



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Plan de seguridad, salud e higiene laboral para incrementar el  
compromiso de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**AUTOR(ES):**

Chuzón Ramírez, Marco Antonio (ORCID: 0000-0003-3718-2402)

Morales Navarro, Diego Uberto (ORCID: 0000-0001-8098-2937)

**ASESOR(A):**

Mg. Chávez Rivas, Patricia Ivonne (ORCID: 0000-0003-4993-6021)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHICLAYO — PERÚ

2020

## DEDICATORIA

A Dios, por permitirme lograr una meta más, por su bendición a lo largo de mi vida y llevarme por el camino del bien, a mis padres por haberme inculcado valores y poder convertirme en la persona que soy en la actualidad, de manera especial a mi hermana Yovanna pues ella fue el principal cimiento en la formación de mi vida profesional. A mi hermana Cecilia que no está físicamente con nosotros, pero sé que desde el cielo siempre me cuida y me guía para que todo salga bien.

A mi familia en general por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de cada año de mi carrera universitaria.

Chuzón Ramírez, Marco Antonio

A Dios, por permitirme realizar cada acción en pro de mi bienestar, por cuidar de mí y guiarme siempre. A mi familia por apoyarme desde un inicio y velar porque siempre haga las cosas bien, de manera especial a mis tíos que ya en paz descansan, Pedro y Elsa, que me inculcaron los primeros conocimientos, a mis abuelos Diego y Elena, que en vida dieron todo por cuidar de mí, sin abandonar en ningún momento.

Asimismo, a mi madre Teresa, mi tía Natividad, mi tío Julio, quienes siempre confiaron en mí y pusieron sus esfuerzos en mi desarrollo profesional.

Por último, y no menos importante, a mi novia, que desde el inicio confió en mí, me apoyo, velo por mí, me guio y ayudo a mejorar en capacidades importantes.

Morales Navarro, Diego Uberto

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por la vida de mis padres, también porque cada día me bendice con la hermosa oportunidad de tener y disfrutar de las personas que más amo, a mis padres por sus consejos y palabras de aliento, gracias por enseñarme valores que me han ayudado a lograr esta meta. A mis hermanos por su apoyo, cariño y por estar en los momentos más importantes de mi vida, este logro también es de ustedes. Les agradezco y les hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia.

Y finalmente agradecer a mis docentes por sus enseñanzas y conocimientos brindados y a todos los que fueron mis compañeros de clase por su amistad, compañerismo y su apoyo, asimismo a todas las personas que de una u otra forma ayudaron a que se lleve a cabo este proyecto.

Chuzón Ramírez, Marco Antonio

Gracias a Dios, porque sin ÉL nada sería posible, a mi familia, que desde niño me apoyaron e inculcaron buenas acciones y siempre velaron por mi desarrollo. Gracias a mis amistades, conocidos y personas demás que en este camino me apoyaron con mucho y poco y contribuyeron a que esté aquí. Gracias a mi novia, Analy, que me apoyo y ayudo a salir adelante, aun cuando no tenía nada, gracias por ese apoyo incondicional y ese amor tan grande.

Gracias a todos por confiar y creer en mí, nunca me olvidaré de lo mucho o poco que hicieron por mí. Dios los bendiga siempre.

Morales Navarro, Diego Uberto

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	7
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización:.....	23
3.3. Población, Muestra y Muestreo.....	25
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos. ....	26
3.5. Procedimientos .....	30
3.6. Método de Análisis de datos .....	30
3.7. Aspectos Éticos.....	31
IV. RESULTADOS .....	32
V. DISCUSIÓN .....	45
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES .....	51
VIII. PROPUESTA .....	52
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS .....	70

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla1:</b>	Validación de expertos	28
<b>Tabla2:</b>	Escala de Alfa de Cronbach	28
<b>Tabla3:</b>	Alfa de Cronbach de la variable Seguridad, salud e higiene laboral	29
<b>Tabla4:</b>	Alfa de Cronbach de la variable Compromiso	29
<b>Tabla5:</b>	Grado de Incidencia de los Factores Críticos de Riesgo e Higiene	32
<b>Tabla 6:</b>	Riesgos y Peligros	33
<b>Tabla 7:</b>	Higiene Laboral	34
<b>Tabla 8:</b>	Nivel de compromiso de los colaboradores	37
<b>Tabla 9:</b>	Compromiso afectivo	38
<b>Tabla 10:</b>	Compromiso de continuidad	39
<b>Tabla 11:</b>	Compromiso normativo	40
<b>Tabla 12:</b>	Cuadro resumen de la propuesta	42-43
<b>Tabla 13:</b>	Validación de la propuesta por juicio de expertos.	45
<b>Tabla 14:</b>	Plan de acción de la propuesta	57-60
<b>Tabla 15:</b>	Financiamiento del Plan de acción de la propuesta	61
<b>Tabla 16:</b>	Cronograma del Plan de acción de la propuesta	61-62
<b>Tabla 17:</b>	Matriz de operacionalización de variable (Operacionalización de la variable 1)	
<b>Tabla 18:</b>	Matriz de operacionalización de variable (Operacionalización de la variable 2)	
<b>Tabla 19:</b>	Matriz de consistencia	

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b>	Resultados del instrumento cuestionario: Grado de incidencia de los factores críticos de riesgo e higiene	32
<b>Figura 2:</b>	Resultados del instrumento cuestionario: Riesgos y Peligros	33
<b>Figura 3:</b>	Resultados del instrumento cuestionario: Higiene Laboral	34
<b>Figura 4:</b>	Resultados Guía de Observación	35 - 36
<b>Figura 5:</b>	Nivel de compromiso de los colaboradores	37
<b>Figura 6:</b>	Compromiso afectivo	39
<b>Figura 7:</b>	Compromiso de continuidad	40
<b>Figura 8:</b>	Compromiso normativo	41
<b>Figura 9:</b>	Matriz de consistencia	

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Plan de Seguridad, Salud e Higiene Laboral para incrementar el Compromiso de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.” tiene por objetivo principal Proponer un plan de seguridad, salud e higiene laboral para la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. – Pacora – Lambayeque. Es una investigación de tipo aplicada, con enfoque mixto, con alcance descriptivo-explicativo, Diseño no experimental. En esta investigación tanto la población y muestra estuvo conformada por treinta y cinco colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo que se encontraban laborando. El instrumento empleado en este estudio fue el cuestionario el cual se elaboró de manera separada por cada variable. Los resultados obtenidos muestran que existe un nivel bajo de Grado de Incidencia de los Factores Críticos de Riesgo e Higiene en la empresa en estudio. Asimismo, existe un nivel medio en cuanto al nivel de compromiso de los colaboradores. Se concluyo en esta investigación que en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. aún posee un determinado porcentaje que pone en riesgo la salud física y mental de los colaboradores, asimismo existe un nivel de compromiso medio de los colaboradores siendo uno de las causas la falta de un plan de seguridad, salud e higiene laboral.

**Palabras clave:** Plan de seguridad, compromiso, colaborador, salud, higiene laboral, investigación.

## ABSTRACT

This research is entitled “Occupational Safety, health and hygiene plan to increase the employee’s commitment of the Alpes Chiclayo Company S.A.C.” having as main objective to Propose an occupational safety, health and hygiene plan for The Alpes Chiclayo Company S.A.C.- Pacora- Lambayeque. It is an applied research with a mixed approach and a descriptive explanatory achieve the design is nonexperimental. In this research the population and the sample were consisted of thirty-five employees of the Alpes Chiclayo Company who were working. The instrument used in this research was the questionnaire which was developed for each variable. The results show that there is a low level of incidence degree of critical risk and hygiene factors in the company. Therefore, there is a medium average level according to the employee’s commitment.

It was concluded that The Alpes Chiclayo Company S.A.C. has a certain percentage of lack of commitment of the employees that causes lack of occupational safety, health and hygiene plan

**Keywords:** Safety plan, commitment, employee, health, occupational hygiene, research.

## I. INTRODUCCIÓN

La seguridad, salud e higiene laboral es un tema de mucha relevancia para la preservación del bienestar del colaborador dentro de su centro de labores; esta es reflejada mayormente en un plan que especifica las directrices que tendrá que ejecutar todos los miembros de la compañía para garantizar en lo máximo posible la reducción de accidentes dentro de ella; cabe indicar que este plan impulsa la generación de un ambiente de cuidado y protección de los colaboradores de la empresa. Las empresas están en la obligación de cuidar a sus colaboradores a fin de que estos se encuentren en las más óptimas condiciones para poder ejercer sus labores a máxima efectividad, pero, también por la relevancia de la vida humana sobre cualquier economía.

En diversos estudios a nivel mundial se detallan los problemas que presentan las naciones en conjunto, reflejadas en cifras, tal es el caso que mencionó la (Organización Internacional del trabajo, 2019), en un informe por su centenario de creación, hizo mención a la OMS (Organización mundial de la salud, 2018), expone la mala influencia del empleo en la sanidad de los colaboradores, informa que cerca del 20% de los malestares lumbares y el 25% de las pérdidas del sentido del oído son relacionadas directamente al trabajo; lo que conlleva a mencionar que los trabajadores a nivel mundial siguen estando en contacto con agentes muy dañinos a su salud, los cuales afectan de manera grave su integridad de forma general.

El (Diario La República, 2017), haciendo referencia a lo expuesto por la OIT (Organización internacional del trabajo, 2017), en cualquier parte del planeta, aproximadamente cada 15 segundos, sufren accidentes laborales al menos 160 colaboradores y un trabajador fallece por lo mencionado, a diario aproximadamente 6300 trabajadores mueren, lo que equivale a un poco más de 2.3 millones de fallecimientos relacionados al trabajo al año, vale recalcar que anualmente ocurren 317 millones de accidentes laborales.

Asimismo, es tanta la importancia e influencia de la seguridad, salud e higiene laboral, que llega a alcanzar el 4% del PBI global anualmente. Cifras realmente alarmantes ante un panorama aparentemente estable y seguro, es por

ello, la importancia de tener un buen plan de seguridad, salud e higiene laboral, además de hacerlo cumplir satisfactoriamente, pues, en diversas ocasiones, existe dicho programa en las organizaciones, pero, no son cumplidos por la empresa.

La seguridad, salud e higiene laboral es tan necesaria en las empresas, que no solo, ayuda a incrementar ganancias, sino que también, favorece la calidad de la misma; mediante sus protocolos fomenta un compromiso en los colaboradores, que, a objetivos medianos y largos, mejorará el ambiente laboral y por ende el talento humano. Es necesario ver a un plan de SST, no solo como un principio a cumplir sino como una estrategia que mejorará a cualquier empresa.

(Deloitte University Press, 2015) mencionó en una investigación hecha a nivel mundial por la firma Gallup, donde afirma que apenas el 13% de trabajadores se encuentra “altamente comprometido” con su centro de labores, también que, más del 50% de colaboradores de las empresas, no recomendarían a sus empleadores a sus distintos conocidos. Es por ello, que incentivar el compromiso organizacional mediante diversas estrategias contribuirá en la marca de tu empresa, no solo es generar ingresos, sino también, tener una cultura empresarial adecuada para los empleados. De los entrevistados, un 12% piensa que sus empresas se esfuerzan por generar una cultura adecuada.

Las empresas en la actualidad, no deben considerar a sus trabajadores como simples medios para generar dinero, sino que, los deben mantener como sus clientes; a los cuales también tienes que mantenerlos satisfechos a fin de que voluntariamente colaboren de forma efectiva con tu empresa. La seguridad, salud e higiene laboral es un factor importante para obtener este compromiso buscado, porque sabrán así que te preocupas por ellos, y que son realmente valiosos.

La realidad del Perú no es ajena a la del resto del mundo; (Ruiz & Choroco, 2019), en su informe, sostuvo que el 85% de las empresas tienen un presupuesto para gestionar programas de seguridad y salud laboral, y un 80% tiene el involucramiento de la alta dirección de las organizaciones en dicha gestión. Asimismo, en menor proporción con un 74% son las empresas que convierten en responsabilidades para todos los niveles de la empresa, y un 67% tiene directrices e instrumentos establecidos para la participación de todos los colaboradores en tal

aspecto. De la misma forma indican que solo un 21% de compañías, cuentan con una política de incentivos que permita mejorar en cuanto a indicadores de SST, lo cual indica que el resto de empresas no cuentan con un presupuesto destinado para poder hacer una evaluación que permita determinar el nivel de accidentes o incidentes para reducirlos ya que estos podrían incurrir de manera negativa en la integridad de los miembros de la empresa.

Es importante considerar que, el plan de seguridad, salud e higiene laboral puede repercutir en el compromiso del colaborador hacia su empresa. Es por ello, que es necesario tomar este aspecto como un factor sumamente necesario en las compañías, no solamente para hacer cumplir una ley, sino que a futuro traerá buenos resultados a la organización.

En Perú, el compromiso organizacional no presenta índices netamente positivos, estos son reflejados en distintos estudios, tal es el caso de, (Tomás, 2017), que en su investigación hecha a una empresa agroindustrial de Trujillo, en la cual tuvo una muestra de 202 colaboradores de 18 – 60 años, obtuvo que, del total, solo un 30.2% de empleados muestra un compromiso alto hacia la empresa, y un 37.1% un nivel bajo, el restante 32.7% representa un nivel medio, cifras que expresan claramente deficiencias en la relación colaborador – empresa y viceversa, lo que hace notar que no se toma en relevancia el compromiso como un factor de crecimiento organizacional.

Por otro lado, es necesario precisar, qué tanto los empleados se sienten comprometidos hacia sus empresas, el (Diario Gestión, 2016), en su artículo hizo referencia al informe “Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2016” realizado por la empresa consultora Aon Hewitt, donde se enuncia que Perú posee un 74% de compromiso laboral colaborador – empresa, superando así al promedio que posee América Latina, que tiene un 72%. Cabe recalcar que los factores primordiales que fomentaron este nivel de compromiso son las circunstancias de fomentar el desarrollo del colaborador en la empresa, su capacitación, las políticas de remuneraciones y reconocimiento.

(Bumeran, 2015), en uno de sus artículos expuestos en su página web de empleos, mencionó a una investigación hecha por Deloitte Perú, donde se informa

que el 87% de los líderes de Recursos Humanos y de Negocio global supone que la escasez de compromiso organizacional es la primordial falencia que enfrentan las empresas; de ese porcentaje, un 60%, manifestó no poseer un programa ideal para la medición y fomento del compromiso de los colaboradores. Con ello, se ratificó el hecho de que, la mayoría de empresas no ponen énfasis en generar compromiso a sus empleados a favor de mejorar no solo la cultura de la empresa sino su rentabilidad.

Un plan de seguridad, salud e higiene laboral favorecerá dicho compromiso, puesto que, transmitirá preocupación y sentimiento de afecto e importancia por parte de los directivos hacia sus colaboradores, generando así lazos duraderos y fuertes entre ambas partes, los que permitirán que el talento humano se desenvuelva de mejor manera en su ambiente laboral, con la garantía de que estarán seguros ante cualquier eventualidad.

Por consiguiente, en la organización Alpes Chiclayo S.A.C.- ubicada en la Av. San Pablo N°680 distrito de Pacora, departamento de Lambayeque, perteneciente al sector agroindustria, no posee un plan de seguridad, salud e higiene laboral; la organización tiene distintas áreas, tales como, el área de pelado, producción, empaque, embarque y las oficinas administrativas; vale recalcar que ninguna cuenta con mecanismos especializados en preservar la integridad de los trabajadores de la misma. Sin embargo, en las áreas solo pone en práctica conocimientos empíricos y básicos de cuidado personal para evitar accidentes. Asimismo, escasa señalización y otros implementos que solo sirven para aparentar ante posibles inspecciones de los órganos reguladores.

Por ende, la falencia de no poseer un plan de seguridad, salud e higiene laboral, no favorecerá en el incremento del compromiso de los colaboradores, es por ello, que es relevante poner foco de atención en ello a fin de promover un mejor desenvolvimiento de los empleados fomentados por el compromiso generado.

En la empresa a estudiar, los empleados cumplen sus labores, pero con la única motivación de poder llevar ganancias a sus hogares, sin embargo, no se observa un compromiso netamente dicho, es por ello que es necesario conocer

cuán comprometidos están con la empresa, para así poder enfocar las fuerzas en mejorar la cultura laboral mediante la seguridad, salud e higiene en la empresa.

Concerniente a la formulación del problema, se plantea la subsiguiente interrogante: ¿En qué medida el plan de seguridad, salud e higiene laboral contribuye en el compromiso laboral de los colaboradores de la compañía Alpes Chiclayo S.A.C. – Pacora – Lambayeque?, para la cual se propone los siguientes objetivos de investigación, cuyo objetivo principal es: Proponer un plan de seguridad, salud e higiene laboral para la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. – Pacora – Lambayeque, el mismo que se logrará mediante los consiguientes objetivos específicos: a) Identificar el grado de incidencia de los factores críticos de riesgo e higiene que afectan la seguridad y salud de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. – Pacora – Lambayeque, b) Determinar el nivel de compromiso de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. – Pacora – Lambayeque, c) Diseñar un plan de seguridad, salud e higiene laboral para la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. – Pacora – Lambayeque, D) Validar la propuesta del plan de seguridad, salud e higiene laboral de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. De la misma forma, se constituyó la siguiente hipótesis general: El plan de seguridad, salud e higiene laboral contribuye al incremento del compromiso de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.

Por ende, para dar justificación a nuestra investigación en el aspecto metodológico, se acudió a diferentes fuentes que poseen gran analogía con nuestra variable independiente en estudio para nuestra investigación, y como la misma tiene una repercusión en el compromiso laboral de una organización; tal información obtenida es con base a estudios elaborados con gran éxito y cimentados por personas que influyeron en la mejora de las empresas en estudio, las mismas que presentaban carencias en los temas de estudio. Respecto a la justificación social, la presente investigación brindó información acerca de la real condición en la que se halló la organización, en temas de cuidado y protección de sus colaboradores, la relevancia de la misma, y la repercusión que genera en el compromiso laboral de sus integrantes, a fin de establecer directrices y estrategias de mejora en los ambientes de trabajo. De la misma forma, contagia a las demás empresas a ejecutar acciones similares en SST para mejorar el compromiso, lo que

traerá consigo el bienestar físico y psicológico de los miembros de la compañía y también sería beneficioso en las empresas que lo lleven a cabo ya que disminuirá la tasa de eventos adversos a la salud. En la justificación práctica, el estudio se ejecutó, ya que, es pertinente establecer un plan de seguridad, salud e higiene laboral como un principio del compromiso laboral, para así garantizar un buen lugar de labores, con condiciones y normas que fomenten el compromiso de todos los integrantes en pro de la mejor rentabilidad de la empresa.

## II. MARCO TEÓRICO

Para argumentar nuestra investigación hemos considerado algunos antecedentes internacionales, nacionales y locales teniendo en cuenta nuestras variables de estudio, para plan de seguridad, salud e higiene laboral, (Tappura, 2017), en su investigación titulada “The Management of Occupational Health and Safety”; la cual tuvo como objetivo proporcionar un marco conceptual para evaluar y desarrollar la gestión de SSO dentro de las organizaciones. Esta investigación fue de tipo multidisciplinaria, la población y muestra de esta investigación constó de 72 gerentes, el instrumento empleado fue la entrevista. Se concluye que el marco conceptual de las medidas organizativas destinadas a apoyar a los gerentes en la gestión de SSO contiene el apoyo gerencia para la gestión de SSO, los procedimientos de SSO simples y uniformes y el desarrollo sistemático de la gestión de SSO como parte del desarrollo de la gestión general. El desarrollo de actitudes y comportamientos de SSO consistentes por parte de todos los gerentes requiere un fuerte apoyo de la alta dirección. Además, la orientación de la alta gerencia es esencial para los gerentes de nivel inferior, especialmente cuando enfrentan responsabilidades de roles conflictivas.

De la misma forma, (Roa, 2017), en su investigación titulada Occupational Health and Safety Management Systems (OHS-MS) Diagnosis and analysis for the construction sector. Esta investigación tuvo como objetivo instituir el nivel de obediencia en la ejecución del SG-SST en su elemento de Seguridad Industrial, de las compañías del sector construcción en la localidad de Manizales (Colombia). Este estudio fue de tipo exploratorio, donde la población y muestra fueron 42 empresas del mismo sector de la empresa estudiada las cuales se encuentra realizando el diseñando e implementando un SG-SST; el instrumento empleado fue el cuestionario, mostrando como resultados que los SG-SST en gran parte de las compañías de este sector son inmaduros y que la etapa de la planeación es primordial para poder llevar a cabo su funcionamiento y lograr los objetivos trazados. En este estudio se concluyó que las compañías constructoras deben llevar a cabo de una mejor manera las etapas del ciclo planear, hacer, verificar y actuar para llegar a implementar satisfactoriamente un Sistema de SST. Por lo que se puede decir que en el sector construcción los colaboradores están muy

propensos a que les ocurran accidentes o enfermedades laborales es por ello que las empresas hoy en día se están preocupando más en SST para reducir pérdidas materiales y accidentes laborales.

Por otro lado, (Kago, 2015), en su investigación titulada *Evaluation of Occupational Safety and Health Management Systems at Egerton University*. Tuvo como objetivo determinar las fuentes y los tipos de peligros encontrados en la Universidad de Egerton. Este estudio fue de tipo descriptiva, en la cual la población de este estudio fue atendida por 1832 colaboradores; el instrumento utilizado en esta investigación fue la encuesta. El estudio concluye que los peligros químicos son los tipos más comunes (32%) de peligros en las universidades públicas de Kenia. Las fuentes de estos son principalmente de los laboratorios (20%). La categoría de trabajadores más predispuesta eran los técnicos. Otros peligros identificados en el estudio incluyen: Mecánica (23%) que también afecta comúnmente a los técnicos, Biológica (11%) Psicosocial (5%), Física (13%) y Ergonómica (16%). La magnitud de la exposición de los empleados a los peligros varía de un tipo y fuente a otra, es por ello, que en toda área de cualquier empresa sin importar el rubro debe resguarda la salud y seguridad de los colaboradores a fin de prevenir daños físicos o mentales que sean consecuencia o tengan alguna relación con las actividades que realizan.

Asimismo, (Morales & Vintimilla, 2014), en su investigación titulada *Propuesta de un diseño de plan de seguridad y salud ocupacional en la fábrica Ladrillosa S.A. en la ciudad de Azogues-Vía Biblián sector Panamericana*. Teniendo como objetivo esta investigación plantear la creación de un prototipo de plan de seguridad y salud ocupacional en la organización Ladrillosa S.A. de la ciudad Azogues, Vía Biblián Panamericana Norte Km 2 ½, con la finalidad de optimizar el contexto de trabajo y reducir los componentes de inseguridad. Fue una investigación de tipo evaluativa, descriptiva y de campo. La población en estudio fue de 18 colaboradores que trabajan en las áreas existentes de dicha empresa. En este estudio se hizo uso de los instrumentos de la entrevista y el cuestionario. Por otro lado, quedo demostrado por los investigadores que dicha fábrica en estudio no contaba con un plan de emergencia para hacer uso de los medios que cuenta la empresa para reducir las consecuencias y daños ya sea humanos o materiales, así

mismo no tenía un mapa de riesgos laborales que permita que los colaboradores conozcan las zonas peligrosas lo cual conlleva estén más propensos a que sufran un accidente al momento que realizan sus actividades cotidianas en la fabricación de ladrillos y eventos de emergencia que se pueden presentar debido a la baja información o conocimiento de los miembros de la organización.

Con respecto a la variable Compromiso laboral, (Parent & Lovelace, 2015), en su artículo científico *The Impact of Employee Engagement and a Positive Organizational Culture on an Individual's Ability to Adapt to Organization Change*. Tuvo como objetivo avanzar un modelo que permita incorporar los tres elementos claves del compromiso en las organizaciones, la psicología organizacional positiva y la capacidad de adaptación al cambio organizacional de los colaboradores. En esta investigación se hizo mención de que la comprensión de las interrelaciones de los elementos del compromiso organizacional es muy importante para tener un mejor desempeño en el lugar de trabajo, además que, con las condiciones adecuadas en la organización, los individuos pueden prosperar ante cualquier adversidad que se pueda presentar y poder considerar el cambio organizacional como una experiencia de crecimiento. En este estudio se destaca que la adaptabilidad individual al cambio se puede mejorar a través de una cultura organizacional positiva. Además, se puede afirmar que las organizaciones con una cultura positiva también fomentan el compromiso laboral y organizacional en sus empleados.

Asimismo, (Gonzales, 2015), en la investigación titulada *Clima, Reconocimiento y Compromiso Laboral de los Empleados de Vizcarra y Asociados*. Tuvo como objetivo valorar la probable analogía causal entre la perspicacia del nivel de excelencia del ambiente dentro de la empresa, la apreciación de la calidad de reconocimiento laboral y la autopercepción del nivel de compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y Asociados. Este estudio fue de tipo cuantitativa, descriptiva, de campo, transversal y explicativa, en la cual la población de esta investigación fue conformada por 109 colaboradores de dicha empresa de la cual se tomó como muestra a 93 de ellos; haciendo uso del instrumento del cuestionario. En esta investigación se pudo decretar que coexiste influjo positivo entre la

excelencia del clima empresarial y el reconocimiento laboral sobre el compromiso organizacional auto percibido por parte de los colaboradores.

Asimismo (Frías, 2014), en su investigación Compromiso y Satisfacción Laboral como Factores de Permanencia de la Generación Y. Tuvo como objetivo estudiar la relación que existe entre las percepciones de satisfacción y compromiso de los jóvenes profesionales de la ONG y su retención. La población y muestra estuvo conformada por 35 colaboradores de la empresa, en la cual se aplicó el instrumento del cuestionario. En esta investigación se pudo concluir que pese a que la generación Y suele buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes (100% en la ONG), que los enorgullezca (100% en la ONG), donde perciban que pueden contribuir al éxito de la organización (100% en la ONG) y donde el compromiso es alto y donde la satisfacción general es alta (92,3% en la ONG), no aseguran la permanencia de dicha generación en la organización. Es decir que hoy en día para que mantener un colaborador en la empresa es bastante complicado, por lo que se deben implementar medidas o políticas tanto monetarias como no monetarias que le permitan seguir creciendo personal y profesionalmente, además asegurando la calidad en seguridad laboral a fin de que puedan realizar sus actividades diarias con el menor riesgo posible de que ocurra un accidente.

Para tener un buen compromiso laboral de los colaboradores influyen muchos factores para que desempeñen de una mejor manera sus actividades como por ejemplo la seguridad, salarios justos, los incentivos, la relación entre compañeros y también con los administrativos de la empresa, la igualdad de género, el buen trato, entre otros más que ayudan a que los colaboradores tengan ganas de quedarse a trabajar y contribuir en el alcance de las metas organizacionales no por obligación sino por lealtad y respeto a la empresa.

En el ámbito nacional, teniendo en cuenta las variables de estudio, podemos citar a (Quiroz, 2019), en su investigación titulada Eficiencia del Plan de Seguridad y Salud Ocupacional del Pool de maquinarias del Proyecto Especial Alto Mayo - Rioja, 2016. Esta investigación asumió como objetivo fijar la eficiencia del plan de seguridad y salud ocupacional del pool de maquinarias del PEAM. Teniendo una muestra de 23 colaboradores, haciendo el uso del instrumentó el cuestionario para

determinar el conocimiento y cumplimiento de los colaboradores respecto a dicho plan. En esta investigación se llegó a la conclusión que los colaboradores de dicha empresa se encuentran satisfechos respecto a las capacitaciones y charlas que se les brinda para minimizar accidentes y enfermedades dentro de sus labores que realizan. Es por eso que toda empresa de cualquier rubro debe poner en práctica la normativa que tenga cada país para preservar el compromiso de los colaboradores y así puedan realizar de una mejor manera sus labores reduciendo los riesgos de que ocurra un accidente en sus puestos de trabajo ya que la salud es lo fundamental e indispensable en una organización y también brindarles a sus colaboradores un lugar saludable.

