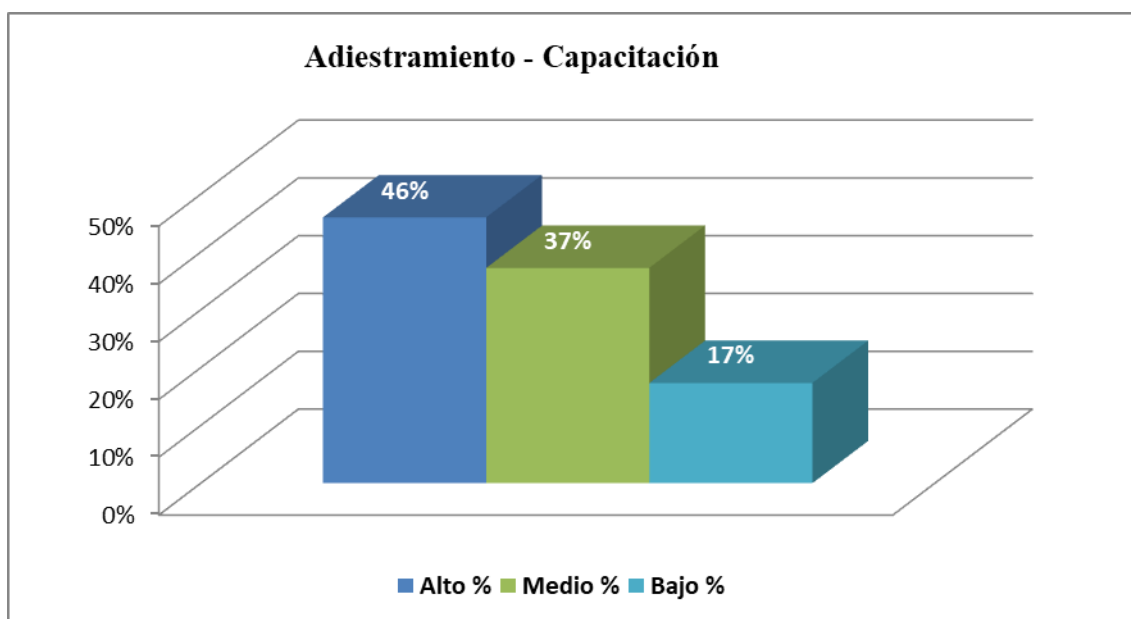
En cuanto a los cambios para mejorar la SST el 11% de los encuestados opinan que casi siempre se aplican, el 46% opinan que ocasionalmente y un 39% dice que casi nunca se implementan cambios. La empresa de alguna manera aplica cambios, pero algo no está funcionando, se debería revisar el contenido de los cambios que se implementan, quizás no están acorde a los objetivos que tiene la empresa.

Gráfico 5 Dimensión: Adiestramiento - capacitaciones



Fuente: Tabla n° 8

Gráfico 6 Adiestramiento- capacitaciones



Fuente: Tabla n° 8

En cuanto a adiestramiento y capacitaciones el gráfico 5, se tiene un 46% con un nivel alto, el 37% con un nivel medio y el 17% con nivel bajo.

3.2 Análisis de la situación real Ventaja competitiva en la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A – Olmos

Tabla 9 Compromiso e identificación

Pregunta	S		CS		O		CN		N		Total
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	
¿Conoces la visión y misión de la empresa?	7	25%	10	36%	2	7%	5	18%	4	14%	28
¿Te parece adecuada la misión y visión de la empresa?	4	14%	12	43%	3	11%	7	25%	2	7%	28
¿Te sientes comprometido e identificado con empresa?	13	46%	15	54%	0	0%	0	0%	0	0%	28
Comunicas un riesgo identificado en la empresa	0	0%	9	32%	18	64%	1	4%	0	0%	28
Participas de los planes de la empresa	0	0%	4	14%	17	61%	6	21%	1	4%	28
La empresa es conocida a nivel nacional e internacional	6	21%	18	64%	2	7%	2	7%	0	0%	28

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa CABSA – Olmos

En la tabla 9, podemos visualizar que un 25% conoce la misión y visión de la empresa, un 36 % casi siempre, un 7% de forma ocasional y un porcentaje más bajo 18% casi nunca conoce la visión y misión, si bien el grafico muestra un porcentaje alto que los encuestados conocen la visión y misión de la empresa, esta debería tener estrategias estas sean conocidas por todos los colaboradores y a la vez se sientan más identificadas con la organización.

Por otro lado la tabla nos muestra que el 14%de los encuestados le parece adecuado la visión y misión, un 43% casi siempre le parece adecuado y un 11% ocasionalmente está de

acuerdo. La empresa debe evaluar la reestructuración de su misión y misión de acuerdo a los objetivos que se plantea.

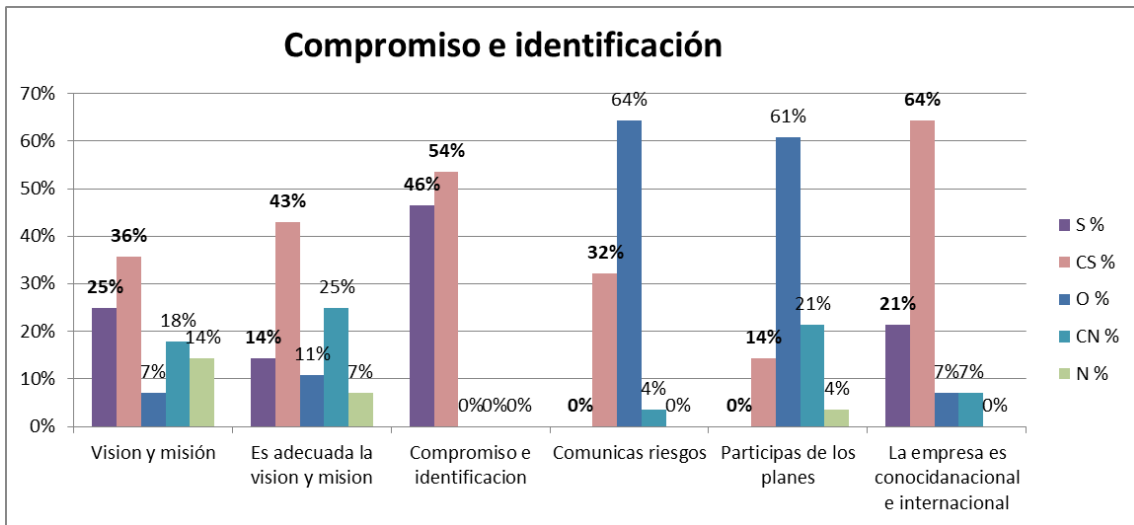
En cuanto al compromiso de los colaboradores con la empresa un 46 % indica que siempre está comprometido y otro 54% casi siempre lo está. Aquí la empresa debe ver la forma en que los colaboradores se comprometan con la empresa en cuanto al desarrollo de sus actividades y se alineen con los propósitos y objetivos de la empresa.

En cuanto a la pregunta si los colaboradores comunican los riesgos que existen y perciben en la empresa, un 32% respondió que casi siempre lo comunican, un 64% ocasionalmente y un 4% casi nunca comunican los riesgos que pueden existir en la empresa. Se recomienda que la empresa haga conocer a sus colaboradores de que manera pueden comunicar los riesgos que existen en la empresa en el desarrollo de sus actividades.

En la tabla 9 se les pregunto si participan de los planes en cuanto a SST en el trabajo de la empresa, solo un 14% respondió que casi siempre los hace, un 61%, participa de forma ocasional y un 21% casi nunca, en este punto la empresa tiene mucho que mejorar haciendo participe de sus planes en cuanto a SST a todos los colaboradores de la empresa.

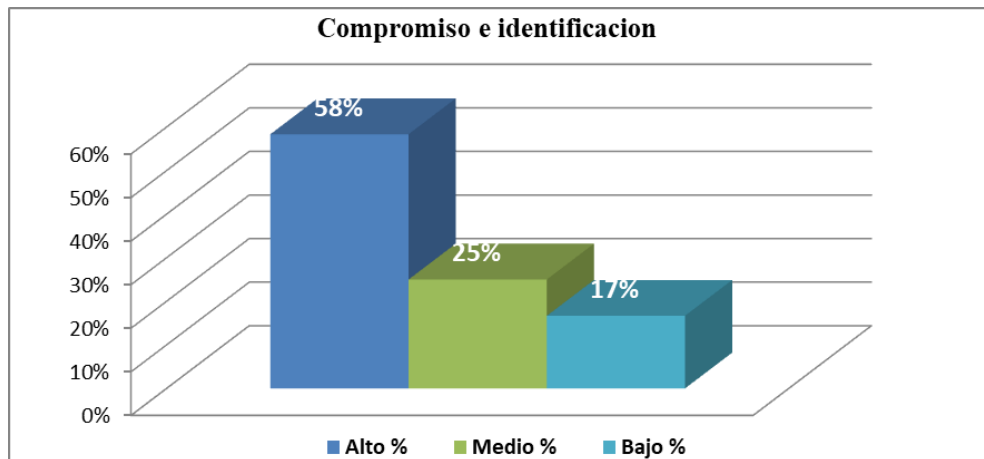
En otra de las preguntas que se le hizo a los colaboradores en cuanto a si la empresa es conocida a nivel nacional e internacional, el 21%, respondió que siempre la empresa es conocida un 64% indico que casi siempre y otro 7%, indico que es conocida ocasionalmente. La empresa debe brindar charlas de la posición en el mercado que tiene en el ámbito nacional y el internacional a donde exportan sus productos.

Gráfico 7 Compromiso e identificación



Fuente: Tabla n° 09

Gráfico 8 Compromiso e identificación



Fuente: Tabla n° 09

En cuanto al compromiso e identificación muestra un 58% nivel alto, un 25% en nivel medio, y un 17% en nivel bajo.

Tabla 10 Liderazgo

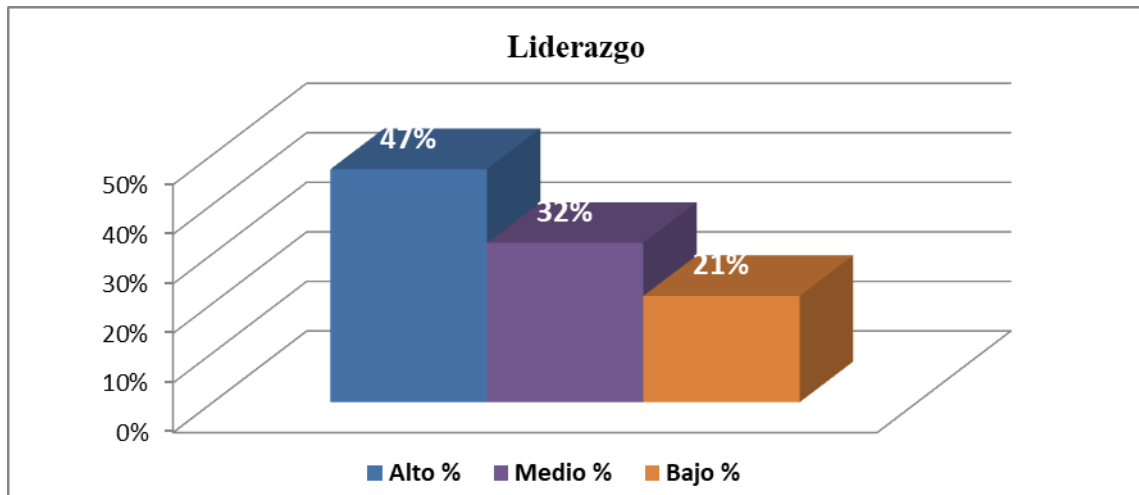
Pregunta	S		CS		O		CN		N		Total
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	
¿Conoces a los jefes o encargados de las diferentes áreas de la empresa?	7	25%	13	46%	6	21%	2	7%	0	0%	28
¿La empresa capacita a los jefes de grupo acerca de la SST?	0	0%	6	21%	12	43%	10	36%	0	0%	28

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa CABSA – Olmos

En la tabla 10, nos muestra que solo un 25% conoce a los encargados de las diferentes áreas de la empresa, un 46% casi siempre los conoce y un 21% los conoce de forma ocasional, por lo tanto se sugiere a la empresa que sus encargados puedan establecer un trato más horizontal con los colaboradores de la empresa, sobre todo de la mano de obra operativa.

