



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Sistema de gestión de seguridad y su influencia en la salud
ocupacional de los trabajadores de la empresa Alh Group S.A.C**

Piura, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Gonzales del Valle Ramos, Paolo Rinaldo (ORCID: 0000-0002-2590-9179)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por sus bendiciones y dicha para mis logros académicos y como persona.

A mi esposa y mis hijos; a mis padres por su apoyo incondicional y más en estos tiempos de pandemia, donde más se requiere de unión familiar

Agradecimiento

Al Doctor Freddy Castillo, por sus consejos y apoyo a cada momento para mejorar la investigación, por sus conocimientos compartidos y paciencia. Muchas gracias.

A todas las personas que directa o indirectamente permitieron llevar a término esta investigación.

Al gerente de la empresa, porque a pesar del contexto me brindo fácilmente la información requerida.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y Operacionalización	17
3.3 Población y muestra	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Métodos de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
VIII. PROPUESTA	48
REFERENCIAS	83
ANEXOS	87

Índice de Tablas

Tabla 1 Relación de la dimensión Política del Sistema de Seguridad en el trabajo y la variable Salud Ocupacional	21
Tabla 2 Correlación de la dimensión Política del Sistema de Gestión de Seguridad y la variable Salud Ocupacional.	22
Tabla 3 Relación de la dimensión Planificación del Sistema de Seguridad en el trabajo y la variable Salud Ocupacional.	23
Tabla 4 Correlación de la dimensión Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y la variable Salud Ocupacional.	24
Tabla 5 Relación de la dimensión Implementación y funcionamiento del Sistema de Seguridad en el trabajo y la variable Salud Ocupacional.	25
Tabla 6 Correlación de la dimensión Implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y la variable Salud Ocupacional.	26
Tabla 7 Relación de la dimensión Verificación y acción correctiva del Sistema de Seguridad en el trabajo y la variable Salud Ocupacional.	27
Tabla 8 Correlación de la dimensión Verificación y acción correctiva del Sistema de Gestión de Seguridad y la variable Salud Ocupacional.	28
Tabla 9 Relación de la dimensión Revisión por la dirección del Sistema de Seguridad en el trabajo y la variable Salud Ocupacional.	29
Tabla 10 Correlación de la dimensión Revisión por la dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y la variable Salud Ocupacional.	30
Tabla 11 Nivel de la variable Salud Ocupacional.	31
Tabla 12 Relación de las variables Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.	31
Tabla 13 Correlación de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y la variable Salud Ocupacional.	32

RESUMEN

La investigación presentó como objetivo general, determinar la influencia del sistema de gestión de seguridad en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura; por lo cual se consideró el estudio de tipo aplicado, con un diseño descriptivo correlacional, de enfoque mixto, transversal y no experimental. La población quedó conformada por 50 trabajadores, pertenecientes al área operativa (48) y al área administrativa (2); por lo que se realizó un muestreo censal, siendo la muestra igual a la población. Se consideró la aplicación de la técnica de la encuesta y la entrevista; con sus respectivos instrumentos cuestionario y guía de entrevista respectivamente. Se aplicaron dos instrumentos, que contaron con validez de contenido y consistencia interna, mediante la valoración de expertos y el coeficiente de alfa de Cronbach. Se concluyó que las dimensiones políticas, planificación, y revisión de la dirección del sistema de gestión de seguridad, influyen de manera media, positiva y directa; con la variable salud ocupacional. Asimismo, se determinó que las dimensiones implementación y funcionamiento; y verificación y acción correctiva del sistema de seguridad, no guardan influencia aceptable sobre la variable salud ocupacional. También se determinó que el nivel de percepción de la salud ocupacional, de acuerdo a la percepción de los trabajadores se encuentra en un nivel aceptable. Finalmente, se concluye que existe una influencia media, positiva y directa; con un $r=0,336^*$ y un Sig. Bilateral de 0,017, entre la variable sistema de gestión de seguridad, y la variable salud ocupacional. Fundamentado en la necesidad de definir políticas, identificación de riesgos, generación de cultura preventiva y mayor control de los procedimientos.

PALABRAS CLAVE: Políticas, Planificación, Implementación, Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional

ABSTRACT

The research presented as a general objective, to determine the influence of the safety management system on the occupational health of the workers of the company ALH GROUP S.A.C Piura; therefore, the applied type study was considered, with a correlational descriptive design, with a mixed, transversal and non-experimental approach. The population was made up of 50 workers, belonging to the operational area (48) and the administrative area (2); reason why a census sampling was carried out, the sample being equal to the population. The application of the survey and interview technique was considered; with their respective instruments, questionnaire and interview guide respectively. Two instruments were applied, which had content validity and internal consistency, by means of expert assessment and the cronbach's alpha coefficient. It was concluded that the political dimensions, planning, and revision of the direction of the security management system, influence in a medium, positive and direct way; with the variable occupational health. Likewise, it was determined that the implementation and operation dimensions; and verification and corrective action of the safety system do not have an acceptable influence on the occupational health variable. It was also determined that the level of perception of occupational health, according to the perception of workers, is at an acceptable level. Finally, it is concluded that there is a medium, positive and direct influence; with an $r = 0.336 *$ and a Bilateral Sig of 0.017, between the variable safety management system, and the variable occupational health. Based on the need to define policies, risk identification, generation of a preventive culture and greater control of procedures.

KEYWORDS: Policies, Planning, Implementation, Safety Management System, Occupational Health

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las compañías están preocupadas por las consecuencias de los accidentes que ocurren en sus negocios a medida que existen estos problemas y por las inspecciones cada vez más frecuentes del mercado laboral por la supervisión en el trabajo sobre seguridad y salud laboral. Por ende, ésta envuelve a las organizaciones para mejorar los sistemas internos y sus procesos de trabajo para evitar futuras desventajas. (Escuela Europea de Excelencia, 2016).

En el ámbito internacional, de acuerdo la Agencia Europea de Seguridad Salud Laboral (2018) en las MyPEs, a menudo se maneja inadecuadamente la seguridad y salud laboral (SST) y la fuerza trabajadora corre mayores riesgos de accidentes y enfermedad obtenidas por el trabajo, debido a que evidencian problemáticas en el monitoreo de la atención y condiciones de trabajo.

En el contexto Latinoamérica, la Organización Panamericana de la Salud (2018) señala que alrededor del 65% de la población latinoamericana está en la fuerza trabajadora, y aproximadamente 26 accidentes de trabajo ocurren por año. Casi 800,000 muertes anualmente en todo el mundo resultan en accidentes en el trabajo y 11´000,000 en accidentes laborales.

En el ámbito peruano, Ruíz y Choroco (2019) expresan que en el año 2012; la legislación peruana exige que las compañías establezcan un sistema de gestión para prevenir incidentes y padecimientos profesionales. En la primera fase, el acatamiento de requisitos legales era una prioridad para las organizaciones. El espíritu normativo, que es la prevención, no era el objetivo principal.

Respecto al sistema de seguridad en el trabajo, San Martín; especialista en el tema señala que el porcentaje de accidentes laborales, dependen del sector industrial. Existe deficiencia de inversión en las preocupaciones de seguridad de las organizaciones en Perú. En cuestiones de seguridad en el lugar de trabajo, los administradores deben saber la relevancia y el impacto financiero de su actividad, al enfermarse un empleado, ausentarse o lesionarse (Gil, 2018).

La unidad de análisis, ALH GROUP S.A.C se constituye como una empresa de servicios generales, y dentro de sus actividades se realizan soporte en redes Ethernet; mantenimientos a servidores industriales, instalación de antenas de comunicación, mantenimiento y montaje de tableros eléctricos; armado de sistemas Drywall; instalación de paneles solares, y de estructuras Metálicas.

A nivel operativo, la compañía contrata personal operativo calificado para ejecutar contratos en el sector industrial de Piura; habiéndose causado accidentes en el trabajo o eventos imprevistos desde el comienzo del grupo ALH GROUP, por lo tanto, era necesario establecer un sistema de seguridad interno que permitiera minimizar accidentes laborales.

El gerente; Kristhian Kristoper Arellano Zapata, declaró que la mayoría de los accidentes se debieron a la distribución inadecuada de las superficies de trabajo, la falta de señalización y el envío de máquinas; asimismo poco control sobre el equipamiento de los trabajadores. La falta de preocupación propicia el aumento de estos riesgos debido a la incapacidad de prevención; debido a la no planificación o conocimiento vinculado a la salud y seguridad ocupacional.

Por estos argumentos expuestos; se ha presumido apropiado realizar la investigación respecto a las variables Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional; para conocer su influencia y generar recomendaciones acordes a una gestión que permita mayor productividad en los trabajadores de la Empresa ALH GROUP, y asegurar su seguridad en las labores encomendadas.

Se plantea como problema general: ¿Cómo es la influencia del sistema de gestión de seguridad en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura?; además como preguntas específicas se plasman las siguientes: ¿De qué manera la política del sistema de seguridad en el trabajo influye en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura?; ¿De qué manera la planificación del sistema de seguridad en el trabajo influye en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura?; ¿De qué manera la implementación y funcionamiento del sistema de

seguridad en el trabajo influye en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura?; ¿De qué manera la verificación y acción correctiva del sistema de seguridad en el trabajo influye en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura?; ¿De qué manera la revisión por la dirección del sistema de seguridad en el trabajo influye en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura?; y ¿En qué situación se encuentra la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura?

La investigación tiene una justificación práctica porque buscará decretar el influjo del sistema de gestión de seguridad en la salud ocupacional de los obreros en la organización ALH GROUP S.A.C Piura, debido a que en la observación primaria se observó que los trabajadores en algunas ocasiones no cumplen con los requerimientos de seguridad, y por ende se ocasionan incidentes laborales, que perjudican en primer lugar la imagen de la empresa y elevan costos al dar solución a los problemas generados.

Así mismo la investigación debido a que la investigación trascenderá tiene una justificación social, ya que orientará la gestión de seguridad; en una excelente práctica y conseguir los objetivos y metas institucionales. También de conocerse que los obreros poseerán una mejor concientización del valor de manejar medidas de seguridad, disminuyendo los posibles incidentes que puedan afectarlos físicamente y generar gastos en su recuperación de su salud, y afecta la productividad de la MYPE ya que deben contratar más personal y brindar capacitaciones. También conllevará a contar con un servicio idóneo para su clientela y mejorar la percepción en términos de seguridad y calidad.