Asimismo, (Marquez, 2019), en su investigación reconocida como Diseño de un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa GT Constructores y Consultores S.A.C. San Jacinto, 2018. Tuvo como objetivo efectuar el análisis de línea base en el diseño de un plan de seguridad y salud en el trabajo para reducir los accidentes laborales en la asociación GT Constructores y Consultores S.A.C. San Jacinto, 2018. Fue un estudio de tipo descriptiva, teniendo como población y muestra en este estudio a 30 colaboradores de dicha empresa; haciendo uso del instrumento del cuestionario. Como resultados de esta investigación se obtuvo un 20% de cumplimiento al ser evaluado la empresa, pero que todavía incumplen un 80% con los requisitos del SGSST, lo que estos datos nos dan a conocer que está en un nivel deficiente. Se concluye que la institución investigada no plasma las medidas de seguridad necesarias, pero que busca mejorar en SST para manifestar su avance como organización, es por eso que debe corregir el ambiente empresarial a favor de la salud y protección de sus colaboradores cumpliendo con la normatividad de nuestro país y brindarles los EPP necesarios para realizar sus trabajos de manera más segura.

Por otro lado, (Herrera, 2017), en su investigación titulada Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT Lima 2015. Tuvo como objetivo de investigación establecer la dependencia positiva entre la Motivación organizacional y el Compromiso Laboral en los trabajadores de la Secretaría Institucional de la SUNAT de Lima, 2015. Este estudio fue de tipo básica, teniendo como población un total

de 168 colaboradores, con una muestra de 85, en el cual se hizo uso del muestreo no probabilístico; asimismo los instrumentos empleados en esta investigación fueron las fichas bibliográficas y el cuestionario. En esta investigación se concluye que consta una correlación directa y positiva entre la variable motivación organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la secretaría institucional de la SUNAT de Lima 2015. La motivación es muy importante en las organizaciones es por ello que las empresas deben tener la capacidad de mantener a sus colaboradores motivados para que estos den su mejor rendimiento y poder así lograr los objetivos que se tienen trazados y ser una empresa competitiva que genere buena imagen y que logre atraer al talento humano.

En el ámbito local, (Chero, 2019), en su investigación titulada Satisfacción Laboral En Los Colaboradores Del Lucky Star de la ciudad de Chiclayo. Tuvo como objetivo de investigación especificar el nivel satisfacción laboral en los colaboradores del Lucky. Siendo este estudio de tipo aplicada, teniendo una población y muestra 45 trabajadores que conformaban este hotel, haciendo uso del instrumento el cuestionario. En esta indagación se encontró un grado de satisfacción “insatisfecho” de parte de los miembros de la empresa en la gran mayoría de respuestas al momento que se llegó a procesar la información recolectada, seguido por el nivel de satisfacción “promedio” de la variable en estudio satisfacción laboral en el cual se pudo determinar que uno de los motivos de esta falta de satisfacción era el nivel de complacencia con el incentivo económico que se les brinda a los colaboradores, adicionalmente se da por las casi nulas capacitaciones al personal para que puedan ofrecer un buen servicio de calidad al momento de atender a los clientes. Es por ello que si una empresa quiere que haya un compromiso de los colaboradores para obtener mejores resultados se debe capacitar constantemente en los diferentes temas que ayuden a desempeñarse de la mejor manera y dándoles beneficios por el logro de los mismos ya que si no se toma en cuenta esto los colaboradores posiblemente se sientan insatisfechos en su puesto de trabajo y hasta poder llegar a renunciar o solo buscar sus beneficios personales.

Por otro lado, (Zunini, 2017), en su investigación titulada Propuesta de un Sistema de Seguridad Y Salud en la Construcción de un edificio multifamiliar en el

Distrito de Chiclayo – Lambayeque 2017. Tuvo como objetivo diagnosticar los tipos de riesgos que se producen en la edificación de un inmueble multifamiliar en el distrito de Chiclayo – Lambayeque 2017. Fue un estudio de tipo Descriptivo – proyectivo, teniendo como población y muestra 16 colaboradores, los instrumentos que se emplearon en esta investigación fueron la entrevista y el cuestionario. En esta investigación se pudo determinar que los diferentes tipos de riesgos que están más propensos a tener en la construcción son eléctricos, trabajos con personal inestables, caídas, desplomes o derrumbes, orden y limpieza y la falta de concientización de los colaboradores al momento de realizar sus labores para prevenir accidentes. Es por ello que en el sector construcción se debe evaluar lo dispositivos de resguardo personal que son necesarios para las diferentes actividades ya sea para hacer fuerza para cargar cosas pesadas o para protegerse de caídas de alturas para evitar que se lesionen los colaboradores.

Asimismo (Díaz, 2016), en su investigación titulada Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional para reducir accidentes en la Fábrica de Hielo San Jorge, Chiclayo, 2016. Tuvo como objetivo la investigación estipular el influjo del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional para oprimir accidentes en la Fábrica de Hielo San Jorge, Chiclayo. Esta investigación fue de tipo Explicativo y Aplicada, teniendo como población y muestra un total de 35 colaboradores que realizan actividades en dicha empresa, el instrumento empleado en esta investigación fue el cuestionario. El resultado conseguido en esta averiguación se alcanzó indicar que un SSST impuesto en esta fábrica, minimizarían accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales puesto que la empresa en estudio se venía incurriendo en diversos accidentes laborales afectando a los empleados de la organización, además se pudo observar que hay colaboradores realizando sus actividades diarias sin los escenarios básicos de seguridad, envuelto de un contexto desordenado y antihigiénico. Es por ello que esta empresa debe realizar más capacitaciones y hacer cumplir con la normativa que tiene nuestro país, para así poder actuar en los momentos de emergencia y también para ayudar a los demás colaboradores en caso que se presente un accidente permitiendo con esto que los colaboradores se sientan comprometidos con la empresa ya que se cuidan sus derechos y la salud en la empresa

Del mismo modo, argumentaremos nuestras variables con base a autores que realizaron investigaciones afines de nuestro tema; es así que, haciendo referencia a SST, los autores (Molano & Arévalo, 2013), afirman que tiene como finalidad optimizar las condiciones y el medio de labores, junto a ellos la salud en el trabajo, lo que conlleva al cuidado, fomento y sostenimiento de la integridad física, psicológica y social de los colaboradores en todas las labores que pueda ejecutar en la empresa. Es primordial y de vital importancia para todas las organizaciones, proteger al material humano para que no se vea afectado por diversos factores de riesgo que alteren su salud y seguridad, de esta forma se obtendrá mejores resultados e incrementará el compromiso que tiene dicho colaborador con la empresa, pues realizará sus labores con total comodidad y seguridad de que estará bien protegido ante cualquier circunstancia. Por otro lado, (Alli, 2008), afirma que es necesario promover la continua mejora en temas de SST a fin de garantizar que las leyes nacionales, los reglamentos y normas técnicas se adapten para así prevenir lesiones, enfermedades y muertes laborales. Es decir, dentro de todas las compañías existen situaciones y elementos que pueden generar una complicación o un efecto negativo en las condiciones del colaborador, lo que en muchos casos provoca fatalidades, es por ello la importancia que contar con un plan que resguarde al empleado y sobretodo un plan que sea revisado y actualizado constantemente.

En cuanto a higiene laboral, (Barrueto, 2014), afirma que es la “previsión de situaciones ambientales que logran transgredir la sanidad de los empleados o de la sociedad” (p.22), asimismo, hace referencia que en este aspecto se usa la medicina, para garantizar y resguardar la salud de los colaboradores. Mientras que, (Herrick, 2012), profundiza en el mismo tema y la describe como una ciencia, que anticipa, identifica, evalúa y controla los distintos riesgos que ocurren y se suscitan dentro de la zona de trabajo, o labores relacionadas con ésta, las cuales ponen en peligro y arriesgan la salud de los colaboradores, así como también, que pueda repercutir en las sociedades adyacentes y al medio ambiente en general. Por ende, es necesario optar por complementar la seguridad y salud con unas normas en temas relaciones a higiene, ya que, para la empresa a estudiar, es necesario poseerla para garantizar de que todos sus empleados estén en perfectas

condiciones para trabajar, de la misma manera que, esto pueda repercutir positivamente en el desarrollo de sus labores incrementando el compromiso colaborador – empresa, para esto hemos creído conveniente las siguientes dimensiones para que nos permita evaluar sobre el cumplimiento y conocimiento del plan de seguridad, salud e higiene laboral en la empresa en estudio establecido por ley: diagnóstico, documentos de gestión, riesgos y peligros y por último la salud e higiene laboral.

Al hablar del diagnóstico organizacional (Bravo, Valenzuela, Ramos, & Tejada, 2019), argumenta que es el análisis de los aspectos externos del entorno es decir las oportunidades y amenazas de la organización y su impacto en ella, equiparándolos, a su vez, con los aspectos internos o mejor dicho las fortalezas y debilidades que posee la compañía, permitiendo que con esta evaluación de las posibles situaciones que se presenten poder diseñar estrategias que maximicen las oportunidades y reduzcan las amenazas con el fin de que la empresa no sea perjudicada y haga un uso eficiente de los recursos tanto económicos como humanos. Por tal motivo se ha creído conveniente considerar los siguientes indicadores para ver la situación de la empresa: panorama de factores de riesgo, condiciones de trabajo y de salud y por último accidentes, incidencias y enfermedades laborales. Asimismo, Al hablar del diagnóstico organizacional, James, et al. (2013) mencionan que es el primer paso crítico en la planificación de intervenciones para el cambio de la organización, en la cual desarrollar estrategias adecuadas para tal cambio es de suma relevancia para mantener o aumentar la efectividad de la empresa y no desperdiciar recursos limitados, lo que provocaría un caos, deterioro y hasta colapso empresarial. Un diagnóstico realizado con la importancia adecuada permitirá identificar falencias dentro de la empresa a fin de poder repararlas y/o eliminarlas, mejorando así los procesos dentro de la organización.

Cuando nos referimos a documentos de Gestión empresarial según (Gonzales, 2014), citado por (Flores, 2018), se refiere a las herramientas que codifican el tipo de gestión de las empresas que van desde planes y manuales con directivas y estrategias que admiten conservar la regulación de la calidad de los distintos niveles empresariales, para luego especificar las directrices estratégicas

de las operaciones y competencias entre los mando encargados, los departamentos, sedes, colaboradores, operaciones y todo lo que demande la organización para evitar que se dupliquen las tareas como los tiempos. Algunos de estos documentos de gestión son el ROF, MOF, RIT, MAPRO, CAP, Plan de contingencia, Plan de SST, etc., permitiendo que cada colaborador tenga conocimiento de sus funciones y las normas que debe cumplir en la organización. Por lo dicho anteriormente los indicadores obtenidos para esta dimensión son: políticas y objetivos en SST, reglamento interno de SST.

Para hablar acerca de riesgos y peligros laborales, es bueno conocer el significado previo de lo que es una exposición ocupacional, la cual según, (Zahir, 2019), la define como aquella exposición que se suscita durante el cumplimiento de deberes en las industrias, agricultura y otros lugares que pueden colocar a un colaborador en riesgo de infección y su salud verse afectada. Dichas exposiciones pueden llegar a repercutir de forma negativa si no se identifica cuáles son los riesgos y peligros existentes en el transcurso de la realización de labores en la empresa. En muchas ocasiones, confundimos los términos riesgos y peligro, al punto de, llegar a pensar que son lo mismo, sin embargo, no lo es; (ESSALUD, 2013), aclara la duda, mencionando que el peligro es circunstancia que puede provocar una lesión, enfermedad, daño a la propiedad, hasta la interrupción de labores, mientras que, el riesgo laboral es la posibilidad de que ocurra un daño o una consecuencia al no poder controlar un peligro en su debido momento y de la forma adecuada. Como, por ejemplo, si un piso se encuentra mojado o resbaloso, sería identificado como el peligro, y el riesgo, por ende, sería, la posibilidad de que alguien se resbale y sufra una rotura de algún hueso, es por ello que se ha considerado los siguientes indicadores: estrés, salud y riesgos físicos.

En cuanto a higiene laboral, (ESSALUD, 2016), afirma que, la higiene ocupacional, tiene como finalidad prevenir enfermedades relacionadas al trabajo, provocadas por elementos físicos, químicos o biológicos que se presenten en el entorno laboral y que ejercen acción sobre los colaboradores pudiendo así dañar su bienestar. De esta manera, la compañía proporcionará indicaciones a fin de disminuir los gastos provocados por una mala higiene laboral y que, por ende, no contribuirán ni en el crecimiento de la empresa ni en el compromiso de los

colaboradores. Por tal motivo se ha considerado los siguientes indicadores para esta dimensión: exámenes médicos, limpieza y capacitaciones

Hoy en día cuando al hablar de compromiso organizacional, se hace referencia al grado de involucramiento que tienen los trabajadores de una organización, con el desarrollo y crecimiento de la misma, en donde el compromiso se ve reflejado en el nivel de lealtad que estos mantienen ya sea dentro o fuera de la organización, el resultado del compromiso de los colaboradores se evidenciará a través de la identificación de cada uno de ellos con la organización, también en la manera en que estos influyen en el logro de los objetivos organizacionales planteados, en como cumplen con los valores propios de la empresa y como ayudan en el cumplimiento de las metas.

O'Reilly y Chatman (1986), citado por (Frkovich, 2018), argumentan que el compromiso organizacional se representa mediante la actitud del colaborador hacia la organización, y que existen diversos elementos a través de los cuales las actitudes pueden desarrollarse y verse reflejadas. Los autores mencionan que el compromiso consta de tres especificaciones distintas llamadas conformidad, identificación e internalización, en donde la conformidad estaría compuesta por las diversas actitudes y comportamientos adoptados por el colaborador con la finalidad de obtener recompensas específicas y el crecimiento organizacional, asimismo la identificación vendría a ser como el individuo se identifica con la empresa y de qué manera influye y acepta mantener una relación agradable entre él y el ámbito donde labora, por último, la internalización es cuando la repercusión es aceptada porque las cualidades y procedimientos fomentados se adecuan a sus propios valores.

(Alvarado, Parodi, & Ruiz, 2016), fundamentan que el compromiso laboral es cuán identificado está un colaborador con su empresa, la cual hace que brinde el mayor esfuerzo a favor de los objetivos y metas organizacionales trazadas, es decir que los colaboradores sienten como propios los objetivos organizacionales, y por lo tanto tendrá la capacidad de afrontar y sobresalir de aquellos obstáculos que impidan el logro de estos objetivos generando así un vínculo de identidad, el compromiso también es definido como las diversas actitudes, que el trabajador tiene en la organización, es lo que él hace para seguir siendo parte del equipo, el esfuerzo

que hace para beneficiarla, y como cumple y acepta los valores y las metas establecidas.

Según Meyer y Allen (1991), citado por (Baldocena, 2017), puntualizaron que el compromiso es como una fase mental o psicológico que determinar la relación entre un individuo y una empresa, en la cual mediante acciones el colaborador demostrara el valor y el grado de significancia que el mantiene con la misma. Dichos autores consideraron que el compromiso organizacional está conformado por tres unidades: afectivo, de continuación y normativo; es decir que la base del compromiso es, la aspiración, la necesidad de perdurar o corresponder en una compañía.

Al hablar de compromiso afectivo para (Rodríguez, 2019), está conformado por la aprobación de los valores y metas organizacionales, por el deseo de esforzarse por el bienestar y crecimiento de la misma, y por las ganas de permanecer dentro de esta, este tipo de compromiso representa la lealtad que posee un subordinado con su lugar laboral, en donde va a demostrar que es capaz de dar lo mejor de sí mismo para contribuir en la evolución y logro de metas, esto significara que está comprometido con cada uno de los aspecto organizacionales lo que permitirá que este se encuentre totalmente comprometido con la organización y trabaje de manera leal dentro de ella. Por lo dicho anteriormente los indicadores obtenidos para el compromiso afectivo son: participación con la empresa, apego emocional, percepción de la satisfacción.

Apoyando la mención del autor anterior, (Mercurio, 2015), alude que el compromiso afectivo puede representarse como el núcleo y la fuente que repercute más en los comportamientos y sentimientos de los colaboradores, así como también, da forma a las percepciones individuales y puede mediar las reacciones del trabajador a las transacciones organizativas. El hacer hincapié en la generación de dicho compromiso permitirá formar mejores talentos en la compañía, y por ende será un factor que promulgue el compromiso dentro de la misma.

En cuanto al compromiso de continuidad Allen y Meyer (1990) citado por (Alvarado, Parodi, & Ruiz, 2016), afirman que este se desarrolla con base en dos factores percibidos por los miembros de una organización. El primero toma en

cuenta la cantidad de tiempo, dinero y esfuerzo que invirtió para poder adquirir nuevas y mejores habilidades que le permitan desempeñarse de manera eficiente y eficaz en las actividades diarias que ejecuta en la organización y el último se refiere a las alternativas que se pueden presentar al renunciar a su trabajo y la posibilidad de encontrar uno mejor en el mercado laboral. Es así, que los indicadores para el compromiso de continuidad son: necesidad de seguir laborando en la empresa, oportunidad laboral.

Y por último al hablar de compromiso normativo (Rivera, 2010), manifiesta que este tipo de compromiso es el sentimiento de deber o la obligación moral de reciprocidad de los colaboradores de pertenecer o permanecer en la empresa, o normas aceptadas de manera libre y voluntaria con el fin de realizar las acciones adecuadas por ese sentimiento de lealtad desarrollado, en agradecimiento a la organización que los empleó, el cual es un efecto de creencia y custodia de los principios que los miembros de la organización asumen en la compañía. Por lo descrito anteriormente se consideraron los siguientes indicadores: relación colaborador – empresa, lealtad, sentido de deuda a la organización.

La relevancia del compromiso va a depender de la organización que lo quiera poner en práctica, (Redmond, 2016), menciona que, si la empresa desea ser competitiva y desea crecer, le dará una gran importancia al nivel de compromiso de los colaboradores, mientras que, si está satisfecha con su alta rotación de personal, la empresa no deberá preocuparse tanto por la calidad de compromiso. Por lo tanto, al identificar lo anteriormente mencionado, enfocar ciertos objetivos de la empresa a fomentar el compromiso organizacional, provocará una motivación por parte de todos los empleados y verán a la empresa, no como un medio para obtener dinero, sino, como un lugar donde siendo felices pueden desarrollarse y por ende satisfacer las distintas necesidades que posean. Colaboradores comprometidos con su empresa, permitirán que los objetivos empresariales sean más fáciles de alcanzar.

(Cole & Lucas, 2013), sostiene que las necesidades básicas se definen como, en primer lugar, ciertos requisitos mínimos que son importantes en una familia para su consumo privado: alimentos, vivienda y vestimenta adecuados para su supervivencia, así como ciertos equipos y muebles para el hogar; y en segundo

lugar, aquellos servicios básicos y fundamentales que son proporcionados por y para toda la comunidad en general, como el agua potable, saneamiento, transporte público e instalaciones sanitarias, educativas y culturales permitiendo que podamos llevar una mejor vida. Por lo tanto, los colaboradores de toda compañía buscan satisfacer estas necesidades y es por ello que deben brindarles los beneficios necesarios y adecuados con el tipo de régimen laboral para que se sientan comprometidos y den su mejor esfuerzo ya que esto sería beneficioso tanto para el logro de objetivos organizacionales como personales.

Para (De Botton, 2019), sostiene que una de las ideas más legendarias en la historia de la psicología se encuentra dividido en cinco secciones universalmente conocidas como "Pirámide de necesidades de Maslow" la cual podría decirse que los seres humanos tenemos esencialmente cinco tipos diferentes de necesidades: por un lado, lo psicológico o lo que se podría llamar, lo espiritual y, por otro, lo material. Para Maslow, todos comenzamos con un conjunto de necesidades fisiológicas básicas y no negociables, es decir aquellas que son básicas para la supervivencia como alimentos, agua, calor y descanso. Además, tenemos necesidades urgentes de seguridad lo cual busca la seguridad física y también los ingresos económicos, vivienda, etc. Pero luego comenzamos a entrar a las necesidades sociales las que implica el sentido de pertenencia y amor ya sea amigos o familia. Luego necesitamos estima, respeto y reconocimiento. Y, por último, y más grandioso, lo que Maslow llamó, autorrealización es el nivel más alto lo cual lo describió como "vivir de acuerdo con el máximo potencial de uno" y "convertirse en lo que realmente somos". Es decir que todo ser humano busca satisfacer estas necesidades con el trabajo que realiza día a día con esfuerzo para tener una mejor vida y poder satisfacer las necesidades de su familia y en ciertos casos para mejorar su estatus social y ser reconocido y generar más puestos de trabajo para otras personas ya que en hay casos que hay personas que no pueden cubrir sus gastos por la falta de empleo y no tienen las mismas oportunidades que otros.

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de investigación**

##### **3.1.1. Enfoque:**

Este estudio fue de enfoque mixto, (Hernández Sampieri y Mendoza, 2008) citado por (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010) mencionaron que representan un conjunto de procesos metódicos, empíricos y críticos en la investigación en la que implica la recopilación de información para posteriormente realizar un análisis de datos cuantitativos y cualitativos del objeto en estudio, así como su unificación y análisis, para poder efectuar conclusiones de los resultados de toda la información recolectada en la investigación y lograr un mayor entendimiento del fenómeno o problema estudiado. Es así que en esta investigación fue de tipo mixto debido a que se recolecto información de la muestra en estudio en función a las variables tanto dependiente como independiente, y los resultados se presentaron mediante tablas y figuras, incluyendo un análisis de los resultados mediante porcentajes y cuadros estadísticos. Además, se utilizó una guía de observación para poder justificar mejor nuestros objetivos a la cual se le hizo un análisis.

##### **3.1.2. Tipo:**

Este estudio será de tipo aplicada. De acuerdo al (Congreso de la República del Perú, 2018), una investigación aplicada, está enfocada a estipular, a través del conocimiento científico, las metodologías, pasos y tecnologías a usar, por las cuales se podrán cubrir una necesidad registrada y fijada. Mientras que, (Baena, 2014), sostiene que una investigación aplicada es aquella que centraliza su aplicación en las probabilidades específicas de llevar a la acción las diversas teorías universales, y proponen sus voluntades a disipar aquellas necesidades que plantea la sociedad

Esta investigación será de tipo aplicada, dado que se obtendrán resultados mediante datos generales y la observación de la situación actual que se enfrentan día a día los colaboradores de la Empresa Alpes Chiclayo en seguridad, salud e

higiene laboral, y mediante ello se podrá dar solución a los distintos problemas específicos encontrados.

### 3.1.3. Alcance:

El alcance de la investigación será descriptivo - explicativo, Hernández et al (2010) certifica que una investigación descriptiva explora definir aquellas propiedades, características y rasgos importantes de cualquier población o fenómeno que se desea investigar o que se quiere analizar. Asimismo, permite detallar tendencias de un grupo o población determinada. Es decir, se va a medir y recolectar información de forma independiente para poder describir el contexto vigente que se vive en la compañía en cuanto a las variables en estudio de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. Por otro lado, (Díaz & Calzadilla, 2016), respecto a la investigación explicativa mencionan que son aquellos estudios enfocados a hallazgo de leyes fundamentales que dan paso al porqué de la existencia de propiedades y del porqué ellas se asocian entre sí. Es decir, este tipo de investigación nos va a permitir explorar de forma puntual un evento o fenómeno que anteriormente no se había estudiado o estudiado adecuadamente, para así detallar el por qué y para qué de los objetos en estudio.

### 3.1.4. Diseño:

En el actual estudio, el diseño de la investigación será no experimental de corte transversal. (Mendivelso & Rodríguez, 2018), sostienen que, el diseño no experimental transversal, tiene como finalidad identificar la continuidad de un estado en la población a estudiar. Esta investigación al no aplicar ningún estímulo será no experimental puesto que no se hará manipulación alguna de las variables en estudio y solo se observarán de manera natural para posteriormente analizarlos. Tal como se muestra:

**M: O → P**

Dónde: M: Muestra, la muestra está conformada por 35 colaboradores.

O: Indagación de la variable X (Variable 1). Indagación de la variable Y (Variable 2)

P: Propuesta, que está conformada por un plan de seguridad, salud e higiene en el trabajo para incrementar el compromiso de los colaboradores.

### **3.2. Variables y operacionalización:**

Las variables se definen como aquellas características y propiedades tanto cuantitativas o cualitativas de un objeto o fenómeno en estudio los cuales adquieren diferentes valores, o sea, que pueden variar respecto a las unidades de observación que utilicen los investigadores, La Nuez Bayolo (2008) citado por (Carballo & Guelmes, 2016)

#### **3.2.2. Variable independiente: Plan de seguridad, salud e higiene laboral**

Definición conceptual: Conjunto de técnicas y procedimientos acogidos a todas las fases del proceso productivo que tiene la empresa, el cual permitirá preveer o minimizar los factores de riesgo que puedan generarse. (Díaz, 2015)

Son aquellas directrices que luego de un análisis previo, se establecen a favor de cuidar y hacer prevalecer el bienestar de los colaboradores, las mismas que están previstas a garantizar que los riesgos y peligros de reduzcan a cierto punto que sean nulos. Asimismo, esto contribuye en las formas de ejecución de labores de los empleados, y, por ende, en el crecimiento empresarial y consolidación de esta como una empresa sostenible.

Definición operacional: Esta variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: Diagnóstico, Documentos de Gestión, Riesgos y Peligros e Higiene Laboral, las mismas que se evaluarán con las preguntas planteadas en el cuestionario.

#### **3.2.3. Variable dependiente: Compromiso organizacional**

Definición conceptual: Nivel de filiación que tiene un empleado con su empresa, la cual hace que brinde el mayor esfuerzo a favor de los objetivos y metas de la organización. (Alvarado, Parodi, & Ruiz, 2016). Es decir, es cuán

identificado está un colaborador con la empresa, esto a raíz de las acciones ejecutadas por la gerencia, tales como, medidas de desarrollo, capacitaciones, promoción del bienestar, entre otras; lo que provocará un apego del empleado y fomentará su mejor desempeño y mejorará el talento de la compañía.

Definición operacional: Esta variable se calculará a través de las siguientes dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad, Compromiso Normativo y Necesidades Básicas, las cuales serán evaluadas mediante las preguntas elaboradas en el cuestionario.

#### 3.2.4. Indicadores:

En la variable independiente, encontramos las siguientes dimensiones a fin de lograr el objetivo establecido para esta investigación: Panorama de factores de riesgo, condiciones de trabajo y salud, accidentes, incidencias y enfermedades laborales, políticas y objetivos en SST, reglamento interno de SST, estrés, salud, riesgos físicos, exámenes médicos, limpieza y capacitaciones.

Dentro de la variable dependiente se establecerán los siguientes indicadores: participación con la empresa, apego emocional, percepción de la satisfacción, necesidad de seguir laborando en la empresa, relación colaboradora – empresa, oportunidad laboral, lealtad, sentido de deuda a la organización, nivel de implementación laboral, cumplimiento de percepciones básicas y sentido de protección.

#### 3.2.5. Escala de medición:

Escala de medición ordinal. Se utilizará la escala Likert, la cual, mediante una escala de cinco puntos, la escala de valoración será: totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en Desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.

Ver Tabla 17 y Tabla 18

### **3.3. Población, Muestra y Muestreo**

#### 3.3.1. Población:

Para el concepto de población podemos citar a (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014), quienes mencionaron que es la agrupación o conjunto de individuos o personas o instituciones que presentan peculiaridades comunes lo cuales son el motivo para llevar a cabo una investigación. Es así que, para este estudio nuestra población estará compuesta por treintaicinco empleados de la firma Alpes Chiclayo S.A.C. de ambos géneros y mayores de 18 años, los cuales acudieron durante los últimos meses a partir del 10 de abril de 2020.