Por otro lado si la empresa capacita en temas de SST a los jefes de grupo, un 21% de los encuestados indicó que casi siempre lo hace, un 43% y un 36 % indico que casi nunca lo hace, por lo tanto la empresa debe reforzar los talleres de capacitación en los jefes de grupo, de tal forma que ellos lo repliquen con la mano operaria.

Gráfico 9 Dimensión – Liderazgo



Fuente: Tabla n° 10

En cuanto a liderazgo, se tiene un 47% con nivel alto, un 32% nivel medio y un 21% con nivel bajo.

3.3 Evaluación de las mejoras en Estrategias de estandarización ISO 45001 en la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A – Olmos

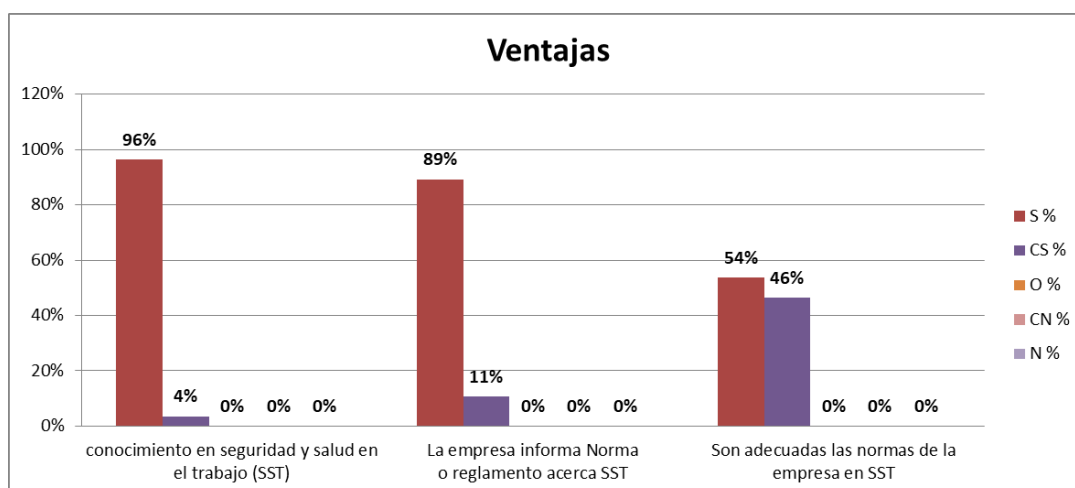
Tabla 11 Dimensión: Ventajas

Pregunta	S		CS		O		CN		N		Total
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	
conocimiento en seguridad y salud en el trabajo (SST)	27	96%	1	4%	0	0%	0	0%	0	0%	28
La empresa informa Norma o reglamento acerca SST	25	89%	3	11%	0	0%	0	0%	0	0%	28
Son adecuadas las normas de la empresa en SST	15	54%	13	46%	0	0%	0	0%	0	0%	28

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa CABSA – Olmos

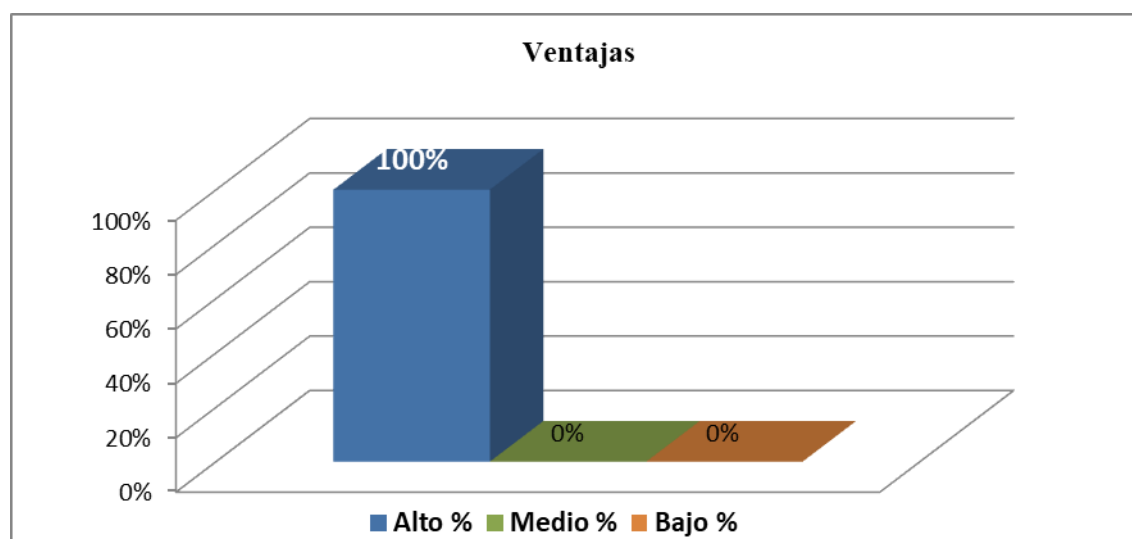
Después de haber aplicado la propuesta podemos observar en la tabla 11, que un 96 % de los encuestados poseen conocimiento en temas de SST, también tenemos un 89 % que indica que la empresa informa acerca de normar o reglamentos de SST, en cuanto a si son adecuadas las normas de la empresa en SST, un 54 % opina que siempre son adecuadas y un 46 casi siempre son adecuadas.

Gráfico 10 Dimensión: Ventajas



Fuente: Tabla n° 11

Gráfico 11 Ventajas



Fuente: Tabla n° 11

Después de haber aplicado la propuesta de mejora según nos muestra el gráfico 11, tenemos, un 100% con nivel alto, en cuanto a la dimensión ventajas.

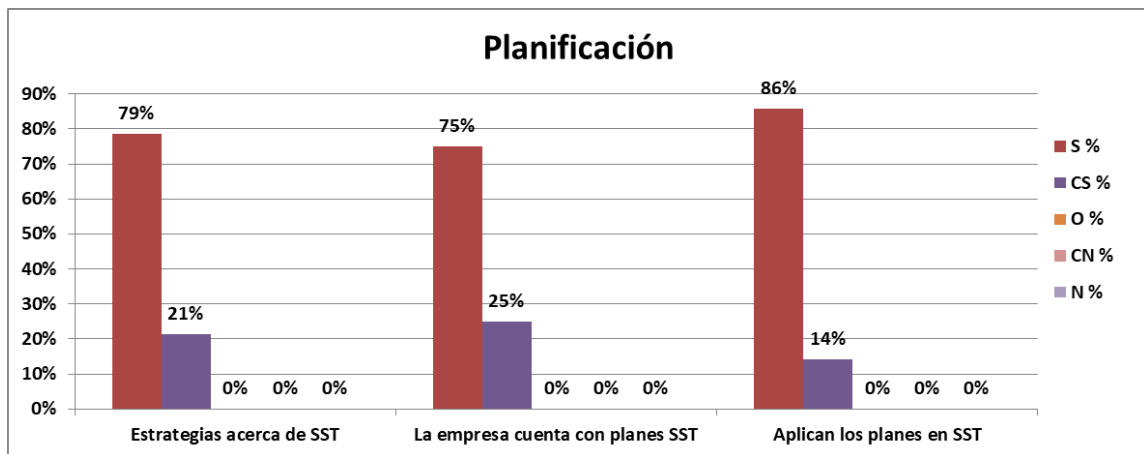
Tabla 12 Dimensión: Planificación

Pregunta	S		CS		O		CN		N		Total
	Can t	%	Can t	%	Can t	%	Can t	%	Can t	%	
Estrategias acerca de SST	22	79 %	6	21 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	28
La empresa cuenta con planes SST	21	75 %	7	25 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	28
Aplican los planes en SST	24	86 %	4	14 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	28

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa CABSA – Olmos

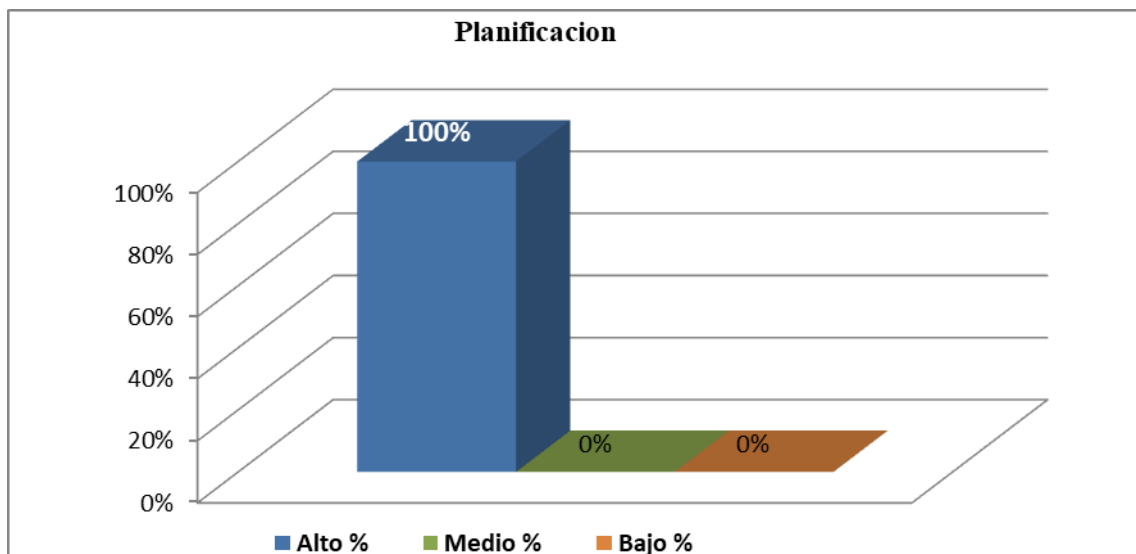
En la tabla 12, nos indica que 79% de los encuestados siempre conoce las estrategias acerca de SST, en la empresa, y un 21 % casi siempre las conoce, también nos muestra que un 75% opina que la empresa casi siempre cuenta con planes de SST, y un 25% indica que casi siempre cuenta con planes de SST, de otro lado el 86% indica que siempre se aplican los planes de SST, y un 14%, dice que casi siempre se aplican los planes de SST, en la empresa CABSA Olmos.

Gráfico 12 Dimensión: Planificación



Fuente: Tabla n° 12

Gráfico 13 Planificación



Fuente: Tabla n° 12

En el gráfico 13, luego de aplicar la propuesta la dimensión planificación obtenemos un nivel alto con un 100%.