En relación de la Hipótesis de investigación, se redactó: El sistema de gestión de seguridad en el trabajo interviene de manera significativa en la salud ocupacional de los colaboradores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura; además de señalar las hipótesis específicas: Existe influencia significativa entre la política del sistema de seguridad en el trabajo y la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura; Existe influencia significativa entre la planificación del

sistema de seguridad en el trabajo y la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura; Existe influencia significativa entre la implementación y funcionamiento del sistema de seguridad en el trabajo y la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura; Existe influencia significativa entre la verificación y acción correctiva del sistema de seguridad en el trabajo y la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura; Existe influencia significativa entre la revisión por la dirección del sistema de seguridad en el trabajo y la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura; y La salud ocupacional de los trabajadores de ALH GROUP S.A.C Piura, se califica en un nivel aceptable.

Para terminar se plasma como objetivo general: Determinar la influencia del sistema de gestión de seguridad en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura; junto con los específicos: Determinar la influencia de la política del sistema de seguridad en el trabajo en salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura; Establecer la influencia de la planificación del sistema de seguridad en el trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura; Determinar la influencia de la implementación y funcionamiento del sistema de seguridad en el trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura; Determinar la influencia de la verificación y acción correctiva del sistema de seguridad en el trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura; Determinar la influencia de la revisión por la dirección del sistema de seguridad en el trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura; Conocer el nivel, en qué se encuentra la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura.

II. MARCO TEÓRICO

Roa (2017) en su estudio *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción*, de la Universidad Nacional de Colombia, presentó como objetivo, determinar el nivel con que cumplen con la ejecución del SG-SST, la metodología fue analítica, correlacional en su nivel y su diseño sin experimento, se calculó una muestra de 42 organizaciones utilizó una técnica de investigación utilizando el Instrumento del entorno laboral (OS-OS), en el que concluyó que existió una significativa correlación entre la mayoría de las dimensiones de la fase de diseño con las demás fases; para ser realizado, verificado e implementado, OSHMS también ha demostrado ser inmadura la seguridad y los sistemas de seguridad en la generalidad de las compañías y la planificación de fases es importante para la operación de SG-SST.

Lobo (2016) en su estudio *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 en la empresa Ingeniería & Servicios Sarboh S.A.S*; presentada en la Escuela Colombiana de Ingeniería. La finalidad fue Implementar una propuesta de SIG en salud y seguridad laboral en la organización en análisis. Fue un estudio descriptivo sin fines de lucro de diseño no experimental. El diagnóstico permite llegar a la conclusión que existe y un progreso minúsculo en el progreso del cumplimiento forzoso establecido por el Decreto 1072 de la SG-SST. Dependiendo del resultado, lo menos valorado en la auditoría se determinó con un 3.57%. Sin embargo, en la planificación comparándose con FAIRE, son bajos en un 20% y un 23% de forma continua. A pesar de ello, es evidente un equilibrio entre los dos, por lo que la aplicación del diseño debe ser inmediato al igual que el sostenimiento de mejora continua, respeto de la legislación de la Norma Internacional OHSAS 18001. Además, la organización tiene un mecanismo orientador, y de control que, si se cumple por completo, permite cumplir ambas normas de acuerdo con los requisitos del precepto. 1072: 2015 y OSHAS 18001: 2007.

Martínez y Silva (2016) en su investigación denominada *Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*. Tuvo como fin efectuar

el esbozo y avance del SG-SST. El estudio fue descriptiva y exploratoria, con un enfoque mixto y un diseño sin manipulación deliberada. La compañía tenía un porcentaje esperado del 17%, como lo demuestra el modelo de política de salud y algunos mecanismos de procedimiento ISO 9001. A pesar de ello, ninguno de estos elementos cumplió con los requisitos de la Norma 1072, por lo que tuvieron que ser implementados y ajustados. La ejecución del sistema es del 0%, dicho resultado resulta del desconocimiento la relevancia de la implementación y debido a lo numeroso del personal no existe un área de entorno laboral. Se realizó una fase de diagnóstico y planificación enfocada en la distribución del sistema, que incluyó valoración inicial, desarrollo de políticas, estimación del riesgo, tipificación de contingencias y determinación de requerimientos legales; Esto creó un cronograma para lograr los objetivos de OSHMS.

Valle (2016) en su investigación denominada *Evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa de Productos Lácteos Santillán de la ciudad de Riobamba: Plan de Mejoras*; de la Universidad Nacional de Chimborazo. Su finalidad fue evaluar el SG-SST. El estudio fue de tipo descriptivo, exploratorio con diseño experimental. Empleándose las técnicas de entrevistas, observación y bibliográfico. La muestra en estudio fueron 49 colaboradores. Lo obtenido verifica el uso de la Lista de verificación de Ecuador II, el Reglamento IESS, pueden verificarse si un cierto grado de cumplimiento con la regulación legal del SG-SST en el trabajo en la empresa es del 27, 32% si el sistema de gestión técnica se verifica a 18, 8%, en el sistema de gestión de RRHH, comprueba que tiene un 19,6% de usabilidad y 27,6% en el sistema de gestión de operaciones básicas, que determina que el índice de eficiencia, que es 93,59%, es superior al 80%, aceptable para el sistema de gestión del entorno de trabajo, considerado satisfactorio por decisión de la Comisión. 390. Artículo 52. La construcción utilizada para el personal en Lácteos Santillán exhibió altos niveles de elementos del SG-SST. La prueba de ji al cuadrado arrojó una significancia bilateral con un error de α de 0.05 y un valor de SP de menos de 0.05, es decir, la gestión administrativa, la gestión técnica, la gestión de recursos humanos y los procesos comerciales centrales afectan la calificación final.

En el contexto nacional, se considera a Meléndez (2018) en su investigación *Propuesta de implementación del sistema de gestión de seguridad en la empresa especializada IESA S.A., basado en el sistema ISO 45001- 2018, Compañía Minera Chungar*. Presentó como fin desplegar las herramientas de gestión del SG-SST a través ISO 45001. Se ha considerado un estudio útil del nivel descriptivo explicativo y el contexto. La población incluye todas las secciones encontradas en IESA S.A. de Empresa Especializada. - Mina Chungar. Las entrevistas, estudios, observaciones y revisiones de literatura se utilizaron como técnicas de recopilación. Se ha encontrado que para los requisitos evaluados de acuerdo con ISO 45001, IESA S.A. calificado para la consumación ya que existe evidencia de un plan de acción OSHAS 18001 con porcentajes muy razonables. Actualmente, la empresa tiene un programa de seguridad basado en OSHAS 18001 para crear un enfoque preventivo a las actividades que pueden conducir a riesgos comerciales. El personal de la empresa especializada IESA S.A. está familiarizado con las normas de seguridad y salud en ocupación que administran las actividades en diferentes momentos.

Díaz, Noa y Solís (2017) en su investigación denominada *Propuesta de Implementación de un Sistema Integrado de Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente para la Empresa Transportes Alexa*. Tuvo como fin proponer la implementación de SG-SST y Medio Ambiente. En sus conclusiones, un diagnóstico básico del estado presente de la SG-SST de los obreros para Alexa Transport se desarrolló a partir de una lista de verificación OHSAS 18001: 2007, donde encontró que la comunidad de intérpretes, en promedio, respetaba el 33%, lo declaró un Es una pena que no coincida con los criterios evaluativos. Es aconsejable promover la notificación de acciones y condiciones deficientes, además de las ocurrencias, para crear una cultura de preventiva en Alexa Transport. El diseño de capacitación continua para el trabajador le permite involucrarse más en su labor y de esta manera lograr un nivel admisible que se encuentra en nulidad de incidencias. La gerencia y el personal deben involucrarse en la ejecución del método de gestión constituido para conseguir los fines determinados para el mejoramiento continuo del SIG.

Quispe (2017) en su investigación titulada *Aplicación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (Ley N° 29783) para reducir el Índice de Accidentabilidad en la empresa PMH Famsteel E.I.R.L., Lima, 2017*. Presentó como finalidad principal manifestar que la atención de un SG-SST. Este trabajo es de un tipo útil porque resolverá los problemas planteados y también es casi experimental. La población consta de 6 meses antes y 6 meses después, por lo que indiqué que uso en PMH Famsteel EIRL, la población se considera finita y pequeña, por lo que la muestra se conforma en igual número poblacional. El uso de un sistema de gestión del entorno laboral redujo la tasa de accidentes en un 90.90%, el índice de frecuencia en un 83.12% y la gravedad en un 81.93% en promedio antes y después del promedio. Por lo tanto, se consuma que el uso del sistema de gestión del entorno laboral ha reducido la tasa de accidentes en PMH Famsteel E.I.R.L.

Laura (2015) en su investigación denominada *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e incremento de la productividad en una empresa textil del distrito de La Victoria*; su fin fue establecer la incidencia del SG-SST respecto al aumento productivo en una empresa textil. Sobre la base de línea, se efectuaron entrevistas y revisiones de trabajo con una lista verificable. Posteriormente, los peligros se identificaron con la participación del CSST previamente establecido, luego se identificaron los objetivos para la protección y prevención de los riesgos estimados en el enfoque IPERC. Una imagen clara de los riesgos (tarjetas de riesgo) que no son aceptables para la compañía identificó las estrategias y propósitos de SG-SST que formaron la base para la preparación de RI-SST y PA-SST. Lo obtenido del plan en la valoración práctica y reglamentario logró el 60% de acatamiento con PS-OSH. En definitiva, se muestra que el SG-OSH presentado tiene un aumento de 1.39% anual en la productividad global. A través de este trabajo, la mejora continua y la instauración de una cultura de prevención en el área de seguridad y salud laboral ayudarán a acrecentar la productividad y optimizar los ambientes de trabajo.

A nivel local, se consideró a Guerrero (2018) *Plan de SG-SST de la empresa G.A Ingenieros Constructores SAC, para su proyecto: Portal de entrada/salida de*

túnel Trasandino. Cuyo ideal general fue Enunciar el Plan de SG-SST. En su estudio se han introducido medidas de vigilancia y control de la SG-SST y la utilización de indicadores para la seguridad buscando evaluar y describir el verdadero compromiso en términos de seguridad en todas las áreas del sistema de salud y seguridad. Organizar y crear un entorno que facilite la identificación. Progreso y consecución de las metas de salud y seguridad laboral. Deben establecerse componentes de control adecuados en búsqueda de menguar los efectos de contaminación destacando polvo, ruido, humo, desmontaje, etc., mientras se trabaja, proteger nuestro medio ambiente es uno de los factores relevantes de la prevención de riesgos.