#### 3.3.2. Muestra:

En cuanto a Muestra podemos tomar el concepto de (Di Rienzo et al., 2018), quienes indicaron que es se entiende por muestra a todo subconjunto de elementos o personas de la población en estudio. Es así que, la muestra de estudio para una investigación es importante la correcta elección puesto que permitirá hacer inferencias de los resultados obtenidos en relación al subconjunto de personas tomadas sobre toda la población para el diagnóstico o características encontradas en el estudio. Siendo como muestra en esta investigación treintaicinco colaboradores de la empresa Alpes S.A.C.

#### 3.3.3. Muestreo:

El tipo de muestreo de esta investigación será discriminatorio según Strauss & Corbín (2002) citado por (Quintana, 2006), este tipo de muestreo está relacionada con la categorización selectiva, teniendo como objetivo incrementar las ventajas para poder comprobar la demostración o el testimonio realizado o recolectados durante el proceso de la investigación, asimismo permite conocer las relaciones existentes entre las categorías o variables, accediendo a descubrir la saturación de las que han declarado un impulso escaso. Es así que esta investigación realizará este tipo de muestreo porque nos permitirá poder determinar con exactitud las relaciones entre las

variables en estudio y el impacto que genera la variable independiente en la dependiente.

#### 3.3.4. Unidad de Análisis:

La unidad de análisis de esta investigación estará formada por todos los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. de ambos géneros, mayores de 18 años que se encuentran laborando a partir del mes de abril del 2020 hasta la actualidad

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.**

#### 3.4.1. Técnicas.

Encuesta: es un medio por el que nos permite recolectar información del problema investigado de los sujetos de estudio entregada por ellos mismos a los investigadores o captada por un observador o dirigida por un encuestador, sobre opiniones, actitudes o preferencias (Córdoba, 2017). Asimismo, una encuesta nos permite probar una hipótesis y dar soluciones a determinados problemas gracias a la información que se obtuvo de nuestra muestra representativa de la población en estudio.

Sera aplicada de forma individual a todos los colaboradores y serán dos encuestas para medir ambas variables de estudio para conocer profundamente los motivos de la problemática que presenta la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.

#### 3.4.2. Instrumentos.

Cuestionario: es una modalidad de la técnica de la encuesta, que radica en enunciar o crear un grupo metódico de cuestiones trazadas lo cual nos permiten recolectar información del tema en estudio, en una cedula, y estas están concernientes a la hipótesis del trabajo de investigación y por tal a las variables en estudio e indicadores (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014). Para recolectar la información de nuestras variables utilizaremos dos cuestionarios, el primer cuestionario se consideran los ítems referentes la variable independiente Plan de Seguridad, Salud e Higiene Laboral el cual

consta de treinta y tres ítems. Se presentan preguntas agrupadas de acuerdo a las cuatro dimensiones los cuales presentan respuestas con cinco alternativas tipo escala de Likert. Para el cuestionario de la variable Compromiso Organizacional se consideran veintinueve ítems, los cuales recolectarán información sobre la percepción de los colaboradores de la compañía Alpes Chiclayo S.A.C. Dichos ítems están realizados de acuerdo a las cuatro dimensiones consideradas los cuales presentan respuestas con cinco alternativas tipo escala de Likert.

### 3.4.3. Validez

Para definir el termino validez podemos tomar el concepto de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), quienes afirman que se representa al nivel de exactitud con el que se mide el constructo teórico en que un instrumento que se va aplicar realmente evalúa las variables investigadas que se pretende medir, es decir que la validez de un instrumento está ligado al propósito por el cual fue diseñado. Para validar la eficiencia del instrumento empleado en la investigación se efectuó la recopilación de datos mediante la validez interna y la de constructo con el fin de obtener información que sea útil para poder cumplir con los objetivos propuestos.

#### Validez Interna

Los cuestionarios de las variables Plan de Seguridad, Salud e Higiene Laboral y Compromiso Organizacional que se utilizaran han sido elaborados teniendo en cuenta el marco teórico, los objetivos de este estudio, lo que le da una validez interna, puesto que se ha construido siguiendo pasos exhaustivos. La validez interna es muy importante para esta investigación puesto que esto nos garantiza que tienen un fundamento teórico el cual ha sido seleccionado de autores con determinado prestigio a nivel mundial y sitios web confiables para investigaciones. Por otro lado, un correcto marco teórico con la selección adecuada de las dimensiones e indicadores hace que los instrumentos tengan una fuerte validez interna.

Validez del Constructo.

La validez del constructo de los dos instrumentos para las variables Plan de Seguridad, Salud e Higiene Laboral han sido sometidos al juicio de expertos para corroborar su validez (ver Tabla 1).

**Tabla1:** Validación de expertos

N°	Nombre del experto	Calificación		Especialidad
		Plan de Seguridad, Salud e Higiene Laboral	Compromiso Organizacional	
1	German Cáceres, Manuel Lorenzo	84.5	84.5	Magíster
2	Silva León, Pedro Manuel	94.8	95.3	Magíster
3	Reyes Bazán, Omar	88.5	88.5	Magíster

*Fuente: Elaboración propia.*

Confiabilidad

Para la confiabilidad se aplicarán dos encuestas piloto a 10 colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. Para interpretar los resultados del alfa de Cronbach se tienen los siguientes valores:

**Tabla 2:** Escala de Alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Mientras más cerca este el valor a 1 el cuestionario tendrá mayor consistencia interna de las variables en estudio, en cuanto a la confiabilidad de los cuestionarios está se realizó por separado cada cuestionario por cada

variable que se les aplico a los 10 encuestados, los cuales fueron analizados haciendo uso del programa SPSS a fin de determinar el valor del alfa de Cronbach correspondiente para hallar la fiabilidad respectiva. El resultado obtenido de la confiabilidad de los dos cuestionarios se detalla a continuación: Para el primer cuestionario para la variable independiente, el cual tiene 33 ítems, la prueba nos arroja un valor de 0.823 lo cual nos indica que el instrumento es bueno para su aplicación. Por otro lado, en el caso del segundo cuestionario para la variable dependiente, el cual posee 29 ítems, el resultado obtenido fue de 0.854, valor que también nos muestra que el cuestionario es bueno para aplicarse en la muestra seleccionada. En conclusión, la consistencia interna de ambos instrumentos es muy alta por lo que los instrumentos pueden ser aplicados con una alta confiabilidad.

**Tabla3:** Alfa de Cronbach de la variable Seguridad, salud e higiene laboral

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	33

**Tabla4:** Alfa de Cronbach de la variable Compromiso

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	29

### **3.5. Procedimientos**

Para poder compilar la indagación indispensable para este estudio se utilizarán las siguientes herramientas de recopilación de datos:

Se realizará una observación al lugar de investigación a fin de encontrar un problema en la organización, información la cual, sirvió para formar un párrafo argumentativo dentro de la realidad problemática.

Posteriormente se empleó el cuestionario como medio de recaudación de información, el cual consta de cinco alternativas de respuesta tipo escala de Likert de tipo ordinal, utilizado para ambas variables de estudio. Dicho cuestionario fue aplicado a los colaboradores de la institución de las distintas áreas que posee a fin de constatar la magnitud del problema. Asimismo, se trabajó con Plan de seguridad, salud e higiene laboral, como variable independiente y con Compromiso como variable dependiente, vale recalcar que ambas variables no fueron manipuladas, puesto que, es un proyecto de investigación de carácter propositivo.

Para llevar a cabo esta investigación, previamente se hizo las coordinaciones correspondientes con el Gerente General de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C., el señor Carlos Porfirio Llajaruna Cuba, mediante un documento brindado por la Universidad César Vallejo de Chiclayo a fin de adquirir el permiso correspondiente para poder dar inicio a la investigación; dicho documento de aceptación se encontrará incluido en los anexos del presente trabajo.

### **3.6. Método de Análisis de datos**

La metodología de análisis de datos ofrece la información para tasar cuantificaciones y poder así probar la hipótesis de una investigación. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). En otras palabras, mediante distintas operaciones, y haciendo uso de distintos softwares de análisis de datos, se podrá someter los datos del estudio a fin de obtener información necesaria que facilitará el alcance de objetivos de la investigación.

Los datos recogidos con el cuestionario han sido evaluados estadísticamente con un análisis descriptivo mediante el uso de cuadro de

datos, con sus respectivas gráficas, en base a una metodología de análisis cuantitativo. Para llevar a cabo el estudio estadístico, se hizo uso del programa Excel y el sistema SPSS 24.

### **3.7. Aspectos Éticos**

La investigación en su totalidad posee aspectos éticos, cuenta con citas de autores que se relacionan con el contenido del marco teórico (relación de las variables y autores que discutan acerca de ellas), buscando así la justificación de toda investigación. De la misma forma, se respetó la participación de las personas que ayudaron en el estudio ejecutado, participación que se realizó de manera adecuada y con datos de información que se portaron a la confiabilidad.

Fiabilidad: Los instrumentos utilizados en esta investigación son únicos y podrán permitir a investigadores en un futuro, emplear técnicas o estrategias de recopilación de datos similares.

Validez: Se redactará una interpretación adecuada a los resultados obtenidos, los cuales se convertirán en un soporte relevante de las investigaciones; teniendo como base a las teorías utilizadas de autores confiables y coherentes.

Credibilidad: Se proveerá conocimiento acerca de la protección de su información valiosa; asimismo de la seguridad del estudio, ya que, se han mostrado las variables de la misma forma que se han encontrado en un determinado contexto.

Relevancia: Los objetivos planteados en la investigación contribuirán fundamentalmente a un mejor conocimiento de respuesta, o en su defecto, mediante un diagnóstico positivo en el contexto que se ha realizado.

Consentimiento informado: Los colaboradores de la organización de estudio, estarán involucrados para ser informantes acerca de lo que se va a evaluar, reconocer sus derechos y responsabilidades.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Objetivo específico N°1

Identificar el grado de incidencia de los factores críticos de riesgo e higiene que afectan la seguridad y salud de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. – Pacora – Lambayeque. Como resultado de la recopilación de datos a través de los instrumentos aplicados en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. se logró obtener los siguientes datos:

**Tabla 5**

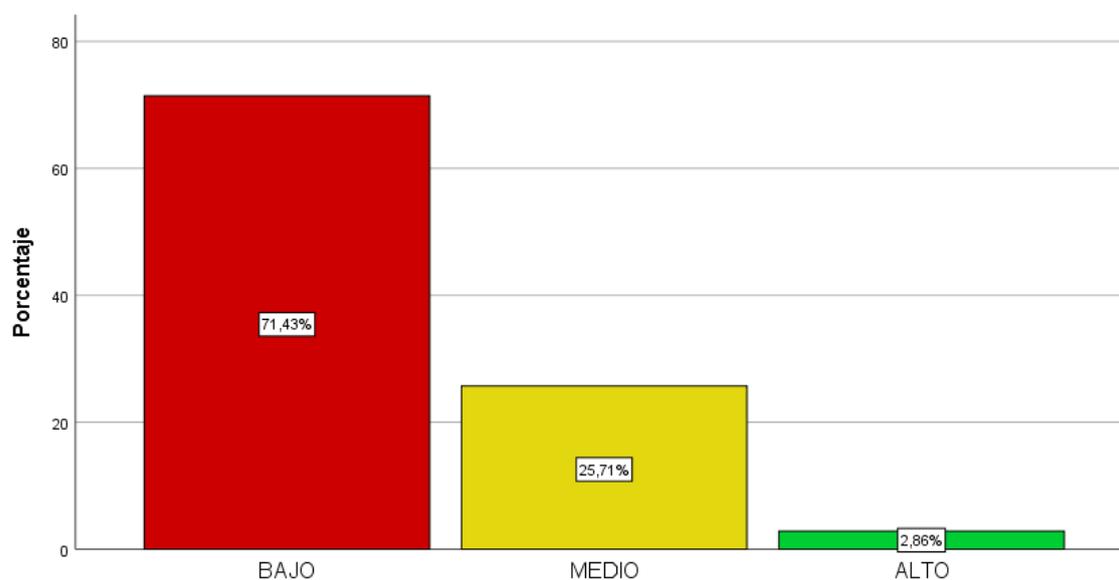
*Grado de Incidencia de los Factores Críticos de Riesgo e Higiene*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	25	71,4	71,4	71,4
	MEDIO	9	25,7	25,7	97,1
	ALTO	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario Plan de Seguridad, Salud e Higiene Laboral

**Figura 1**

*Grado de incidencia de los factores críticos de riesgo e higiene*



Fuente: Cuestionario Plan de Seguridad, Salud e Higiene Laboral

Interpretación: La tabla 7 y Figura 1 muestra la realidad en cuanto a factores críticos de riesgo e higiene teniendo como resultado de la información recolectada a los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. un nivel bajo lo cual

equivale al 71.43%, seguido del nivel medio con un 27.71% y por último el nivel alto que corresponde un 2.86%, lo cual indica que existe un determinado porcentaje que pone en riesgo la integridad y salud de los colaboradores.

Dimensiones del objetivo específico N°1

**Tabla 6**

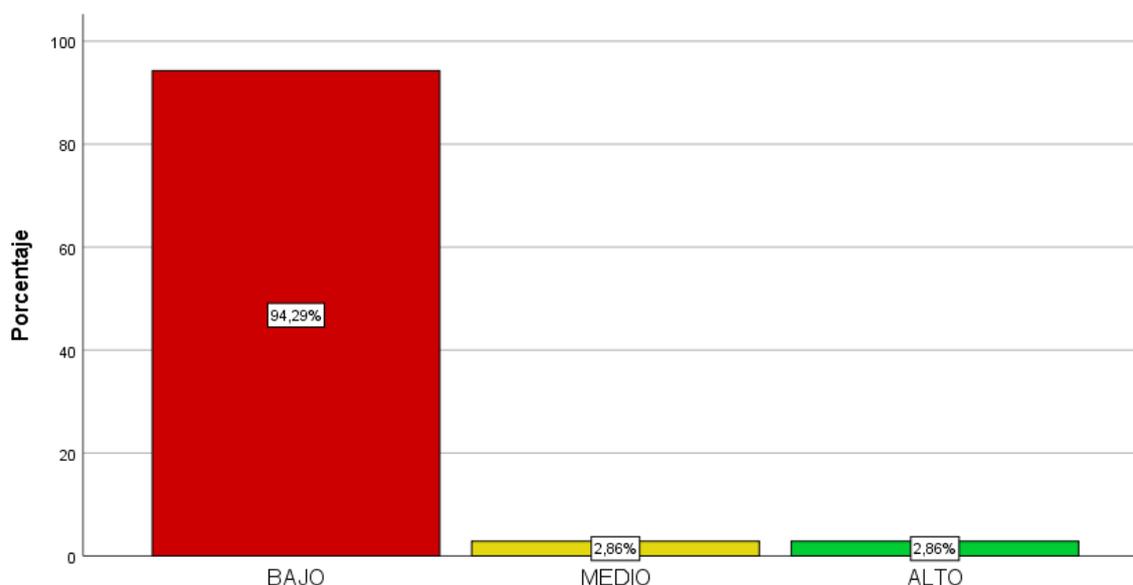
*Riesgos y Peligros*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	33	94,3	94,3	94,3
	MEDIO	1	2,9	2,9	97,1
	ALTO	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario Plan de Seguridad, Salud e Higiene Laboral

**Figura 2**

*Riesgos y Peligros*



Fuente: Cuestionario Plan de Seguridad, Salud e Higiene Laboral

Interpretación: La tabla 8 y Figura 2 muestra que la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. posee un nivel bajo de Riesgos y Peligros lo cual equivale a un 94.29% de la información recolectada, seguido del nivel medio con un 2.86% y por último un 2.86% lo cual hace referencia al nivel alto, es decir la empresa posee todavía riesgos y peligros que podrían afectar, afectan o han afectado de alguna manera la salud de alguno de los miembros de la organización.

**Tabla 7**

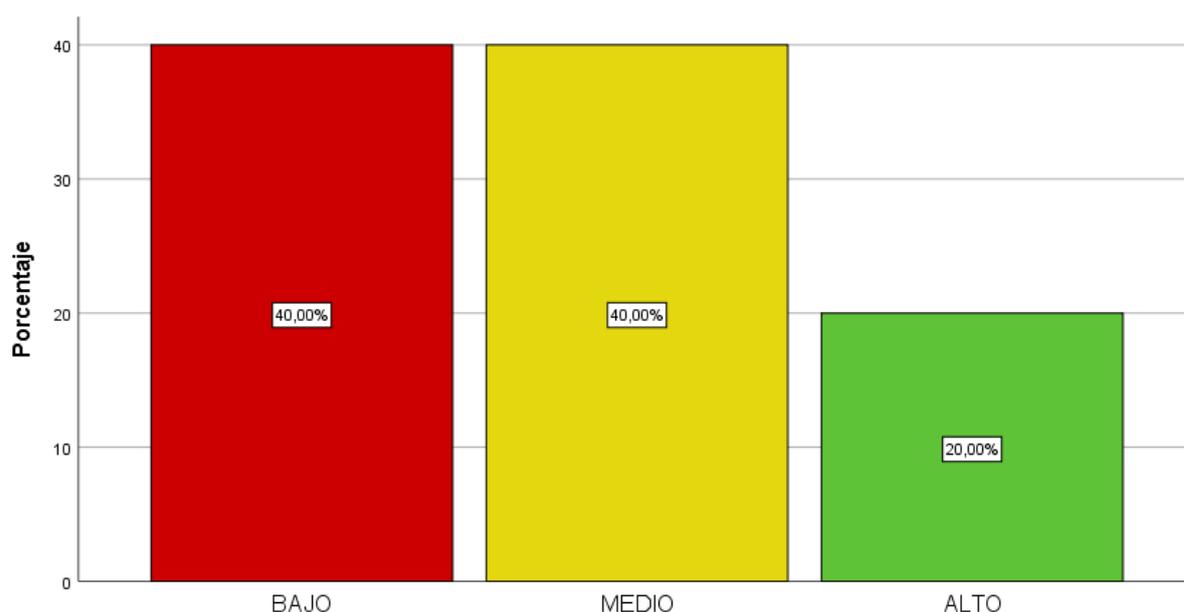
*Higiene Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	14	40,0	40,0	40,0
	MEDIO	14	40,0	40,0	80,0
	ALTO	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario Plan de Seguridad, Salud e Higiene Laboral

**Figura 3**

*Higiene Laboral*



Fuente: Cuestionario Plan de Seguridad, Salud e Higiene Laboral

Interpretación: La tabla 9 y Figura 3 muestra el resultado de la información recolectada lo cual nos indica que la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. posee un nivel bajo en cuanto a Higiene laboral lo cual asciende al 40%, seguido del nivel medio con el mismo porcentaje y por último el nivel alto que asciende a un 20%, lo cual es una cifra bastante preocupante en cuanto a higiene laboral ya que la higiene es muy importante en todo lugar para prevenir cualquier tipo de enfermedades.

Para constatar de los riesgos y peligros debido al Higiene Laboral que posee la organización se realizó la aplicación de una guía de observación a la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. el día Martes 22 de Setiembre del 2020 a fin de dar respuesta

y apoyo a los objetivos de la investigación en relación a los resultados que se obtuvieron al momento de procesar la información recolectada de los cuestionarios. (Ver Figura 4).

**Figura 4**

*Resultados Guía de Observación*

GUIA DE OBSERVACIÓN					
Nombre de la Empresa	ALPES CHICLAYO S.A.C.				
Área Observada	Toda la Empresa				
Nombre del Encargado	Carlos Llajaruna Cuba				
Puesto o Cargo	Gerente				
Edad del Observado	60				

**INSTRUCCIONES:** Observar si la ejecución de actividades en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. afecta la salud de los colaboradores marcando con una (X) la escala establecida (Nunca, A veces o Siempre)

**Objetivo:** Observar y evaluar si los colaboradores en la ejecución de actividades en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. están propensos a Riesgos y Peligros debido a la Higiene laboral.

Nº	Aspectos a Evaluar	SÍ	POCO	NO	Observaciones
1	¿La empresa cuenta con señales de seguridad?		X		
2	¿El área se encuentran limpia y ordenada a fin de evitar accidentes e incidentes?	X			
3	¿El área presenta zonas con altas temperaturas que afecten la salud de los colaboradores?	X			
4	¿Los colaboradores poseen los equipos de protección personal necesarios para dicha área?	X			
5	¿Los colaboradores están siendo capacitados en temas de prevención de seguridad, salud e higiene?	X			
6	¿El área posee artículos de desinfección (jabón, alcohol) a fin de evitar las enfermedades?	X			
7	¿El área de trabajo posee zonas resbalosas o en desnivel las cuales pueden ocasionar un accidente o caída?	X			
8	¿La empresa cuenta con un mapa de riesgos para posibles emergencias?			X	

9	¿La empresa cuenta con extintores, detectores de humo o rociadores ante un posible incendio?		X		
10	¿Los colaboradores tienen conocimiento de los protocolos para prevención del COVID-19?	X			
11	¿La empresa cuenta con una persona encargada de limpieza para preservar la higiene y la salud de los colaboradores?	X			
12	¿Los colaboradores están expuestos a un nivel de ruido que le pueda afectar en su salud?	X			
13	¿Los colaboradores manipulan, aplican o están en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas?		X		

Interpretación Figura N°4 En términos generales se pudo observar en la visita a la empresa Alpes Chiclayo S.A.C., que la empresa posee señales de seguridad, pero no las suficientes para prevenir e indicar a los colaboradores acerca de algún peligro existente; sin embargo, el área de trabajo si se encuentra en condiciones aptas en temas de limpieza. Por consiguiente, se pudo observar que la organización presenta zonas donde los colaboradores reciben altas temperaturas que emanan las herramientas de trabajo, vale recalcar que, pese a ello, los trabajadores, cuentan con equipos de protección para la manipulación de las distintas máquinas. Se pudo constatar que la empresa sí realiza capacitaciones en temas de prevención, principalmente en la actualidad en temas de COVID - 19. En la visita se pudo ver qué hay distintos lugares donde hay presencia de desniveles, y zonas que pueden ocasionar caídas y por ende accidentes. No se pudo constatar la presencia de un mapa de riesgos. Alpes Chiclayo, cuenta con extintores en ciertos puntos, pero no en todas las áreas de la empresa. En la visita, se determinó que los colaboradores si tienen conocimiento en temas de prevención de COVID19. Asimismo, se presencié la existencia de ruido que puede ser un causante constante de problemas en los trabajadores, además de estar expuestos a sustancias algo

tóxicas. Por ende, los factores observados, pueden repercutir en el compromiso de los colaboradores, ya que, no tienen un conocimiento ni prevención adecuada en temas de seguridad, salud e higiene laboral

#### 4.2 Objetivo específico N°2:

Determinar el nivel de compromiso de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. – Pacora – Lambayeque. Como resultado de la recopilación de datos a través de los instrumentos aplicados en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. se logró obtener los siguientes datos:

**Tabla 8**

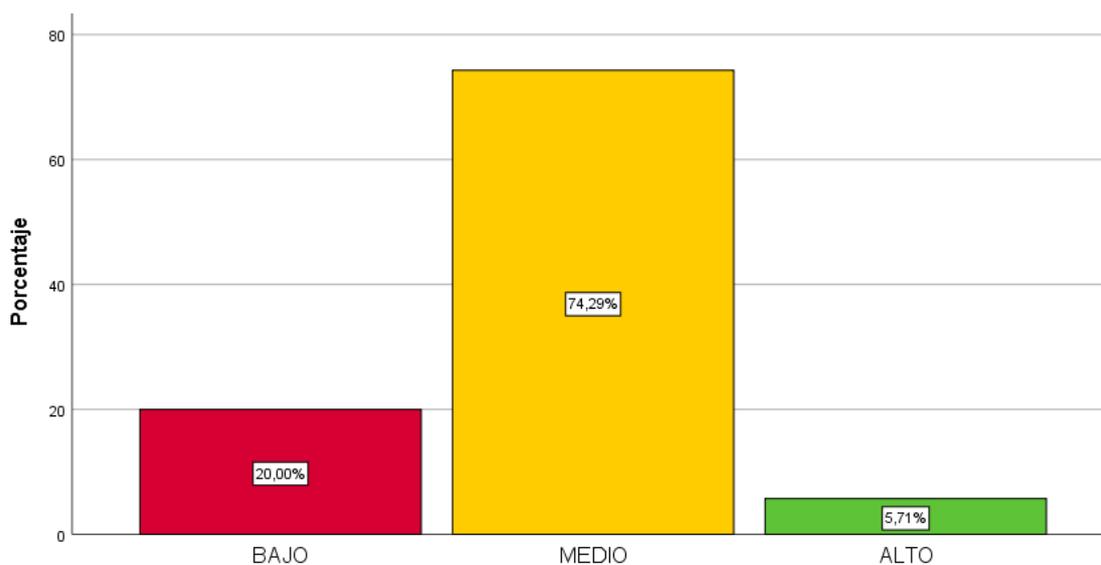
*Nivel de Compromiso de los Colaboradores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	20,0	20,0	20,0
	MEDIO	26	74,3	74,3	94,3
	ALTO	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario Compromiso

**Figura 5**

*Nivel de compromiso de los colaboradores*



Fuente: Cuestionario Compromiso

La Tabla 10 y Figura 4, muestran la realidad de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C., en cuanto a nivel de compromiso; actualmente la compañía muestra que los colaboradores poseen un compromiso de nivel bajo en un 20%, mientras que solo un 5.71% se encuentra verdaderamente comprometido. Asimismo, un 74.29%, siendo éste el porcentaje más alto, refleja una inestabilidad en cuanto a compromiso con la empresa, lo que puede provocar diversas fallas en su proceso productivo.

Dimensiones del objetivo N°2:

Determinar el nivel de compromiso de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. – Pacora – Lambayeque.

Como resultado de la recopilación de datos a través de los instrumentos aplicados en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. se logró obtener los siguientes datos respecto a las dimensiones:

**Tabla 9**

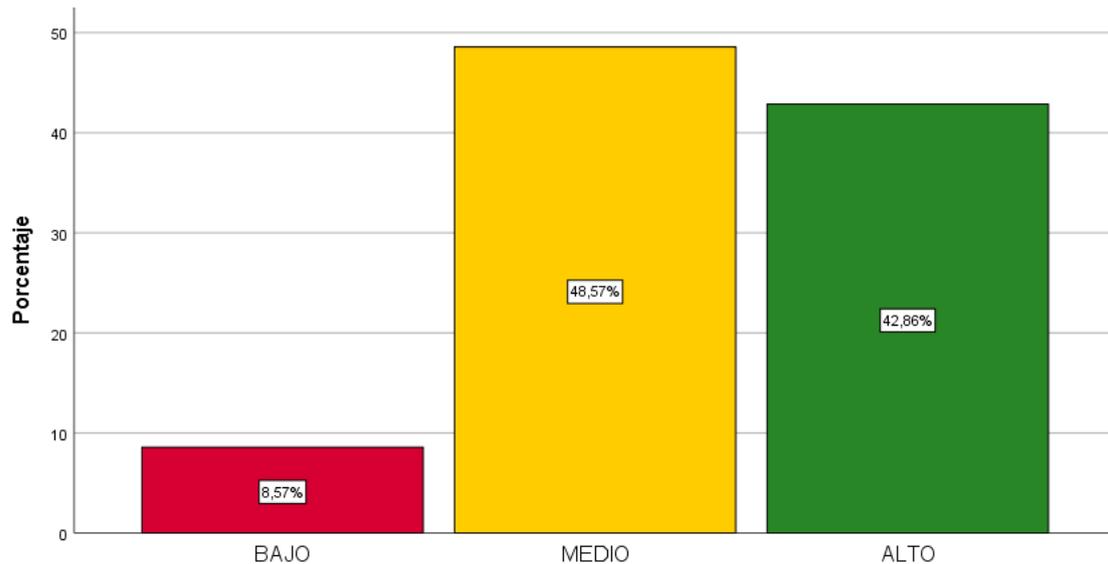
*Compromiso Afectivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	8,6	8,6	8,6
	MEDIO	17	48,6	48,6	57,1
	ALTO	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario Compromiso

**Figura 6**

*Compromiso Afectivo*



Fuente: Cuestionario Compromiso

Conforme a la dimensión compromiso afectivo, perteneciente al objetivo específico N°2, se puede identificar que existe un alto nivel de compromiso afectivo hacia la empresa Alpes Chiclayo S.A.C., con un 42.86%, lo que indica que dicha cantidad de colaboradores sienten un aprecio fuerte hacia su organización. Por consiguiente, un 48.57%, el cual es el porcentaje más alto, sin embargo, muestra que la mayor parte de los colaboradores no se encuentran totalmente comprometidos afectivamente hacia su empresa, la inestabilidad en este nivel es amplio; un 8.57% muestra que no existe atracción emocional por parte de los colaboradores representados en el porcentaje, hacia su compañía.