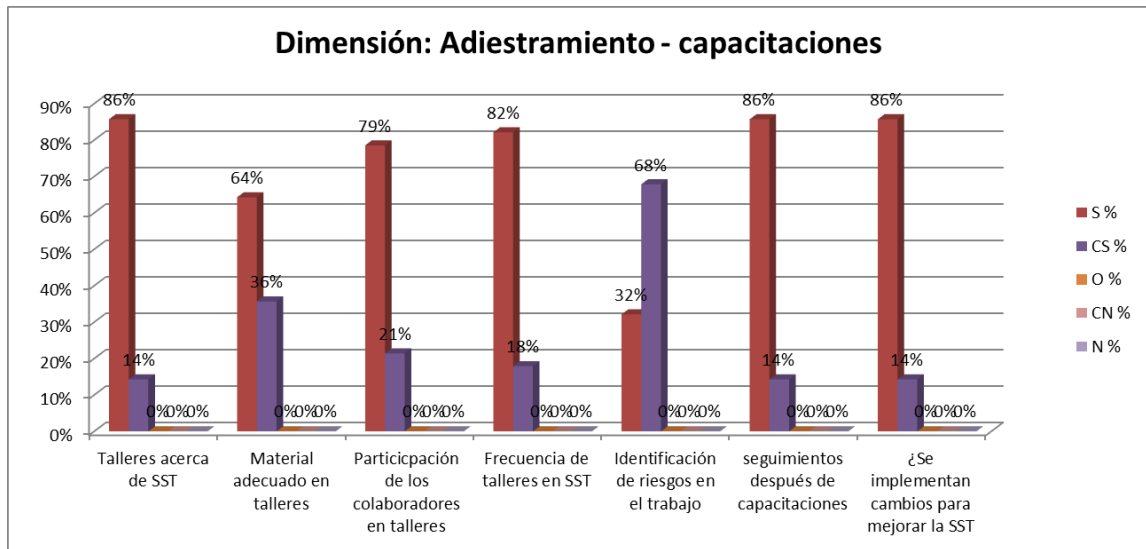
Tabla 13 Dimensión Adiestramiento - capacitaciones

Pregunta	S		CS		O		CN		N		Total
	Can t	%	Can t	%	Can t	%	Can t	%	Can t	%	
Talleres acerca de SST	24	86 %	4	14 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	28
Material adecuado en talleres	18	64 %	10	36 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	28
Participación de los colaboradores en talleres	22	79 %	6	21 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	28
Frecuencia de talleres en SST	23	82 %	5	18 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	28
Identificación de riesgos en el trabajo	9	32 %	19	68 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	28

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa CABSA – Olmos

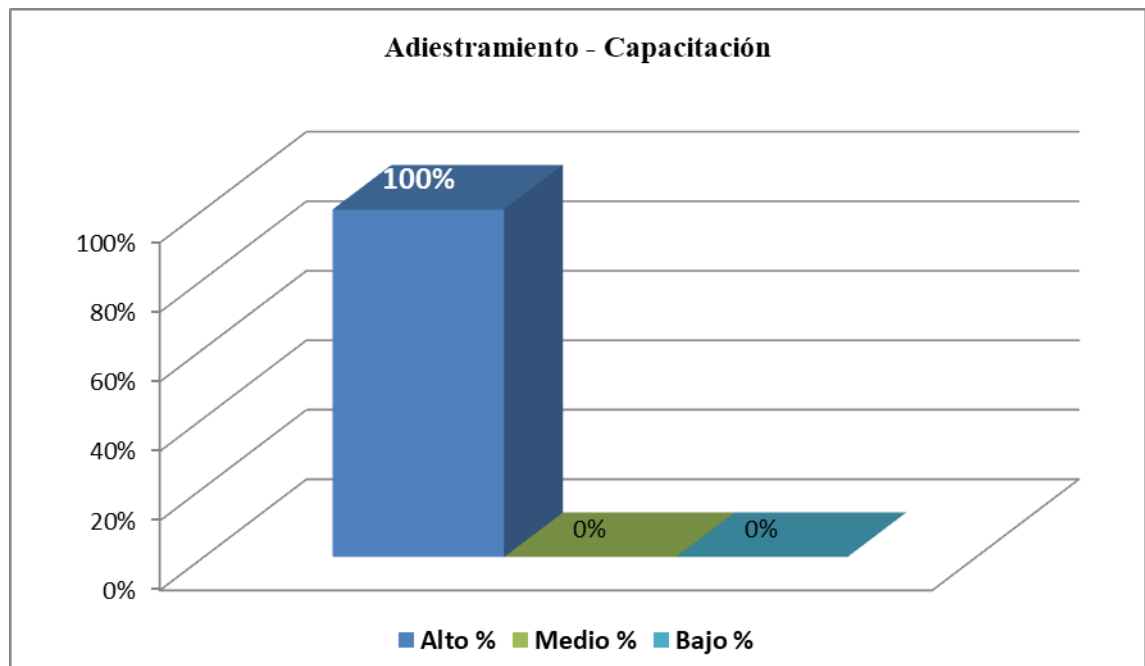
En la tabla 13 podemos observar que el 86% de los encuestados sostiene que siempre se realizan talleres acerca de SST, y un 14% indicó que casi siempre se realizan los talleres. En cuanto al material utilizado el 64% indicó siempre es el adecuado y el 36%, señala que casi siempre es adecuado el material usado en los talleres. A su vez el 79% indicó que siempre participa de estos talleres, y un 21% sostuvo que casi siempre participan de estos talleres. Siguiendo con los talleres el 82% de los encuestados señaló que siempre es frecuente la realización de estos talleres, y el 18%, indicó que casi siempre es frecuente. En cuanto a la identificación de riesgos el 32% siempre identifica riesgos, y el 68%, casi siempre los identifica.

Gráfico 14 Dimensión: Adiestramiento – capacitaciones



Fuente: Tabla n° 13

Gráfico 15 Adiestramiento – capacitaciones



Fuente: Tabla n° 13

En el gráfico 15 podemos observar que el nivel de adiestramiento y capacitación, es de 100%.

Tabla 14 Dimensión: Compromiso e identificación

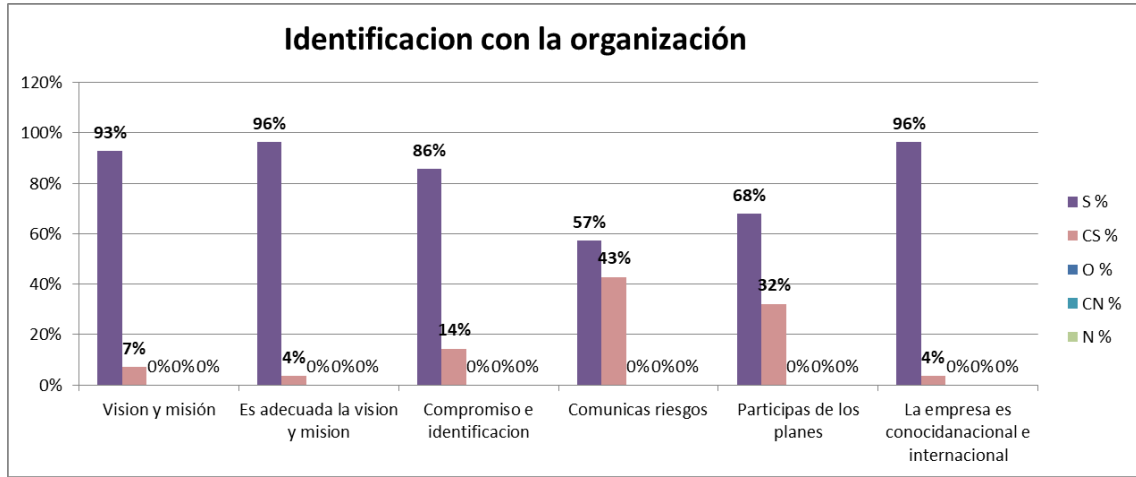
Pregunta	S		CS		O		CN		N		Total
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	
¿Conoces la visión y misión de la empresa?	26	93%	2	7%	0	0%	0	0%	0	0%	28
¿Te parece adecuada la misión y visión de la empresa?	27	96%	1	4%	0	0%	0	0%	0	0%	28
¿Te sientes comprometido e identificado con empresa?	24	86%	4	14%	0	0%	0	0%	0	0%	28
Comunicas un riesgo identificado en la empresa	16	57%	12	43%	0	0%	0	0%	0	0%	28
Participas de los planes de la empresa	19	68%	9	32%	0	0%	0	0%	0	0%	28
La empresa es conocida a nivel nacional e internacional	27	96%	1	4%	0	0%	0	0%	0	0%	28

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa CABSA – Olmos

En cuanto a la identificación con la organización, en la tabla 14, podemos observar que el 93% siempre conoce la visión y misión de la empresa, y el 7% casi siempre, conoce la visión y la misión de la empresa CABSA. En otra pregunta de la empresa el 96% respondió que siempre y el 4% casi siempre les parece adecuada la visión y misión de la empresa. Sobre el compromiso e identificación por parte de los trabajadores con la empresa el 86% indicó que siempre y el 14% casi siempre, se sienten identificados y comprometidos con la empresa. El mismo gráfico podemos ver que un 57% y el 43% siempre y casi siempre, identifican y comunican algún riesgo en la empresa, también nos da conocer que el 68% y 32%, siempre y casi siempre participan de los planes en SST por

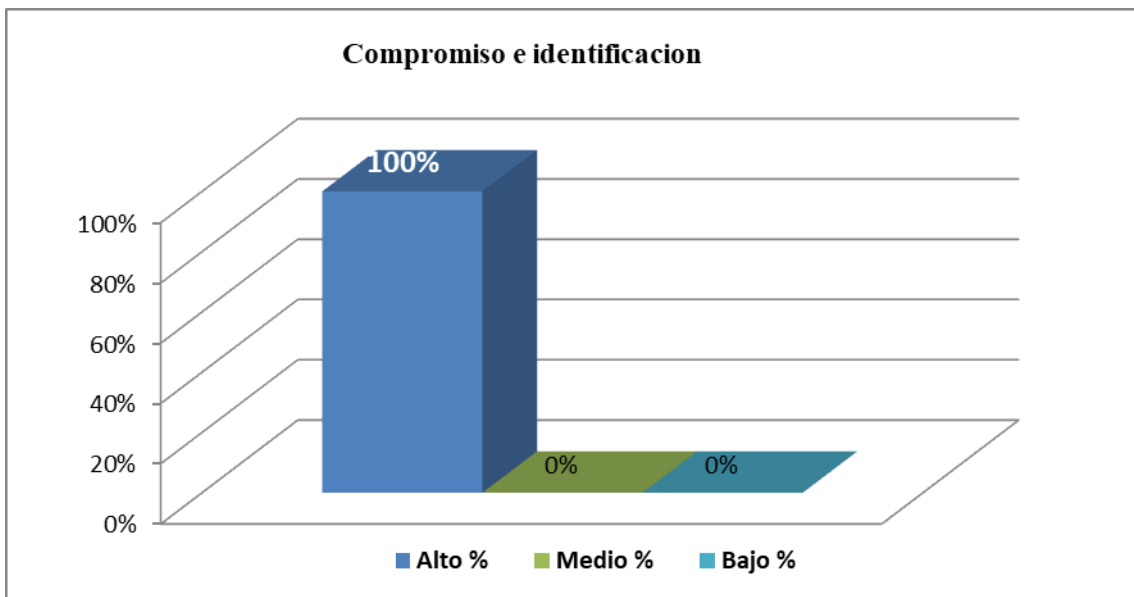
parte de la empresa, asimismo el 96% dice que siempre la empresa es conocida siempre y el 4% indica que casi siempre es conocida a nivel nacional e internacional.

Gráfico 16 Dimensión: Compromiso e identificación



Fuente: Tabla n° 14

Gráfico 17 Compromiso e identificación



Fuente: Tabla n° 14

El grafico 10 nos indica que la dimensión compromiso e identificación, tiene un nivel alto de 100.