Peña y Santos (2018) *Diseño del Sistema de SG-SST en una empresa agroindustrial en Tambogrande*. Asumió como propósito diseñar un SG-SST en la empresa XYZ, bajo las exigencias de la ley nacional vigente, las disposiciones de OHSAS 18001: 2007, que definen los requerimientos mínimos para las sobresalientes prácticas en el campo de la SG-SST. Porcentaje de pautas de cumplimiento basadas en R.M. 050-2012-TR es 24%. De los ocho componentes evaluados, solamente se ubica en el nivel de implementación normal. Los 7 componentes demás, cuatri están en un nivel bajo y tres en un nivel inaceptable. Para mejorar estos resultados, XYZ está implementando GS-SST. Concluimos que la implementación del diseño del OSH OS planteado es ventajoso para XYZ porque el tamaño de la multa por infracción administrativa en el caso de OSH es mayor que el costo de una inversión en el diseño de OSHMS, aunque su implementación básica todavía se considera tan rentable Cabe señalar que otros costos financieros son generados por costos que no están incluidos, por ejemplo: reducción del absentismo debido a la reducción de accidentes laborales, etc.

Zavala (2015) en su investigación denominada *Diseño de un SG-SST para la empresa LC. Contratistas Generales S.R.L. de la ciudad de Piura*. Tuvo como objetivo diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La existencia del peligro se determinó mediante un análisis del accionar en las funciones laboral, el más importante de los cuales fue el trabajo de excavación, donde pudimos concluir que un nivel significativo de riesgo estaba expuesto debido

a las condiciones peligrosas que podrían surgir; causando accidentes desafortunados. Se han propuesto programas de capacitación y adiestramiento para la totalidad de obreros, así como un entorno de trabajo y un programa de servicios de seguridad, en el que se ha preparado un plan contingencial para cada emergencia. Con la introducción de la matriz IPER, hemos identificado, evaluado y monitoreado los peligros y no reportamos accidentes en nuestra empresa.

Dedios (2014) en su investigación denominada *El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú*; presentada en la Universidad de Piura. Su objetivo era comprender mejor el OSHMS y los principios clave de salud y seguridad laboral. Se afirmó que las medidas preventivas de riesgos organizacionales tenían por objeto controlar o mitigar situaciones que fueran perjudiciales para SG-SST. El principio de protección es visto como un deber que es diferente de la responsabilidad del empleador y del estado: impone al empleador tanto como al personal como al estado en la forma en que controla el cumplimiento de esta obligación. Además, establece una política nacional integral de prevención en esta área y un sistema nacional de SG-SST, siendo el factor básico la articulación de la función de todos los "funcionarios" que sirven al trabajador. El rol del empleador en la protección es trascendental y complicado: implica realizar muchas acciones (como la asignación de equipos de trabajo, prevención, control, capacitación, etc.) que enfatizan el mandato para la estimación de riesgos en el trabajo.

En los supuestos hechos en el estudio, se han estimado diversas fuentes, para dar un fundamento; por lo tanto, en relación a la variable Sistema de Gestión de Seguridad, se conceptualiza como un método de gestión es una agrupación de elementos interdependientes que se utilizan para instituir objetivos y políticas alcanzables. Esto incluye estructura organizativa, planificación comercial, prácticas, responsabilidades, procesos procedimientos, y recursos. (Balcells, 2016).

Por otro lado, según Balcells (2016); la SG-SST se refiere a entornos y elementos que perturban o logran alterar la salud y la seguridad de los obreros, abarcando el personal asalariado y recurso humano temporal, los invitados u otras

personas en el lugar de trabajo. De esta manera, se define el SG-SST como una porción del sistema de gestión empresarial, utilizada para desplegar y efectuar su política de SG-SST y tratar sus peligros.

De acuerdo a la Ley 29783; se conceptualiza como la agrupación de elementos interdependientes o recíprocos para formular políticas, objetivos, mecanismos y medidas para la seguridad ocupacional, así como mecanismos de acción y medidas necesarios para lograr estos objetivos, que están estrechamente vinculados al concepto de RSE para crear conciencia sobre la oferta de trabajadores respecto a buenas condiciones de trabajo, que mejoran su vida en términos de calidad y fortaleciendo su competitividad en el mercado de los representantes.

Según la Norma OHSAS 18001 2007; el SG-SST, es una porción de la distribución de la organización utilizada para desarrollar y hacer cumplir políticas de seguridad, planificar actividades, procedimientos, prácticas, procesos, responsabilidades y recursos utilizados para gestionar riesgos y peligros inminentes en el ambiente laboral.

Las protecciones de seguridad y salud del recurso humano actualmente se consideran un valor agregado de la organización, en función de los beneficios que un trabajador de la salud aporta a la empresa. En este contexto, el estándar internacional certificado OHSAS 18001: 2007 se ha desarrollado como un estándar voluntario para mantener la excelencia en seguridad y salud ocupacional superando los exigios requerimientos según Ley 29783, buscando la preparación, menguar o erradicar riesgos en el trabajo. Actualmente, este estándar es el documento de referencia más comúnmente utilizado para efectuar un SG-SST.

El pasado 12 de marzo se publicó la nuevo ISO 45001 SG-SST. La norma consigue servir de ayuda a la hora de cumplir con la ley 29783, asimismo la norma reemplazara a la ya antigua OHSAS 18001 pero ambas coexistirán durante un periodo de 3 años para facilitar la migración.

Hoy, SG-SST es uno de los instrumentos de gestión más trascendentales para alcanzar la mejora de su vida en términos de calidad respecto a los obreros de una mesa. Es considerablemente utilizado en la totalidad de sectores. Tiene beneficios importantes, como la prevención de contagio o adquisición de enfermedades profesionales, un ambiente laboral saludable y la reducción de costos sobre accidentes. Su eficacia es evidente al generar una cultura de seguridad coherente con la productividad, desarrollar talentos humanos, gestionar la calidad, mejorar los procesos y lograr buenas condiciones laborales. (ISOTools, 2018)

Según Balcells (2016); OHSAS 18001 ha desarrollado el sistema de certificación líder en el mundo y se basa en los criterios determinados por el estándar británico BS 8800 para cumplir con los estándares de los sistemas de gestión ISO 9001 e ISO 14001 con la idea de lograr la agrupación y unión de estos sistemas conllevando principios similares relacionados con: compromiso organizacional, mejoramiento continuo y cumplimiento normativo.

OHSAS 18001 se basa en un método de mejoramiento continuo Plan-Do-Check-Act PDCA llamado Gabo Circle. Estos son los siguientes pasos: PLAN: defina las metas y procesos ineludibles para lograr el resultado acorde con las políticas de SSO de la organización; HACER: ejecutar el plan mediante la recopilación de datos para las sucesivas fases; VERIFICACIÓN: para verificar y medir lo que se ha hecho, en qué medida y en qué medida la gerencia ha cumplido su deber de avalar la salud y seguridad laboral y comunicar sobre los resultados conseguidos; ACT (Act): tome medidas para optimar el OSHMS. Esta es una fase que finaliza el ciclo y representa la verdadera implementación de la mejora continua.

El estándar OHSAS 18001:2007 consta de 5 bloques relevantes significativamente que deben cumplirse a cabalidad. Los factores de mayor relevancia consideradas como dimensiones se destacan a continuación: Política de SST: Donde la gerencia debe establecer pautas de salud y seguridad ocupacional para la organización y certificar la consumación de un sistema determinado para el

método de misión. Este documento debe documentarse, publicarse y distribuirse a todas las personas que trabajan en la empresa para conocer las obligaciones personales del entorno laboral. y seguridad (Norma OHSAS 18001:2007). Asimismo, para Balcells (2016); el tratamiento de esta dimensión se basa en el establecimiento de una orientación general y principios de acción; reflexionar sobre la responsabilidad y la evaluación requeridas por el proceso; y demostrar el involucramiento de la gerencia para mejorar continuamente la salud y la seguridad in situ laboral.

La Planificación: debe desarrollar uno o más métodos para identificar, y realizar una estimación de los riesgos y peligros, determinar los requerimientos de control necesarios y establecer metas y programas relevantes para la política de SG-SST, los objetivos deben ser alcanzables y capaces de medirse (Norma OHSAS 18001:2007). También, Balcells (2016); el aspecto trascendente de esta dimensión es identificar los peligros significativos de una compañía utilizando tipificación de riesgos, evaluación de riesgos y medidas de planificación para controlar o minimizar sus efectos; imponer la obligación de actualizar las leyes de SG-SST aplicables a la empresa; y constituir, implementar y conservar objetivos en el SST y sus programas para lograr sus objetivos.

La Implementación y funcionamiento: En su culminación y manipulación, la alta gerencia debe ser responsable de la culminación apropiada del SG- SST. La alta gerencia debe dedicar recursos críticos al desarrollo, consumación, mantenimiento y gestión de su SG. Por otro lado, todas las personas que trabajan en una organización deben estar capacitadas, en un ambiente de trabajo y seguras. Para hacer esto, la organización debe establecer mecanismos comunicacionales apropiado para colaboradores, subcontratistas y visitantes en el trabajo (Norma OHSAS 18001:2007). Según Balcells (2016); esta dimensión rescata: La fijación de los recursos, responsabilidades y funciones, documentos organizacionales y acciones a realizarse en todos los elementos del SGSST (conciencia, control operacional, competitividad, consulta y participación, formación y decisiones situacionales de emergencia, etc.).

La verificación y acción correctiva: La auditoría determina la medición y el monitoreo del desempeño. Por lo tanto, la organización determina uno o más métodos para el monitoreo y la evaluación perpetua del ejercicio en el trabajo y la seguridad en el lugar de laboro; Para este propósito, es necesario verificar el grado de interrelación entre los programas y los controles. Entonces debe poseer un apunte de fichas para permitir el estudio de medidas preventivas y rectificaciones. Finalmente, las investigaciones de incidentes, el control de riesgos y la auditoría interna deben especificarse de manera oportuna. La contribución de Balcells (2016); señala que esta dimensión: Identifique métricas clave de desempeño que deben ser consistentes con una política de salud y seguridad ocupacional establecida para determinar: 1. el logro de objetivos; 2. Implementación y efectividad de las medidas de gestión de riesgos, y 3. Efectividad de la capacitación, capacitación y comunicación.