Tabla 10

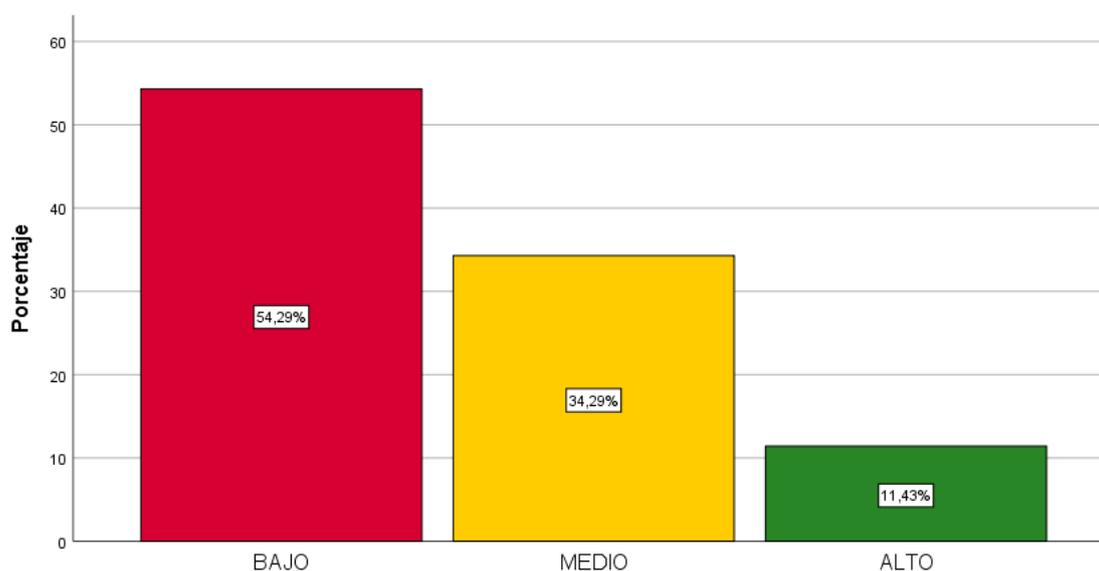
*Compromiso de Continuidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	19	54,3	54,3	54,3
	MEDIO	12	34,3	34,3	88,6
	ALTO	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario Compromiso

**Figura 7**

*Compromiso de Continuidad*



Fuente: Cuestionario Compromiso

En cuanto a la segunda dimensión del objetivo específico N°2, se manifiesta que existe con un 11.43% un compromiso de continuidad alto, lo que significa que los colaboradores representados en ese porcentaje quieren permanecer a la organización por un período de tiempo más largo, pues sienten que deben quedarse, ya que han invertido suficiente energía y se han apegado a la organización. Mientras que más de la mitad de los colaboradores denotan un compromiso de continuidad de nivel bajo con un 54.29% y un 34.29% muestran un compromiso de continuidad de nivel medio.

**Tabla 11**

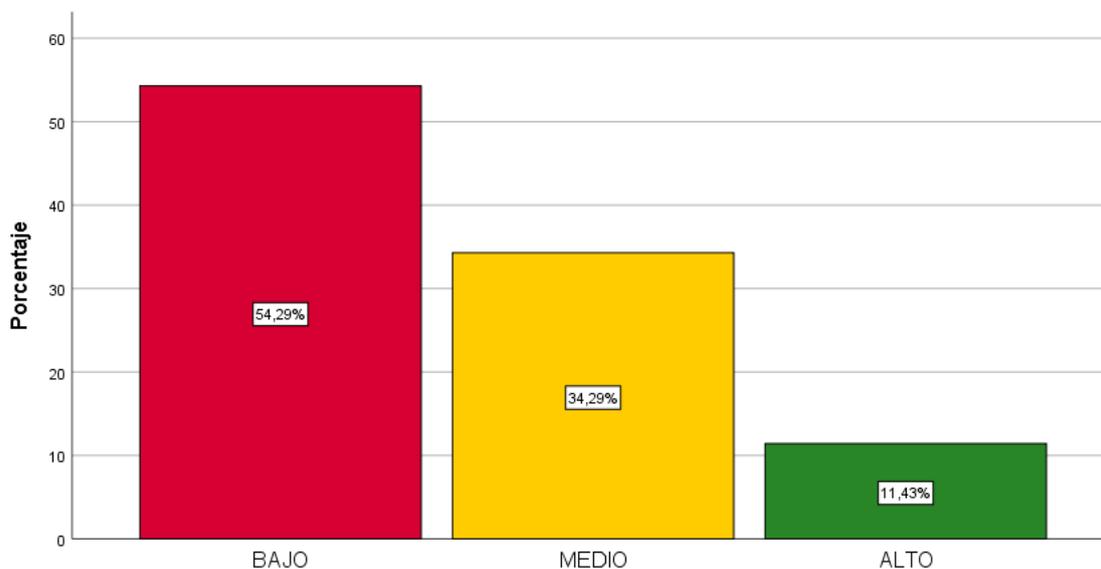
*Compromiso Normativo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	19	54,3	54,3	54,3
	MEDIO	12	34,3	34,3	88,6
	ALTO	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario Compromiso

**Figura 8**

*Compromiso Normativo*



Fuente: Cuestionario Compromiso

En cuanto a la dimensión de compromiso normativo, el 11.43% de colaboradores encuestados pertenecen al grupo de trabajadores con nivel alto de compromiso normativo, lo que denota los colaboradores siguen y necesitan estar en la empresa porque es lo correcto. Por otro lado, el 54.29% no demuestra este tipo de compromiso, y el 34.29%, posee un compromiso normativo irregular, es decir, muestra la necesidad de mantenerse en la empresa porque sus valores y creencias lo obligan a hacerlo, sin embargo, no rechaza el dejar la empresa si se presentan mejores oportunidades laborales en otra empresa.

### Objetivo específico N°3

Diseñar un plan de seguridad, salud e higiene laboral para la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. – Pacora – Lambayeque.

**Tabla 12**

Estrategia	Objetivo	Actividad	Recursos y Materiales	Responsable
<i>Estrategia 1:</i> Formación estructura funcional PSSHL (Plan de Seguridad, salud e higiene laboral)	Cumplir con las disposiciones legales que rigen en el Perú, en temas de seguridad y salud ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocar a todo el personal de la empresa para la elección del Comité de Seguridad.</li> <li>• Dicho Comité deberá reportar de forma mensual informes de su gestión de acuerdo a la Ley 29783.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actas, y formularios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gerencia</li> <li>-Asesor</li> <li>-Médico ocupacional</li> </ul>
<i>Estrategia 2:</i> <i>Política de SSSL</i>	Definir la política de identificación, medición y evaluación de riesgos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de un IPER</li> <li>• Establecimiento de matriz de identificación, medición y evaluación de riesgos.</li> <li>• Realización de exámenes médicos a los colaboradores.</li> <li>• Definición de riesgos por puesto de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Checks list adecuados</li> <li>• Plumones</li> <li>• Pizarra</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité de SSSL</li> <li>- Técnicos especializados</li> </ul>

<p><i>Estrategia 3:</i> Programa: “ALPES SEGURO Y SALUDABLE”</p>	<p>Cronograma anual de inducciones y capacitaciones de Seguridad, salud e higiene laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión del Comité de SSSL con el médico ocupacional.</li> <li>• Establecimiento de fechas periódicas de capacitaciones e inducciones a personal.</li> <li>• Delimitación de documentos y formularios de registro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> <li>• Trípticos</li> <li>• PPTS</li> <li>• Proyector</li> </ul>	<p>- Comité de SSSL - Médico ocupacional.</p>
<p><i>Estrategia 4:</i> REUNIONES “ALPES 0”</p>	<p>Trimestralmente exponer avances en temas de disminución de incidentes y accidentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificar cuántos incidentes y accidentes ocurrieron en 3 meses, elaborando cuadros estadísticos de informe.</li> <li>• Establecimiento de documentos de reporte.</li> <li>• Exposición al personal de los avances en pro del mejor desempeño de labores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> <li>• Formatos</li> <li>• PPT's</li> <li>• Proyector</li> </ul>	<p>- Comité de SSSL - Médico ocupacional - Gerente</p>
<p><i>Estrategia 5:</i> INSPECCIÓN “EPP 100”</p>	<p>Bimestralmente revisar y certificar el estado de implementos de seguridad. Reforzar y complementar uso de EPP's.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificar en formatos, los EPP's que deben poseer todos los trabajadores.</li> <li>• Cambio y/o certificación de los implementos de los trabajadores.</li> <li>• Reporte firmado por trabajador – inspector acerca de sus EPP's.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formatos</li> <li>• Hojas</li> <li>• Lapiceros</li> <li>• EPP's de reemplazo</li> </ul>	<p>Representante del Comité de SSSL.</p>

Fuente: Elaboración propia

#### Objetivo específico N°4

Validar la propuesta: Plan de seguridad, salud e higiene laboral para la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. – Pacora – Lambayeque.

**Tabla 13:** Validación de la propuesta por juicio de expertos.

N°	Nombre del experto	Calificación	Especialidad
		Propuesta: Plan de seguridad, salud e higiene laboral para incrementar el compromiso en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.	
1	German Cáceres, Manuel Lorenzo	Muy adecuado	Magíster
2	Silva León, Pedro Manuel	Muy adecuado	Magíster
3	Reyes Bazán, Omar	Muy adecuado	Magíster

*Fuente: Elaboración propia*

Interpretación: Referente al último objetivo de la presente investigación, el cual consiste en validar la propuesta efectuada por el equipo de trabajo; se recurrió al juicio de expertos con grado de maestros a fin de garantizar su validez y confiabilidad, mediante el análisis respectivo, obteniendo una valoración de muy adecuada, lo que significa que tal propuesta si puede aplicarse en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación posee como objetivo general, Proponer un plan de seguridad, salud e higiene laboral para la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. – Pacora – Lambayeque, de modo que dicho plan contribuya al incremento del compromiso de los colaboradores de la empresa en estudio; para ello se plantea un sistema de seguridad, salud e higiene laboral diseñado tomando en base los estudios, teorías y problemática encontrada en la compañía. Es tan relevante la implantación y creación de dicho plan dentro de las organizaciones, pero también es sumamente importante el involucramiento de la gerencia en la formulación de estos sistemas, como es el caso de la investigación de (Tappura, 2017), donde propuso una mejor administración de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, dentro del cual menciona que el involucramiento y compromiso de los gerentes con los planes de seguridad y salud es de suma importancia puesto que su rol es uno de los factores más importantes dentro de la gestión, es por ello que existe la necesidad de apoyar a la gerencia para así, obtener resultados reales y exitosos; asimismo una buena gestión de seguridad y salud agrega valor positivo a los colaboradores y organización en general. Del mismo modo, (Roa, 2017), en su estudio al sector de construcción de Manizales, Colombia, hace uso de herramientas de diagnóstico y análisis a la empresa en investigación obteniendo que el correcto funcionamiento de un sistema de seguridad y salud, dependerá en muchas ocasiones del entorno organizacional que lo rodea, y que el daño o repercusión del riesgo de que un trabajador sufra un accidente es mayor en una pequeña empresa que en una mediana, esto por los bajos recursos para invertir en seguridad y salud; el estudio arrojó que solo un 14.29% de profesionales en temas de salud ocupacional se encuentran frente al diseño e implementación de un sistema de SG, lo que refleja un alto índice de responsabilidad. Asimismo, se obtuvo que un 82.74% de empresas del sector manifiestan contar una señalización de áreas de riesgo bien codificada, puesto que es para ellos muy relevante el impacto visual de estas sobre el actuar de los colaboradores.

El objetivo específico de la investigación formula identificar el grado de incidencia de los factores críticos de riesgo e higiene que afectan la seguridad y salud de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. – Pacora –

Lambayeque, para ello se procedió a realizar la búsqueda de información necesaria para conocer el grado de incidencia, en lo cual se obtuvo como resultado de la información recolectada a los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. que existe un nivel bajo de grado de incidencia, lo que equivale al 71.43%, seguido del nivel medio con un 27.71% y por último el nivel alto que corresponde un 2.86%. Asimismo, evaluándolo de manera dimensional los resultados obtenidos equivale a un nivel bajo con un 94.3% en cuanto a riesgos y peligros en los colaboradores, seguido del nivel bajo y medio en temas de higiene laboral lo cual equivale a un 40%, lo cual nos muestra la existencia de un determinado grado de incidencia que pone en riesgo la integridad y salud de los colaboradores en las distintas zonas de la empresa. De forma similar, (Kago, 2015), en su investigación, obtiene como resultado que los peligros más comunes serían los peligros químicos con un 32% de incidencia, seguido de los peligros mecánicos con un 23%, un 11% biológicos, físicos un 13% y ergonómicos un 16%; lo que representa la magnitud de la exposición de los colaboradores a distintas áreas de las empresas, lo que demandara una buena planificación y toma de acciones al momento de ejecutar labores, así como, una buena implementación y equipamiento de las áreas. Un estudio similar realizado por (Quispe & Centeno, 2017), referente a que enfermedades, estarían afectando la salud de los trabajadores administrativos de la Caja Arequipa – Agencia La Pampilla por la exposición a los riesgos laborales en su área de trabajo, se puede observar que un considerable 80.41% de los encuestados indican el estrés, el 52.58% de los encuestados hacen referencia a los problemas visuales, radiaciones y deslumbramientos, el 49.48% indican las lesiones por esfuerzos repetitivos por falta de diseños ergonómicos en el cuello, hombros, brazos, manos, espalda, etc. el 10.31% mencionan la dermatitis alérgica (afecta la piel), el 9.28% indican que las infecciones por agentes biológicos, virus, bacterias y hongos estarían afectando su salud.

Por otro lado, en cuanto al siguiente objetivo en estudio, se consideró determinar el nivel de compromiso de los colaboradores de la empresa en estudio, arrojando como resultado que actualmente la compañía muestra que los colaboradores poseen un nivel bajo de compromiso con un 20%, mientras que solo un 5.71% se encuentra verdaderamente comprometido. Asimismo, un 74.29%,

siendo éste el porcentaje más elevado que equivale al nivel medio, refleja una inestabilidad en cuanto a compromiso con la empresa, lo que puede provocar diversas fallas en su proceso productivo. Asimismo, evaluando el nivel de afectividad hacia la empresa Alpes Chiclayo S.A.C., se obtuvo un 42.86% de nivel de compromiso afectivo, lo que indica que dicha cantidad de colaboradores sienten un aprecio fuerte hacia su organización, sin embargo existe un 48.57%, que refleja que la mayor parte de los colaboradores no se encuentran totalmente comprometidos afectivamente hacia su empresa, la inestabilidad en este nivel es amplio, y un 8.57% muestra que no existe atracción emocional por parte de los colaboradores representados en el porcentaje, hacia su compañía. De la misma forma se pudo determinar que solo un 11.43% de colaboradores poseen un compromiso de continuidad alto, lo que significa que los colaboradores representados en ese porcentaje quieren permanecer a la organización por un período de tiempo más largo, pues sienten que deben quedarse, ya que han invertido suficiente energía y se han apegado a la organización. Además, solamente un 11.43% de trabajadores ostenta un compromiso normativo alto, lo que significa que los colaboradores representados en ese porcentaje quieren permanecer a la organización por un período de tiempo más largo, pues sienten que deben quedarse porque la empresa se ha preocupado por ellos y tienen hacia ella un sentimiento de deuda. Un estudio similar es el que realizó Frías (2014), donde analizó los niveles de compromiso como factores de permanencia de la generación Y en las organizaciones, obteniendo que dicha población busca empleos que tengan sentido y los haga sentir importantes, trabajos que los enorgullezca y donde puedan contribuir al crecimiento y éxito de la empresa (100%), mientras que un 92.3% menciona permanecer o pertenecer a una empresa donde su compromiso sea alto y la satisfacción proporcional. Tal estudio, determinó que la carencia de planes de desarrollo dentro de la organización suele ser el principal motivo de salida de los integrantes de la institución en estudio. Otro estudio similar realizado por (Cruz, 2017) se logró determinar que, en el grupo de estudio, predomina un nivel bajo de Compromiso Organizacional a nivel general representado por el 37.1%; y en sus dimensiones: Compromiso Afectivo (35.6%), Compromiso de Continuidad (38.1%) y Compromiso Normativo (34.2%).

Es importante recalcar que es sumamente importante el conocimiento y compromiso por parte de los trabajadores con un sistema de seguridad y salud, lo cual no podría existir si la compañía no brinda los conocimientos y soluciones a las condiciones existentes dentro de su organización.

Por consiguiente, referente el siguiente objetivo de la investigación el cual es, diseñar un plan de seguridad, salud e higiene laboral para la empresa en estudio, para ello se procedió a revisar las distintas teorías de autores relacionados al tema, por lo que se decidió realizar la propuesta, la cual consta de 5 estrategias, siendo la primera de ella, la formación del comité de seguridad y salud, para poder así tomar en base la ley N°29783 y así ejecutar las acciones siguientes correspondientes, la segunda, establecer todas las políticas de SSHL, puesto que la empresa en estudio no cuenta con dichas normativas. Asimismo, generar el programa anual de capacitaciones, revisiones técnicas y periódicas de las áreas y equipamiento del personal, así como, la exposición en avances de prevención a todos los trabajadores. De forma similar lo aplicó, (Quiroz, 2019), donde luego de diseñar y aplicar su propuesta de plan de seguridad y salud del Proyecto Especial Alto Mayo en Rioja, obteniendo como resultado una eficiencia en la aplicación, y mejorando la realización y ejecución de procesos dentro del proyecto; siendo la principal mejora las intervenciones en las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores, en temas de equipos de protección personal, plan de emergencia, inducciones y capacitaciones, y el involucramiento de los trabajadores en el plan ejecutado. Por su parte, (Marquez, 2019), en su estudio, hace mención a la importancia del conocimiento de los estándares de calidad en SS, obteniendo un 75% de desconocimiento en temas referidos a seguridad y salud, lo que conlleva al incumplimiento de los distintos patrones de ejecución y por consecuencia, a la mala y errónea ejecución de labores.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico 4, se propuso validar la propuesta del plan de seguridad, salud e higiene laboral de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C., con miras a incrementar el compromiso de sus integrantes, tomando en cuenta la ficha de validación donde se analizan los criterios de claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. Como lo expone, Robles & Rojas (2015), el

proceso de validación, consiste en solicitar a una serie de individuos calificados su juicio y opinión hacia un determinado instrumento de investigación a fin de garantizar el grado más óptimo del instrumento a utilizar y así obtener resultados más confiables. Es así que, la propuesta fue analizada y validada por tres expertos en el tema con el grado de maestros y con experiencias en temas similares a la investigación.

La investigación de, (Quiroz, 2019); donde luego de diseñar y aplicar su propuesta de plan de seguridad y salud del Proyecto Especial Alto Mayo en Rioja, obteniendo como resultado una eficiencia en la aplicación, y mejorando la realización y ejecución de procesos dentro del proyecto; siendo la principal mejora las intervenciones en las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores, en temas de equipos de protección personal, plan de emergencia, inducciones y capacitaciones, y el involucramiento de los trabajadores en el plan ejecutado. Basándonos en el estudio anteriormente mencionado, podremos decir que es muy probable que, al llevar a cabo la implementación y ejecución del plan de seguridad, salud e higiene laboral, se obtenga como resultado un incremento en el compromiso de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C., aceptando así nuestra hipótesis de investigación.

## VI. CONCLUSIONES

1. Por los resultados de los instrumentos realizados en la investigación se pudo determinar que existe un nivel bajo de incidencia de los factores críticos de riesgo e higiene; sin embargo, existe una tercera parte de los resultados que expresan que existe un determinado grado de incidencia, lo que pondría en riesgo el bienestar de los colaboradores de la empresa.
2. El compromiso dentro de la empresa en estudio se encuentra en un nivel bajo; el nivel afectivo se sitúa en un nivel alto, mientras que las dimensiones de compromiso de continuidad y normativo se ubican en un nivel bajo.
3. Se realizó una serie de estrategias enfocadas en la realización de un plan de seguridad, salud e higiene laboral, las cuales tuvieron como base la Ley N°29783, “Ley de seguridad y salud en el Perú”, esto con el propósito de incrementar el compromiso de los colaboradores de la empresa en estudio, ya que, existe evidencia de que un plan de seguridad, salud e higiene laboral correctamente implementado contribuye a la mejora del compromiso de los trabajadores.
4. La propuesta dada por los investigadores fue validada por tres expertos en el tema de seguridad y salud en el trabajo, los cuales ostentando el grado de “Maestros”, ratificaron y dieron su calificación en cuanto a las estrategias propuestas por el equipo investigador.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda realizar el cumplimiento de toda la normativa correspondiente a seguridad y salud en el trabajo establecida en la Ley N°29783.

Se considera pertinente ejecutar la Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control, a fin de poder elaborar los lineamientos preventivos de acuerdo a puestos y así garantizar el cuidado de la salud del colaborador.

Se recomienda generar estrategias preventivas, como el control y medición de las acciones de prevención, así como su adecuada exposición a los colaboradores, con la finalidad de incentivar el incremento del compromiso dentro de la empresa.

Es necesario recomendar el involucramiento de la administración para con la seguridad, salud e higiene laboral de la empresa, así como con los trabajadores para conocer inquietudes, dificultades y demás deficiencias relacionadas a la seguridad y salud del trabajo, para garantizar mejores condiciones laborales y, por ende, un incremento en el compromiso laboral.

Se recomienda actualizar ciertos factores y normas del Plan de Seguridad, salud e higiene laboral de acuerdo a los cambios ocurridos dentro de la empresa, así como, ciertos cambios externos que influyen en las labores cotidianas de la compañía.

Para fomentar una mejor cultura de prevención basada en el compromiso de los colaboradores, es necesario capacitarlos constantemente, con la debida responsabilidad y control de ésta, así como, crear plataformas de fácil acceso de los trabajadores ante situaciones de urgencias o emergencias.

## **VIII. PROPUESTA**

### **Título: Plan de Seguridad, Salud e Higiene Laboral de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.**

#### **I. Presentación**

Toda ejecución de labores en cualquier empresa de agroindustrial implica la ejecución de una serie de actividades las cuales poseen una serie de riesgos, los cuales pueden afectar la salud tanto física como mental en los miembros de la organización ya sea como accidentes o enfermedades producidas por la higiene o por la misma maquinaria de la empresa.

Es por ello que toda organización tiene la obligación de velar por la seguridad, salud y la integridad tanto física como mental de los colaboradores de todas las áreas de la empresa, es por ello que para controlar o reducir los efectos o daños que se pueden suscitar en la ejecución de las labores diarias se deben aplicar diferentes protocolos y contar con un plan de seguridad, salud e higiene para que ayuden a los colaboradores a tener conocimiento de los riesgos y peligros que están expuestos en sus centros de labores.

El Plan de Seguridad, Salud e Higiene Laboral es un documento o instrumento que define estas acciones preventivas permitiendo identificar riesgos y peligros para tomar medidas necesarias para poder reducir los accidentes e incidentes y que ayuden a proteger la salud e integridad de los colaboradores en todas las empresas de cualquier sector donde haya una relación laboral ya sea pública o privada.

Se fundamenta en disposiciones por ley que buscan garantizar a los colaboradores un ambiente laboral seguro y saludable en el cual puedan ejecutar sus labores de una mejor manera, mejorando la productividad de la empresa y el compromiso de todos los colaboradores para poder así ser beneficiados ambos.

#### **II. Generalidades de la empresa**

##### **2.1 Breve reseña histórica**

Alpes Chiclayo S.A.C. es una empresa fundada en los principios de trabajo duro, con mucha dedicación honestidad e integridad en el año 2004 con capitales propios en un local alquilado en la Victoria Chiclayo, siendo tres socios, el mayorista con 96% y los 2 socios restantes con 2% respectivamente, en sus inicios empieza

brindando servicios de maquila a otras empresas exportadoras, posteriormente en el año 2009 se traslada a la Av. San Pablo N°680 - Pacora donde actualmente realiza sus operaciones e inicia sus exportaciones directamente siendo su primer país del extranjero que exporto Panamá. Actualmente cuenta con 16 años de experiencia brindando productos deliciosos y codiciados en el mercado nacional e internacional.

Sus instalaciones se encuentran ubicadas estratégicamente cerca a los campos de materia prima de la región de Lambayeque, además se encuentra cerca al puerto marítimo de Paita, ubicado en la costa Norte del Perú.

Nuestra amplia experiencia en el comercio internacional, nos permite ofrecer una fuerte garantía a nuestros clientes en todo el mundo. Supervisamos rigurosamente las etapas del proceso productivo en la elaboración y control de calidad de los productos alimenticios.

## **2.2 Descripción**

Alpes Chiclayo es una empresa Agroindustrial dedicada a la elaboración, comercialización y exportación de frutas, legumbres y hortalizas enlatados. Siendo su principal producto de exportación los gandules verdes y secos enlatados.

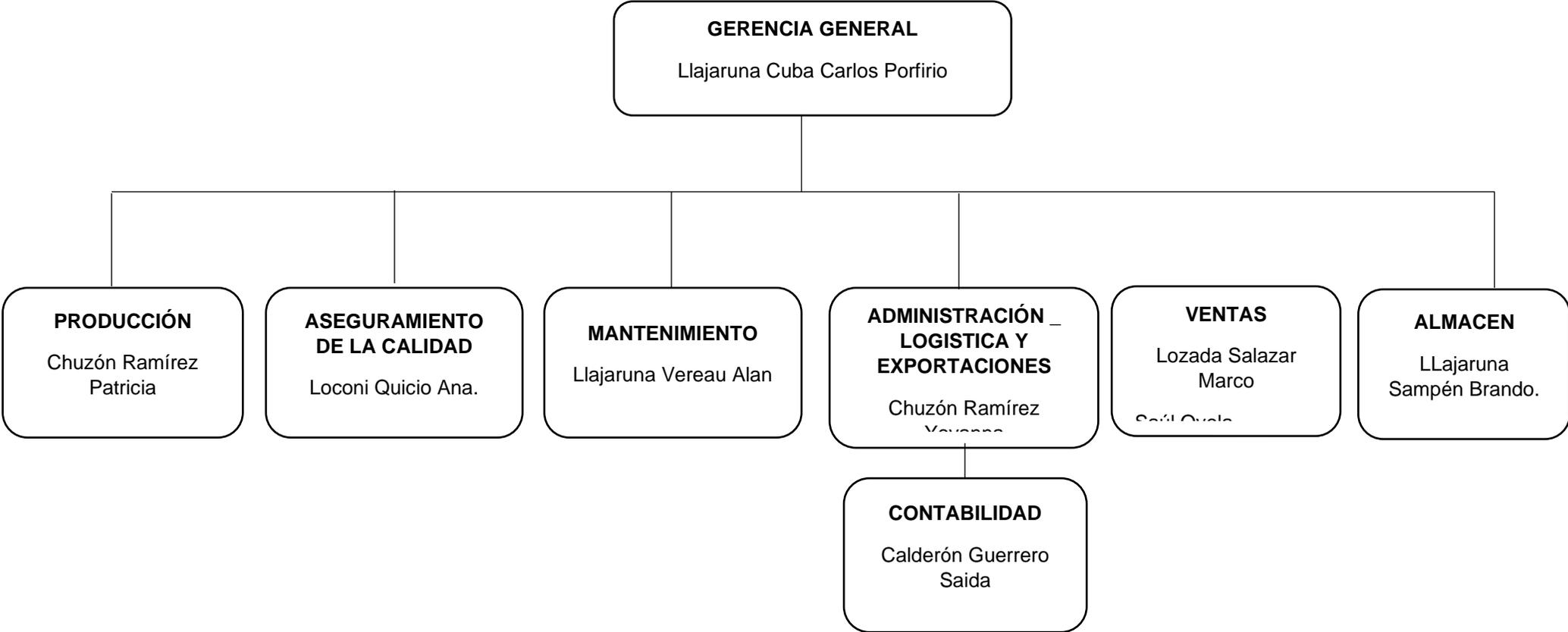
## **2.3 Misión**

Somos una empresa peruana que se dedica a la exportación de productos enlatados, congelados y legumbres, basándonos en los correctos estándares de calidad para el mercado internacional, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes y comprometidos en cuidar el medio ambiente.