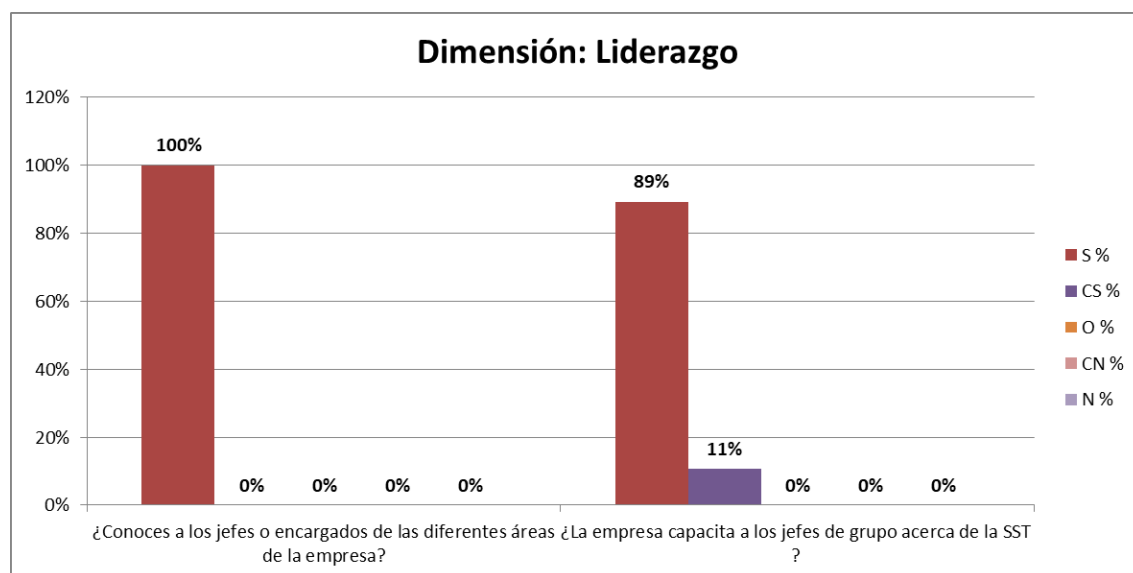
Tabla 15 Liderazgo

Pregunta	S		CS		O		CN		N		Total
	Can t	%	Can t	%	Can t	%	Can t	%	Can t	%	
¿Conoces a los jefes o encargados de las diferentes áreas de la empresa?	28	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	28
¿La empresa capacita a los jefes de grupo acerca de la SST?	25	89%	3	11%	0	0%	0	0%	0	0%	28

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa CABSA – Olmos

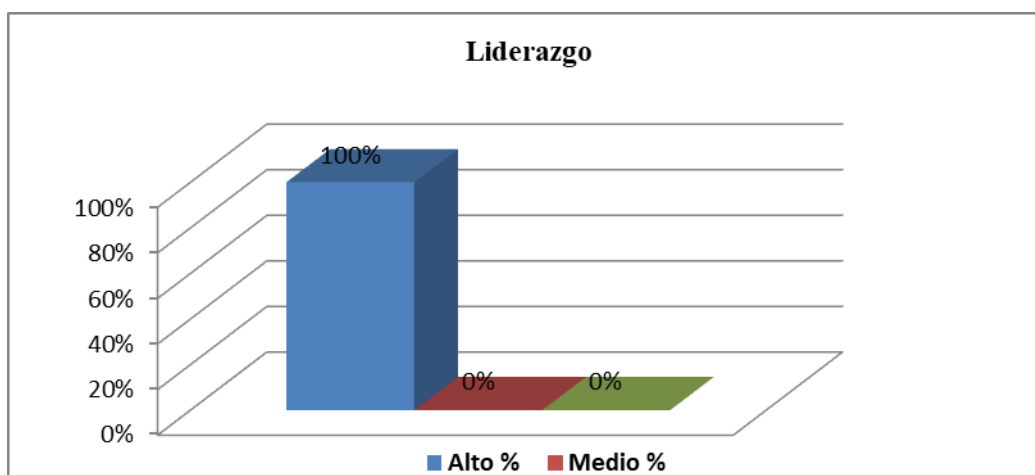
En cuanto al liderazgo, según nuestra encuesta indico que el 100% siempre conoce a los jefes o encargados de las diferentes áreas de la empresa, a la vez el grafico también nos muestra que el 89% cree que siempre la empresa capacita a los jefes de grupo acerca de SST, y un 11% señala que casi siempre la empresa capacita a los jefes de grupo.

Gráfico 18 Dimensión: Liderazgo



Fuente: Tabla n° 15

Gráfico 19 Liderazgo



En la dimensión liderazgo, se tiene un nivel alto con el 100%

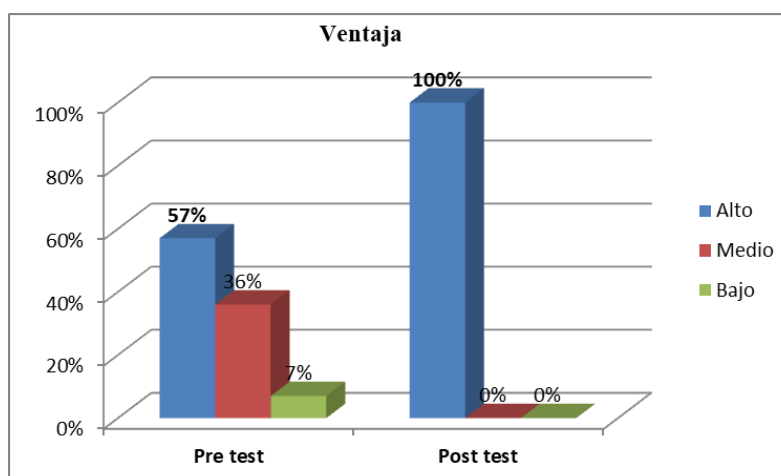
3.3 Comparación de las mejoras Estrategias de estandarización ISO 45001 en la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A

Tabla 16 Comparación de la dimensión ventaja

	Alto	Medio	Bajo	Total
Pre test	57%	36%	7%	100%
Post test	100%	0%	0%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa CABSA – Olmos

Gráfico 20 Comparación de la dimensión ventaja



Fuente: Tabla n° 16

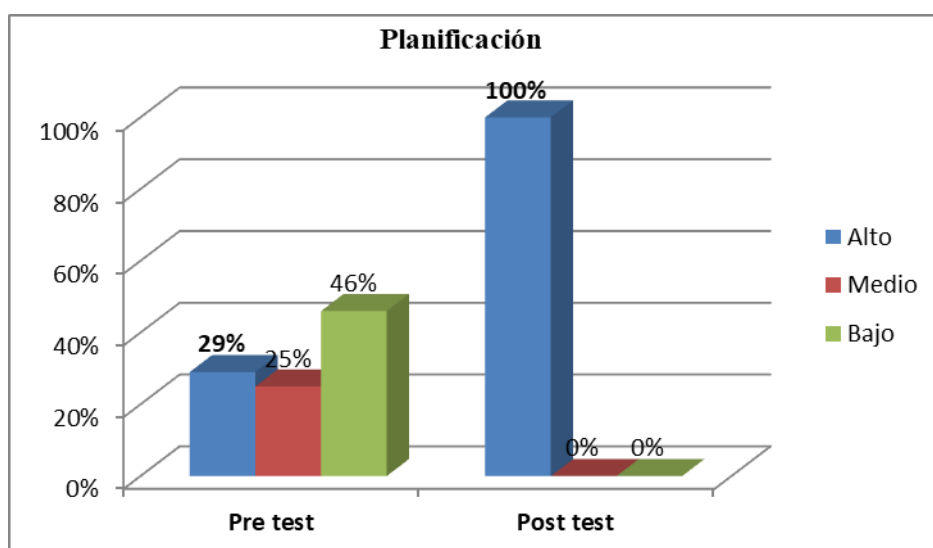
En el grafico 20, podemos ver que el nivel de la dimensión ventaja se ha incrementado notoriamente después de haber aplicado nuestra propuesta, y esto se debe a que los colaboradores tienen más conocimientos en temas de SST, la empresa informa y comunica sobre sus normas y reglamentos en SST, y al personal le parece muy adecuado las estrategias y normas adoptadas.

Tabla 17 Comparación de la dimensión planificación

	Alto	Medio	Bajo	Total
Pre test	29%	25%	46%	100%
Post test	100%	0%	0%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa CABSA – Olmos

Gráfico 21 Comparación de la dimensión planificación



Fuente: Tabla n° 17

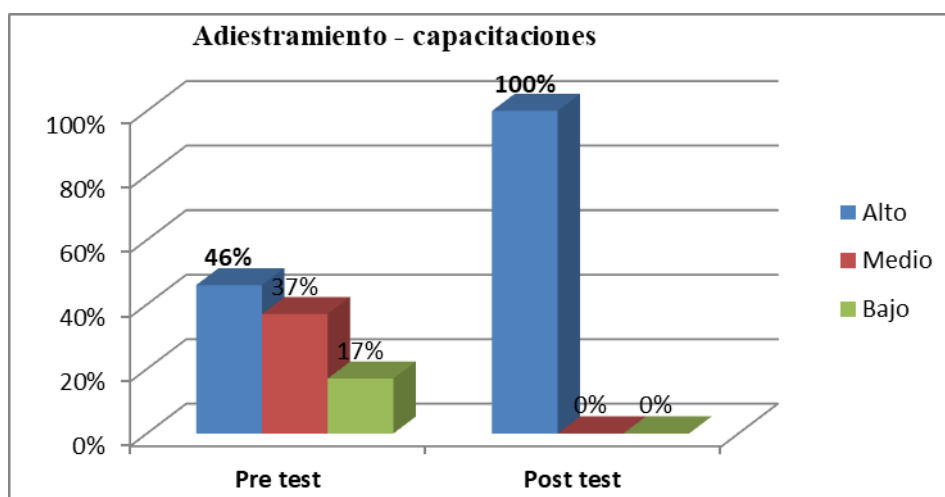
En el grafico 21, en cuanto a la dimensión planificación, muestra un gran cambio después de la aplicación de la propuesta donde el nivel en cuanto a la planificación tiene un nivel alto del 100%, debido a que en nuestra propuesta la empresa comunica las estrategias de SST a los colaboradores, la empresa ha implementado planes en mejora SST, y se preocupan por la aplicación de estos planes.

Tabla 18 Comparación de la dimensión Adiestramiento – capacitaciones

	Alto	Medio	Bajo	Total
Pre test	46%	37%	17%	100%
Post test	100%	0%	0%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa CABSA – Olmos

Gráfico 22 Comparación de la dimensión Adiestramiento - capacitaciones



Fuente: Tabla n° 18

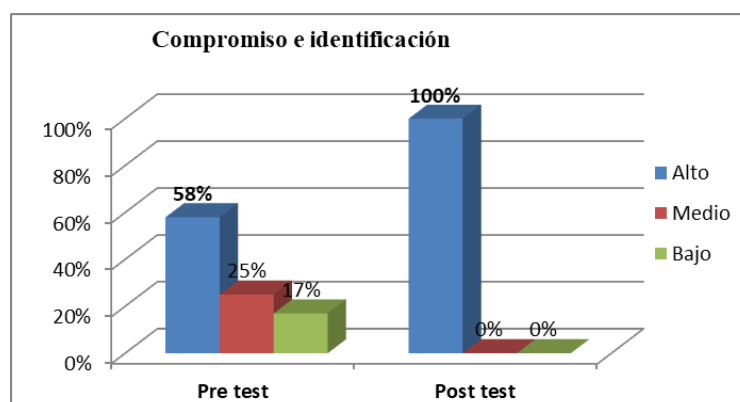
En el gráfico 22 en la dimensión adiestramiento – capacitaciones, el nivel es un 100%, porque se ha mejorado en la realización de talleres en la empresa CABSA acerca de la SST, los materiales utilizados son de gran ayuda para el entendimiento de los temas tratados, la participación de los colaboradores es más elevada, los talleres se realizan con más frecuencia, por lo tanto el colaborador está más capacitado en temas de SST.