Finalmente, Durante el escrutinio, la alta gerencia inspecciona de forma periódica los objetivos empresariales para la gestión de seguridad y salud para desarrollar nuevas estrategias y planes de acción para el próximo período (estándar OHSAS). 18001: 2007). Para Balcells (2016) en esta dimensión: la gerencia se compromete con el sistema a lograr los objetivos propuestos y mejorar continuamente SGSST

En cuanto a la variable Salud Ocupacional, se parte del concepto generado por la Organización Panamericana de la Salud (2018) la salud ocupacional "tiene como fin realizar la promoción y mantenimiento en niveles elevados el bienestar mental, social y físico de los obreros en todas las faenas al prevenir las disparidades de salud, fiscalizar los riesgos y adecuar el trabajo de las personas y las personas a sus trabajos".

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2017), la Salud Ocupacional se considera una medida interdisciplinaria que incluye mejorar y proteger la salud de los trabajadores mediante el control preventivo de accidentes y enfermedades. También tiene como objetivo crear y generar un trabajo seguro y saludable, así como buenas estructuras y empresas laborales, para mejorar el

bienestar social y mental del personal y apoyar la mejora y el mantenimiento de su capacidad laboral. Mientras que los empleados viven productivos económicos y socialmente y contribuyen de manera efectiva al desarrollo sostenible, la salud en el lugar de trabajo garantiza sus beneficios profesionales y humanos en el trabajo.

La importancia de las profesiones de la salud; las condiciones laborales y el empleo tienen un impacto significativo en la equidad en salud. Las idóneas condiciones laborales pueden ofrecer protección y estatus social, oportunidades para el progreso personal y amparo contra riesgos psicosociales y físicos. También pueden mejorar la autoestima y relaciones sociales de los obreros y tener efectos beneficiosos para la salud.

La salud de los empleados es un requerimiento primordial anterior para el ingreso familiar, la productividad y el progreso económico. Por lo tanto, restaurar y mantener la capacidad de trabajo es una función significativa de la atención médica. (Organización Mundial de la Salud, 2017). Asimismo, manifiesta que los riesgos para la SST incluyen ruido, polvo, calor, utilización de maquinaria peligrosa, productos químicos peligrosos, y estrés psicosocial. Estos riesgos se deben a enfermedades profesionales y pueden tener otros problemas de salud. Las condiciones de empleo, la posición jerárquica y la ocupación también perturban la salud. Las personas que trabajan bajo presión o en condiciones de trabajo inseguras tienen más probabilidades de fumar, hacer menos ejercicio y seguir una dieta poco saludable.

En cuanto a las dimensiones de la variable Salud ocupacional, se considera el documento generado por la Organización Panamericana de la Salud (2017), se identifican cuatro dimensiones para la salud del personal: En primer se señala, las condiciones laborales entendiéndose como toda circunstancia en el contexto laboral, donde los trabajadores desarrollan su labor. En algunos contextos o realidades se considera los factores de riesgo y peligros procedentes de los procesos laborales y la naturaleza.

La segunda, son los determinantes sociales, entendida como el precedente de la calidad de vida del trabajador, entre los cuales se comprende la retribución o los salarios, empleo propiamente dicho, protección social vital para asegurar la salud y tercera edad del trabajador, la tipología del contrato, la ubicación y construcción de la vivienda, educación, etc.

Finalmente, se considera los factores de riesgo de conducta (afines con hábitos propios), los cuales son cultivados desde la familia y la convivencia social; y finalmente contar con los servicios de salud y seguridad ocupacional para los obreros.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Para Rodríguez y Burneo (2017) la investigación es aplicada, debido a que busca solucionar una problemática en la unidad de análisis, con base de un diagnóstico y análisis. Asimismo, se realizó de modo no experimental en base a la observación y análisis de las variables en estudio: Gestión de seguridad y Salud Ocupacional, se realizaron sin modificar los resultados alcanzados mediante el recojo de datos a través de los instrumentos que se aplicaron en el desarrollo investigativo.

De igual modo, presentó un diseño descriptivo - correlacional debido a que indagó identificar el nivel de influencia entre la variable Gestión de seguridad y Salud ocupacional de los obreros empresa ALH GROUP S.A.C Piura.

Además, presentó un diseño transversal ya que la información será recogida en un mismo periodo de tiempo, a través de la aplicación de sendas herramientas a los trabajadores.

3.2 Variables y Operacionalización

Gestión de Seguridad: Grupo de componentes interdependientes que se utilizan para instituir políticas y objetivos y alcanzarlos. Esto incluye estructura organizativa, planificación comercial, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos. (Balcells, 2016).

Salud Ocupacional: Acorde a la Organización Panamericana de la Salud (2018), el entorno laboral "promueve y mantiene el más alto nivel de bienestar mental, social y mental en todas las profesiones al advertir las disparidades de salud, controlar los riesgos y adaptar el trabajo a las personas en sus trabajos".

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Fue seleccionada en base a 50 trabajadores de la compañía, referentes al área operativa (48) y al área administrativa (2).

3.3.2 Criterio de Selección

Trabajadores varones de 18 a 60 años que laboran en las distintas áreas de la empresa ALH GRUOP SAC.

No hay criterio de exclusión dado a que se aplicó una muestra censal.

3.3.3 Muestra

Siendo la población 50 trabajadores; de acuerdo a Romero (2014); la muestra para poblaciones menores a 50 individuos, es considerada igual a la población ($N=n$). De ésta manera se aplicó un censo a los 50 trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas.

Encuesta: La encuesta se estructuró en función de las dimensiones de las variables: Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional; considerándose además sus respectivos indicadores; teniéndose como objetivo la adquisición de información relevante para la resolución del problema investigado.

Entrevista: Se elaboró una cadena de interrogaciones en función a los indicadores de las dimensiones de las variables, para obtener información primaria del representante y dar sustento en comparación de la opinión de los colaboradores de la empresa.

3.4.2 Instrumentos.

Cuestionario: Se efectuó a los 50 trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura; para alcanzar los objetivos de la encuesta, se realizó un cuestionario agrupado sobre las escalas de probabilidad con estimaciones de 1 a 5; los que expresan el grado de aprobación que acompaña a todos no están de acuerdo, moderan el desacuerdo, ni el acuerdo ni el desacuerdo, el acuerdo moderado y el acuerdo total sobre las dimensiones estimadas. Los resultados reflejan el promedio alcanzado de los resultados de las preguntas según los niveles determinadas para cada dimensión.

Guía de entrevista: Se realizaron una serie de preguntas basadas en las Falencias de la empresa para nuestras dos Variables, que se realizó de forma anónima a los trabajadores y Gerente de ALH GROUP S.A.C

3.4.3 Validez de los instrumentos

Los instrumentos de recojo de datos fueron validados su contenido, por tres (03) especialistas, obteniéndose el juicio de aprobado para ser realizado según los fines de la investigación. Sendos instrumentos se aplicaron de forma profesional y ética.

Para Hernández; Fernández y Baptista. (2014), “la validación se entiende como el nivel de verificación, donde un instrumento, evalúe realmente la variable en estudio, en diferentes contextos” (p. 201).

3.4.4 Confiabilidad de los instrumentos

Los cuestionarios siendo los instrumentos de recojo, debieron contar con la confiabilidad, para lo cual se realizó mediante herramientas estadísticas y se determinará el Alfa de Cronbach, 0,897 dicho índice demostró la confiabilidad de los cuestionarios empleados en el estudio.

3.5 Procedimientos

La investigación se llevó a cabo en la agrupación ALH GROUP S.A.C Que está situada en la urbe de Piura, al gerente de la empresa se ubicó mediante whatsapp y se le pudo realizar la entrevista y a los trabajadores según mi muestra censal 50 los cuales se ubicaron en persona entregándoles a cada uno una encuesta donde se aplicó el instrumento con las preguntas estructuradas en la escala de Likert

3.6 Métodos de análisis de datos

Se estableció la influencia entre el Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, además de los niveles de las dimensiones categóricas propuestas, para posteriormente representarse por medio de tablas, cuadros y gráficos. El procesamiento fue realizado por el programa SPSS V. 24.0 La definición correlacional y análisis por medio de la correlación de Spearman, a partir de los resultados derivados, teniendo como base, las bases teóricas y trabajos preliminares para fundar discusión de los resultados logrados.

De otra parte, los datos cualitativos del estudio fueron analizados de la siguiente manera mediante un diálogo que se le realizó al administrador de la agrupación ALH GROUP SAC. Se pudo ver las falencias que tiene la empresa en el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

3.7 Aspectos éticos

Se consideró con las siguientes consideraciones éticas: Se siguió las pautas de la Asociación Americana de Psicología (APA), además del uso de la información comercial se realiza de forma secreta y exclusivamente con fines investigativos, finalmente se reconoció la autoría intelectual de los teóricos citados y la totalidad de fuentes informativas, citadas en su totalidad o en parte en el escenario de la investigación teórica.

IV. RESULTADOS

Los resultados fueron presentados mediante tablas personalizadas que muestran la relación de las variables, y tablas de significancia que evidencian la influencia; las presentaciones de los mismos se desarrollaron acorde a los objetivos planteados.

4.1 Informe de aplicación de encuesta

4.1.1. Influencia de la política del sistema de seguridad en el trabajo en salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura.

Tabla 1

Relación de la dimensión Política del Sistema de Seguridad en el trabajo y la variable Salud Ocupacional.

Política del Sistema de Seguridad en el trabajo	Salud Ocupacional											
	Plenamente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
En desacuerdo	0	,0%	0	,0%	3	6,0%	1	2,0%	0	,0%	4	8,0%
Indeciso	0	,0%	0	,0%	7	14,0%	26	52,0%	4	8,0%	37	74,0%
De acuerdo	0	,0%	0	,0%	0	,0%	6	12,0%	0	,0%	6	12,0%
Totalmente de acuerdo	0	,0%	0	,0%	0	,0%	2	4,0%	1	2,0%	3	6,0%
Total	0	,0%	0	,0%	10	20,0%	35	70,0%	5	10,0%	50	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C

Se determinó que la percepción de los trabajadores, en un 74,0% manifiestan estar indeciso sobre la dimensión políticas del Sistema de Gestión de Seguridad; mientras que la variable Salud Ocupacional se cataloga en un 52,0% como de acuerdo; asimismo, cuando la dimensión política del Sistema de Gestión de Seguridad se ubica en una percepción de acuerdo con un 12,0%, la variable Salud Ocupacional en un 12,0% se percibe en acuerdo.