## **2.4 Visión**

Consolidarnos como empresa líder en el mercado agroexportador, ofreciendo productos de primera calidad con los precios más competitivos.

2.5 Organigrama



### **III. Justificación**

Toda empresa tiene entre sus principales objetivos lograr su misión es por ello que para poder lograrla debe implementar su plan de seguridad, salud e higiene laboral para poder preservar la salud de los colaboradores y así puedan ser eficientes y efectivos en sus puestos de trabajos, porque se sentirán protegidos por la organización y lograr todas las metas que la empresa se proponga.

La seguridad, salud e higiene laboral hoy en día se ha vuelto el pilar más importante en toda organización, por lo que todas las empresas están llevando a cabo su elaboración para su implementación y utilizando nuevos protocolos de seguridad debido a la aparición de enfermedades que pueden afectar seriamente la salud de las personas como es el COVID-19 y afectar las metas organizacionales., es por ello que una correcto plan de seguridad es imprescindible en una empresa ya que esto influiría en el compromiso de los colaboradores para la mejor ejecución de sus actividades.

Proponer un plan de seguridad, salud e higiene laboral en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C., ayudara a que la empresa tome medidas y evaluaciones para poder determinar los diferentes riesgos y peligros que los colaboradores están propensos ya sea por la maquinaria o por la higiene y así poder darles soluciones.

### **IV. Objetivos**

#### **4.1 Objetivo general**

- Incrementar el compromiso de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C., mediante la formulación de un plan de Seguridad, salud e higiene laboral.

#### **4.2 Objetivos específicos**

- Cumplir con las disposiciones legales que rigen en el Perú, en temas de seguridad y salud ocupacional.
- Definir la política de identificación, medición y evaluación de riesgos.
- Establecer un cronograma anual de inducciones y capacitaciones para los colaboradores en temas de seguridad, salud e higiene laboral.
- Crear una cultura de buenas prácticas laborales con miras al beneficio y bienestar de los colaboradores en sus áreas de trabajo.
- Delimitar los procesos de actuación en caso de incidencias o accidentes dentro de la empresa.

- Instaurar auditorías para constatar que se cumple a cabalidad los lineamientos propuestos de seguridad, salud e higiene laboral.
- Formular un programa de medición de repercusiones del ambiente de trabajo en el compromiso de los trabajadores.

#### **V. Meta**

- Reducir en un 40% las deficiencias en temas de seguridad, salud e higiene laboral.
- Minimizar un 60% la probabilidad de incidencias y accidentes dentro del ambiente de trabajo.
- Disminuir la carencia de conocimientos teóricos en temas de seguridad, salud e higiene laboral en los colaboradores de la empresa en un 50%.
- Inducir al crecimiento de las buenas prácticas laborales en un 30% con miras a laborar en un entorno seguro.
- Incrementar en un 60% la respuesta ante una situación complicada que afecte directamente la salud y bienestar de los trabajadores.
- Someter a un 10% las irregularidades en temas de seguridad, salud e higiene laboral dentro de la empresa.
- Inducir al crecimiento del compromiso de los trabajadores en un 20% utilizando como medio la seguridad del empleo.

## VI. Acciones a desarrollar

Tabla 14

### Plan de Acción de la Propuesta

Estrategia	Objetivo	Actividad	Recursos y Materiales	Responsable
<p><i>Estrategia 1:</i> Formación estructura funcional PSSHL (Plan de Seguridad, salud e higiene laboral)</p>	<p>Cumplir con las disposiciones legales que rigen en el Perú, en temas de seguridad y salud ocupacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocar a todo el personal de la empresa para la elección del Comité de Seguridad.</li> <li>• Los trabajadores eligen a sus representantes, titulares y suplentes, con excepción del personal de dirección y de confianza. Dicha elección se realiza mediante votación secreta y directa. El acto de elección deberá registrarse en un acta que se incorpora en el Libro de Actas respectivo. Para la implementación del CSST, se ha establecido un plazo de treinta (30) días hábiles a contarse desde la fecha de publicado el reglamento, fecha en la que se deberá convocar a elecciones para la designación de los</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio físico</li> <li>• Hojas informativas</li> <li>• Actas, y formularios</li> <li>• Caja de sufragio</li> </ul>	<p>-Gerencia General - Asesor Médico ocupacional</p>

		<p>miembros que representarán a los trabajadores de la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dicho Comité deberá reportar de forma mensual informes de su gestión de acuerdo a la Ley 29783.</li> </ul>		
<p><i>Estrategia 2:</i> <i>Política de SSHL</i></p>	<p>Definir la política de identificación, medición y evaluación de riesgos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de un IPERC</li> <li>• Establecimiento de matriz de identificación, medición y evaluación de riesgos.</li> <li>• Realización de exámenes médicos a los colaboradores.</li> <li>• Definición de riesgos por puesto de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio físico</li> <li>• Checks list adecuados</li> <li>• Técnicos especialistas</li> <li>• Plumones</li> <li>• Pizarra</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité de SSHL</li> <li>- Gerencia General</li> <li>- Técnicos especializados</li> </ul>
<p><i>Estrategia 3:</i> <i>Programa: "ALPES SEGURO Y SALUDABLE"</i></p>	<p>Establecer un cronograma anual de inducciones y capacitaciones para los colaboradores en temas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión del Comité de SSHL con el médico ocupacional.</li> <li>• Establecimiento de fechas plasmadas en formularios acerca de las fechas periódicas de capacitaciones e inducciones a personal nuevo y antiguo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> <li>• Trípticos</li> <li>• Formatos</li> <li>• PPTS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité de SSHL</li> <li>- Médico ocupacional.</li> </ul>

	de seguridad, salud e higiene laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delimitación de documentos y formularios de registro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• Pizarra</li> <li>• Plumones</li> <li>• Hojas</li> <li>• Manuales</li> </ul>	
<i>Estrategia 4:</i> REUNIONES “ALPES 0”	De forma trimestral exponer a los colaboradores de la empresa los avances en temas de disminución de incidentes y accidentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión del Comité de SSHL, junto al médico ocupacional y gerente de empresa a fin de verificar cuántos incidentes y accidentes ocurrieron en 3 meses, elaborando cuadros estadísticos de informe.</li> <li>• Establecer fechas de baja producción para poder realizar la reunión con la mayoría de trabajadores.</li> <li>• Establecimiento de documentos de reporte.</li> <li>• Exposición al personal de los avances en pro del mejor desempeño de labores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> <li>• Formatos</li> <li>• PPT's</li> <li>• Proyector</li> <li>• Hojas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité de SSHL</li> <li>- Médico ocupacional</li> <li>- Gerente</li> </ul>

<p><i>Estrategia 5:</i> <b>INSPECCIÓN “EPP 100”</b></p>	<p>De forma bimestral revisar y certificar a todo el personal, el estado de sus implementos de seguridad, si alguno esta dañado reemplazar, de otra forma, constatar el buen estado. Reforzar y complementar uso de EPP's.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encargado del Comité de SSSL, certifica en formatos, los EPP's que deben poseer todos los trabajadores.</li> <li>• Por área realiza la inspección meticulosa acerca del estado de los implementos de seguridad y trabajo.</li> <li>• Cambio y/o certificación de los implementos de los trabajadores.</li> <li>• Reporte firmado por trabajador – inspector acerca de sus EPP's.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formatos</li> <li>• Hojas</li> <li>• Lapiceros</li> <li>• EPP's de reemplazo</li> </ul>	<p>Representante del Comité de SSSL.</p>
---	--	--	--	--

Fuente: *Elaboración propia*

## VII. Financiamiento

Tabla 15

*Financiamiento del Plan de Acción de la Propuesta*

<b>Materiales</b>			
<b>N°</b>	<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo (S/)</b>
1	Urna para votación	2	50
2	Hojas de votación	35	3.5
3	Asesor especialista en SSHL	1	2500
4	Señaléticas	30	250
5	Pruebas covid	40	350
6	Exámenes Médicos generales	40	400
7	Analista de puestos	1	1200
8	Archiveros	1	80
9	Hojas bond (ciento)	2	22
10	Capacitador (Sesión)	1	250
11	EPP de repuesto	70	750
12	Mascarillas	120	100
13	Alcohol	50	500
<b>TOTAL</b>			<b>S/.6455.50</b>

Fuente: *Elaboración propia*

## VIII. Cronograma

Tabla 16

*Cronograma del Plan de Acción de la Propuesta*

<b>Estrategia</b>	<b>Fecha:</b>	<b>Lugar:</b>	<b>Responsable</b>	<b>Presupuesto</b>
<i>Estrategia 1:</i> Formación estructura funcional PSSHL (Plan de Seguridad, salud e higiene laboral)	15/01/2021	Local Alpes Chiclayo S.A.C. - Pacora	Gerencia General Asesor Medico ocupacional	S/. 140
<i>Estrategia 2:</i> Política de SSHL	20/01/2021	Local Alpes Chiclayo S.A.C. - Pacora	Comité de SSHL Gerencia General Técnicos especializados	S/. 3500

<i>Estrategia 3:</i>	01	Local	Comité de SSHL	S/. 550
<i>Programa: "Yo Seguro"</i>	/02/2021	Alpes Chiclayo S.A.C. - Pacora	Médico ocupacional	
<i>Estrategia 4:</i>	07/02/2021	Local	Comité de SSHL	S/. 450
"ALPES 0"		Alpes Chiclayo	Médico ocupacional	
<i>Estrategia 5:</i>	20/02/2021	Local	Comité de SSHL	S/. 1816
"ALPES 100"		Alpes Chiclayo	Médico ocupacional	

*Fuente: Elaboración propia*

## REFERENCIAS

- Alli, B. (2008). *Fundamental principles of occupational health and safety*. International Labour Office. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_093550.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093550.pdf)
- Alvarado, K., Parodi, G., & Ruiz, M. (2016). *Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional con mediación de Engagement en técnicos de Maquinaria pesada*. (Tesis para obtener el Grado Académico de Magíster en Dirección de Personas, Universidad del Pacífico). Repositorio Institucional UP [http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla\\_Tesis\\_Maestria\\_2016.pdf](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla_Tesis_Maestria_2016.pdf)
- Baena, G. M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria. [https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Baldocena, M. (2017). *Clima y Compromiso Organizacional de la Gerencia de Operaciones Tecnológicas y Aplicaciones en una Institución Bancaria del Perú, 2017*. (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial, Universidad Peruana Unión). Repositorio Institucional UPEU. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1136/Marco\\_Tesis\\_Maestro\\_2017.pdf](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1136/Marco_Tesis_Maestro_2017.pdf)
- Barrueto, C. M. (2014). *Seguridad e higiene industrial*. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/599/Seguridad%20e%20Higiene%20Industrial-1-79.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benza, L. (2016). *Nivel de Práctica de Valores Ético-morales en los Colaboradores de tres Áreas Administrativas de la Universidad de Piura, 2015*. (Tesis para obtener el grado de Magíster en Educación con Mención en Gestión Educativa,

- Universidad de Piura). Repositorio Institucional UDEP.  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2480/MAE\\_EDUC\\_286.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2480/MAE_EDUC_286.pdf?sequence=1)
- Bravo, L., Valenzuela, A., Ramos, P., & Tejada, A. (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(88), 3.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29062051021/29062051021.pdf>
- Bumeran. (2015, 23 de noviembre). Falta de compromiso laboral: el principal problema de las empresas. *Bumeran*.  
<https://www.bumeran.com.pe/noticias/falta-de-compromiso-laboral-peru/>
- Cabezudo, M. (2018). *Gestión de la Cultura de Valores Organizacionales y su Incidencia en el Desempeño Laboral, en un Organismo Público Ejecutor, año 2017*. (Tesis para obtener el grado de grado de magíster en Administración y Dirección de empresas, Universidad Peruana de las Américas). Repositorio Institucional ULASAMERICAS.  
[http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/419/TESIS%20DE%20MAESTRIA\\_MCABEZUDO\\_17122018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/419/TESIS%20DE%20MAESTRIA_MCABEZUDO_17122018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carballo, M., & Guelmes, E. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Universidad y Sociedad*, 8(1), 141.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n1/rus20116.pdf>
- Chero, M. (2019). *Satisfacción Laboral en los Colaboradores del Lucky Star*. (Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración Hotelera y Servicios Turísticos, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Repositorio Institucional USAT  
[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2033/1/TL\\_CheroBautistaMar%c3%adaFernanda.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2033/1/TL_CheroBautistaMar%c3%adaFernanda.pdf)
- Cole, S., & Lucas, H. (2013). *Models, Planning and Basic Needs*. Pergamon Press.  
<https://books.google.com.pe/books?id=iVBtBQAAQBAJ&pg=PR15&dq=basic+>

needs&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjRoqqLjqbqAhX2GLkGHbe2BEMQ6AEwCXo  
ECAYQAg#v=onepage&q=basic%20needs&f=false

Congreso de la República. (2018, 5 de julio). *Ley Que Modifica Diversos Artículos De La Ley 28303, Ley Marco De Ciencia, Tecnología, E Innovación Tecnológica; Y De La Ley 28613, Ley Del Consejo Nacional De Ciencia Tecnología E Innovación Tecnológica (Concytec)*. Diario Oficial El Peruano. [https://portal.concytec.gob.pe/images/ley-concytec-18/modificacion\\_ley.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/ley-concytec-18/modificacion_ley.pdf)

Córdoba, H. (2017). *Investigación cualitativa*. Bogotá, Colombia: Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3556/Investigaci%C3%B3n%20cualitativa.pdf>

De Botton, A. (15 de Abril de 2019). *The Importance of Maslow's Pyramid of Needs*. Obtenido de the School of Life: <https://www.theschooloflife.com/thebookoflife/the-importance-of-maslows-pyramid-of-needs/>

Deloitte University Press. (2015). *Tendencias globales en capital humano*. Deloitte University Press. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>

Diario Gestión. (2016, 01 de Julio). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/?ref=gesr>

Diario La República. (2017, 21 de Septiembre). Cada año se producen 317 millones de accidentes en el trabajo en el mundo. *Diario La República*. <https://larepublica.pe/economia/1101214-cada-ano-se-producen-317-millones-de-accidentes-en-el-trabajo-en-el-mundo/>

- Díaz. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral*. Ediciones Paraninfo S.A. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rOk9CQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=seguridad+y+salud+en+el+trabajo&ots=JGu-vKn-YW&sig=oOpToyefQZKGxeHDZ2J6Z3j8U9M#v=onepage&q=seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo&f=false>
- Díaz, J. (2016). *Sistema de Seguridad Y Salud Ocupacional para Reducir Accidentes en la Fábrica de Hielo San Jorge, Chiclayo, 2016*. (Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16348/diaz\\_ej.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16348/diaz_ej.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz , V., & Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Ciencia salud*, 14(1), 118. <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v14n1/v14n1a11.pdf>
- Di Rienzo, J., Casanoves, F., Laura, G., Tablada, E., Díaz, M., Robledo, C., & Balzarini, M. (2008). *Estadística para las Ciencias Agropecuarias*. Editorial Brujas. <https://books.google.com.pe/books?id=hulRHgNpqkkC&pg=PP4&dq=estadística+para+las+ciencias+agropecuarias+septima+edicion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjBqbuw5OvpAhW4K7kGHa6TAuYQ6AEIJzAA#v=onepage&q=estadística%20para%20las%20ciencias%20agropecuarias%20septima%20ed>
- ESAN. (2017, 4 de abril). Alerta: las enfermedades ocupacionales matan más que los accidentes de trabajo. *Conexión ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/04/alerta-las-enfermedades-ocupacionales-matan-mas-que-los-accidentes-de-trabajo/>
- ESSALUD. (2013). *Prevención de riesgos laborales*. ESSALUD. [http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR03\\_.pdf](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR03_.pdf)

- ESSALUD. (2016). *Enfermedades ocupacionales e Higiene ocupacional*. ESSALUD.  
[http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/MAYO\\_2016\\_Enfermedades\\_Ocupacionales\\_e\\_Higiene\\_Ocupacional.pdf](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/MAYO_2016_Enfermedades_Ocupacionales_e_Higiene_Ocupacional.pdf)
- Flores, D. (2018). *Documentos de Gestión como base para la Planificación Estratégica de la Gerencia Sub Regional Utcubamba, Región Amazonas, 2017*. . (Tesis para obtener el título profesional de Administración de empresas, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas). Repositorio Institucional UNTRM.  
<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1654/Flores%20Siguas%20Dania.pdf>
- Frías, P. (2014). *Compromiso y Satisfacción Laboral como Factores de Permanencia de la Generación Y*. (Tesis de grado para optar por el grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional, Universidad de Chile). Repositorio Institucion UCHILE.  
[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1)
- Frkovich, B. (2018). *Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional*. (Tesis para obtener el grado de licenciado en Psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú).  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13624/B\\_RATZO\\_FRKOVICH\\_RELACION\\_ENTRE\\_LOS\\_ESTILOS\\_DE\\_LIDERAZO\\_Y\\_EL\\_COMPROMISO\\_ORGANIZACIONAL.pdf](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13624/B_RATZO_FRKOVICH_RELACION_ENTRE_LOS_ESTILOS_DE_LIDERAZO_Y_EL_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL.pdf)
- Gonzales, W. (2015). *Clima, Reconocimiento Y Compromiso Laboral de los Empleados de Vizcarra y Asociados*. (Tesis para optar por el título de Licenciado en Psicología con mención en Psicología Social que presenta el Bachiller, Universidad de Montemorelos). Repositorio Institucional UM.  
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/111/Tesis%20Willie%20Enrique%20Gonzales%20Regalado.pdf?sequence=1>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6º ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Herrera, J. (2017). *Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT-Lima 2015*. (Tesis para optar por el grado de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6320/Herrera\\_SJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6320/Herrera_SJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Herrick, R. F. (2012). *ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+30.+Higiene+industrial>

Kago, D. (2015). *Evaluation of Occupational Safety and Health Management Systems at Egerton University*. (Tesis para optar el grado de Maestro, Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology). Repositorio SEMANTICSCHOLAR <https://pdfs.semanticscholar.org/1853/d2a2114e743b8520581b128cd2befe d1484b.pdf>

Marquez, K. (2019). *Diseño de un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en La Empresa GT Constructores y Consultores S.A.C. San Jacinto, 2018*. (Tesis para obtener el Grado Académico de Bachiller en Ingeniería Industrial Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30971/B\\_Marquez\\_PKN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30971/B_Marquez_PKN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Mayor, C. (2014). *Evaluación del comportamiento íntegro y de la percepción de la integridad del líder en el trabajo*. (Tesis para optar el Grado de Doctor, Universitat Rovira I Virgili). Repositorio TDX  
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/145867/TESIS?sequence=1>
- McFillen, J., O'Neil, D., Balzer, W., y Varney, G. (2013). Organizational diagnosis : an evidence-based approach. *Journal of change management : an international journal*, 13(2), 224-225.  
[https://www.researchgate.net/publication/239796277\\_Organizational\\_Diagnosis\\_An\\_Evidence-based\\_Approach](https://www.researchgate.net/publication/239796277_Organizational_Diagnosis_An_Evidence-based_Approach)
- Mendivelso, F., & Rodriguez, M. (2018, julio - septiembre). *Diseño de Investigación de Corte Transversal*. Revista Médica Sanitas.  
[http://www.unisanitas.edu.co/Revista/68/07Rev%20Medica%20Sanitas%2021-3\\_MRodriguez\\_et\\_al.pdf](http://www.unisanitas.edu.co/Revista/68/07Rev%20Medica%20Sanitas%2021-3_MRodriguez_et_al.pdf)
- Mercurio, Z. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 17-19.  
[https://www.researchgate.net/publication/281666219\\_Affective\\_Commitment\\_as\\_a\\_Core\\_Essence\\_of\\_Organizational\\_Commitment\\_An\\_Integrative\\_Literature\\_Review](https://www.researchgate.net/publication/281666219_Affective_Commitment_as_a_Core_Essence_of_Organizational_Commitment_An_Integrative_Literature_Review)
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2018). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021*. Biblioteca Nacional del Perú.  
[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica\\_nacional\\_SST\\_2017\\_2021.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf)
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2020). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Oficina de Estadística - OGETIC  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574776/Bolet%C3%ADn\\_No\\_tificaciones\\_FEBRERO\\_2020\\_opt\\_compressed.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574776/Bolet%C3%ADn_No_tificaciones_FEBRERO_2020_opt_compressed.pdf)
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2020). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Oficina de Estadística - OGETIC

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574776/Bolet%C3%ADn\\_Notificaciones\\_FEBRERO\\_2020\\_opt\\_compressed.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574776/Bolet%C3%ADn_Notificaciones_FEBRERO_2020_opt_compressed.pdf)

Molano, J., & Arévalo, N. (2013, abril - junio). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; más que una semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. Revista *INNOVAR*, 24. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v23n48/v23n48a03.pdf>

Morales, J., & Vintimilla, M. (2014). *Propuesta de un diseño de plan de seguridad y salud ocupacional en la fabrica Ladrillosa S.A. en la ciudad de Azogues-Vía*

*Biblián sector Panamericana*. (Tesis para obtener el título de Ingeniera Industrial, Universidad Politécnica Salesiana). Repositorio Institucional UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6997/1/UPS-CT003660.pdf>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (4ta ed.). Ediciones de la U. <http://slidehtml5.com/myqi/iohq>

Organización Internacional del trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)

Organización Mundial del trabajo. (2020, 28 de abril). OIT América Latina: en el lugar de trabajo se libra batalla decisiva contra el COVID-19. ILO. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_743075/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_743075/lang-es/index.htm)

- Parent, J., & Lovelace, K. (2015). *The Impact of Employee Engagement and a Positive Organizational Culture on an Individual's Ability to Adapt to Organization Change*. Organization Behavior and Theory Track. mar
- Quintana, A. (2006). *Metodología de Investigación Científica Cualitativa*. Universidad Mayor de San Marcos.  
[http://cienciassociales.webcindario.com/PDF/Cualitativa/Inv\\_quintana.pdf](http://cienciassociales.webcindario.com/PDF/Cualitativa/Inv_quintana.pdf)
- Quiroz, E. (2019). *Eficiencia del Plan de Seguridad y Salud Ocupacional del Pool de maquinarias del Proyecto Especial Alto Mayo - Rioja, 2016*. (Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Ambiental, Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto). Repositorio institucional UNSM.  
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3609/ING.%20AMBIENTAL%20-%20Esthercita%20Quiroz%20Bartra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, O. (2010). *Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana Y Su Correlación con Variables Demográficas*. (Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con Mención en Gestión de la Educación, Pontificia Universidad Católica del Perú). Repositorio institucional PUCP  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4807/RIVERA\\_CARRASCAL\\_OSCAR\\_COMPROMISO\\_DEMOGRAFICAS.pdf](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf)
- Redmond, B. F. (2016, 28 de julio). *Trabajo y compromiso organizacional*. Actitudes laborales y motivación laboral.  
<https://wikispaces.psu.edu/display/PSYCH484/12.+Work+and+Organization+al+Commitment>
- Roa, D. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción*. (Tesis para optar por el grado de Magíster en Ingeniería Industrial, Universidad Nacional de Colombia). Repositorio Institucional UNAL  
<http://bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf>

- Robles, P., & Rojas, M. (2015). *La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada*. [https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo\\_55002aca89c37.pdf](https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf)
- Rodríguez, P. (2019). *Relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. (Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social, Pontificia Universidad Católica del Perú). Repositorio Institucional PUCP. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15222/Rodr%C3%ADguez\\_Chevarr%C3%ADa\\_Relaci%C3%B3n\\_clima\\_organizacional.pdf](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15222/Rodr%C3%ADguez_Chevarr%C3%ADa_Relaci%C3%B3n_clima_organizacional.pdf)
- Ruiz, A., & Choroco, V. (2019, 25 de abril). Realidad en Perú de la gestión de seguridad y salud en el trabajo. *MARSH*. <https://www.marsh.com/pe/es/insights/risk-in-context/gestion-seguridad-salud-trabajo.html>
- Tappura, S. (2017). *The Management of Occupational Health and Safety*. (Tesis para optar el Grado de Doctor en Ciencias Tecnológicas, Tampere University of Technology). Repositorio Institucional TUT. [https://tutcris.tut.fi/portal/files/13485488/tappura\\_1518.pdf](https://tutcris.tut.fi/portal/files/13485488/tappura_1518.pdf)
- Tomás, J. P. (2017). *Compromiso Organizacional y Valores personales en una empresa Agroindustrial del distrito de Santiago de Cao*. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO). Repositorio Institucional UPAO. [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3437/1/RE\\_PSICO\\_JOSE\\_CRUZ\\_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3437/1/RE_PSICO_JOSE_CRUZ_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF)
- Torres, A. (2020, 16 de Enero). Accidentes de trabajo en Perú se elevó a 34.800 casos en 2019. *Diario La República*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/16/mtpe-accidentes-de-trabajo-en-peru-se-elevo-a-34800-casos-en-2019/>

Zahir, F. (2019). *Introduction to Occupational Health Hazards* (vol. 2). Bentham Science Publishers

<https://books.google.com.pe/books?id=yLenDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=occupational+risks+and+hazards&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjD1JP7gabqAhUDH7kGHeDjBDcQ6AEwAHoECAAQAQ#v=onepage&q=occupational%20risks%20and%20hazards&f=false>

Zunini, J. (2017). *Propuesta de un Sistema de Seguridad Y Salud en la Construcción de un Edificio Multifamiliar en el Distrito de Chiclayo – Lambayeque 2017*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Ingeniero Civil, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28493/Zunini\\_LJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28493/Zunini_LJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables

**Tabla 17:** Matriz de operacionalización de variables: Operacionalización de la variable 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
PLAN DE SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE LABORAL	Conjunto de técnicas y procedimientos acogidos a todas las etapas del proceso productivo que tiene la empresa, el cual permitirá preveer o minimizar los factores de riesgo que puedan generarse (Díaz, 2015,p.34)	El cuestionario evalúa la situación de la empresa sobre el conocimiento y cumplimiento de un plan de seguridad y salud en el trabajo.	DIAGNÓSTICO	PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO	1.Se ha realizado o se realiza evaluaciones acerca del estado de la seguridad en la empresa 2.Su empleador establece procedimientos para identificar riesgos y peligros 3.Considera que la organización está comprometida con la política de seguridad y salud laboral	O R D I N A L
				CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SALUD	4. Se encuentra seguro en el lugar donde ejecuta sus labores 5.Su área de trabajo presenta condiciones climáticas dañinas 6.Su empleador le proporciona de manera diaria sus implementos de seguridad y salud 7.Considera que su ambiente de trabajo es muy reducido y desordenado	
				ACCIDENTES, INCIDENCIAS Y	8.Con qué frecuencia ocurren incidencias relacionadas al	