Tabla 19 Comparación de la dimensión Compromiso e identificación

	Alto	Medio	Bajo	Total
Pre test	58%	25%	17%	100%
Post test	100%	0%	0%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa CABSA – Olmos

Gráfico 23 Comparación de la dimensión Compromiso e identificación



Fuente: Tabla n° 19

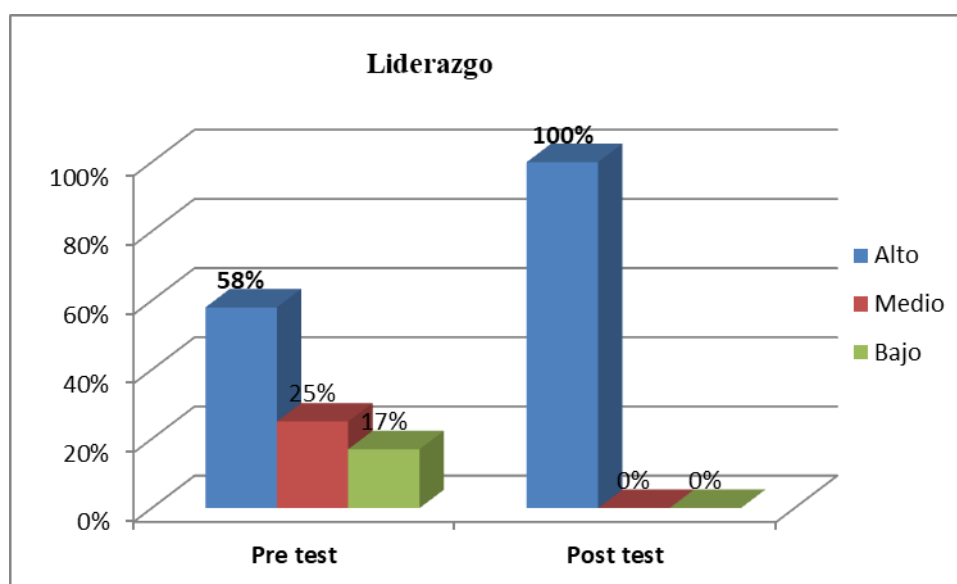
En el gráfico 23 en cuanto a la dimensión compromiso e identificación después de la propuesta de ha elevado a un nivel alto, donde el 100% del personal se siente comprometido e identificado con el personal, parte de ello es que la visión y la misión de la empresa son buenos, sienten que la empresa se preocupa por el personal, al capacitarlo, adiestrarlo y hacerlo participe de los planes en SST.

Tabla 20 Comparación de la dimensión Liderazgo

	Alto	Medio	Bajo	Total
Pre test	47%	32%	21%	100%
Post test	100%	0%	0%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa CABSA – Olmos

Gráfico 24 Comparación de la dimensión Liderazgo



Fuente: Tabla n° 19

La dimensión liderazgo también tiene un nivel alto, después de haber aplicado la propuesta, debido a que en la realización de talleres, charlas, capacitaciones, reuniones, entre otros, los colaboradores se han relacionado con los jefes de área, relacionándose de forma más directa, estableciendo una comunicación horizontal, además la empresa capacita con más frecuencia a los jefes de grupo en temas de SST.

IV. DISCUSION

Respecto a la situación real de las Estrategias de estandarización ISO 45001 en la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A, podemos observar en los resultados del pre test en cuanto a los elementos que engloban a la dimensión ventajas como conocimientos sobre temas en SST, normas o reglamentos en SST por parte de la empresa, y estas son adecuadas para la empresa, el nivel de los colaboradores tenemos que un 57% tenía un nivel alto, un 36% un nivel medio, y el 7% un nivel bajo, por lo tanto si queremos tener esto como ventaja debemos mejorar esos niveles, por lo tanto debemos elaborar una propuesta de mejora y realizar una nueva evaluación y comparar los resultados.

En cuanto a la dimensión planificación el 29% de los colaboradores tiene un nivel alto, el 25% un nivel medio y el 46 un nivel bajo, debido que las estrategias en cuanto SST de la empresa no son conocidas por los trabajadores, los planes para mejorar la SST la empresa no los trasmite hacia sus colaboradores, y por lo tanto tampoco son aplicados dentro de la empresa para mejorar la SST, luego de aplicar la propuesta de mejora evaluaremos los cambios y mejoras que se puedan dar.

De otro lado en la dimensión adiestramiento, se obtienen de nuestros colaboradores el 46% tiene un nivel alto, el 37% nivel medio y el 17 tiene un nivel bajo, esto se obtuvo después de evaluar que se realizan pocos talleres de SST en la empresa, los materiales utilizados en los talleres no son del todo adecuados para la explicación y comprensión de los temas en SST, la participación de los colaboradores no es de forma total, y la frecuencia con que se realizan los talleres es muy larga, y no se da seguimiento al aprendizaje y conocimientos obtenidos por parte de los trabajadores.

Respecto a la situación real de la ventaja competitiva en la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A, en cuanto a la dimensión compromiso e identificación después de aplicar el pre test obtuvimos un 58% con nivel alto, el 25% nivel medio y el 28% nivel bajo, esto se debe a que la visión y misión de la empresa no es conocida por todos los trabajadores, aun no se sientes tan identificados y comprometidos con la empresa, les falta confianza para poder transmitir a los jefes de áreas algún riesgo o peligro que los trabajadores puedan identificar dentro de la empresa, tampoco tienen mucha participación

en los planes de mejoras es SST diseñados por la empresa y no están seguros si la empresa es conocida a nivel nacional o internacional.

En la dimensión Liderazgo, obtuvimos un 47% de nivel alto, 32% nivel medio, y el 25% de nivel bajo, debido a que una gran parte de los colaboradores no conocen a los jefes de área, y no saben a quién acudir para informar o preguntar sobre los temas de SST, tampoco están seguros si los jefes de grupo son capacitados por parte de la empresa en temas de SST.

Después de haber aplicado ciertas estrategias en nuestro plan de mejora en cuanto a las Estrategias de estandarización ISO 45001 en la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A. en la dimensión ventajas obtuvimos un 100% de nivel alto, debido a que se implementó un plan de actividades que permitan a los colaboradores a mejorar su conocimientos en temas de SST, así como también la empresa se comprometa a designar a una persona especializada en temas SST y esta pueda comunicarles sobre las normas y reglamentos internos de SST, además que estas sean adecuadas a la empresa de acuerdo a las actividades que realiza la empresa.

Para la dimensión planificación los resultados después de la aplicación del plan de mejoras también se obtuvo como resultado un 100% de nivel alto, esto se debió a que la empresa da a conocer las estrategias para mejorar la SST, la empresa se preocupa para elaborar planes en temas básicos y mejora de SST, así como también la aplicación de estos planes y sobre todo darlos a conocer al personal de la empresa y también formen parte de ellos.

Los resultados para la dimensión adiestramiento tiene un 100% de nivel alto, debido a que la empresa realiza talleres de SST con más frecuencia, se contrata a personal capacitado en tema de SST para que realicen los talleres, los materiales (folletos, trípticos, proyectores, entre otros) utilizados para las charlas se han mejorado, con la finalidad que el colaborador pueda entender de forma más sencilla los temas de SST, también la empresa se preocupa porque todos los trabajadores participen de los talleres desde el nivel de mando bajo, hasta el nivel de mando alto, de esta forma todo el personal podrá interactuar entre sí, la realización de los talleres son más seguidos, el colaborador es evaluado acerca de las charlas recibidas y se desarrollan dinámicas con situaciones donde el colaborador pueda identificar riesgos o peligros y saber cómo actuar ante una situación real.

Entonces podemos decir que la aplicación del plan de mejora dio resultados positivos y se afirma que la implementación de estrategias de estandarización ISO 45001, para la empresa sería muy beneficiosa por lo siguiente:

Se tendrá personal capacitado y con conocimientos en temas de SST, los trabajadores conocerán las normas de la empresa en cuanto a la SST, la realización de talleres, la participación de los colaboradores, la identificación de riesgos y peligros todo eso se asemeja a la conclusión en la tesis de “Propuesta De Implementación Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud Ocupacional En La Empresa De Fabricación Y Montaje De Estructuras Metálicas FACMEM S.A.C”, donde se busca incentivar una cultura de prevención de riesgos laborales, dentro del marco político de las normas nacionales vigentes, se concluye que es de gran importancia la implementación de un sistema de gestión de seguridad, la empresa tiene que estimarlo como una inversión y los colaboradores de la empresa deben comprometerse a seguir los lineamientos que implica este sistema de gestión y también definir y elaborar un programa anual de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de disminuir y restar los peligros y riesgos dentro de la organización, (Santillan Solon & Vasquez Deza, 2016)

También ayudaría a mejorar la productividad de los colaboradores en cuanto a su rendimiento así como lo afirma Jesús Ángel Payano Espinoza, en su tesis Gestión de seguridad y salud en el trabajo para mejorar la productividad en la empresa JC REALGAS S.A.C. donde obtuvo como resultado que la productividad ha tenido una mejora en 20% pasando de 0.649 a 0.8775, a lo cual la gestión de seguridad y salud en el trabajo, nos permite el desarrollo de indicadores incidentes y accidentes dentro de la organización, que ayudaran en la mejorarlos procesos productivos

Después de haber aplicado el plan de mejora en cuanto a las dimensiones de la variable ventaja competitiva obtuvimos los siguientes resultados, para la dimensión compromiso e identificación, se obtuvo un 100% de nivel alto, debido a que el contenido del plan de mejora se consideró, que los colaboradores deben conocer en su totalidad la misión y la visión de la empresa, esto se puede lograr colocando el contenido de la visión y misión en lugares estratégicos para que los trabajadores puedan observar y leer el contenido, que la empresa haga participar a sus colaboradores de todas las actividades que se realicen, de

este modo el colaborador se sentirá parte de la empresa, y que se establezcan canales de comunicación directa entre los colaboradores y el personal de mando medio y alto de la empresa. Para la dimensión liderazgo, dentro de las estrategias propuestas es realizar actividades de interacción entre todos los colaboradores de la empresa desde el nivel de gerencia hasta el nivel operativo.

Por lo tanto para obtener una ventaja competitiva para la empresa también se puede obtener a través de sistemas de gestión como el de SST, donde se puedan tener políticas internas y externas, que ayuden a lograr los resultados deseados por la empresa, y que hagan partícipes a todos los colaboradores para poder lograr los objetivos propuestos de la organización. (Fred R, 2003).