Deduciéndose, que los trabajadores cumplen con las políticas pero que no están documentadas, asimismo no se encuentran definidos los roles, evidenciando ausencia de liderazgo, no existe una revisión de situaciones preventivas de riesgos, no se verifican las competencias de los contratados se basan en la experiencia y continuidad laboral, y existe ausencia de capacitación, asimismo se reafirma que

existe una relación media y directa entre la variable y dimensión analizadas.

Tabla 2

Correlación de la dimensión Política del Sistema de Gestión de Seguridad y la variable Salud Ocupacional.

		Salud Ocupacional	
Rho de Spearman	Política del Sistema de Gestión de Seguridad	Coefficiente de Correlación	,343*
		Sig. (bilateral)	,015
		N	50

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C

Dichos resultados, determina la existencia de un nivel de correlación al 5%, es decir; es media, positiva y directa, determinado por el coeficiente de correlación ($r=0,343^*$) y un Sig. Bilateral de 0,015; señalando la significatividad de la correlación.

Se deduce de los valores del $r=0,343$ que un 34,3% de la percepción de aceptación de los trabajadores respecto a la variable salud ocupacional se debe a la influencia de la dimensión política del sistema de gestión de seguridad; asimismo se infiere que la política del sistema de gestión de seguridad y la salud ocupacional comparten un 34,3% de componentes frecuentes, lo cual influye en su variabilidad. De esta manera, se ACEPTA la Hipótesis Específica 1: Existe influencia significativa entre la política del sistema de seguridad en el trabajo y la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, año 2019

4.1.2. Influencia de la planificación del sistema de seguridad en el trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa.

Tabla 3

Relación de la dimensión Planificación del Sistema de Seguridad en el trabajo y la variable Salud Ocupacional.

Planificación del Sistema de Seguridad en el trabajo	Salud Ocupacional											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
En desacuerdo	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Indeciso	0	,0%	0	,0%	6	12,0%	7	14,0%	1	2,0%	14	28,0%
De acuerdo	0	,0%	0	,0%	4	8,0%	24	48,0%	3	6,0%	31	62,0%
Totalmente de acuerdo	0	,0%	0	,0%	0	,0%	4	8,0%	1	2,0%	5	10,0%
Total	0	,0%	0	,0%	10	20,0%	35	70,0%	5	10,0%	50	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C

Se determina que la percepción de los trabajadores, en un 62,0% manifiestan estar de acuerdo sobre la dimensión planificación del Sistema de Gestión de Seguridad; mientras que la variable Salud Ocupacional se cataloga en un 48,0% como de acuerdo; asimismo, cuando la dimensión planificación del Sistema de Gestión de Seguridad se ubica en una percepción indeciso con un 28,0%, cuando la variable Salud Ocupacional en un 14,0% se percibe en acuerdo.

Deduciéndose que no existe una cultura preventiva definida, y hay ausencia de identificación de peligros, por lo cual que falta diagnósticos de riesgos laborales, debido a la ausencia de procedimientos y/o pruebas periódicas de ejecución ante peligros, en este sentido se concluye que no se cuenta con un programa anual sobre SST documentado y definido; de igual forma se deduce que existe una relación media y directa entre la variable y dimensión analizadas.

Tabla 4

Correlación de la dimensión Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y la variable Salud Ocupacional.

		Salud Ocupacional	
Rho de Spearman	Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad	Coeficiente de Correlación	,331*
		Sig. (bilateral)	,019
		N	50

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C

Se deduce de los valores del $r=0,331$ que un 33,1% de la percepción de aceptación de los trabajadores respecto a la variable salud ocupacional se debe a la influencia de la dimensión planificación del sistema de gestión de seguridad; asimismo se infiere que la planificación del sistema de gestión de seguridad y la salud ocupacional comparten un 33,1% de componentes frecuentes, lo cual influye en su variabilidad. De esta manera, se ACEPTA la Hipótesis Específica 2: Existe influencia significativa entre la planificación del sistema de seguridad en el trabajo y la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, año 2019

4.1.3. Influencia de la implementación y funcionamiento del sistema de seguridad en el trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa.

Tabla 5

Relación de la dimensión Implementación y funcionamiento del Sistema de Seguridad en el trabajo y la variable Salud Ocupacional.

Implementación y funcionamiento del Sistema de Seguridad en el trabajo	Salud Ocupacional											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Totalmente en discordancia	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
En oposición	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	2,0%	0	,0%	1	2,0%
Dudoso	0	,0%	0	,0%	5	10,0%	13	26,0%	1	2,0%	19	38,0%
De acuerdo	0	,0%	0	,0%	5	10,0%	21	42,0%	3	6,0%	29	58,0%
Totalmente de acuerdo	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	2,0%	1	2,0%
Total	0	,0%	0	,0%	10	20,0%	35	70,0%	5	10,0%	50	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C

Se determina que la percepción de los trabajadores, en un 58,0% manifiestan estar de acuerdo sobre la dimensión implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad; mientras que la variable Salud Ocupacional se cataloga en un 42,0% como de acuerdo; asimismo, cuando la dimensión ejecución y funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad se ubica en una percepción indeciso con un 38,0%, cuando la variable Salud Ocupacional en un 26,0% se percibe en acuerdo.

Deduciéndose que es necesario contar con certificaciones de seguridad laboral, designar un equipo responsable para la implementación del sistema de seguridad, realizar simulacros para prevenir peligros o riesgos laborales, se requiere mayor comunicación de parte del administrador sobre los riesgos, debe haber mayor supervisión para controlar las operaciones y evitar los accidentes, de esta manera se responda rápidamente para solucionarlo. Asimismo, se evidencia la probabilidad de una relación media y directa entre la variable y dimensión analizadas.

Tabla 6

Correlación de la dimensión Implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y la variable Salud Ocupacional.

		Salud Ocupacional	
Rho de Spearman	Implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad	Coeficiente de Correlación	,183
		Sig. (bilateral)	,202
		N	50

La correlación no es significativa.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C

Dichos resultados, determina que no existe correlación, categórico por el coeficiente de correlación ($r=0,183$) y un Sig. Bilateral de $0,202$; señalando que no existe significatividad en la correlación.

Se deduce de los valores del $r=0,183$ no es suficiente para determinar la influencia entre la dimensión y la variable; por lo cual no influye en su variabilidad. De esta forma, se RECHAZA la Hipótesis Específica 3: Existe influencia significativa entre la implementación y funcionamiento del sistema de seguridad en el trabajo y la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, año 2019

4.1.4. Influencia de la verificación y acción correctiva del sistema de seguridad en el trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores de la compañía.

Tabla 7

Relación de la dimensión Verificación y acción correctiva del Sistema de Seguridad en el trabajo y la variable Salud Ocupacional.

Verificación y acción correctiva del Sistema de Seguridad en el trabajo	Salud Ocupacional											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Completamente en desacuerdo	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
En discrepancia	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	2,0%	0	,0%	1	2,0%
Indeciso	0	,0%	0	,0%	5	10,0%	12	24,0%	1	2,0%	18	36,0%
De acuerdo	0	,0%	0	,0%	5	10,0%	22	44,0%	3	6,0%	30	60,0%
Totalmente de acuerdo	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	2,0%	1	2,0%
Total	0	,0%	0	,0%	10	20,0%	35	70,0%	5	10,0%	50	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C

Se determina que la percepción de los trabajadores, en un 60,0% manifiestan estar de acuerdo sobre la dimensión verificación y acción correctiva del Sistema de Gestión de Seguridad; mientras que la variable Salud Ocupacional se cataloga en un 44,0% como de acuerdo; asimismo, cuando la dimensión verificación y acción correctiva del Sistema de Gestión de Seguridad se ubica en una percepción indeciso con un 36,0%, cuando la variable Salud Ocupacional en un 24,0% se percibe en acuerdo.

Deduciéndose que se necesita mayor supervisión para el cumplimiento de las normativas, para que facilite evaluaciones periódicas sobre la seguridad, de manera inmediata se requiere aplicar medidas de control. Además, se deben investigar adecuadamente los accidentes laborales, y comunicar al Ministerio correspondiente; asimismo, realizar exámenes médicos periódicos y establecerlo como política. Por lo anterior existe la probabilidad de una relación media y directa entre la variable y dimensión analizadas.

Tabla 8

Correlación de la dimensión Verificación y acción correctiva del Sistema de Gestión de Seguridad y la variable Salud Ocupacional.

		Salud Ocupacional	
Rho de Spearman	Verificación y acción correctiva del Sistema de Gestión de Seguridad	Coefficiente de Correlación	,195
		Sig. (bilateral)	,174
		N	50

Fuente: Información aplicada a los obreros de la asociación ALH GROUP S.A.C

Dichas deducciones, determina que no existe correlación, expreso por el factor de reciprocidad de similitud ($r=0,195$) y un Sig. Bilateral de $0,174$; marcando que no existe significatividad en la correspondencia.

Se deriva que $r=0,195$ no es suficiente para determinar la influencia entre la dimensión y la variable; por lo cual no influye en su variabilidad. De este modo, se RECHAZA la Hipótesis Específica 4: Hay dominio significativo entre la verificación y acción correctiva del sistema de seguridad en el trabajo y la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, año 2019.

4.1.5. Influencia de la revisión por la dirección del sistema de seguridad en el trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura.

Tabla 9

Relación de la dimensión Revisión por la dirección del Sistema de Seguridad en el trabajo y la variable Salud Ocupacional.

Revisión por la dirección del Sistema de Seguridad en el trabajo	Salud Ocupacional											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
En desacuerdo	0	,0%	0	,0%	1	2,0%	0	,0%	0	,0%	1	2,0%
Indeciso	0	,0%	0	,0%	8	16,0%	15	30,0%	1	2,0%	24	48,0%
De acuerdo	0	,0%	0	,0%	1	2,0%	18	36,0%	3	6,0%	22	44,0%
Totalmente de acuerdo	0	,0%	0	,0%	0	,0%	2	4,0%	1	2,0%	3	6,0%
Total	0	,0%	0	,0%	10	20,0%	35	70,0%	5	10,0%	50	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C

Se determina que la percepción de los trabajadores, en un 48,0% manifiestan estar indeciso sobre la dimensión revisión por la dirección del Sistema de Gestión de Seguridad; mientras que la variable Salud Ocupacional se cataloga en un 30,0% como de acuerdo; asimismo, cuando la dimensión revisión por la dirección del Sistema de Gestión de Seguridad se ubica en una percepción de acuerdo con un 44,0%, cuando la variable Salud Ocupacional en un 36,0% se percibe en acuerdo.