	ENFERMEDADES LABORALES	trabajo en la organización 9. Con qué frecuencia ocurren accidentes en la empresa 10. Sus compañeros presentan alguna enfermedad producida por el trabajo en la organización	
DOCUMENTOS DE GESTIÓN	POLÍTICAS Y OBJETIVOS EN SST	11. La empresa le ha hecho conocimiento de las políticas y objetivos de seguridad y salud en el trabajo 12. Ha recibido o la empresa le ha hecho conocimiento del plan anual de seguridad y salud	
	REGLAMENTO INTERNO DE SST	13. La empresa le ha proporcionado el reglamento interno de SST 14. La organización ha informado acerca de las distintas señales de seguridad y salud	
RIESGOS Y PELIGROS	ESTRÉS	15. Con qué frecuencia presenta dolores en el cuerpo relacionados al estrés 16. Considera que sus labores son estresantes 17. Considera que su ambiente de trabajo genera o produce estrés 18. Qué tan estresado se encuentra en la organización	O R D I N A L
	SALUD	19. Se aleja de lugares donde existe ruidos elevados o siente mucha molestia de ellos 20. Considera que las herramientas o el entorno de trabajo le ocasiona daños en su salud 21. Suele sentirse mal de salud cuando labora 22. Realiza pausas activas durante su jornada	

	RIESGOS FÍSICOS	<p>23. Ha tenido contacto con las herramientas de forma que le causen un daño al cuerpo</p> <p>24. Ha sufrido tropiezos y/o caídas a causa del estado del ambiente de trabajo</p> <p>25. Ha sufrido daño provocado por la maquinaria de la empresa</p> <p>26. La empresa realiza una identificación de riesgos (IPER) y les ofrece conocimiento de ello</p>
	EXÁMENES MÉDICOS	<p>27. El empleador realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores</p>
HIGIENE LABORAL	LIMPIEZA	<p>28. La empresa contrata personal de limpieza a fin de mantener las zonas higiénicas y libre de contaminantes</p> <p>29. La empresa enfatiza y realiza un protocolo de higiene en la planta para prevenir enfermedades</p> <p>30. La empresa facilita en distintas zonas de la empresa, insumos de limpieza como alcohol, para constantemente desinfectar las superficies vivas</p>
	CAPACITACIONES	<p>31. La empresa realiza capacitaciones relacionadas a la prevención y cuidado frente al Covid19 y demás enfermedades</p> <p>32. La empresa realiza capacitaciones relacionadas a prevención de accidentes e incidentes</p> <p>33. La empresa informa acerca de los lineamientos de higiene en el ambiente laboral</p>

O  
R  
D  
I  
N  
A  
L

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 17:** Matriz de Operacionalización de Variables: Operacionalización de la Variable 2

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Nivel de filiación que tiene un trabajador con la organización, la cual hace que brinde el mayor esfuerzo a favor de los objetivos y metas de la organización (Alvarado, Parodi, & Ruiz, 2016)	El cuestionario evalúa el nivel del compromiso laboral en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.	AFECTIVA	PARTICIPACIÓN CON LA EMPRESA	1. ¿Te sientes emocionalmente vinculado con la organización? 2. ¿Consideras los problemas que ocurren dentro de la empresa como si fueran tuyos?	O R D I N A L
				APEGO EMOCIONAL	3. ¿Te sentirías feliz de pertenecer siempre para esta organización y poder brindar tus servicios? 4. ¿Presentas un alto sentido de pertenencia con esta empresa?	
			CONTINUIDAD	PERCEPCIÓN DE LA SATISFACCIÓN	5. ¿Te sientes satisfecho emocionalmente con las oportunidades y beneficios que se te han brindado? 6. ¿Estás contento por cómo la empresa en la que trabajas te valora? 7. ¿Estas satisfecho con las capacitaciones que te brinda la empresa?	
			NECESIDAD DE SEGUIR LABORANDO EN LA EMPRESA	8. ¿Permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo?		

		9. ¿Aceptarías cualquier asignación de labores para poder seguir trabajando en esta empresa?
		10. ¿La compañía inspira lo mejor en ti en relación a la ejecución de tu trabajo?
	OPORTUNIDAD LABORAL	11. ¿Gran parte de tu vida sería afectada si tomaras la decisión de renunciar a la empresa en la que trabajas ahora?
		12. ¿Sientes que tienes muy pocas oportunidades laborales al dejar esta organización?
		13. ¿Has invertido mucho de ti en esta empresa para no tomar la decisión de pertenecer a otra?
	RELACIÓN COLABORADOR – EMPRESA	14. ¿Sientes que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y sus colaboradores y viceversa?
		15. ¿Te sientes feliz de la relación que existe con tus compañeros de trabajo y tus jefes y el apoyo que te brindan?
NORMATIVO	LEALTAD	16. ¿Consideras que esta empresa donde trabajas merece tu lealtad?
		17. ¿Si la empresa no te diera beneficios, crees que dejarla ahora no sería lo correcto?
		18. ¿Sientes alguna obligación de pertenecer en tu trabajo actual?
	SENTIDO DE DEUDA A LA ORGANIZACIÓN	19. ¿Sientes que le debes mucho a esta organización por las oportunidades que te ha brindado?

O  
R  
D  
I  
N  
A  
L

		20. ¿Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella?	
		21. ¿Te sentirías culpable si renunciaras a esta empresa ahora?	
	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN LABORAL	22. ¿Crees que la empresa te está brindando en un ambiente seguro donde puedas realizar tus actividades? 23. ¿Puedes realizar tu trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes? 24. ¿Estas satisfecho de cómo esta empresa cumple el convenio, y las leyes laborales?	
NECESIDADES BÁSICAS	CUMPLIMIENTO DE PERCEPCIONES BÁSICAS	25. ¿Te sientes satisfecho con los beneficios tanto monetarios como no monetarios que la empresa te brinda? 26. ¿Te gusta que la empresa laboras se preocupe de la diversidad e inclusión cultural? 27. ¿Te sientes conforme con que la recompensa de tu trabajo es acorde a lo que haces?	O R D I N A L
	SENTIDO DE PROTECCIÓN	28. ¿Te sientes seguro en tu trabajo ya que te parece un trabajo estable? 29. ¿Crees que la empresa te da seguridad laboral que no quieres perder tan fácilmente?	

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario de Plan de seguridad, Salud e Higiene Laboral

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe a la organización en la que trabaja. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de ellas, de acuerdo a como piense o actúe, considerando la siguiente escala:

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

N°	Ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
<b>Diagnóstico</b>						
Panorama de Factores de Riesgos						
1.	Se ha realizado o se realiza evaluaciones acerca del estado de la seguridad en la empresa					
2.	Su empleador establece procedimientos para identificar riesgos y peligros					
3.	Considera que la organización está comprometida con la política de seguridad y salud laboral					
Condiciones de Trabajo y Salud						
4.	Se encuentra seguro en el lugar donde ejecuta sus labores					
5.	Su área de trabajo presenta condiciones climáticas dañinas					
6.	Su empleador le proporciona de manera diaria sus implementos de seguridad y salud					
7.	Considera que su ambiente de trabajo es muy reducido y desordenado					
Accidentes, Incidencias y Enfermedades Laborales						
8.	Con qué frecuencia ocurren incidencias relacionadas al trabajo en la organización					
9.	Con qué frecuencia ocurren accidentes en la empresa					
10.	Sus compañeros presentan alguna enfermedad producida por el trabajo en la organización					
<b>Documentos de Gestión</b>						
Políticas y Objetivos en SST						
11.	La empresa le ha hecho conocimiento de las políticas y objetivos de seguridad y salud en el trabajo					
12.	Ha recibido o la empresa le ha hecho conocimiento del plan anual de seguridad y salud					
Reglamento Interno de SST						
13.	La empresa le ha proporcionado el reglamento interno de SST					
14.	La organización ha informado acerca de las distintas señales de seguridad y salud					
<b>Riesgos y Peligros</b>						

---

### Estrés

---

15. Con que frecuencia presenta dolores en el cuerpo relacionados al estrés
  16. Considera que sus labores son estresantes
  17. Considera que su ambiente de trabajo genera o produce estrés
  18. Que tan estresado se encuentra en la organización
- 

### Salud

---

19. Se aleja de lugares donde existe ruidos elevados o siente mucha molestia de ellos
  20. Considera que las herramientas o el entorno de trabajo le ocasiona daños en su salud
  21. Suele sentirse mal de salud cuando labora
  22. Realiza pausas activas durante su jornada
- 

### Riesgos Físicos

---

23. Ha tenido contacto con las herramientas de forma que le causen un daño al cuerpo
  24. Ha sufrido tropiezos y/o caídas a causa del estado del ambiente de trabajo
  25. Ha sufrido daño provocado por la maquinaria de la empresa
  26. La empresa realiza una identificación de riesgos (IPER) y les ofrece conocimiento de ello
- 

### Higiene Laboral

---

#### Exámenes Médicos

---

27. El empleador realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores
- 

#### Limpieza

---

28. La empresa contrata personal de limpieza a fin de mantener las zonas higiénicas y libre de contaminantes
  29. La empresa enfatiza y realiza un protocolo de higiene en la planta para prevenir enfermedades
  30. La empresa facilita en distintas zonas de la empresa, insumos de limpieza como alcohol, para constantemente desinfectar las superficies vivas
- 

#### Capacitaciones

---

31. La empresa realiza capacitaciones relacionadas a la prevención y cuidado frente al Covid19 y demás enfermedades
  32. La empresa realiza capacitaciones relacionadas a prevención de accidentes e incidentes
  33. La empresa informa acerca de los lineamientos de higiene en el ambiente laboral
- 

*Fuente: Elaboración propia*

## Cuestionario de compromiso organizacional

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe a la organización en la que trabaja. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de ellas, de acuerdo a como piense o actúe, considerando la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo  (1)	En desacuerdo  (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo  (3)	De acuerdo  (4)	Totalmente de acuerdo  (5)
<b>Compromiso afectivo</b>						
Participación con la empresa						
1.	¿Te sientes emocionalmente vinculado con la organización?					
2.	¿Consideras los problemas que ocurren dentro de la empresa como si fueran tuyos?					
Apego emocional						
3.	¿Te sentirías feliz de pertenecer siempre para esta organización y poder brindar tus servicios?					
4.	¿Presentas un alto sentido de pertenencia con esta empresa?					
Percepción de la satisfacción						
5.	¿Te sientes satisfecho emocionalmente con las oportunidades y beneficios que se te han brindado?					
6.	¿Estas contento por cómo la empresa en la que trabajas te valora?					
7.	¿Estas satisfecho con las capacitaciones que te brinda la empresa?					
<b>Compromiso de continuidad</b>						
Necesidad de seguir laborando en la empresa						
8.	¿Permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo?					
9.	¿Aceptas cualquier asignación de labores para poder seguir trabajando en esta empresa?					
10.	¿La compañía inspira lo mejor en ti en relación a la ejecución de tu trabajo?					
Oportunidad laboral						
11.	¿Gran parte de tu vida sería afectada si tomaras la decisión de renunciar a la empresa en la que trabajas ahora?					
12.	¿Sientes que tienes muy pocas oportunidades laborales al dejar esta organización?					
13.	¿Has invertido mucho de ti en esta empresa para no tomar la decisión de pertenecer a otra?					
<b>Compromiso normativo</b>						
Relación colaborador – empresa						

---

14. ¿Sientes que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y sus colaboradores y viceversa?

---

15. ¿Te sientes feliz de la relación que existe con tus compañeros de trabajo y tus jefes y el apoyo que te brindan?

---

Lealtad

---

16. ¿Consideras que esta empresa donde trabajas merece tu lealtad?

---

17. ¿Si la empresa no te diera beneficios, crees que dejarla ahora no sería lo correcto?

---

18. ¿Sientes alguna obligación de pertenecer en tu trabajo actual?

---

Sentido de deuda a la organización

---

19. ¿Sientes que le debes mucho a esta organización por las oportunidades que te ha brindado?

---

20. ¿Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella?

---

21. ¿Te sentirías culpable si renunciaras a esta empresa ahora?

---

#### **Necesidades básicas**

---

Nivel de implementación laboral

---

22. ¿Crees que la empresa te está brindando en un ambiente seguro donde puedas realizar tus actividades?

---

23. ¿Puedes realizar tu trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes?

---

24. ¿Estas satisfecho de cómo esta empresa cumple el convenio, y las leyes laborales?

---

Cumplimiento de percepciones básicas

---

25. ¿Te sientes satisfecho con los beneficios tanto monetarios como no monetarios que la empresa te brinda?

---

26. ¿Te gusta que la empresa laboras se preocupe de la diversidad e inclusión cultural?

---

27. ¿Te sientes conforme con que la recompensa de tu trabajo es acorde a lo que haces?

---

Sentido de protección

---

28. ¿Te sientes seguro en tu trabajo ya que te parece un trabajo estable?

---

29. ¿Crees que la empresa te da seguridad laboral que no quieres perder tan fácilmente?

---

*Fuente: Elaboración propia*

## ANEXOS DE LA PROPUESTA

ANEXO 1: ESTRATEGIA 1 Formación estructura funcional PSSHL

### FORMATO Nº 01

**MODELO DE CARTA QUE EL EMPLEADOR DEBE ENVIAR EN CASO DE EXISTIR SINDICATO MAYORITARIO O SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO SOLICITANDO LA CONVOCATORIA PARA LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES TITULARES Y SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA ALPES CHICLAYO S.A.C. POR EL PERIODO 202...**

\_\_\_\_\_, \_\_ de \_\_\_\_\_ de 202...

Señores \_\_\_\_\_

(Nombre de la organización sindical mayoritaria o más representativa, según el caso)

Presente.-

Asunto: Elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa \_\_\_\_\_, para el período \_\_\_\_\_

Tengo a bien dirigirme a ustedes a fin de poner en su conocimiento la necesidad de elegir a los representantes titulares y suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período \_\_\_\_\_

El número total de miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es 6, por lo que le solicitamos convoquen al proceso de elección de:

Tres (3) representantes de los trabajadores en calidad de representantes titulares, y Tres (3) representantes de los trabajadores en calidad de representantes suplentes.

En virtud del artículo 29º de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, agradeceremos se sirvan designar y comunicar en la fecha de la elección de los representantes de los trabajadores, a que hacen referencia los párrafos precedentes, el nombre del designado por la organización sindical como observador ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. **(Este párrafo sólo debe incluirse en caso que la comunicación esté dirigida al sindicato mayoritario)**

El local o área que la empresa proporcionará para el proceso de las elecciones es \_\_\_\_\_

Sin otro particular y agradeciendo la participación de su organización para el éxito del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de nuestra empresa, reiteramos a ustedes los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

---

NOMBRE Y FIRMA

**FORMATO Nº 02**  
**MODELO DE CONVOCATORIA AL PROCESO DE ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES TITULARES Y SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA ALPES CHICLAYO S.A.C. POR EL PERIODO 202...**

Carlos Llajaruna Cuba (**nombre de quien convoca (sindicato/empresa)**), convoca a las elecciones de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo al siguiente cronograma:

1	Número de representantes titulares y suplentes a ser elegidos (43º RLSST)	Tres (3) titulares Tres (3) suplentes
2	Plazo del mandato (62º RLSST)	Un (1) año(s)
3	Cumplir con los requisitos para postular y ser elegidos como representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:	- Ser trabajador del empleador. - Tener dieciocho años (18 años) de edad como mínimo. - Tener capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo o laborar en puestos que permitan tener conocimiento sobre riesgos laborales.
4	Periodo de inscripción de candidatos	Del 11 de enero de 202... al 30 de enero del 202... en horario de trabajo enviando la postulación al correo electrónico o entregando en físico en la Gerencia.
5	Publicación del listado de candidatos inscritos	01 de febrero de 202...
6	Publicación de candidatos aptos	08 de febrero de 202...
7	Fecha de la elección, lugar y horario (49º RLSST)	01 de marzo de 202... Lugar: Oficina de Administración Horario De 08:00 A.M. a 5:00 P.M.
8	Conformación de la Junta Electoral (Integrantes de la JE: designados por sindicato mayoritario, sindicato más representativo o empleador, dependiendo de quién tuvo a su cargo la convocatoria)	Presidente: _____ Secretario: _____ Vocal 1: _____ Vocal 2: _____
9	Trabajadores habilitados para elegir a los representantes de los trabajadores	

Opcional: Adjuntar modelo de carta de postulación.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201...

\_\_\_\_\_  
Representante  
CARLOS LLAJARUNA CUBA

## FORMATO N° 03

### MODELO DE CARTA PRESENTANDO LA CANDIDATURA PARA SER REPRESENTANTE TITULAR O SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA ALPES CHICLAYO S.A.C. POR EL PERIODO 202...

\_\_\_\_\_, \_\_ de \_\_\_\_\_ de 202...

Señores

\_\_\_\_\_  
**(Nombre de la organización sindical mayoritaria, la más representativa o empleador)**

Presente.-

**Asunto:** Candidato para representante de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. para el período 202...

Tengo a bien dirigirme a ustedes a fin de poner mi candidatura/la candidatura de \_\_\_\_\_, para representante ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 202...

Manifiesto/manifestamos que la candidatura cumple con los requisitos a que hace referencia el artículo 47° del RLSST.

Adjunto los documentos que los acreditan:

- Anexo 1: Copia del documento que lo acredita como trabajador de la empresa.
- Anexo 2: Copia simple de su Documento Nacional de Identidad para acreditar su edad.
- Anexo 3: De ser el caso, copias de cualquier otro documento que se considere pertinente, como capacitaciones en SST.

Sin otro particular, valga la ocasión para expresar a usted los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA

## FORMATO Nº 04

### MODELO DE LISTA DE CANDIDATOS INSCRITOS PARA SER ELEGIDOS COMO REPRESENTANTES TITULARES Y SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA ALPES CHICLAYO S.A.C. POR EL PERIODO 202...

Período de inscripción: Del \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202... al \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202...

Nº	NOMBRE	DNI <sup>1</sup>	CARGO	ÁREA	FECHA

\_\_\_\_\_

Nombre y firma  
y firma

Presidente de la Junta Electoral  
Junta Electoral

\_\_\_\_\_

Nombre y firma  
Nombre y firma

Secretario de la Junta Electoral  
Vocal 2 de la Junta Electoral

\_\_\_\_\_

Nombre  
Vocal 1 de la

<sup>1</sup> Documento Nacional de Identidad (DNI) o carné de extranjería (CE), según corresponda.



**FORMATO Nº 06**

**MODELO DE PADRÓN ELECTORAL DEL PROCESO DE ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES TITULARES Y SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA ALPES CHICLAYO S.A.C POR EL PERÍODO 202...**

**PADRÓN ELECTORAL**

**EMPRESA: ALPES CHICLAYO S.A.C.**

**FECHA: \_\_\_\_\_**

<b>Nº</b>	<b>NOMBRE DEL TRABAJADOR</b>	<b>ÁREA</b>	<b>DNI<sup>3</sup></b>	<b>FIRMA</b>
1				
2				
3				
4				
5				
...				
...				

En señal de que el padrón incluye a todos los trabajadores habilitados para elegir a sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:

\_\_\_\_\_  
**NOMBRE Y FIRMA**

Responsable del área de la Empresa  
encargada de proporcionar  
esta información

\_\_\_\_\_  
**NOMBRE Y FIRMA**

Representante de la Junta Electoral

\_\_\_\_\_  
<sup>3</sup> Documento Nacional de Identidad (DNI) o carné de extranjería (CE), según corresponda.

## FORMATO Nº 07

### MODELO DE ACTA DE INICIO DEL PROCESO DE VOTACIÓN PARA LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES TITULARES Y SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA ALPES CHICLAYO S.A.C. POR EL PERIODO 202...

En \_\_\_\_\_, siendo las \_\_\_\_\_ horas del \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202..., en el local ubicado en \_\_\_\_\_, se procede a dar inicio al proceso de votación para la elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el período \_\_\_\_\_.

Con la presencia de:

\_\_\_\_\_, Presidente de la Junta Electoral  
\_\_\_\_\_, Secretario de la Junta Electoral  
\_\_\_\_\_, Vocal 1 de la Junta Electoral  
\_\_\_\_\_, Vocal 2 de la Junta Electoral

Se procede a contabilizar el número de cédulas de sufragio, dando un total de \_\_\_\_\_, lo que coincide con el número total de inscritos en el padrón de electores.

Habiéndose verificado la concordancia entre el número de cédulas de sufragio y el número de inscritos en el padrón de electores, se procede a la firma del acta en señal de conformidad, a efectos de dar inicio al proceso de votación, a las \_\_\_\_\_ horas del \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202....

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma  
Presidente de la Junta Electoral

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma  
Secretario de la Junta Electoral

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma  
Vocal 1 de la Junta Electoral

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma  
Vocal 2 de la Junta Electoral

## FORMATO Nº 08

### MODELO DE ACTA DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO DE VOTACIÓN PARA LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES TITULARES Y SUPLENTE ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA ALPES CHICLAYO S.A.C POR EL PERIODO 202...

En \_\_\_\_\_, siendo las \_\_\_\_\_ horas del \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202..., en las instalaciones ubicadas en \_\_\_\_\_, se da por concluido el proceso de votación para la elección de los representantes titulares y suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el período \_\_\_\_\_.

Con la presencia de:

\_\_\_\_\_, Presidente de la Junta Electoral  
\_\_\_\_\_, Secretario de la Junta Electoral  
\_\_\_\_\_, Vocal 1 de la Junta Electoral  
\_\_\_\_\_, Vocal 2 de la Junta Electoral

1. Se toma nota que el proceso de votación ha concluido a las \_\_\_\_\_ horas, habiéndose registrado lo siguiente:

#### De la participación en la votación:

Número de trabajadores que emitieron su voto		%
Número de inasistentes		%
Número total de trabajadores que conformaron el padrón electoral		100%

#### De las cédulas de sufragio utilizadas:

Número de cédulas de sufragio utilizadas	
Número de cédulas de sufragio no utilizadas	
Número total de cédulas de sufragio contabilizadas al inicio del proceso de votación	

Existiendo concordancia entre el número de personas que asistieron a votar y cédulas de sufragio utilizadas, a las \_\_\_\_\_ horas, del \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202..., se procede a la firma del acta en señal de conformidad.

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma  
Presidente de la Junta Electoral

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma  
Secretario de la Junta Electoral

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma  
Vocal 1 de la Junta Electoral

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma  
Vocal 2 de la Junta Electoral

## FORMATO N° 09

### MODELO DE ACTA DEL PROCESO DE ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES TITULARES Y SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA ALPES CHICLAYO S.A.C. POR EL PERÍODO 202...

En \_\_\_\_\_, siendo las \_\_\_\_\_ horas del \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202.., en las instalaciones ubicadas en \_\_\_\_\_, se procede a dar inicio al proceso de escrutinio de votos y determinación de los candidatos elegidos como representantes titulares y suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el período comprendido entre el \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_.

Con la presencia de:

\_\_\_\_\_, Presidente de la Junta Electoral  
\_\_\_\_\_, Secretario de la Junta Electoral  
\_\_\_\_\_, Vocal 1 de la Junta Electoral  
\_\_\_\_\_, Vocal 2 de la Junta Electoral

- Habiendo concluido el proceso de votación a las \_\_\_\_\_ horas, de acuerdo al Acta respectiva, se procede a escrutinio de los votos.
- Una vez realizado el escrutinio de los votos se han obtenido los siguientes resultados:

CANDIDATO	NÚMERO DE VOTOS
CANDIDATO 1	
CANDIDATO 2	
CANDIDATO 3	
CANDIDATO 4	
VOTOS EN BLANCO:	
VOTOS ANULADOS:	
TOTAL VOTOS:	

3. Tomando en consideración los resultados del escrutinio de los votos, en estricto orden de mérito, los candidatos elegidos como representantes titulares y suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo por el periodo \_\_\_\_\_ son:

<b>REPRESENTANTES TITULARES</b>				
<b>Nº</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>DNI<sup>4</sup></b>	<b>CARGO</b>	<b>ÁREA</b>
1				
2				
...				

<b>REPRESENTANTES SUPLENTES</b>				
<b>Nº</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>DNI<sup>5</sup></b>	<b>CARGO</b>	<b>ÁREA</b>
1				
2				
...				

De esta manera se da por concluido el proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo por el periodo \_\_\_\_\_ de la empresa \_\_\_\_\_, siendo las \_\_\_\_\_ horas, del \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202..., se procede a la firma del acta en señal de conformidad.

\_\_\_\_\_  
 Nombre y firma  
 Presidente de la Junta Electoral

\_\_\_\_\_  
 Nombre y firma  
 Secretario de la Junta Electoral

\_\_\_\_\_  
 Nombre y firma  
 Vocal 1 de la Junta Electoral

\_\_\_\_\_  
 Nombre y firma  
 Vocal 2 de la Junta Electoral

<sup>4</sup> Documento Nacional de Identidad (DNI) o carné de extranjería (CE), según corresponda.

<sup>5</sup> Documento Nacional de Identidad (DNI) o carné de extranjería (CE), según corresponda.

## FORMATO Nº 10

### MODELO DE ACTA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO<sup>6</sup>

#### ACTA Nº -201...-CSST

De acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo Nº 005-2012-TR, en \_\_\_\_\_, siendo las \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202..., en las instalaciones de (la empresa) Alpes Chiclayo S.A.C, ubicada en la Av. San Pablo 680 - Pacora, se han reunido para la instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), las siguientes personas:

1. (nombre de la más alta autoridad o su representante, 26º LSST)

#### **Miembros titulares del empleador:**

1.- (Nombre, DNI/C.E. y cargo que ocupa en la empresa)

2.-

...

#### **Miembros suplentes del empleador:**

1.- (Nombre, DNI/C.E. y cargo que ocupa en la empresa)

2.-

...

#### **Miembros titulares de los trabajadores:**

1.- (Nombre, DNI/C.E. y cargo que ocupa en la empresa)

2.-

...

#### **Miembros suplentes de los trabajadores:**

1.- (Nombre, DNI/C.E. y cargo que ocupa en la empresa)

2.-

...

#### **Observador del Sindicato Mayoritario (Si lo hubiera)**

1.- (Nombre, DNI/C.E. y cargo)

#### **Adicionalmente participaron: (De ser el caso)**

1.-

...

---

<sup>6</sup> El esquema puede servir para la elaboración de las actas de las reuniones ordinarias y extraordinarias del CSST.

Habiéndose verificado el quórum establecido en el artículo 69º del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, se da inicio a la sesión.

## **I. AGENDA: (propuesta)**

1. Instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
2. Elección del Presidente por parte de los miembros titulares del CSST
3. Elección del Secretario por parte de los miembros titulares del CSST
4. ...
5. Otros.
6. Establecimiento de la fecha para la siguiente reunión

## **II. DESARROLLO DE LA REUNIÓN**

### **1. Instalación del CCSST**

A efectos de proceder a la instalación del CSST para el periodo \_\_\_\_, el titular de la empresa o su representante toma la palabra manifestando

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, y de esta forma da por instalado el CSST.

### **2. Elección del Presidente por parte de los miembros titulares del CSST**

Acto seguido, los representantes titulares coincidieron en la necesidad de elegir al Presidente del Comité de SST, de acuerdo al inciso a) del artículo 56º del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que establece que el Presidente es elegido por el CSST entre sus representantes, tomando en cuenta que para adoptar este acuerdo, el artículo 70º de la norma citada, establece que éstos se adoptan por consenso, y sólo a falta de ello, el acuerdo se toma por mayoría simple.