V. CONCLUSIONES

1. Después de haber realizado nuestro trabajo de investigación de determino que las estrategias de estandarización ISO 45001, logra incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABSA, debido a que después de haber aplicado un plan de mejora el personal está más capacitado en temas de SST, los colaboradores pueden reconocer riesgos y peligros en las actividades que realizan, y saben a quién deben comunicar estos temas, la empresa implemento talleres de temas en SST, así como también programas y actividades en SST, hace que todo el personal participe de ellos, a la vez hace seguimiento de y evaluación de los planes y actividades realizadas. La empresa mejora su ventaja competitiva no solo al tener personal con conocimientos en temas de SST, sino también al tener un sistema de gestión integrado de SST.
2. Se diagnosticó que la ventaja competitiva en cuanto a compromiso e identificación se tenía un 58% con nivel alto, el 25% medio y el 17% bajo, y en liderazgo se tenía un 47% de nivel alto, 32% medio y 21% bajo, ante estos resultados se propuesto un plan de mejora que se aplicó en la empresa complejo agroindustrial Beta.
3. Se elaboró un plan de mejora con estrategias basadas en las normas ISO 45001, las cuales fueron:
 - Elaborar un plan de actividades que permitan mejorar los conocimientos en seguridad y salud en el trabajo de la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A.
 - Realización de talleres y capacitación a los colaboradores en temas de SST
 - Elaboración de procedimientos y canales de comunicación entre los colaboradores y las áreas de SST.
 - Implementar planes de SST
 - Realizar seguimiento de los planes de SST y su cumplimiento
4. Se aplicó en plan de mejora a todos los colaboradores de la empresa complejo agroindustrial Beta, el cual contiene lo siguiente:

Buscar información acerca de los temas en SST, recepción de ideas parte de fuentes internas y externas, elaborar un cronograma de actividades a realizar, elaboración del contenido en temas de SST, programación de los talleres, formar grupos de trabajo buscar capacitador especializado en temas de SST, implementar buzones de sugerencia en las diferentes áreas de la empresa, realizar reuniones con los colaboradores, utilizar la intranet, formar comité de SST, utilizar las redes sociales para comunicarse con los colaboradores, realizar capacitaciones de uso e identificación de extintores, brindar capacitaciones de materiales y residuos peligrosos, identificación de riesgos y peligro en la organización, revisar si se cumplieron los programas de capacitaciones y talleres, elaborar informe de los programas de capacitaciones y talleres

5. Después de aplicar el plan de mejora con las estrategias, se realizó una nueva evaluación con un pos test sobre la ventaja competitiva obteniendo el siguiente resultado, en cuanto a compromiso e identificación con la empresa, se obtuvo un 100% de nivel alto, debido a que los colaboradores conocen la visión y misión, también la empresa hace partícipe de sus actividades a todos los colaboradores, y sienten que la empresa es conocida a nivel nacional e internacional, en cuanto a liderazgo, luego de la aplicación del plan de mejora se obtuvo un 100% de nivel alto, porque ahora los trabajadores conocen y pueden identificar a los jefes de área, esto se da debido a que en los talleres y capacitaciones participan los trabajadores desde el nivel gerencial hasta el nivel operativo, haciendo que la comunicación sea más horizontal y todos puedan interactuar y comunicarse más directamente. Podemos decir que se incrementa la ventaja competitiva por que la empresa tiene colaboradores más capacitados en SST, comprometidos con lograr los objetivos de la empresa, y teniendo un ambiente más seguro para la realización de sus actividades.

6. Se comparó los resultados de la ventaja competitiva teniendo los siguientes resultados, antes de aplicar la propuesta de mejora se tenía en cuanto a compromiso e identificación se tenía un 58% con nivel alto, después de aplicar la propuesta, se obtuvo un 100% de nivel alto, en la dimensión de liderazgo se obtuvo 47% de nivel alto, después de la aplicación del plan de mejora se obtuvo un 100%, por lo tanto podemos decir que se incrementa la ventaja competitiva por que la empresa tiene

colaboradores más capacitados en SST, comprometidos con lograr los objetivos de la empresa, y teniendo un ambiente más seguro para la realización de sus actividades.

VI. RECOMENDACIONES

Según los resultados de nuestra investigación, se recomienda:

Implementar un sistema de gestión integrado en cuanto a temas de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe ser actualizado constantemente y debe contener todos los temas referentes a la SST, el cual permita que los trabajadores actualicen sus conocimientos, y que les ayude a prevenir riesgos y accidentes en la realización de sus actividades.

Se realicen con más frecuencia los talleres de capacitación y que todos los colaboradores participen para que de esa manera todos puedan aprender los temas de SST y saber cómo poder actuar ante cualquier situación que se presente durante la realización de sus labores.

Se sugiere que se realicen seguimientos y evaluaciones a los colaboradores después de la realización de los talleres con la finalidad de conocer el grado de aprendizaje y conocimientos del personal en temas de SSG.

Mantener una relación laboral más directa y horizontal entre el personal de nivel de mando bajo, medio y alto, con la finalidad que los colaboradores tengan la confianza de comunicar y dar a conocer cualquier inquietud o duda que tengan acerca de los temas en SST.

VII. PROPUESTA

PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE ESTANDARIZACIÓN ISO 45001 PARA INCREMENTAR LA VENTAJA COMPETITIVA DE LA EMPRESA CABSÁ OLMOS, 2019

7.1 Presentación

Hoy en día la el termino ventaja competitiva en una empresa es muy importante, debido a la competencia que existe en el mercado, en el caso de la empresa Complejo agroindustrial Beta, del rubro agroindustrial y una agroexportadora tiene que estar al nivel de las grandes empresas, por lo tanto nuestra investigación y propuesta se basa en las normas ISO 45001, la cual es una norma internacional en basada en normas de seguridad y salud en el trabajo (SST), por lo tanto la organización debe tener en cuenta de implementar estrategias basadas en la norma ISO 45001, de tal manera que existan lineamientos, normas, procedimientos en las diversas actividades que se realizan en la empresa, y los colaboradores se puedan sentir seguros y poder realizar sus labores sin preocupaciones.

Dentro del contenido de esta norma, nos permitirá conocer, identificar, analizar, elaborar informes, realizar estadísticas, evaluar, minimizar y cómo actuar ante los riesgos que puedan existir en los diferentes ambientes en la empresa donde se realizan las actividades de la empresa.

Esto le permitirá a la empresa capacitar, adiestrar e innovar en los diferentes planes y estrategias que la empresa pueda implementar para mejorar la SST, de los colaboradores de la empresa, estos planes tienen que tener un alcance de manera general a todos los colaboradores que pertenecen a la empresa complejo Agroindustrial Beta, si todos asumimos el compromiso de participar en los planes estratégicos en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, la empresa podrá tener trabajadores más seguros, comprometidos, e identificados con la empresa al momento de realizar sus labores, es por eso que se sugiere a la empresa implementar estrategias de estandarización ISO 45001 con la finalidad de incrementar y mejorar su ventaja competitiva.

7.2 Generalidades de la empresa

Breve reseña histórica.

Complejo Agroindustrial Beta, Inicio sus operación en el año 1994 con una planta alquilada ubicada en Chíncha alta con espárrago fresco luego adquirió unas tierras en Ica hoy, en día cuenta con cinco sedes productivas ubicadas en Piura, Lambayeque, Chíncha, Pisco e Ica. Se dedica a la actividad agroindustrial a través del cultivo, empaque y exportación de productos frescos como el espárrago, uva, palta, cítrico, arándanos.

Se tiene personal calificado y adiestrado, que se esfuerza para que los productos lleguen a su destino en perfectas condiciones de higiene y seguridad.

En el año 2014 inicia sus actividades en la ciudad de Olmos, teniendo como proyecto la siembra de los cultivos arándano y palto, actualmente existen 380 hectáreas sembradas de arándano, la campaña de cosecha empieza desde el mes de julio teniendo una duración de 6 meses la campaña, por otro lado se tiene 401 hectáreas sembradas de palto, la cosecha es entre marzo y abril de cada año.

Descripción

La empresa COMPLEJO AGROINDUSTRIAL BETA S.A., ubicada en Ríos Cascajal Y Olmos Lote. C7 Entre Los Valles De Los (Ramal Sur Peot) Lambayeque - Lambayeque – Olmos, pertenece al sector privado, se dedica al cultivo y la agroexportación de espárrago, palta, arándano uva y tangelo, la cual tiene sedes en Chíncha, Pisco, Ica, Piura y Lambayeque.

En la ciudad de Olmos se encuentra el fundo donde se cultiva la palta y el arándano, los cuales son cosechados por la mano de obra de la zona, y son procesados en las plantas para luego ser embalados, etiquetados y exportados a los diferentes mercados internacionales.

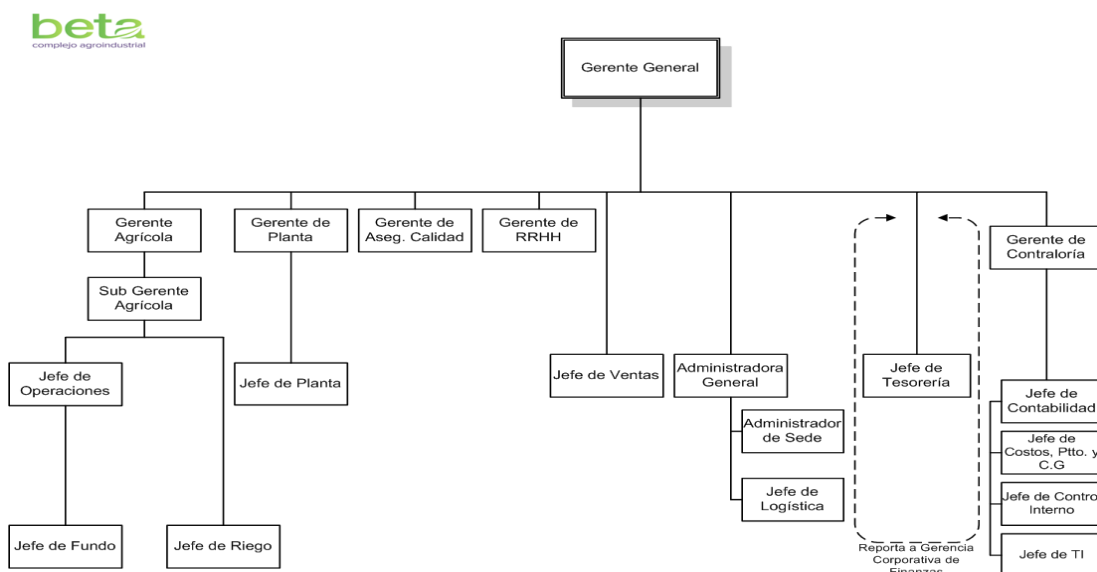
Misión

Exportar productos diversificados con alta calidad, lo que nos exige ser institucionalizados y rentables, generando confianza en nuestros clientes, bienestar en nuestros colaboradores y contribuyendo al desarrollo sostenible de las comunidades.

Visión

En el 2025, ser reconocidos por cultivar los mejores productos y ofrecerlos en cada uno de nuestros mercados nacionales e internacionales, obteniendo rentabilidad a largo plazo, siendo una Agroindustria con alto nivel de conocimiento, gestión y productividad, a través de personas comprometidas con la empresa y la Sociedad.

Organigrama



7.3 Justificación

En estos últimos años en el mundo empresarial en cuanto a tecnología en innovación en todas las empresas es muy importante que cada una de ellas se diferencie de su competencia, de esta forma se hace más atractiva para que las personas quieran formar parte de las organizaciones, y también hacia los compradores y usuarios finales los productos ofrecidos sean de la mejor calidad.

Por lo tanto la propuesta de nuestra investigación se basa en la implementación de las estrategias ISO 45001, basada en la seguridad y salud en el trabajo, brindando condiciones y ambientes seguros a nuestros colaboradores, herramientas adecuadas para el desarrollo de sus actividades, procesos y procedimientos adecuados para la comercialización de sus productos

7.4 Objetivos

Objetivo general

Mejorar los conocimientos en seguridad y salud en el trabajo de la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A., al implementar normas ISO 45001

Objetivo específicos

- Diseñar estrategias en seguridad y salud en el trabajo, para mejorar las condiciones de trabajo en las actividades de la entidad.
- Implementar y dar a conocer las estrategias en seguridad y salud en el trabajo a los colaboradores de la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A.
- Realizar seguimiento a las estrategias implementadas en la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A.