Deduciéndose que es necesario revisiones más constantes de la efectividad del sistema aplicado, se requieren cambios en los métodos de trabajo que se adapten a las medidas preventivas, es vital la realización de auditorías internas para la mejora de procedimientos, para lo cual es necesario tercerizar a empresas especializadas. Además, se aprecia que existe una relación media y directa entre la variable y dimensión analizadas.

Tabla 10

Correlación de la dimensión Revisión por la dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y la variable Salud Ocupacional.

			Salud Ocupacional
Rho de Spearman	Revisión por la dirección del Sistema de Gestión de Seguridad	Coefficiente de Correlación	,446**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	50

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la asociación ALH GROUP S.A.C

Dichos resultados, determina que la correlación, es decir; es media, efectiva y continua, explícito por el número de correlación ($r=0,446^{**}$) y un Sig. Bilateral de 0,001; marcando la significatividad de la similitud.

Se deduce de los valores del $r=0,446$ que un 44,6% de la percepción de aceptación de los trabajadores respecto a la variable salud ocupacional se debe a la influencia de la dimensión revisión por la dirección del sistema de gestión de seguridad; asimismo se infiere que la revisión por la dirección del sistema de gestión de seguridad y la salud ocupacional comparten un 44,6% de componentes frecuentes, lo cual influye en su variabilidad. De esta forma, se ACEPTA la Hipótesis Específica 5: Existe influencia significativa entre la revisión por la dirección del sistema de seguridad en el trabajo y la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, año 2019;

4.1.6. Nivel, en qué se encuentra la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, año 2019.

Tabla 11

Nivel de la variable Salud Ocupacional.

Categoría	f	%
Adecuado	23	46,0
Aceptable	27	54,0
Inadecuado	0	0,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C

Se determina que la percepción de los trabajadores, en un 54,0% manifiesta que el nivel de la variable Salud Ocupacional es aceptable, además un 46% manifiesta que el nivel es adecuado. De esta condición, se ADMITE la Hipótesis Específica 6: La salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, se encuentra en un nivel aceptable.

4.1.7. Influencia del sistema de gestión de seguridad en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura.

Tabla 12

Relación de las variables Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Sistema de Gestión de Seguridad	Salud Ocupacional											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Totalmente en discrepancia	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
En discordancia	0	,0%	0	,0%	1	2,0%	0	,0%	0	,0%	1	2,0%
Fluctuante	0	,0%	0	,0%	7	14,0%	13	26,0%	2	4,0%	22	44,0%
De acuerdo	0	,0%	0	,0%	2	4,0%	21	42,0%	2	4,0%	25	50,0%
Totalmente de acuerdo	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	2,0%	1	2,0%	2	4,0%
Total	0	,0%	0	,0%	10	20,0%	35	70,0%	5	10,0%	50	100,0%

Se determina que la percepción de los trabajadores, en un 50,0% manifiestan estar de acuerdo con la variable Sistema de Gestión de Seguridad; mientras que la variable Salud Ocupacional también se cataloga en un 42,0% como de acuerdo; asimismo, cuando la variable Sistema de Gestión de Seguridad se ubica en una percepción indecisa con un 44,0%, la variable Salud Ocupacional en un 26,0% se percibe en acuerdo.

Deduciéndose que, bajo la percepción de los trabajadores, el sistema de gestión de seguridad se realiza de tal manera que la mayoría de los trabajadores se muestran de acuerdo; se requiere que se plasmen realmente las políticas y se definan los roles, se deben identificar los riesgos y generalizar una cultura preventiva; la empresa debe contar con un equipo responsable y adquirir certificaciones que garanticen a la empresa; y finalmente, es necesario controles y supervisiones con mayor cercanía para evitar accidentes. Además, se determina que prexiste una analogía media y inmediata entre las variables analizadas.

Tabla 113

Correlación de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y la variable Salud Ocupacional.

		Salud Ocupacional
Rho de Spearman	Sistema de Gestión de Seguridad	Coeficiente de Correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,336*
		,017
		50

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C

Dichos resultados, el 5%, establece la presencia de un nivel de afinidad media, positiva y directa, expreso por el número de correlación ($r=0,336^*$) y un Sig. Bilateral de 0,017; rotulando la significatividad de la correspondencia.

Se deriva de los valores del $r=0,336$ que un 52,8% de la percepción de aceptación de los trabajadores respecto a la variable salud ocupacional se debe a la influencia de la variable sistema de gestión de seguridad; asimismo se infiere que el sistema de gestión de seguridad y la salud ocupacional comparten un 33,6% de

componentes frecuentes, lo cual influye en su variabilidad. De esta manera, se ACEPTA la Hipótesis General: El sistema de gestión de seguridad en el trabajo influye de manera significativa en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, año 2019

4.2 Informe de aplicación de entrevista

De la entrevista que se aplicó al gerente de la empresa ALH GROUP SAC. Kristhian Arellano Zapata tocando el tema esencial de mis dos variables que son sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional debido a que son muy importantes hoy en día, ya que te ayudan a prevenir accidentes en el trabajo y a la estabilidad emocional del trabajador, el gerente me pudo contar que él tiene capacitaciones en el tema y que ya hace más de 5 años que el tiempo de formada la empresa que lo viene practicando pero no de una forma que tenga un departamento que se encargue de esa área si no de forma empírica.

En esta entrevista me pudo contar que la empresa desde sus inicios ha sufrido una serie de accidentes leves por lo que lo llevo a seguir capacitaciones de seguridad y salud laboral la cual antes de cada jornada de trabajo siempre le recuerda a su personal las disposiciones de seguridad que deben realizar para evitar los incidentes y que ha gastado en cantidad hospitales para la curación de su personal y gastado en la contratación de nuevo personal y que este demore en el trabajo contratado ya que su empresa ALH GROUP SAC. Brinda servicios en general terceriza contrata personal por contrato por obra ellos dan servicio de carpintería metálica aire, acondicionado, pintado de empresas, gasfitería, paneles solares etc.

En la entrevista aplicada se pudo dar a conocer que la empresa no cuenta con un departamento formal para poder dar una buena capacitación al personal y que no llevan un seguimiento de la salud en el trabajo la cual mediante esta investigación se puede aplicarlo en la empresa y así poder implementar un equipo humano para llevar un control de seguridad, así como la adquisición de equipos de trabajo como arnés, overoles, chalecos, guantes etc.

Y de igual manera el departamento de psicólogos para llevar un mejor control del personal en la salud de cada uno de ellos para su mejor rendimiento y mejoramiento emocional esto tendrá un costo, pero le evitará muchas más pérdidas que curar y contratar personal nuevo y capacitarlo.

V. DISCUSIÓN

El estudio presentó como objetivo general determinar la influencia del sistema de gestión de seguridad en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura. Para alcanzar dicho objetivo, se realizó la aplicación de sendos instrumentos contruidos bajo la escala de Likert, los que fueron aplicados a los trabajadores, al igual que una guía de entrevista para el dueño de la empresa, las interrogantes responden a los indicadores y dimensiones de las variables en estudio, y en este capítulo se discuten.

El objetivo específico 1, se orientó a determinar la influencia de la política del sistema de seguridad en el trabajo en salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura. Se parte de lo teorizado por Balcells (2016); quien señala que el tratamiento de las políticas del sistema de seguridad se basa en el establecimiento de una orientación general y principios de acción; reflexionar sobre la responsabilidad y la evaluación requeridas por el proceso; y demostrar el involucramiento de la gerencia para mejorar continuamente la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Acorde con la Norma OHSAS 18001 (2007) se extrae que la gerencia debe establecer pautas de seguridad y salud ocupacional para la organización y garantizar la implementación del sistema. Este documento debe documentarse, publicarse y distribuirse a todas las personas que trabajan en la empresa para conocer las obligaciones personales del entorno laboral.

La investigación en sus resultados determinó que la percepción de los trabajadores, en un 74,0% manifiestan estar indeciso sobre la dimensión políticas del Sistema de Gestión de Seguridad; mientras que la variable Salud Ocupacional se cataloga en un 52,0% como de acuerdo; por lo cual se dedujo que los trabajadores cumplen con las políticas pero que no están documentadas, asimismo no se encuentran definidos los roles, evidenciando ausencia de liderazgo. Mediante, los resultados del coeficiente de correlación; determinan la existencia de un nivel de correlación al 5%, es decir; es media, positiva y directa, con un coeficiente de correlación de correlación ($r=0,343^*$) y un Sig. Bilateral de 0,015. A partir de ello, se deduce de los valores del $r=0,343$ que un 34,3% de la percepción

de aceptación de los trabajadores respecto a la variable salud ocupacional se debe a la influencia de la dimensión política del sistema de gestión de seguridad; asimismo se infiere que la política del sistema de gestión de seguridad y la salud ocupacional comparten un 34,3% de componentes frecuentes.

Esto se compara con lo obtenido por Martínez y Silva (2016) quien determinó que la compañía tenía un porcentaje esperado del 17%, como lo demuestra el modelo de política de salud y algunos mecanismos de procedimiento ISO 9001. En igual sentido, Meléndez (2018) concluye que la empresa tiene un programa de seguridad basado en OSHAS 18001 para crear un enfoque preventivo y los copartícipes estén familiarizados con las normativas de salud y seguridad ocupacional que administran las actividades. También se considera las conclusiones de Díaz, Noa y Solís (2017) expresando que la gerencia y los empleados deben involucrarse en la ejecución del sistema de gestión integrado para lograr los objetivos determinados para el mejoramiento continuo del SIG. Además, Dedios (2014) concluye que una política nacional integral de prevención es un factor básico la articulación de la función del sistema. El papel del empleador en la protección es muy importante y deben asegurar la asignación de equipos de trabajo, prevención, control, capacitación, que enfatizan el mandato para la evaluación de riesgos laborales.

El *objetivo específico 2*; se alineó a establecer la influencia de la planificación del sistema de seguridad en el trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa; se parte del aporte que brinda la Norma OHSAS 18001 (2007) donde se estipula que la planificación debe desarrollar uno o más métodos para identificar, y evaluar riesgos y peligros, determinar los requerimientos de control necesarios y establecer metas y programas relevantes para la política de salud y seguridad en el trabajo, los objetivos deben ser alcanzables y capaces de medirse. Asimismo, Balcells (2016); señala que el aspecto trascendente de esta dimensión es identificar los riesgos significantes de la empresa empleando tipificación de riesgos, evaluación de riesgos y medidas de planificación para controlar o minimizar sus efectos; imponer la obligación de actualizar las leyes de seguridad y salud

aplicables a la casa; y constituir, implementar y conservar objetivos en el SST y sus programas para lograr sus objetivos.