Con el procedimiento claro, se procedió a la deliberación **(Se puede incluir un resumen de los argumentos expuestos por los miembros que hayan solicitado el uso de la palabra)** y se arribó a la siguiente decisión por consenso / mayoría simple de votos **(Especificar los votos emitidos)**

### **3. Elección del Secretario por parte de los miembros titulares del CSST**

De acuerdo al inciso b) del artículo 56º del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el cargo de Secretario debe ser asumido por el responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo o uno de los miembros elegido por consenso.

**(Párrafo a incluir si se cuenta con el responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo).** En la medida que el responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo es **(Nombre)** de acuerdo a **(Documento donde conste su designación)**, a partir de la fecha se constituye en Secretario del CSST. **(En caso exista responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo)**

**(Párrafo a incluir si NO se cuenta con el responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo).** En la medida en que la empresa aún no ha definido al responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo, se procede a la elección por consenso del Secretario. **(En caso no exista responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo).**

Una vez precisado ello, se procedió a la deliberación **(Se puede incluir un resumen de los argumentos expuestos por los miembros que hayan solicitado el uso de la palabra)** y posterior votación, donde salió elegido por consenso como Secretario **(Nombre del miembro del CSST elegido)**

...

#### **4. Definición de la fecha para la siguiente reunión.**

De acuerdo al artículo 68º del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el CSST se reúne con periodicidad mensual en día previamente fijado, por lo que corresponde definir la fecha para la siguiente reunión ordinaria del CSST.

Luego de la deliberación y posterior votación se definió por **(Consenso/mayoría simple)** citar a reunión ordinaria para el \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_, a las \_\_\_\_\_, en \_\_\_\_\_.

### **III. ACUERDOS**

En la presente sesión de instalación del CSST, los acuerdos a los que se arribaron son los siguientes:

1. Nombrar como Presidente del CSST a: \_\_\_\_\_.
2. Nombrar como Secretario del CSST a: \_\_\_\_\_.
3. Citar a la siguiente reunión de trabajo para el \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_, en \_\_\_\_\_.

Siendo las \_\_\_\_\_, del \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_, se da por concluida la reunión, firmando los asistentes en señal de conformidad.

**Representantes de los Trabajadores**

**Representante de los Empleadores**

---

—  
Nombre  
Presidente/Secretario/Miembro



## ALPES CHICLAYO S.A.C.

### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Estimado colaborador, se realiza la presente encuesta para poder conocer tu nivel de aceptación y satisfacción con los nuevos cambios inculcados en la empresa, con respecto a la formación del Comité de Seguridad, salud e higiene laboral.

Edad:	Área:	Sexo:	Fecha:	
1) Muy satisfecho	2) Satisfecho	3) Ni satisfecho ni insatisfecho	4) Insatisfecho	5) Muy insatisfecho
1. ¿Qué tan satisfecho está con la realización de las elecciones del comité de SSHL?				
2. Considera que es necesario la formación de un comité de SSHL				
3. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con la participación de sus líderes en el proceso de elección del comité de SSHL?				
4. ¿Está a gusto con el involucramiento de los asesores en la formación del comité de SSHL?				
5. ¿Los pasos e implementos usados para el proceso de elección fueron de su total agrado y bienestar?				
6. ¿Las elecciones se llevaron con total normalidad, respetando el principio de democracia?				
7. ¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar al realizar esta clase de cambios organizacionales?				

**FORMATO 11**

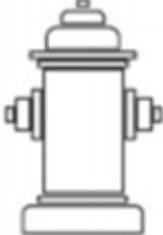
**IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y RIESGOS EN SU CENTRO  
LABORAL SEGÚN LOS 05 GRUPOS DE FACTORES DE RIESGO**

	<b>Grupos de Factores de Riesgo</b>	<b>Labores o tareas en que está presente</b>	<b>Efectos en la Salud del Trabajador/a</b>	<b>N° de Trabajadores/as Expuestos</b>
<b>1</b>	Grupo I de Factores de Riesgo: Factores físicos. - Ruido: - Iluminación: - Temperatura:			
<b>2</b>	Grupo II de Factores de Riesgo: - Factores químicos: - Factores Biológicos: - Factores Medioambientales:			
<b>3</b>	Grupo III de Factores de Riesgo: Sobresfuerzo físico - Ergonómico:			
<b>4</b>	Grupo IV de Factores de Riesgo: Sobresfuerzo mental (factores psicosociales) - Acoso Laboral: - Hostigamiento Laboral: - Acoso Sexual:			
<b>5</b>	Grupo V de Factores de Riesgo: Factores de Accidentabilidad (seguridad) - Factores Técnicos (condiciones sub estándar - Factor Humano (actos sub estándar o inseguros):			

FORMATO 12

SEÑALES DE SEGURIDAD Y SÍMBOLOS

SEÑALES DE EQUIPOS CONTRA INCENDIOS

SIGNIFICADO DE LA SEÑAL	SÍMBOLO	SEÑAL DE SEGURIDAD
EXTINTOR		
SALIDA DE EMERGENCIA (SALIDA DEL RESINTO)		
MANGUERAS CONTRA INCENDIOS		
HIDRANTE		

## SEÑALES DE PROHIBICIÓN

SIGNIFICADO DE LA SEÑAL	SÍMBOLO	SEÑAL DE SEGURIDAD
PROHIBIDO FUMAR		
PROHIBIDO HACER FUEGO		
PROHIBIDO HACER FUEGO ABIERTO O FOGATA		
PROHIBIDO BEBER DE ESTA AGUA		
NO APAGAR CON AGUA		

## SEÑALES DE PROHIBICIÓN

SIGNIFICADO DE LA SEÑAL	SÍMBOLO	SEÑAL DE SEGURIDAD
-------------------------	---------	--------------------

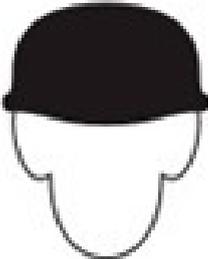
<p><b>PROHIBIDO TOCAR</b></p>		
<p><b>PROHIBIDO EL PASO DE PEATONES</b></p>		
<p><b>PROHIBIDO TRANSPORTAR PERSONAS</b></p>		
<p><b>PROHIBIDO EL INGRESO CON CELULARES O RADIOS</b></p>		
<p><b>PROHIBIDO COMER O BEBER</b></p>		

**SEÑALES DE ADVERTENCIA**

SIGNIFICADO DE LA SEÑAL	SÍMBOLO	SEÑAL DE SEGURIDAD
<p>ATENCIÓN RIESGO ELÉCTRICO O PELIGRO DE MUERTE ALTO VOLTAJE</p>		
<p>RIESGO DE DESCARGAS ELÉCTRICAS</p>		
<p>SUSTANCIAS O MATERIAS TÓXICAS O PELIGRO DE MUERTE</p>		
<p>SUSTANCIAS O MATERIAS INFLAMABLES O PELIGRO INFLAMABLE</p>		

<p><b>CUIDADO PISO RESBALOSO</b></p>	 A black silhouette of a person slipping on a liquid spill on the ground.	 A triangular warning sign with a yellow background and a black border, depicting a person slipping.
<p><b>CUIDADO TRANSITO DE MONTACARGA</b></p>	 A black silhouette of a forklift.	 A triangular warning sign with a yellow background and a black border, depicting a forklift.
<p><b>ATENCIÓN CON TUS MANOS</b></p>	 A black silhouette of two hands holding two interlocking gears.	 A triangular warning sign with a yellow background and a black border, depicting hands and gears.

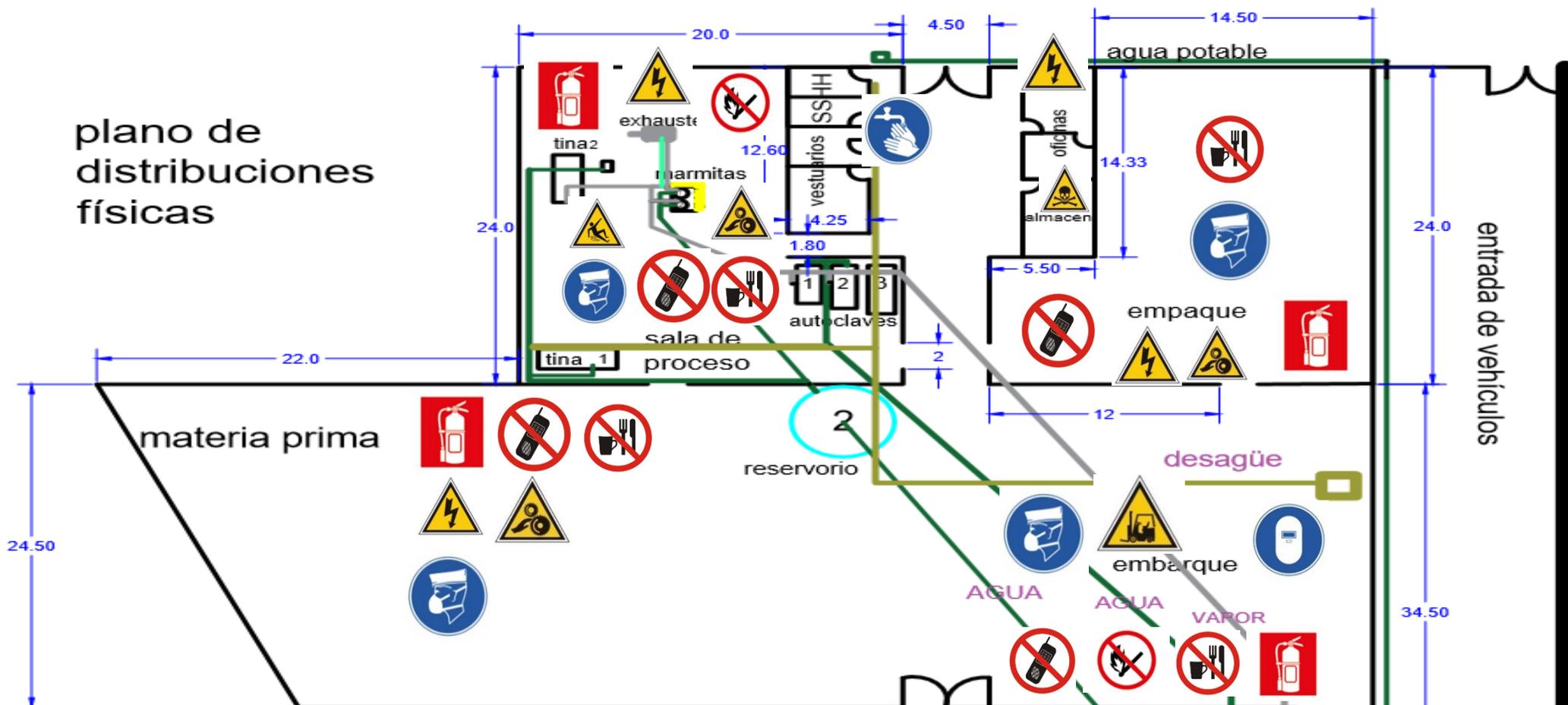
## SEÑALES DE OBLIGACIÓN

SIGNIFICADO DE LA SEÑAL	SÍMBOLO	SEÑAL DE SEGURIDAD
USO OBLIGATORIO DE PROTECCIÓN AUDITIVA		
USO OBLIGATORIO DE CASCO DE SEGURIDAD		
USO OBLIGATORIO DE BOTAS DE SEGURIDAD		
USO OBLIGATORIO DE BOTAS AISLANTES		

<p><b>USO OBLIGATORIO DE MÁSCARA DE SOLDAR</b></p>		
<p><b>USO OBLIGATORIO DE GANTES DE SEGURIDAD</b></p>		
<p><b>USO OBLIGATORIO DE GANTES AISLANTES</b></p>		
<p><b>USO OBLIGATORIO DE MASCARILLA Y GORRO</b></p>		
<p><b>ES OBLIGATORIO LAVARSE LAS MANOS</b></p>		

# MAPA DE RIESGO

plano de distribuciones físicas



**LEYENDA**

EXTINTOR	PROHIBIDO HACER FUEGO	PROHIBIDO COMER	PROHIBIDO EL USO DE CELULAR	RIESGO ELECTRICO
PELIGRO DE MUERTE	ATENCIÓN CON TUS MANOS	ATENCIÓN TRANSITO DE MONTACARGA	USAR MASCARILLA Y GORRO	



**ALPES CHICLAYO S.A.C.**

**ESTABLECIMIENTO DE FECHAS PARA ACTIVIDADES PRINCIPALES**

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA</b>	<b>FIRMA ENCARGADO</b>	<b>COMENTARIO</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>Realización de IPERC</li></ul>	20 de Enero de 2021		
<ul style="list-style-type: none"><li>Establecimiento de matriz de identificación, medición y evaluación de riesgos.</li></ul>	25 de Enero de 2021		
<ul style="list-style-type: none"><li>Realización de exámenes médicos a los colaboradores.</li></ul>	30 de Enero de 2021  Cada vez que se incorpore un nuevo personal a la empresa.		
<ul style="list-style-type: none"><li>Definición de riesgos por puesto de trabajo</li></ul>	20 de Febrero 2021		

Lugar y fecha:



**ALPES CHICLAYO S.A.C.**

**INDICADORES DE GESTIÓN**

**REPORTE MENSUAL**

<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FÓRMULA</b>	<b>COMENTARIO</b>
Reducir en un 40% las deficiencias en temas de seguridad, salud e higiene laboral.	DEFICIENCIAS	DEFICIENCIAS/INCIDENTES-ACCIDENTES	
Minimizar un 60% la probabilidad de incidencias y accidentes dentro del ambiente de trabajo.	INCIDENCIAS-ACCIDENTES	ACCIDENTES-INDICENTES/FACTORES DE RIESGO	

Lugar y fecha:

### Anexo 3: Estrategia 3 – Programa “Yo seguro”

<b>Actividades</b>	<b>Ene-21</b>	<b>Feb-21</b>	<b>Mar-21</b>	<b>Abr-21</b>	<b>May-21</b>	<b>Jun-21</b>	<b>Jul-21</b>	<b>Ago-21</b>	<b>Sep-21</b>	<b>Oct-21</b>	<b>Nov-21</b>	<b>Dic-21</b>	<b>Fecha Probable</b>
Control sobre afiliación y aportes al la ARL, EPS, AFP y parafiscales													Todo el año
Exámenes de ingreso y de retiro													Todo el año
Exámenes periódicos y de control													Todo el año
Charla a personal de proyectos de extensión (Política SST, reporte de incidentes e incidentes de trabajo)													4ta semana de Diciembre
Inducción a estudiantes nuevos (Política SST, reporte de incidentes e incidentes de trabajo)													1ra semana de Febrero
Capacitación a personal vinculado (Política SST, reporte de incidentes e incidentes de trabajo)													1ra semana de Febrero
Charla a personal de proyectos de investigación (Política SST, reporte de incidentes e incidentes de trabajo)													3ra semana de Febrero
Suministro y reposición de equipos de protección personal													Bimestral, 1ra semana de mar, jun, sept y dic.
Evaluación de puestos de trabajo- rediseño de iluminación													2da semana de Abril
Mantenimiento/reposición de sillas ergonómicas para puestos de trabajo													2da semana de Junio
<b>ACTIBIVADES</b>	<b>Ene-21</b>	<b>Feb-21</b>	<b>Mar-21</b>	<b>Abr-21</b>	<b>May-21</b>	<b>Jun-21</b>	<b>Jul-21</b>	<b>Ago-21</b>	<b>Sep-21</b>	<b>Oct-21</b>	<b>Nov-21</b>	<b>Dic-21</b>	<b>Fecha Probable</b>
Suministro de mousepad													3ta semana de Febrero

Suministro de descansa pies													4ta semana de febrero
Inspección de seguridad													2da semana de diciembre
Capacitación en Higiene Postural													1ra semana de abri
Implementar y mantener el programa de pausas activas													1ra semana de marzo
Investigación de accidentes e incidentes de trabajo													Todo el año
Capacitación en primeros auxilios													2da semana de mayo
Capacitación y entrenamiento de brigadas													3ra semana de mayo
Capacitación en manejo de extintores													2da semana de febrero
Realización simulacros de evacuación													4ta semana de noviembre
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>Ene-21</b>	<b>Feb-21</b>	<b>Mar-21</b>	<b>Abr-21</b>	<b>May-21</b>	<b>Jun-21</b>	<b>Jul-21</b>	<b>Ago-21</b>	<b>Sep-21</b>	<b>Oct-21</b>	<b>Nov-21</b>	<b>Dic-21</b>	<b>Fecha Probable</b>
Realización simulacro por toma de encapuchados													2da semana de setiembre
Capacitación en normas de trabajo duro													1ra semana de junio
Capacitación sobre el sistema general de riesgos laborales													Todo el año
Programa de prevención alcohol, cigarrillo y otras drogas													1ra semana de agosto
Programa de vigilancia epidemiológica para prevención auditiva													2da semana de noviembre
Programa de vigilancia epidemiológica para riesgo biológico													4ta semana de setiembre

Programa de vigilancia epidemiológica para desordenes musculo esquelético													2da semana agosto
Control, demarcación y señalización en las áreas de trabajo													1ra semana de mar y oct.
Evaluación ambiental													3ra semana de setiembre
Capacitación sobre saneamiento básico (Manejo integral de residuos sólidos y líquidos)													2da semana de marzo
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>Ene-21</b>	<b>Feb-21</b>	<b>Mar-21</b>	<b>Abr-21</b>	<b>May-21</b>	<b>Jun-21</b>	<b>Jul-21</b>	<b>Ago-21</b>	<b>Sep-21</b>	<b>Oct-21</b>	<b>Nov-21</b>	<b>Dic-21</b>	<b>Fecha Probable</b>
Capacitación en documentación de fichas técnicas para sustancias químicas													3ra semana de marzo
Capacitación sobre etiquetado y almacenamiento de enlatados													3ra semana de marzo
Evaluación de seguimiento a etiquetas y almacenamiento de enlatados													4ta semana de setiembre
Capacitación en orden y aseo													2da semana de abril
Auditoria y actualización del sistema													Mes de Nov y Dic.

## SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### Control de asistencia

Tipo de reunión:	Capacitación	Administrativa	Socialización	Otra
Ciudad:	Fecha:	N° de asistentes:	Tema:	
Dirigido a:		Dependencia:	Expositor:	

Ítem	N° de Documento	Nombre del Asistente	Dependencia / Programa	Correo electrónico	Teléfono / Extensión	Firma
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Observaciones: \_\_\_\_\_

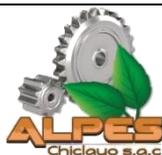
—

## Evaluación de Capacitación

Con el fin de conocer su nivel de satisfacción con la actividad de formación, a continuación encontrará preguntas que buscan identificar que tan satisfecho se encuentra usted con algunos aspectos de la actividad que finalizó. Por favor sea sincero en sus respuestas ya que esto es fundamental para mejorar continuamente. Tenga en cuenta que los datos que nos suministre serán anónimos y que usted está en todo su derecho de no responder a este cuestionario si no lo desea.

Marque una X el valor que mejor refleje su opción frente a las siguientes afirmaciones, teniendo en cuenta: 1 = Completamente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Completamente de acuerdo

<b>EVALUACIÓN DEL CONTENIDO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Los objetivos de la capacitación fueron presentados al inicio de la misma y estos se han cumplido satisfactoriamente.					
Los contenidos de la capacitación responden a los objetivos planteados y satisfacen las expectativas de la misma.					
El nivel de profundidad de los contenidos de la capacitación ha sido adecuado.					
<b>EVALUACIÓN DE LA METODOLOGÍA</b>					
La capacitación está estructurada de modo y comprensible, siendo adecuado su contenido teórico y práctico.					
La duración de la capacitación ha sido adecuada y se ha ajustado a los contenidos y objetivos de la misma.					
El material entregado en la capacitación ha sido útil, adecuado, claro y acorde con los objetivos y contenidos de la misma.					
<b>EVALUACIÓN DE UTILIDAD Y APLICABILIDAD</b>					
La capacitación le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje.					
Los conocimientos adquiridos son útiles y aplicables en el campo personal y/o laboral como herramienta para la mejora.					
La capacitación le proporcionó los conocimientos y/o información planteada de acuerdo con los objetivos y contenidos de la misma					
<b>EVALUACIÓN DEL FACILITADOR</b>					
El facilitador tiene dominio, conocimiento de la materia, facilitando el aprendizaje de los participantes.					
El facilitador ha expuesto los temas con claridad, respondiendo adecuadamente a las inquietudes planteadas.					
El facilitador ha desarrollado el curso de manera amena, participativa, mostrando capacidad pedagógica.					



**ALPES CHICLAYO S.A.C.**

**INDICADORES DE GESTIÓN**

**REPORTE MENSUAL**

<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FÓRMULA</b>	<b>COMENTARIO</b>
Disminuir la carencia de conocimientos teóricos en temas de seguridad, salud e higiene laboral en los colaboradores de la empresa en un 50%.	CONOCIMIENTO	TRABAJADORES CAPACITADOS / TRABAJADORES TOTAL	
Inducir al crecimiento de las buenas prácticas laborales en un 30% con miras a laborar en un entorno seguro.	BUENAS PRÁCTICAS	RECLAMOS LABORALES/CANTIDAD TRABAJADORES	
Incrementar en un 60% la respuesta ante una situación complicada que afecte directamente la salud y bienestar de los trabajadores.	RESPUESTA	NOTA EVALUACIÓN SITUACIONAL/NOTA IDEAL	
Lugar y fecha:			

Anexo 4: "ALPES 0"

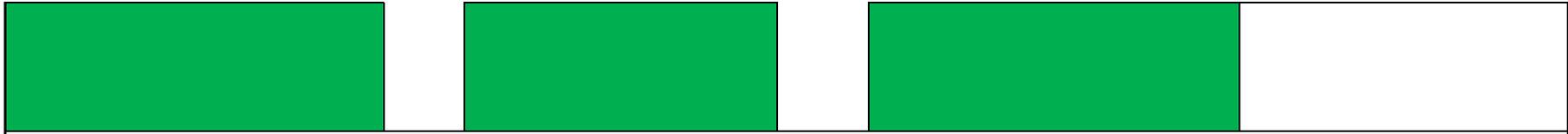
 <b>ALPES CHICLAYO S.A.C.</b>		
<b>REPORTE DE INCIDENTE LABORAL</b>		
<b>1. Datos del personal involucrado</b>		
<b>Nombre:</b>	<b>Área:</b>	<b>Cargo:</b>
<b>2. Del Incidente</b>		
<b>Fecha:</b>	<b>Hora:</b>	<b>Zona:</b>
<b>Daño Producido:</b>	<b>Material / /</b>	<b>Humano / /</b>
<b>Actividad al momento de la lesión:</b>		
<b>Indicar objeto o sustancia que ocasionó incidente:</b>		
<b>Descripción del incidente o lesión:</b>		
<b>3. Del Reporte</b>		
<b>Fecha de emisión:</b>	<b>Responsable:</b>	<b>Firma:</b>



**ALPES CHICLAYO S.A.C.  
REGISTRO DE ACCIDENTES DETRABAJO**

**DATOS DEL ACCIDENTADO:**

<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b>					<b>DNI:</b>			<b>EDAD:</b>			
<b>PUESTO DE TRABAJO:</b>				<b>SEXO:</b>			<b>TURNO:</b>			<b>AREA:</b>	
<b>ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO:</b>					<b>N° HORAS TRABAJADAS EN LA JORNADA LABORAL: (Antes del accidente)</b>						
<b>LUGAR EXACTO DE LA OCURRENCIA:</b>											
<b>FECHA DE LA OCURRENCIA:</b>	<b>DIA</b>	<b>MES</b>	<b>AÑO</b>	<b>HORA</b>	<b>FECHA DE INICIO DE LA INVESTIGACIÓN:</b>				<b>DIA</b>	<b>MES</b>	<b>AÑO</b>
<b>GRAVEDAD DEL ACCIDENTE</b>						<b>GRADO DEL ACCIDENTE</b>					
<b>ACCIDENTE LEVE</b>		<b>ACCIDENTE INCAPACITANTE</b>		<b>MORTAL</b>		<b>TOTAL TEMPORAL</b>			<b>PARCIAL TEMPORAL</b>		
						<b>PARCIAL PERMANENTE</b>			<b>TOTAL PERMANENTE</b>		
<b>N° DE DIAS DE DESCANSO MEDICO</b>			<b>N° DE PERSONAS AFECTADAS</b>					<b>DESCRIBIR PARTE DEL CUERPO LESIONADO</b>			



**DESCRIBIR CLARAMENTE COMO SUCEDIÓ EL ACCIDENTE (Adjuntar fotos)**

A large, empty rectangular box with a black border, intended for a detailed description of the accident and the inclusion of photographs.

DETERMINACIÓN DE CAUSAS				
N°	CAUSAS INMEDIATAS		CÓDIGO	Descripción
	Condiciones Subestándares	Actos Subestándares		
1				
2				
3				
4				
N°	CAUSAS BASICAS		CÓDIGO	Descripción

	Factores del Trabajo	Factores Personales									
1											
2											
3											
4											
N°	CODIGO	FALTA DE CONTROL									
1											
2											
3											
V.E.P.:	PROBABILIDAD				CONSECUENCIA						
	Alta - 4		Media - 2		Baja - 1		Alta - 4		Media - 2		Baja - 1
N°	FECHA	DETERMINACIÓN DE ACCIONES CORRECTIVAS Y/O PREVENTIVAS				RESPONSABLE			ESTADO DE LA IMPLEMENTACION (Realizada, Pendiente, En ejecución)		

1				
2				
3				
4				

--	--	--	--	--

<b>RESPONSABLE DEL REGISTRO</b>				
---------------------------------	--	--	--	--

<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b>				<b>FIRMA:</b>	
<b>CARGO:</b>		<b>FECHA:</b>			

<b>EQUIPO QUE REALIZÓ LA INVESTIGACIÓN</b>				
--	--	--	--	--

<b>CARGO:</b>				
<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b>				
<b>FIRMA:</b>				



## MANIFESTACIÓN DEL ACCIDENTE / INCIDENTE DE TRABAJO

COLABORADOR

DNI:

PUESTO:

ÁREA:

Colocar una "X" según la pertenencia de la manifestación

ACCIDENTADO:

TESTIGO:

OTROS:

\_\_\_\_\_

ASUNTO: Descripción de Accidente / Incidente de Trabajo

**Declaro bajo juramento:**

Que,

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Hora del accid / incid: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Fecha del accid / incid:

Afirmo y ratifico que lo expresado, está conforme a lo evidenciado durante el accidente / incidente en mención y en señal de conformidad firmo el presente documento.

Ciudad de \_\_\_\_\_, a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del 202\_\_.