7.5 Meta

Se beneficiaran más de 400 colaboradores en la actualidad, además según se incremente el personal los planes se adecuaran a las necesidades de la empresa, de tal forma que el plan y las estrategias sean conocidos por todos los partícipes de la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A.

7.6 Acciones a desarrollar

Estrategia	objetivo	Actividades	Responsable	Recursos
Elaborar un plan de actividades que permitan mejorar los conocimientos en seguridad y salud en el trabajo de la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A.	Mejorar los conocimientos de seguridad y salud en el trabajo.	<p>Buscar información acerca de los temas en SST</p> <p>Recepción de ideas parte de fuente internas y externas</p> <p>Elaborar un cronograma de actividades a realizar</p>	Recursos humanos – seguridad industrial	Recursos varios
Realización de talleres y capacitación a los colaboradores en temas de SST	Conocer los temas en SST	<p>-Elaboración del contenido en temas de SST.</p> <p>-Programación de los talleres.</p> <p>-Formar grupos de trabajo.</p> <p>-Buscar capacitador especializado en temas de SST</p>	Recursos humanos – seguridad industrial	<p>-PC</p> <p>-Proyector</p> <p>-Trípticos</p>
Elaboración de	Mejorar la comunicación	Implementar buzones de	Recursos humanos –	-PC

procedimientos y canales de comunicación entre los colaboradores y las áreas de SST	entre colaboradores y jefaturas	sugerencia en las diferentes áreas de la empresa. Realizar reuniones con los colaboradores. Utilizar la intranet Formar comité de SST Utilizar las redes sociales para comunicarse con los colaboradores	seguridad industrial Administración	-Proyector -Trípticos -Internet
Implementar planes de SST	Hacer participar a los colaboradores en los planes de SST de la empresa	Realizar capacitaciones de uso e identificación de extintores Dar capacitaciones de materiales y residuos peligrosos Identificación de riesgos y peligro en la organización	Recursos humanos – seguridad industrial	-PC -Proyector -Trípticos -Materiales varios
Realizar seguimiento de los planes de SST y su cumplimiento	Verificar el cumplimiento de los planes en SST	Revisar si se cumplieron los programas de capacitaciones y talleres.	Recursos humanos – seguridad industrial	PC -Proyector -Trípticos

		Elaborar informe de los programas de capacitaciones y talleres		-Materiales varios
--	--	--	--	--------------------

7.7 Financiamiento

MATERIALES			
N°	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO
1	PC/Lap top	2	2 000.00
2	Proyector	1	1 000.00
3	Volantes/afiches	400	1.00
4	Gigantografías/Banner	4	40.00
TOTAL			5 560.00

Fuente: Elaboración Propia

VII. CRONOGRAMA

Estrategia	Fecha:	Lugar:	Responsable	Presupuesto
Elaborar un plan de actividades que permitan mejorar los conocimientos en seguridad y salud en el trabajo de la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A.	15/10/2019	Auditorio de la empresa CABSA	Recursos Humanos / Seguridad Industrial	0.00
Realización de talleres y capacitación a los colaboradores en temas de SST	16/10/2019	Auditorio de la empresa CABSA	Recursos Humanos / Seguridad Industrial	4 000.00
Elaboración de procedimientos y canales de comunicación entre los colaboradores y las áreas de SST	17/10/2019	Auditorio de la empresa CABSA	Recursos Humanos / Seguridad Industrial	5 000.00

Implementar planes de SST	21/10/2019	Complejo Agroindustrial Beta S.A.	Recursos Humanos / Seguridad Industrial	1 000.00
Realizar seguimiento de los planes de SST y su cumplimiento	28/10/2019	Complejo Agroindustrial Beta S.A.	Recursos Humanos / Seguridad Industrial	1 000.00
TOTAL				11 000.00

Referencias

- Acabal, M. R. (2014). Estrés y desempeño laboral” (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango). Quetzaltenango.
- Acricola Cerro Prieto. (2019). <https://www.acpagro.com/respetamos>.
- Alicorp. (2018). Alicorp. Obtenido de: <http://www.alicorp.com.pe/alicorp/responsabilidad-social/nuestro-modelo-de-desarrollo/bases-modelo.html>
- Alles, M. A. (2010). Desempeño por competencias: evaluacion de 360°. Buenos Aires : Granica.
- BARRIOS, J. P. (2014). Diseño de un modelo de control interno en la empresa prestadora de servicios hoteleros eco turísticos nativos activos eco hotel la cocotera, que permitirá el mejoramiento de la información financiera. Cartagena.
- BSI. (27 de junio de 2018). Obtenido de <https://www.bsigroup.com/es-ES/Sobre-BSI/Area-de-medios/Notas-de-prensa/2018/june-2018/accenture-e-ISO-45001-de-las-pioneras-en-lograr-la-certificacion-con-bsi/>
- Camposol. (2019). <https://www.camposol.com.pe/quality/>.
- Chiavenato, I. (2000). Administracion de Recursos Humanos. Bogota: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2004). Gestion del Talento Humano. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestion del Talento Humano. Mexico: Mc. Graw Hill.
- Chung, L. M. (2016). El control interno en la aplicación de medidas preventivas para la reducción de riesgos en los procesos de compras y producción en el molino la Estrella SAC. Chiclayo.
- Coulter, S. P. (2010). Administración. Mexico: Pearson Prentice-Hall.
- CUEVA, E. R. (2016). Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas comerciales del Perú: caso empresa E&E Agallpampa, 2016. Trujillo.
- Danper. (2019). <http://www.danper.com/es/certificaciones/>.
- David, Fred R. (2003). Conceptos de Administracion estrategica.
- Estupiñán Gaitán, R. (2015). Control interno y fraudes. Análisis de Informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales. Bogota: Eco Ediciones.
- Fred R, D. (2003). Conceptos de administración estratégica.
- Gallardo, J. A. (2016). Implementacion de un sistema de control interno para mejorar la rentabilidad de empresa negociaciones Oblitas E.I.R.L., en la ciudad de Trujillo en el año 2014 . Trujillo.

George, & Mallery. (2003).

Gibson, R. G. (10 de Febrero de 2014). Control interno, ¿prioridad para empresas? Obtenido de Control interno, ¿prioridad para empresas?: <https://www.forbes.com.mx/control-interno-prioridad-para-empresas/>

Granada Escobar, R. D. (2011). Manual de control interno : sectores público, privado y solidario. Colombia : Nueva Legislacion .

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2010). Metodología de la investigación.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). Metodología de la investigación.

<https://www.iso.org/>. (2015).

https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_45001_briefing_note.pdf . (2015).

<https://www.iso.org/news/2015/06/Ref1969.html>. (2015).

<http://www.primerahora.com/noticias/mundo/nota/azotanaempleadosporbajodesempenolaboral-1160837/>.

India, T. T. (23 de Abril de 2014). Nuevo estudio predice el desempeño laboral con perfiles en Facebook. Gestion, págs. <http://gestion.pe/empleo-management/nuevo-estudio-predice-desempeno-laboral-perfiles-facebook-2095175>.

Irigoin Cubas, Y. C. (2016). Control Interno de Almacén y su incidencia en la Rentabilidad de la Empresa Ferretera Maconsa S.A.C de la Ciudad de Trujillo-Año 2015 . Trujillo.

Jose, S. (24 de Febrero de 24). Solo un 30% mejora tras una evaluación de desempeño laboral. La Nacion, págs. http://www.nacion.com/economia/Solo-mejora-evaluacion-desempeno-laboral_0_1325667531.html.

K. J. Halten. (1987). Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2012/03/14/el-concepto-de-estrategia/>

La ventaja competitiva. (1997). Díaz de Santos S.A.

Lima Gas. (2018). Lima Gas. Obtenido de <https://www.limagas.com/nuestras-certificaciones.php>

Loredo, P. d. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de La Visión en México. Mexico.

Martinez, M. R. (2005). El Metodo MR.

- Maza, G. P. (2015). Diseño del sistema de control interno mediante el sistema Coso II para porntocasa Construcciones CIA. Cuenca.
- MAZARIEGOS, M. I. (2015). Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango). Quetzaltenango.
- Montaño Orozco, E. (2013). Control interno, auditoria y aseguramiento fiscal y gobierno corporativo. Colombia: Universidad del Valle .
- Nieves Quiroz, M. S. (2016). Influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los colaboradores del area de personal de la Gerencia De Red Asistencial De Essalud – Arequipa 2015. Arequipa.
- Noelia, Q. G. (2016). Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa – Chiclayo 2016. Chiclayo.
- Ochoa, H. C. (20 de Octubre de 2015). Hay 25 agentes del INPE Norte acusados de presunta corrupción. El comercio , págs.
<http://elcomercio.pe/peru/lambayeque/hay-25-agentes-inpe-norte-acusados-presunta-corrupcion-233470>.
- Palaci. (2005). Psicología de la Organizacion . Madrid : Pearson Prentice Hall.
- Payano Espinoza, J. Á. (2018). Gestión de seguridad y salud en el trabajo para mejorar la productividad en la empresa JC.
- Pérez, E. M. (2014). Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadodres del restaurante de Parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque. Chiclayo.
- Porter., M. (1996). Ser competitivo.
- Quevedo San Martín, P. M. (2015). “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molinera Inca s.a- planta Galletas en el año 2015. Trujillo.
- RAE. (2001).
- REIVAX. (2019). Obtenido de <https://www.reivax.com/es/la-empresa/>
- Republica, L. C. (02 de Marzo de 2016). La Ley de Control Interno de las entidades del Estado . El Peruano, págs.
<http://busquedas.elperuano.com.pe/normaslegales/aprueban-la-directiva-n-013-2016-cggprod-denominada-impl-resolucion-no-149-2016-cg-y-directiva-n-013-2016-cggprod-1380288-1/>.

- Ríos Manríquez, S. M., Ferrer Guerra, J., & Regalado Hernandez, R. (2010). La estrategia y la ventaja competitiva elementos esenciales para el éxito de las empresas mexicanas. *Panorama Administrativo*, 24.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Sampieri, C. y. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGrawhill.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*.
- Santillan Solon, A. F., & Vasquez Deza, A. M. (2016). Propuesta de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa de fabricación y montaje de estructuras metálicas FACMEN SAC.
- Smith, D. (2015). <https://www.iso.org/2015/11/Ref2016.html>.
- Softland, G. (13 de Diciembre de 2015). Grupo Softland lanzó herramienta para medir desempeño de empleados en empresas peruanas. *Gestión*, págs. <http://gestion.pe/empresas/grupo-softland-lanzo-herramienta-medir-desempeno-empleados-empresas-peruanas-2150902>.
- Stephania, G. C. (2015). El control interno como parte de la gestión administrativa y financiera de los centros de atención y cuidado diario. Caso: Centro de atención y cuidado diario "El Pedregal" de Guayaquil. Guayaquil.
- Ucancial, F. S. (2016). Evaluación del control interno para identificar las deficiencias sobre las operaciones en el área de tesorería de la Gerencia Regional De Salud Lambayeque. Chiclayo.
- Viswesvaran, C. O. (1996). *Evaluación de Desempeño individual del trabajo: Una revisión de El siglo pasado y una mirada hacia adelante*. Londres: Manual de Industriales, Trabajo y Psicología Organizacional.
- Yong, N. (23 de Agosto de 2013). PwC: "El control interno es necesario para preservar el negocio". *Gestión*, págs. <http://gestion.pe/empleo-management/pwc-control-interno-necesario-preservar-negocio-2074437>.

“Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad”

Olmos, 03 de julio de 2019.