Los efectos de la investigación determinaron que la apreciación de los trabajadores, en un 62,0% manifiestan estar de acuerdo sobre la dimensión planificación del Sistema de Gestión de Seguridad; mientras que la variable Salud Ocupacional se cataloga en un 48,0% como de acuerdo; en este sentido, se dedujo que no existe una cultura preventiva definida, y existe ausencia de identificación de peligros, por falta de diagnósticos de riesgos laborales, por no contar con procedimientos y/o pruebas periódicas de ejecución ante peligros. Por otro lado, los valores del coeficiente de correlación; identifican la existencia de un nivel de correlación al 5%, es decir; es media, positiva y directa, determinado por el coeficiente de correlación de correlación ($r=0,331^*$) y un Sig. Bilateral de 0,019; señalando la significatividad de la correlación. Lo que permite señalar que un 33,1% de la percepción de aceptación de los trabajadores respecto a la variable salud ocupacional se debe al predominio de la dimensión planificación del sistema de gestión de seguridad; igualmente se infiere que la planificación del sistema de gestión de seguridad y la salud ocupacional comparten un 33,1% de componentes frecuentes, lo cual influye en su variabilidad.

Estos efectos se cotejan con los conquistados por Roa (2017) quien consumó que existió una significativa correlación, aunque la OSHMS ha demostrado ser inmadura la seguridad en sus sistemas de seguridad; la planificación de fases es importante para la operación de SG-SST. Por su parte, Lobo (2016) concluye que lo menos valorado fue la auditoría con un 3.57%. Sin embargo, en la planificación comparándose con FAIRE, son bajos en un 20% y un 23% de forma continua. En igual sentido, Martínez y Silva (2016) concluye que, en la fase de diagnóstico y planificación para la distribución del sistema de gestión, incluyó evaluación inicial, desarrollo de políticas, valoración de riesgos, tipificación de peligros y determinación de requerimientos legales; permitiendo crear un cronograma para lograr los objetivos de OSHMS.

El *objetivo específico 3*; se enfocó en determinar la influencia de la implementación y funcionamiento del sistema de seguridad en el trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura; se ha teorizado por parte de la Norma OHSAS 18001 (2007) que las organizaciones, en su consumación y acción, la alta gerencia debe ser responsable de la ejecución apropiada del régimen, dedicando recursos críticos al desarrollo de la misma. Además, señala que los trabajadores deben estar capacitados, en un ambiente de trabajo y con seguridad idónea; debiendo considerar mecanismos comunicacionales apropiado para colaboradores, subcontratistas y visitantes en el trabajo. En este sentido, Balcells (2016); refiere que la dimensión contiene: La fijación de los recursos, responsabilidades y funciones, documentos organizacionales y acciones a realizarse en todos los aspectos del SGSST (conciencia, control operacional, competencia, consulta y participación, formación y toma de situaciones de emergencia, etc.).

Las derivaciones de la exploración, establecieron que la idea de los trabajadores, en un 58,0% manifiestan estar de acuerdo sobre la dimensión implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad; mientras que la variable Salud Ocupacional se cataloga en un 42,0% como de acuerdo; infiriendo que es necesario contar con certificaciones de seguridad laboral, designar un equipo responsable y realizar simulacros para prevenir peligros o riesgos laborales. Además, los valores del coeficiente; determina que no existe correlación, expreso por el factor de afinidad de correlación ($r=0,183$) y un Sig. Bilateral de 0,202. Se deduce de los valores del $r=0,183$ no es suficiente para determinar la influencia entre la dimensión y la variable; por lo cual no influye en su variabilidad.

Estos secuelas se miden con los logrados por Valle (2016) quien consuma, sobre la verificación del uso de la Lista de Check de Ecuador II, el Reglamento IESS, pueden verificarse si un cierto grado de cumplimiento con la regulación legal del SG-SST; la prueba de chi cuadrado arrojó una significancia bilateral con un error de α de 0.05 y un valor de SP de menos de 0.05, es decir, la gestión administrativa, la gestión

técnica, la gestión de recursos humanos y los procesos comerciales centrales afectan la calificación final. También; Díaz, Noa y Solís (2017) concluye que es aconsejable promover la notificación de acciones y condiciones deficientes, además de las ocurrencias, para crear una cultura de preventiva; el diseño de capacitación continua para el trabajador le permite involucrarse más en su labor y de esta manera lograr un nivel admisible que se encuentra en nulidad de incidencias. Además, Laura (2015) comprobó que el proyecto en la evaluación técnica y legal logró el 60% de cumplimiento con PS-OSH. En definitiva, se muestra que el SG-OSH propuesto tiene un aumento anual de 1.39% en la productividad total de la compañía. A través de este trabajo, la mejora continua y el establecimiento de una cultura de prevención en el área de la salud y la seguridad ayudarán a acrecentar la productividad y optimizar los ambientes de trabajo.

El *objetivo específico 4*; está alineado en determinar la influencia de la verificación y acción correctiva del sistema de seguridad en el trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura; partiendo del aporte de Balcells (2016); quien señala que esta dimensión, permite identificar métricas clave de desempeño que deben ser consistentes con una política de salud y seguridad ocupacional; en búsqueda del logro de objetivos; la efectividad de las medidas de gestión de riesgos, y la efectividad de la capacitación y comunicación. Además, acorde con la Norma OHSAS 18001 (2007), donde se estipula que la organización debe determinar uno o más métodos para el monitoreo y la medición regular del desempeño laboral y la seguridad en el lugar de trabajo; teniendo como prioridad verificar el grado de interrelación entre los programas y los controles. Siendo necesario, poseer un asiento de fichas para permitir las observaciones de medidas preventivas y correctivas. Finalmente, las investigaciones de incidentes, el control de riesgos y la auditoría interna deben especificarse de manera oportuna.

Las consecuencias de la exploración, estableció que el discernimiento de los trabajadores, en un 60,0% manifiestan estar de acuerdo sobre la dimensión verificación y acción correctiva del Sistema de Gestión de Seguridad; mientras que la variable Salud Ocupacional se cataloga en un 44,0% como de acuerdo.

Deduciéndose que se necesita mayor supervisión para el cumplimiento de las normativas, para que facilite evaluaciones periódicas sobre la seguridad, se deben investigar adecuadamente los accidentes laborales, y realizar exámenes médicos periódicos y establecerlo como política. También, los valores del coeficiente; determina que no existe correlación, explícito por la cifra de correspondencia de correlación ($r=0,195$) y un Sig. Bilateral de $0,174$. Se deduce de los valores del $r=0,195$ no es suficiente para determinar la influencia entre la dimensión y la variable; por lo cual no influye en su variabilidad.

Estos resultados son comparables con los alcanzados por Guerrero (2018) quien concluye que se han introducido medidas de control y vigilancia de la SG-SST y el uso de indicadores de gestión de la seguridad para identificar el verdadero compromiso de seguridad en todas las áreas del sistema de seguridad y salud. Es necesario establecerse mecanismos de control adecuados para minimizar los riesgos. Zavala (2015), por su parte concluye que, existe un nivel significativo de riesgo estaba expuesto debido a las condiciones peligrosas que podrían surgir; causando accidentes desafortunados; proponiendo programas de capacitación y adiestramiento y un programa de servicios de seguridad; la introducción de la matriz IPER, ha permitido identificar, evaluar y monitorear los peligros y menguar accidentes.

El *objetivo específico 5*; busca determinar la influencia de la revisión por la dirección del sistema de seguridad en el trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa; considerando la teoría propuesta en los estándares OHSAS 18001 (2007), explica que, durante la revisión de la dirección, la alta gerencia revisa periódicamente los objetivos de la organización para la gestión de seguridad y salud para desarrollar modernas estrategias y planes de acción para el próximo período. Un aporte similar, Balcells (2016) señala que la gerencia se compromete con el sistema a lograr los objetivos propuestos y mejorar continuamente SGSST.

Un 48,0% manifiestan estar indeciso sobre la dimensión revisión por la

dirección del Sistema de Gestión de Seguridad; mientras que la variable Salud Ocupacional se cataloga en un 30,0% como de acuerdo. Por lo que se infiere que, es necesario revisiones más constantes de la efectividad del sistema aplicado, se requieren cambios en los métodos de trabajo que se adapten a las medidas preventivas, y es vital la realización de auditorías internas para la mejora de procedimientos. Asimismo, los valores del coeficiente de correlación; identifican el 1% de nivel de correlación y el coeficiente de correlación ($r=0,446^{**}$) y un Sig. Bilateral de 0,001; señalando la significatividad de la correlación. Deduciendo que la revisión por la dirección del sistema de gestión de seguridad y la salud ocupacional comparten un 44,6% de componentes frecuentes, lo cual influye en su variabilidad.

Estas consecuencias se comprueban con los descubiertos por Dedios (2014) quien afirmó que la prevención de riesgos en las organizaciones tenía por objeto eliminar o controlar situaciones que fueran perjudiciales para la salud y la seguridad de los trabajadores. El estado: impone al empleador tanto a sus trabajadores como al estado en la medida en que controla el cumplimiento de esta obligación. Por su parte, Lobo (2016) concluye que el diagnóstico refiere que existe y un progreso minúsculo en el progreso del cumplimiento forzoso establecido por el Decreto 1072 de la SG-SST. Además, la organización tiene un mecanismo orientador, y de control que, si se cumple por completo, permite cumplir ambas normas de acuerdo con los requisitos del decreto. 1072: 2015 y OSHAS 18001: 2007.

El *objetivo específico 6*; se enfocó en conocer el nivel, en qué se encuentra la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura. En tal sentido, se considera el aporte de la Organización Mundial de la Salud (2017), refiriéndose sobre la Salud Ocupacional conceptualizada como una acción interdisciplinaria que consiste en mejorar y protección de la salud de los trabajadores mediante el control y prevención de accidentes y enfermedades, así como la eliminación de condiciones y elementos que amenazan la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. También tiene como objetivo crear y generar un trabajo seguro y saludable, además de buenas estructuras y organizaciones laborales, para mejorar el bienestar social y mental de los colaboradores y apoyar la mejora y el

mantenimiento de su capacidad laboral. Mientras que los trabajadores viven una vida social y económicamente productiva y contribuyen eficazmente al desarrollo sostenible, la salud en el lugar de trabajo permite su beneficio profesional y humano en el lugar de trabajo.