.....  
Nombres y Apellidos:

DNI:

## TÉCNICA DE ANÁLISIS SISTEMÁTICO DE LAS CAUSAS

1. CAUSAS INMEDIATAS	
1.1. CONDICIONES SUBESTÁNDARES	
1- Superficie de trabajo defectuosa	13- Maquinas, herramientas o equipos con protecciones inadecuadas
2- Falta de orden y limpieza	14- Falta de espacio para realizar la tarea
3- Zona de Tránsito obstruidas	15- Máquinas o equipos sin protección
4- Mal almacenamiento de Materiales	16- Herramientas/equipos defectuosos o en mal estado
5- Instalaciones Inadecuadas o Improvisadas	17- Falta de elementos de protección personal
6- Falta de protección contra Incendios	18- E.P.P inadecuados o en mal estado
7- Señalización inadecuada o inexistente	19- Ventilación/Iluminación inadecuada
8- Instalación Eléctrica Defectuosa	20- Gases, vapores, humos o polvos, por encima de los valores permitidos
9- Ruido por encima de los valores permitidos	21- Materiales defectuosos o en mal estado
10- Falta de Barandas	22- Otros
11- Escalones y/o escaleras defectuosas	
12- Objetos sobresalientes	
1.2. ACTOS SUBESTÁNDARES	
31- No usaba elementos de protección personal (EPP) definidos	39- Conducirse en forma Indisciplinada
32- No cumplir con las Normas o procedimientos establecidos	40- Manejo manual de carga incorrecto
33- Emplear herramientas y/o equipos inseguros o inadecuados	41- Distracción o desconcentración
34- Sobre estimó su capacidad física	42- Adoptar posición incorrecta
35- Operar equipos sin tener autorización	43- Conducción de Vehículo Incorrecta
36- Anular o neutralizar los dispositivos de seguridad o control	44- No descargar energías residuales (hidráulica, neumática, eléctrica)
37- Reparar, limpiar o sacar trancones con equipos en mov	45- Consumo de alcohol y drogas
38- Uso indebido de equipo y/o herramientas	46- Otros
2. CAUSAS BASICAS	
2.1. FACTORES PERSONALES	
<b>Conocimiento o Habilidades</b>	
48- Tenía poca habilidad o experiencia	52- Desconocimiento de los riesgos/aspectos en el puesto de trabajo.

49- No tenía conocimiento	53- Orientación inicial deficiente.
50- Mala interpretación de las órdenes	54- otros
51- Falta de entrenamiento (formación)	
<b>Motivación o Actitud Indebida</b>	
57-Trato de ganar tiempo	60- No planeo trabajo anticipadamente
58-Trato de evitar esfuerzo	61- Actuar incumpliendo normas o instrucciones
59- Ejemplo deficiente por parte del mando	62- Otros
<b>Insuficiencia Física o Mental</b>	
65- Impedimento físico	68- Estaba fatigado
66- Estado emocional	69 Rutina o monotonía
67- Estaba enfermo	70- Otros
<b>2.2.FACTORES DEL TRABAJO</b>	
<b>Por Acción del Hombre</b>	
73- No se detectó en inspección planeada	77- Acciones ajenas a la Empresa
74- No se inspecciono antes de usar	78- Procedimiento inadecuado o falta de este
75- No se practicó limpieza requerida	79- Norma de compra inadecuada o falta de esta.
76- Había sido detectado, pero no eliminado	80- Otros
<b>Deterioro por Uso</b>	
81- Desgaste por uso normal	
82- Desgaste anormal	
83- Otros	
<b>Diseño</b>	
86. Mal diseño básico	
87. Construcción defectuosa	
<b>Mantenimiento Defectuoso</b>	
91. Sin mantenimiento (exceso de tiempo sin mantener)	
92.Mantenimiento mal ejecutado	
<b>3. FALTA DE CONTROL</b>	
<b>Liderazgo y Administración</b>	
101. Política general	106. Auditorías internas
102. Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo	107. Responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo
103. Participación de la Gerencia	108. Objetivos de seguridad y salud en el trabajo
104. Participación en actividades de seguridad y salud en el trabajo	109. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
105. Manual de referencia	
<b>Entrenamiento del liderazgo</b>	

110. Análisis de necesidades de entrenamiento	113. Entrenamiento para el liderazgo
111. Inducción del liderazgo	114. Entrenamiento del coordinado
112. Entrenamiento formal de la Gerencia	115. Registros de entrenamiento.
<b>Inspecciones</b>	
116. Inspecciones planeadas	120. Inspecciones de equipamiento de protección
117. Sistema de seguimiento	121. Inspecciones periódicas
118. Planes de acción	122. Inspecciones externas
119. Inspecciones de partes críticas	
<b>Tareas Críticas</b>	
123. Administración de tareas críticas asistenciales y administrativas	126. Análisis y procedimientos de tareas críticas asistenciales y administrativas
124. Inventario de tareas críticas asistenciales y administrativas	127. Identificación, evaluación y control tareas críticas asistenciales y administrativas
125. Objetivos para análisis de tareas críticas asistenciales y administrativas	128. Difusión y capacitación en tareas críticas asistenciales y administrativas
<b>Investigación de incidentes/accidentes</b>	
129. Sistema de investigación de incidentes/accidentes	133. Participación de la Gerencia
130. Análisis de causas	134. Planes de acción, seguimiento
131. Reporte de incidentes sin daño	135. Estudio estadístico accidentabilidad
132. Acciones correctivas y de seguimiento	136. Difusión de la información
<b>Emergencias</b>	
137. Identificación de las emergencias	141. Entrenamiento del personal
138. Plan de emergencia (procedimientos)	142. Detección y comunicación de emergencias
139. Capacitación y simulacros	143. Difusión de lecciones aprendidas
140. Brigada de Emergencia	
<b>Reglas y Permisos de trabajo</b>	
144. Manual interno	147. Permisos de trabajo especializados
145. Reglas generales	148. Capacitación empresas contratistas
146. Procedimientos de trabajo sanitario especializados	149. Sistemas de bloqueos
<b>Capacitación</b>	
150. Matrices de conocimientos y habilidades en el área asistencial/administrativa	154. Capacitación en gestión hospitalaria

151. Análisis de necesidades de capacitación en el área asistencial/administrativa	155. Evaluación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo
152. Calificaciones de los instructores	156. Registros
153. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo: 4 capacitaciones al año	
<b>Protecciones individuales y colectivas</b>	
157. Identificación de necesidad de protección	161. Registros de capacitación
158. Determinación de estándares	162. Registros de entrega y uso
159. Selección, uso, mantenimiento, y disposición	163. Evaluación periódica de protección colectiva
160. Cumplimiento de estándares.	
<b>Control de Seguridad y Salud</b>	
164. Gestión de riesgos de incendio	168. Controles periódicos de la salud ocupacional
165. Gestión de riesgos de salud ocupacional	169. Registros
166. Programas aplicables (protección frente a riesgo biológico, químico, ergonomía).	170. Gestión de riesgos de seguridad
167. Planes de acción y seguimiento	
<b>Mantenimiento</b>	
171. Sistema de mantenimiento preventivo	175. Instalaciones, mantenimiento por terceros.
172. Sistema de mantenimiento correctivo	176. Paradas programadas
173. Reparaciones de emergencia	177. Registros
174. Instalaciones nuevas	
<b>Evaluación del sistema</b>	
178. Auditorías internas	181. Planes de acción
179. Auditorías externas	182. Verificación de la mejora continua
180. Objetivos de evaluación	183. Registros
<b>Contratación y Compras</b>	
184. Estándares de contratación	187. Evaluación de servicios y compras
185. Estándares de compras	188. Cumplimiento y registros
186. Normativa aplicable (legal y técnica)	189. Selección de proveedores
<b>Promoción y Difusión de seguridad y salud en el trabajo</b>	
190. Reuniones de seguridad y salud en el trabajo	194. Premios y reconocimientos en seguridad y salud en el trabajo

191. Difusión de la información en seguridad y salud en el trabajo	195. Promociones considerando el desempeño en seguridad y salud en el trabajo
192. Carteleros de Información en seguridad y salud en el trabajo	196. Registros de desempeño en seguridad y salud en el trabajo
193. Boletines informativos en seguridad y salud en el trabajo	
<b><i>Selección e Inducción del personal</i></b>	
197. Estándares de selección	200. Práctica en el puesto de trabajo
198. Requisitos y pruebas previo ingreso	201. Seguimiento del desempeño
199. Programa de Inducción	202. Registros



**ALPES CHICLAYO S.A.C.**

**INDICADORES DE GESTIÓN**

**REPORTE MENSUAL**

<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FÓRMULA</b>	<b>COMENTARIO</b>
Inducir al crecimiento del compromiso de los trabajadores en un 20% utilizando como medio la seguridad del empleo.	COMPROMISO	TRABAJADORES COMPROMETIDOS/ TRABAJADORES TOTAL	

Lugar y fecha:





**ALPES CHICLAYO S.A.C.**

**INDICADORES DE GESTIÓN**

**REPORTE MENSUAL**

<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FÓRMULA</b>	<b>COMENTARIO</b>
Someter a un 10% las irregularidades en temas de seguridad, salud e higiene laboral dentro de la empresa.	IRREGULARIDADES	EPPS DETERIORADOS/ EPPS TOTALES	
Lugar y fecha:			

## Anexo 4. Matriz de consistencia

**Tabla18:** Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	Plan de seguridad, salud e higiene laboral para incrementar el compromiso de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.						
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	<b>Gestión de Organizaciones</b>						
AUTOR(ES):	Chuzón Ramírez Marco Antonio, Morales Navarro Diego Uberto						
PROBLEMA	OBJETIVOS		VARIABLES	DIMENSIONES	POBLACIÓN	TÉCNICAS	METODOLOGÍA
	Objetivo general	Objetivos específicos					
¿En qué medida el plan de seguridad, salud e higiene laboral contribuye en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. – Pacora – Lambaye que?	Proponer un plan de seguridad, salud e higiene laboral para la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. – Pacora – Lambaye que	(1)	Plan de Seguridad, Salud e Higiene Laboral	Diagnostico	Treintaicinco Colaboradores	- Encuesta	Enfoque: Cuantitativo
		Identificar el grado de incidencia de los factores críticos de riesgo e higiene que afectan la seguridad y salud de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. – Pacora – Lambaye que		Documentos de Gestión Riesgos y Peligros			Higiene Laboral
		(2)	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	MUESTRA	INSTRUMENTOS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
		Determinar		Compromiso Normativo	Treintaicinco Colaboradores	Cuestionario	Microsoft Excel SPSS

ar el nivel  
de  
compromi  
so de los  
colaborad  
ores de la  
empresa  
Alpes  
Chiclayo  
S.A.C. –  
Pacora –  
Lambaye  
que

(3)  
Diseñar  
un plan  
de  
seguridad  
, salud e  
higiene  
laboral  
para la  
empresa  
Alpes  
Chiclayo  
S.A.C. –  
Pacora –  
Lambaye  
que

Necesidad  
es básicas

## Anexo 5. Consentimiento para la investigación por parte de la empresa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Pimentel, 18 de mayo de 2020.

**OFICIO N° 009 -2020-UCV-VA-P01-F02/CPP**

#### Señor

Carlos Porfirio Llajaruna Cuba  
Gerente - Alpes Chiclayo SAC  
Chiclayo.-

Presente

De mi especial consideración:

Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chiclayo y deseárselo todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La carrera de Administración ha previsto en su plan de estudios, el desarrollo y ejecución de soluciones con un enfoque científico el cual se ejecuta a través de sus proyectos de investigación.

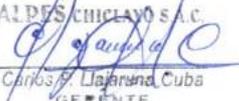
Por esta razón, es nuestro interés solicitarle le brinde facilidades al estudiante **Chuzón Ramírez Marco Antonio**, ciclo IX, código de estudiante 7000993513, con DNI N° 77157086, pueda desarrollar su investigación titulada :*"Plan de Seguridad e Higiene para Incrementar el Compromiso de los Colaboradores de la Empresa Alpes Chiclayo SAC"*; en el tiempo que crea conveniente, y que busca solución en el área que guarda relación directa con la especialidad de Administración, las mismas que estamos seguros contribuirán a la consolidación de su formación profesional.

En el caso de ser aceptada el desarrollo de la su investigación, sírvase indicar en el documento pertinente la autorización para el desarrollo de la investigación señalada.

Seguros de contar con su apoyo, nos suscribimos de Usted reiterando nuestro afán por trabajar mancomunadamente por el desarrollo y bienestar de la comunidad estudiantil.

Atentamente

  
Micaela Yessica Mejía Díaz  
Coordinadora Escuela de Administración  
Sede Chiclayo

 ALPES CHICLAYO S.A.C.  
  
Carlos Porfirio Llajaruna Cuba  
GERENTE

CARTA DE PRESENTACIÓN

Pimentel, 18 de mayo de 2020.

OFICIO N° 008 -2020-UCV-VA-P01-F02/ CPP

Señor

Carlos Porfirio Llajaruna Cuba  
Gerente – Alpes Chiclayo SAC  
Chiclayo,-

Presente

De mi especial consideración:

Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chiclayo y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La carrera de Administración ha previsto en su plan de estudios, el desarrollo y ejecución de soluciones con un enfoque científico el cual se ejecuta a través de sus proyectos de investigación.

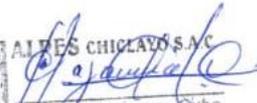
Por esta razón, es nuestro interés solicitarle le brinde facilidades al estudiante **Morales Navarro Diego Uberto**, ciclo IX, código de estudiante **7000986824**, con DNI N° **76138844**, pueda desarrollar su investigación titulada: **"Plan de Seguridad e Higiene para Incrementar el Compromiso de los Colaboradores de la Empresa Alpes Chiclayo SAC"**; en el tiempo que crea conveniente, y que busca solución en el área que guarda relación directa con la especialidad de Administración, las mismas que estamos seguros contribuirán a la consolidación de su formación profesional.

En el caso de ser aceptada el desarrollo de la su investigación, sírvase indicar en el documento pertinente la autorización para el desarrollo de la investigación señalada.

Seguros de contar con su apoyo, nos suscribimos de Usted reiterando nuestro afán por trabajar mancomunadamente por el desarrollo y bienestar de la comunidad estudiantil.

Atentamente

  
Micaela Yastha Mejía Díaz  
Coordinadora Escuela de Administración  
Sede Chiclayo

  
  
Carlos P. Llajaruna Cuba  
GERENTE

# FICHA DE VALIDACIÓN 1 DEL INSTRUMENTO: PLAN DE SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE LABORAL.

1. Datos generales:

1.1 Título del trabajo de investigación:

Plan de seguridad, salud e higiene laboral para incrementar el compromiso de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.

1.2 Investigador (a) (es):

Chuzón Ramírez Marco Antonio, Morales Navarro Diego Uberto

2. Aspectos a validar:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				80	
Objetividad	Está expresado en conductas observables				80	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica				80	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				80	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				80	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

845

3. Opinión de aplicabilidad:

..... APLICA .....

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: MANUEL LORENZO GERMAIN CACERES DNI: 09448253

Grado académico: MAGISTER Centro de trabajo: GLOBAL IRRIGATION BUSINESS SAC

Firma: [Firma] Fecha: 06-05-2020

GLOBAL IRRIGATION BUSINESS SAC  
RUC: 20002915008

Manuel L. Germ  
G.F.P.C.

## FICHA DE VALIDACIÓN 1 DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO

5. Datos generales:

5.1 Título del trabajo de investigación:

Plan de seguridad, salud e higiene laboral para incrementar el compromiso de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.

5.2 Investigador (a) (es):

Chuzón Ramírez Marco Antonio, Morales Navarro Diego Uberto

6. Aspectos a validar:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buen a 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				80	
Objetividad	Está expresado en conductas observables				80	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica				80	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				80	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				80	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

845

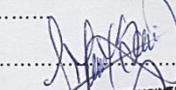
7. Opinión de aplicabilidad:

APLICA

8. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Manuel Lorenzo Germán Cáceres DNI: 09448253

Grado académico: Magister Centro de trabajo: GLOBAL IRRIGATION BUSINESS SAC

Firma:  Fecha: 06-05-2020

GLOBAL IRRIGATION BUSINESS SAC  
RUC: 2060231566

Manuel L. Germán Cáceres  
GERENTE GENERAL

## FICHA DE VALIDACIÓN 2 DEL INSTRUMENTO: PLAN DE SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE LABORAL.

1. Datos generales:

1.1 Título del trabajo de investigación:

Plan de seguridad, salud e higiene laboral para incrementar el compromiso de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.

1.2 Investigador (a) (es):

Chuzón Ramírez Marco Antonio, Morales Navarro Diego Uberto

2. Aspectos a validar:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					98
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

94.8

3. Opinión de aplicabilidad:

Encuentro la viabilidad y congruencia de la variable en estudio

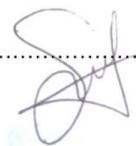
.....

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: **Pedro Manuel Silva León** DNI 42763003...

Grado académico: ...**Magister en Administración de empresas** Centro de trabajo:  
**Universidad Cesar Vallejo**

Firma: ..... Fecha: .....



## FICHA DE VALIDACIÓN 2 DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO

### 5. Datos generales:

#### 5.1 Título del trabajo de investigación:

Plan de seguridad, salud e higiene laboral para incrementar el compromiso de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.

#### 5.2 Investigador (a) (es):

Chuzón Ramírez Marco Antonio, Morales Navarro Diego Uberto

### 6. Aspectos a validar:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buen a 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					98
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95
PROMEDIO DE VALORACIÓN						95.3

### 7. Opinión de aplicabilidad:

Encuentro la viabilidad y congruencia de la variable en estudio

.....

### 8. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: **Pedro Manuel Silva León** .....DNI42763003...

Grado académico: **Magister en Administración de empresas** Centro de trabajo:  
**Universidad Cesar Vallejo**

Firma: ..... Fecha: .....



FICHA DE VALIDACIÓN 3 DEL INSTRUMENTO: PLAN DE SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE LABORAL.

FICHA DE VALIDACIÓN 3 DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO

ANEXO Nº

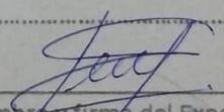
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO  
(Nombre del instrumento)

Experto: Dr. (Mg) REYES BAZAN RIMAR WOLFENBERG  
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: ADECCA CONSULTING (VPM - PLINERA CERRO VERDE)  
 Dirección: .....  
 e-mail: IMAR-WOLFENBERG@HOTMAIL.COM Teléfono: 915684226

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				95
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				90
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				90
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				90
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				90
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			80	
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?			80	
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				90
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				90
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				90

Opinión de Aplicabilidad:

EL CUESTIONARIO SOBRE PLAN DE SEGURIDAD SALUD E HIGIENE LABORAL SE EXTIENDE A LO QUE SE DESEA SABER.

  
 Nombre y firma del Experto Validador  
 DNI Nº 44260532  
 Fecha: 06/06/2020

ANEXO N°

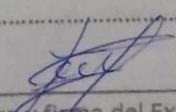
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO  
(Nombre del instrumento)

Experto: Dr. (Mg) EYES BAZAN, DR. WILFREDO  
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: ADECO CONSULTING (USAT - MINERA CERRO VERDE)  
 Dirección: .....  
 e-mail: DMER - WORKS 1916@hotmail.com Teléfono: 995684226

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				95
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				90
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				90
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				90
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				90
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			80	
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?			80	
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				90
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				90
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				90

Opinión de Aplicabilidad:

EL CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL SE EXTIENDE A  
LO QUE SE DESEA SABER

  
 Nombre y firma del Experto Validador

DNI N° 44200532

Fecha: 06/04/2020

## Anexo 7. Confiabilidad

### Variable Seguridad, salud e higiene laboral

[Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor



## Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

### Escala: ALFA 1

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	33

```
SAVE OUTFILE='F:\LIBROS\BASE DATOS VARIABLE INDEPENDIENTE.sav'  
/COMPRESSED.
```

## Variable Compromiso

[Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor



```
p244 p25 p26 p27 p28 p29  
/SCALE('ALFA 2') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

## Fiabilidad

[ConjuntoDatos2] F:\LIBROS\BASE DE DATOS VARIABLE 2.sav

### Escala: ALFA 2

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	29

Anexo 8. Guía de Observación

**GUÍA DE OBSERVACIÓN**

Nombre de la Empresa	ALPES CHICLAYO S.A.C.
Área Observada	Toda la Empresa
Nombre del Encargado	Carlos Llajaruna Cuba
Puesto o Cargo	Gerente
Edad del Observado	60

**INSTRUCCIONES:** Observar si la ejecución de actividades en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. afecta la salud de los colaboradores marcando con una (X) la escala establecida (Nunca, A veces o Siempre)

**Objetivo:** Observar y evaluar si los colaboradores en la ejecución de actividades en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. están propensos a Riesgos y Peligros debido a la Higiene laboral.

N°	Aspectos a Evaluar	SÍ	POCO	NO	Observaciones
1	¿La empresa cuenta con señales de seguridad?				
2	¿El área se encuentran limpia y ordenada a fin de evitar accidentes e incidentes?				
3	¿El área presenta zonas con altas temperaturas que afecten la salud de los colaboradores?				
4	¿Los colaboradores poseen los equipos de protección personal necesarios para dicha área?				
5	¿Los colaboradores están siendo capacitados en temas de prevención de seguridad, salud e higiene?				
6	¿El área posee artículos de desinfección (jabón, alcohol) a fin de evitar las enfermedades?				

7	¿El área de trabajo posee zonas resbalosas o en desnivel las cuales pueden ocasionar un accidente o caída?				
8	¿La empresa cuenta con un mapa de riesgos para posibles emergencias?				
9	¿La empresa cuenta con extintores, detectores de humo o rociadores ante un posible incendio?				
10	¿Los colaboradores tienen conocimiento de los protocolos para prevención del COVID-19?				
11	¿La empresa cuenta con una persona encargada de limpieza para preservar la higiene y la salud de los colaboradores?				
12	¿Los colaboradores están expuestos a un nivel de ruido que le pueda afectar en su salud?				
13	¿Los colaboradores manipulan, aplican o están en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas?				

## Anexo 9. Validación Guía de Observación.

### Ficha de Validación N°1

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN

1. Datos generales:
  - 1.1. Título del trabajo de investigación:  
Plan de seguridad, salud e higiene laboral para incrementar el compromiso de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.
  - 1.2. Investigadores:  
Chuzón Ramírez Marco Antonio, Morales Navarro Diego Uberto.
2. Aspectos a validar:

Indicadores	Criterios	Deficiente (0-20)	Baja (21-40)	Regular (41-60)	Buena (61-80)	Muy buena (81-100)
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
Objetividad	Esta observado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				75	
Consistencia	Basados en aspectos teóricos- científicos				75	
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					80
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertenencia	Es útil y adecuado para la investigación					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85.5

3. Opinión de aplicabilidad:

4. Datos del experto:

Nombre y apellidos: Reyes Baza, Omar Wilfredo  
 DNI: 44220532  
 Grado Académico: Magister  
 Centro de trabajo: Adecco Consulting  
 Firma:  Fecha: 25/09/2020

## Ficha de Validación N°2

### FICHA DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN

1. Datos generales:
  - 1.1. Título del trabajo de investigación:  
Plan de seguridad, salud e higiene laboral para incrementar el compromiso de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.
  - 1.2. Investigadores:  
Chuzón Ramírez Marco Antonio, Morales Navarro Diego Uberto.
2. Aspectos a validar:

Indicadores	Criterios	Deficiente (0-20)	Baja (21-40)	Regular (41-60)	Buena (61-80)	Muy buena (81-100)
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Esta observado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					98
Consistencia	Basados en aspectos teóricos- científicos					98
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertenencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95.1

3. Opinión de aplicabilidad:  
Considero aplicable ambas variables para el desarrollo de la tesis
4. Datos del experto:

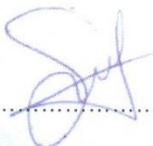
Nombre y apellidos: PEDRO MANUEL SILVA LEÓN

DNI: 42763003

Grado Académico: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

Centro de trabajo: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Firma: ..... Fecha: .....



## Ficha de Validación N°3

### FICHA DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN

1. Datos generales:
  - 1.1. Título del trabajo de investigación:  
Plan de seguridad, salud e higiene laboral para incrementar el compromiso de los colaboradores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.
  - 1.2. Investigadores:  
Chuzón Ramírez Marco Antonio, Morales Navarro Diego Uberto.
2. Aspectos a validar:

Indicadores	Criterios	Deficiente (0-20)	Baja (21-40)	Regular (41-60)	Buena (61-80)	Muy buena (81-100)
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
Objetividad	Esta observado en conductas observables					✓
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
Organización	Existe una organización lógica				✓	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					✓
Consistencia	Basados en aspectos teóricos- científicos					✓
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					✓
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
Pertenencia	Es útil y adecuado para la investigación					✓
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>960</b>

3. Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE

4. Datos del experto:

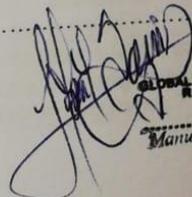
Nombre y apellidos: GERMÁN CÁCERES MANUEL LONARDO

DNI: 09448253

Grado Académico: MAGISTER.

Centro de trabajo: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Firma: [Firma manuscrita] Fecha: 25-09-2020

  
GLOBAL INNOVATION BUSINESS SAC.  
RUC: 2002315000  
**Manuel L. Germán Cáceres**  
GERENTE GENERAL

Anexo 10. Validación Propuesta Plan de Seguridad, salud e higiene laboral para incrementar compromiso en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.

Ficha de Validación N°1

**VALIDACIÓN DE PROPUESTA**

Estimado Magister Omar Wilfredo Reyes Bazán

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada **“Plan de seguridad, salud e higiene laboral para incrementar el compromiso en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C.”**

**Realizado por:** Chuzón Ramírez, Marco; Morales Navarro, Diego.

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
- BA** : Bastante adecuado.
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.	X				
<b>II.</b>	<b>Estructura de la Propuesta</b>					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.	X				
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.		X			
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	X				
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.	X				
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.	X				

<b>III</b>	<b>Fundamentación teórica</b>					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.	X				
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	X				
<b>IV</b>	<b>Bibliografía</b>					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	X				
<b>V</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de la Propuesta</b>					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	X				
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.		X			
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	X				

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:


Validado por el Magister Omar Wilfredo Reyes Bazán

Especializado: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 01 años

Cargo Actual: Supervisor de operaciones en Adecco Consulting

Fecha: Chiclayo, 06 de noviembre de 2020



Mg. Omar Wilfredo Reyes Bazán

DNI N° 44200532

## Ficha de Validación N°2

VALIDACIÓN DE PROPUESTA						
Estimado .....						
Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada "....."						
.....						
Realizado por: .....						
Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.						
Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:						
<b>MA</b> : Muy adecuado. <b>BA</b> : Bastante adecuado. <b>A</b> : Adecuado <b>PA</b> : Poco adecuado <b>NA</b> : No Adecuado						
N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	✓				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.	✓				
<b>II.</b>	<b>Estructura de la Propuesta</b>					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.	✓				
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.	✓				
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	✓				
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.	✓				
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.	✓				
<b>III</b>	<b>Fundamentación teórica</b>					

3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.	✓			
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	✓			
<b>IV</b>	<b>Bibliografía</b>				
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	✓			
<b>V</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de la Propuesta</b>				
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	✓			
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	✓			
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	✓			

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

APRICA

Validado por el Magister MANUEL LORENZO GERMAN CÁCERES

Especializado: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 8 años

Cargo Actual: G.G. GLOBAL IRRIGATION BUSINESS S.A.C

Fecha: 06-11-2020



GLOBAL IRRIGATION BUSINESS S.A.C.  
RUC: 2960231566

Manuel L. Germán Cáceres  
GERENTE GENERAL

Mg. MANUEL LORENZO GERMAN CÁCERES

DNI N° 09448253

## Ficha de Validación N°3

### VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado ...Mg.Pedro Manuel Silva León.....

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada “.....”

**Realizado por:** .....

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
- BA** : Bastante adecuado.
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	x				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.	x				
<b>II.</b>	<b>Estructura de la Propuesta</b>					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.	x				
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.	x				
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.		x			
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.		x			
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.	x				
<b>III</b>	<b>Fundamentación teórica</b>					

3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.	x				
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	x				
<b>IV</b>	<b>Bibliografía</b>					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.		x			
<b>V</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de la Propuesta</b>					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	x				
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	x				
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	x				

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

<p><b>Considero correctos los aspectos evaluados para ejecución de la propuesta de estudio</b></p>

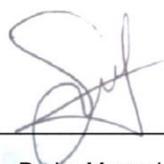
Validado por el Magister ...MG.PEDRO MANUEL SILVA LEÓN.....

Especializado: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 4 años

Cargo Actual: ...Docente tiempo parcial.....

Fecha: .....



Mg. ...Pedro Manuel Silva León..

DNI N°42763003