Señor (a). **Nacayauri Calderón Renzzo Giovanni.**
Administrador Complejo Agroindustrial Beta S.A. – Olmos

Asunto: Solicito permiso para recabar información necesaria sobre la Investigación realizada en la Institución que usted representa.

Estimado Administrador.

Es grato dirigirme a usted para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Universidad Cesar Vallejo y de la facultad de Ciencias Empresariales y a la vez, presentar al estudiante: **LLONTOP GUTIERREZ WILLIAM ENRIQUE**, de la escuela académico profesional de **Administración** identificado con DNI: 44820713.

La cual desea recabar información necesaria a través de encuestas y entrevistas o algún otro tipo de información que el alumno requiera, para que pueda llevar de la mejor forma el desarrollo de su tesis titulada: **“Estrategias de estandarización ISO 45001 para incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos, 2019”**, y de esta manera la investigación sea la más acertada y real posible.

Agradeciendo su permiso.

Cordialmente,


Renzzo Nacayauri Calderón
Administrador de Fondo Olmos
Complejo Agroindustrial Beta S.A.

beta

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ	RIOS CUBAS MARTÍN	
2.	PROFESIÓN	CONTADOR PÚBLICO
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN PÚBLICA / TRIBUTACIÓN NACIONAL E INTERNA
	GRADO ACADÉMICO	MAESTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	4 AÑOS
	CARGO	DTC. -USS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Plan basado en estrategias de estandarización ISO 45001, logren incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos 2019		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Llontop Gutierrez William Enrique
	3.2	PROGRAMA DE PREGRADO
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (x)	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL: Determinar que las estrategias de estandarización ISO 45001, logren incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos 2019	
	ESPECIFICOS: <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos 2019 2. Elaborar las estrategias de estandarización ISO 45001, en la empresa CABSA Olmos 2019 3. Aplicar estrategias de estandarización ISO 45001, en la empresa CABSA Olmos 2019. 4. Evaluar la ventaja competitiva, después de haber aplicado las estrategias de estandarización ISO 45001, en la empresa CABSA Olmos 2019 5. Comparar los resultado de la ventaja después de la aplicación de estrategias 	

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS (PREGUNTA 3)

N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Respecto a las estrategias de estandarización, ¿Conoces temas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo? (SST) a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
02	¿La empresa da a conocer alguna norma o reglamento acerca de la seguridad y salud en el trabajo? a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
03	¿Le parecen adecuadas las normas implementadas en de SST en el trabajo en la empresa? a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
04	¿Conoces estrategias acerca de seguridad y salud en el trabajo? a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. Nunca	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
05	¿Conoces sobre algún plan estratégico de la empresa CABSAs? a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
06	¿Se aplican los planes en SST en la empresa CABSAs? Cuenta a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca	TA () TD () SUGERENCIAS:

los aplico

Talleres

07	<p>¿Se realizan <u>charlas</u> o capacitaciones acerca de seguridad y salud en el trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca 	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>Los materiales (afiches, volantes, videos) utilizados en las capacitaciones son adecuados y de fácil comprensión?</p> <p>Talleres han sido</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca 	<p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>¿La empresa hace participar a todos los trabajadores en las capacitaciones?</p> <p>Por cuenta con una participación activa a los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. Nunca 	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>¿Con que frecuencia la empresa realiza las <u>charlas</u> de SST?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca <p>Talleres</p> <p>3 Mes</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>¿Usted identifica peligro y riesgos en su centro de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca <p>Después de los Talleres usted puede identificar los riesgos en su centro de trabajo.</p> <p>— Si o No Porque: _____</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>¿La empresa realiza <u>seguimientos</u> después de brindar capacitaciones a los trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca 	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

13	<p>¿Se implementan cambios para mejorar la seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	TA(/) TD ()	SUGERENCIAS:
14	<p>¿Conoces la visión y misión de la empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	TA(/) TD ()	SUGERENCIAS:
15	<p>¿Te parece <u>adecuada</u> la misión y visión de la empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p> <p><i>Los sido parte de la elaboración de la P.e. misión y visión</i></p>	TA() TD (X)	SUGERENCIAS:
16	<p>¿Te sientes comprometido e identificado con empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p> <p><i>riesgos</i></p>	TA(/) TD ()	SUGERENCIAS:
17	<p>¿Comunicas algún <u>problema</u> que hayas identificado en la empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	TA() TD ()	SUGERENCIAS:
18	<p>¿Has dado a conocer alguna alternativa de mejora en la empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p> <p><i>Tomaron en cuenta. Has sido parte de un plan de mejora dentro de la empresa</i></p>	TA() TD ()	SUGERENCIAS:

19	<p>¿Crees que la empresa es conocida a nivel nacional?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p> <p><i>Considero que la Empresa es conocida a nivel nacional</i></p>	TA() TD()
20	<p>¿Conoces a los jefes o encargados de las diferentes áreas de la empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	TA(/) TD()
21	<p>¿La empresa capacita a los jefes de grupo acerca de la SST ?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	TA(/) TD()
PROMEDIO OBTENIDO:		TA() TD():
6 COMENTARIOS GENERALES		
7 OBSERVACIONES		



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Mg. Martín Alexander Ríos Cubas
Coordinador Programa Gente Con Experiencia

Juez Experto

DNI N° 45220005

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Jorge Luis Gutierrez Sanchez
2.	PROFESIÓN	Licenciado Administración
	ESPECIALIDAD	Administración de Empresas
	GRADO ACADÉMICO	Maestro en Ciencias Económicas
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 Años
	CARGO	Senati - Consejero Nacional
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Plan basado en estrategias de estandarización ISO 45001, logren incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos 2019		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Llontop Gutierrez William Enrique
	3.2	PROGRAMA DE PREGRADO
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (x)	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL: Determinar que las estrategias de estandarización ISO 45001, logren incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos 2019	
	ESPECIFICOS: <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos 2019 2. Elaborar las estrategias de estandarización ISO 45001, en la empresa CABSA Olmos 2019 3. Aplicar estrategias de estandarización ISO 45001, en la empresa CABSA Olmos 2019. 4. Evaluar la ventaja competitiva, después de haber aplicado las estrategias de estandarización ISO 45001, en la empresa CABSA Olmos 2019 5. Comparar los resultado de la ventaja después de la aplicación de estrategias 	


A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Respecto a las estrategias de estandarización, ¿Conoces temas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo? a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca	TA () TD () SUGERENCIAS: <i>Tienes conocimientos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo</i>
02	¿La empresa da a conocer alguna norma o reglamento acerca de la seguridad y salud en el trabajo? a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca	TA (X) TD () SUGERENCIAS:
03	¿Le parecen adecuadas las normas implementadas en de SST en el trabajo en la empresa? a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca	TA (X) TD () SUGERENCIAS:
04	¿Conoces estrategias acerca de seguridad y salud en el trabajo? a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. Nunca	TA (X) TD () SUGERENCIAS:
05	¿Conoces sobre algún plan estratégico de la empresa CABSA? a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca	TA (X) TD () SUGERENCIAS:
06	¿Se aplican los planes en SST en la empresa CABSA? a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca	TA (X) TD () SUGERENCIAS:

07	<p>¿Se realizan charlas o capacitaciones acerca de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>Los materiales (afiches, volantes, videos) utilizados en las capacitaciones son adecuados y de fácil comprensión?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>¿La empresa hace participar a todos los trabajadores en las capacitaciones?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. Nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>¿Con que frecuencia la empresa realiza las charlas de SST?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>¿Usted identifica peligro y riesgos en su centro de trabajo?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>¿La empresa realiza seguimientos después de brindar capacitaciones a los trabajadores?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

13	<p>¿Se implementan cambios para mejorar la seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>¿Conoces la visión y misión de la empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>¿Te parece adecuada la misión y visión de la empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>¿Te sientes comprometido e identificado con empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>¿Comunicas algún problema que hayas identificado en la empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>¿Has dado a conocer alguna alternativa de mejora en la empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

19	<p>¿Crees que la empresa es conocida a nivel nacional?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()
20	<p>¿Conoces a los jefes o encargados de las diferentes áreas de la empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()
21	<p>¿La empresa capacita a los jefes de grupo acerca de la SST ?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()
PROMEDIO OBTENIDO:		TA() TD ():
6 COMENTARIOS GENERALES		
7 OBSERVACIONES		



 Juez Experto
 DNI N° 16783535
 C/D 06077

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ	JULIO CESAR VALERA AREDO	
2.	PROFESIÓN	LIC EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACION DE NEGOCIOS
	GRADO ACADÉMICO	MAEST EN ADMINISTRACION
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	30
	CARGO	PROYECCION Y EXTENSION
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Plan basado en la ecoeficiencia para mejorar la cultura organizacional en el Banco de la Nación, Lambayeque.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Llontop Gutierrez William Enrique
	3.2	PROGRAMA DE PREGRADO
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (x)	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL: Determinar que las estrategias de estandarización ISO 45001, logren incrementar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos 2019	
	ESPECIFICOS: <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar la ventaja competitiva de la empresa CABSA Olmos 2019 2. Elaborar las estrategias de estandarización ISO 45001, en la empresa CABSA Olmos 2019 3. Aplicar estrategias de estandarización ISO 45001, en la empresa CABSA Olmos 2019. 4. Evaluar la ventaja competitiva, después de haber aplicado las estrategias de estandarización ISO 45001, en la empresa CABSA Olmos 2019 5. Comparar los resultado de la ventaja después de la aplicación de estrategias 	

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Respecto a las estrategias de estandarización, ¿Conoces temas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo? <i>cerca de</i> a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
02	¿La empresa da a conocer alguna norma o reglamento acerca de la seguridad y salud en el trabajo? <i>informa</i> a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
03	¿Le parecen adecuadas las normas implementadas en de SST en el trabajo en la empresa? <i>con las que cuenta la empresa</i> a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
04	¿Conoces estrategias acerca de seguridad y salud en el trabajo? a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. Nunca	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
05	¿Conoces sobre algún plan estratégico de la empresa CABSA? a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
06	¿Se aplican los planes en SST en la empresa CABSA? <i>?</i> a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:

07	<p>¿Se realizan charlas o capacitaciones acerca de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>Los materiales (afiches, volantes, videos) utilizados en las capacitaciones son adecuados y de fácil comprensión?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>¿La empresa hace participar a todos los trabajadores en las capacitaciones? <i>nada o J</i></p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. Nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>¿Con que frecuencia la empresa realiza las charlas de SST?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>¿Usted identifica peligro y riesgos en su centro de trabajo? <i>Comunicar</i></p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>¿La empresa realiza seguimientos después de brindar capacitaciones a los trabajadores?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

13	<p>¿Se implementan cambios para mejorar la seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>¿Conoces la visión y misión de la empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>¿Te parece adecuada la misión y visión de la empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>¿Te sientes comprometido e identificado con empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>¿Comunicas algún problema que hayas identificado en la empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>¿Has dado a conocer alguna alternativa de mejora en la empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	<p>TA(/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

19	<p>¿Crees que la empresa es conocida a nivel nacional? / <i>internacional</i></p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()
20	<p>¿Conoces a los jefes o encargados de las diferentes áreas de la empresa?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()
21	<p>¿La empresa capacita a los jefes de grupo acerca de la SST ?</p> <p>a. Siempre b. Casi siempre c. Ocasionalmente d. Casi nunca e. nunca</p>	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()
PROMEDIO OBTENIDO:		TA() TD ():
6 COMENTARIOS GENERALES		
7 OBSERVACIONES		


 Juez Experto

DNI N° 18121994