Se determina que la percepción de los trabajadores, en un 54,0% manifiesta que el nivel de la variable Salud Ocupacional es aceptable, además un 46% manifiesta que el nivel es adecuado. De esta forma, se RECONOCE la Hipótesis Específica 6: La salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, se halla en un nivel admisible.

Estos efectos se contrastan con los alcanzados por Meléndez (2018) quien concluye que para los requisitos evaluados de acuerdo con ISO 45001, IESA S.A. calificado para la consumación; existe evidencia de un plan de acción OSHAS 18001 con porcentajes muy razonables. En igual sentido, Martínez y Silva (2016) concluye que en la ejecución del sistema es del 0%, dicho resultado resulta del desconocimiento la relevancia de la implementación y debido a lo numeroso del personal no existe un área de entorno laboral. Necesitando el desarrollo de políticas, valoración de riesgos, tipificación de peligros y determinación de requerimientos legales; para generar un cronograma para lograr los objetivos de OSHMS.

El *objetivo general*, se orientó a determinar la influencia del sistema de gestión de seguridad en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura. Se parte del aporte teórico de Balcells (2016) quien expresó que se entiende el Sistema de Gestión de Seguridad, como un sistema de gestión es una agrupación de elementos interdependientes que se utilizan para instituir objetivos y políticas alcanzables. Esto incluye estructura organizativa, planificación comercial, prácticas, responsabilidades, procesos procedimientos, y recursos. En igual sentido, la perspectiva de la Organización Panamericana de la Salud (2018) señala que la salud ocupacional "promueve y mantiene el nivel más elevado de bienestar mental, social y físico de los obreros en todas las faenas al prevenir las

disparidades de salud, fiscalizar los riesgos y adecuar el trabajo de las personas y las personas a sus trabajos".

Las deducciones conquistadas en la investigación, verifican que un 50,0% de los trabajadores manifiestan estar de acuerdo con la variable Sistema de Gestión de Seguridad; mientras que la variable Salud Ocupacional también se cataloga en un 42,0% como de acuerdo; esto debido a que se requiere que se plasmen realmente las políticas y se definan los roles, se deben identificar los riesgos y generalizar una cultura preventiva.

Estas secuelas se comparan con los logrados por Quispe (2017) quien finiquita que el uso de un sistema de gestión redujo la tasa de accidentes en un 90.90%, el índice de frecuencia en un 83.12% y la gravedad en un 81.93% en promedio antes y después del promedio. Por lo tanto, se consuma que el uso del sistema de gestión del entorno laboral ha reducido la tasa de accidentes, incidiendo significativamente con la salud ocupacional. Por su parte, Laura (2015) concluye que al identificar los objetivos para la protección y prevención de los riesgos estimados en la matriz IPERC; permite generar una imagen clara de los riesgos (tarjetas de riesgo), identificando las políticas y objetivos de SG-SST que formaron la base para la preparación de RI-SST y PA-SST. Finalmente, Peña y Santos (2018) concluyo que el porcentaje de pautas de cumplimiento basadas en R.M. 050-2012-TR es 24%. Los 7 componentes demás, cuatro están en un nivel bajo y tres en un nivel inaceptable. Necesitando implementar GS-SST.

Además, se determina la existencia de un nivel de correlación al 5%, es decir; es media, positiva y directa, determinado por el coeficiente de correlación de correlación ($r=0,336^*$) y un Sig. Bilateral de 0,017; señalando la significatividad de la correlación. Deduciendo, que un 33,6% de la percepción de aceptación de los trabajadores respecto a la variable salud ocupacional se debe a la influencia de la variable sistema de gestión de seguridad.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto a la dimensión políticas del sistema de gestión de seguridad, que la percepción de los obreros esta indecisa, congruente con una percepción de acuerdo; respecto a la salud ocupacional. Basado en la falta de documentación formal y ausencia de liderazgo. Existiendo una correlación positiva, media y directa; con un $r=0,343^*$ y un Sig. Bilateral de 0,015.

2. En relación a la dimensión planificación del sistema de seguridad, se concluye que la percepción de los trabajadores está acorde y semejante con una percepción de conformidad; respecto a la salud ocupacional. Fundamentado en la falta de cultura preventiva y ausencia de procedimientos de riesgos laborales. Existiendo una correlación directa, media y positiva; con un $r=0,331^*$ y un Sig. Bilateral de 0,019.

3. Respecto a la dimensión implementación y funcionamiento del sistema de seguridad, se concluye que la percepción de los trabajadores está acorde y semejante con una percepción de conformidad; respecto a la salud ocupacional. Sustentado en la ausencia de equipos responsables, mínima supervisión y respuesta lenta frente a accidentes. No existe correlación; presentando un $r=0,183$ y un Sig. Bilateral de 0,202.

4. En cuanto a la dimensión verificación y acción correctiva del sistema de seguridad, se concluye que la percepción de los trabajadores está acorde y semejante con una percepción de conformidad; respecto a la salud ocupacional. Evidenciando necesidad de mayor supervisión, minuciosa investigación de accidentes y realización de evaluaciones médicas periódicas al personal. No existe correlación, determinado por el $r=0,195$ y un Sig. Bilateral de 0,174.

5. Se concluye, respecto a la dimensión revisión por la dirección del sistema de seguridad, que la percepción de los trabajadores esta indecisa, congruente con una percepción de acuerdo; respecto a la salud ocupacional. Basado en el

requerimiento de cambios en los métodos de trabajo, realización de auditorías y mayor efectividad del sistema. Existiendo una correlación media, positiva y directa; con un $r=0,446^{**}$ y un Sig. Bilateral de 0,001.

6. Respecto al nivel de percepción de la salud ocupacional, de acuerdo a la percepción de los trabajadores se encuentra en un nivel aceptable y; a su vez adecuado. Sustentando en que la empresa de manera empírica, se preocupa dentro de sus limitaciones de prevenir accidentes en el trabajo y asegurar la estabilidad emocional del trabajador.

7. En relación a la variable sistema de gestión de seguridad, se concluye que la percepción de los trabajadores está acorde y semejante con una percepción de conformidad; respecto a la salud ocupacional. Fundamentado en la necesidad de definir políticas, identificación de riesgos, generación de cultura preventiva y mayor control de los procedimientos. Existiendo una correlación media, positiva y directa; con un $r=0,336^*$ y un Sig. Bilateral de 0,017.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la dirección de la empresa:

1. Documentar las políticas del sistema de seguridad, establecer una orientación general y principios de acción; la gerencia debe establecer pautas de seguridad y salud ocupacional para la organización y garantizar la implementación del sistema. Asimismo, debe publicarse y distribuirse a la totalidad de trabajadores, para conocer las obligaciones personales del entorno laboral.
2. Desarrollar métodos de identificación y evaluación de riesgos y peligros, conocer los requerimientos de control necesarios, estableciendo metas y programas que fundamente la política de salud y seguridad en el trabajo, se deben cumplir e imponer la obligación de acatar las leyes de seguridad y salud aplicables a la compañía.
3. Que debe asumir la responsabilidad dedicando recursos relevantes para el cumplimiento y desarrollo del SGSST; brindar a los trabajadores capacitaciones, con un ambiente de trabajo seguro e idóneo; establecer mecanismos comunicacionales apropiados con los trabajadores, contratados y visitantes, finalmente planes para ejecutarse en situaciones de emergencia.
4. Identifique métricas estratégicas de desempeño, consistentes con una política de salud y seguridad ocupacional; en búsqueda de consecución de la metas y mayor efectividad de las medidas de gestión de riesgos, se debe poner énfasis en el monitoreo y la medición regular del desempeño laboral; se debe poseer un registro de fichas para permitir el análisis de medidas preventivas y correctivas. De ser el caso, implementarse auditorías externas.
5. Revise periódicamente los objetivos y metas organizacionales, respecto a la gestión de seguridad y salud, diseñando estrategias y planes de acción

adecuados y oportunos, desarrollando un mejoramiento continuo del SGSST.

6. Debe centrarse en mejorar y proteger la salud de los trabajadores, implementado medidas preventivas, y enfocarse en estrategias preventivas de accidentes; tratando de eliminar factores que amenazan la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Se debe crear y generar un trabajo saludable y seguro, preocuparse por el bienestar social y mental del personal, ya que la salud en el lugar de trabajo permite su beneficio profesional y humano en el lugar de trabajo.
7. Que se plantee una estructura organizativa, planificación comercial, prácticas, responsabilidades, procesos procedimientos, y recursos, en pro del SGSST; ya que ello genera niveles más elevados de bienestar mental, social y físico de los trabajadores; en todas las actividades; por lo cual es vital, prevenir las disparidades de salud, fiscalizar los riesgos y promover el diseño de puestos, acorde a experiencia y capacidades.

VIII. PROPUESTA

PROPUESTA DE UN SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA ALH GROUP S.A.C PIURA, SEGÚN MODELO OHSAS 18001

1. INTRODUCCIÓN

Toda organización debe gestionarse adecuadamente, y para ello; es necesario el involucramiento de la totalidad de personas que laboran en ella, buscando el tan ansiado compromiso. Al hablar, de sistemas de gestión; se refleja la importancia de los integrantes, para alcanzar los objetivos organizacionales. Éstos, son considerados la esencia organizacional, donde su compromiso y disponibilidad consienten que sus habilidades, aptitudes y capacidades se emplean para generar el éxito empresarial.

En este sentido, la organización debe tener la capacidad de satisfacer las necesidades en relación a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Siendo vital, que se cumplan con la totalidad de condiciones laborales, minimizando los riesgos que conllevan los procesos productivos o al brindar los servicios. Así, en el segmento de las estrategias directivas, se deben considerar la gestión de seguridad y salud, deben planificar, adquirir y generar de manera consciente y con eficiencia dichas condiciones.

La implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ofrece a las organizaciones diversos beneficios que afectan varios factores, en relación a cumplir con los requisitos reglamentarios, la evitación de sanciones y multas por parte de agencias gubernamentales, la optimización de la imagen de marca, la competitividad del mercado, la reducción de costos, refleja una empresa socialmente responsable que alienta a las personas sostenibles a desarrollarse en cuanto a la mejora de la calidad de vida de los empleados.

Entonces, para ello se requiere que la dirección de las organizaciones asuma las responsabilidades correspondientes, destinando recursos, adaptabilidad a los cambios y un liderazgo notable, para lograr la motivación y participación de los involucrados en este proceso. Además, se debe considerar que dicho proceso siempre es dinámico, teniendo la mejora continua como aliada; ya que si un SG-SST no es medido, revisado y analizado de forma periódica, no se conocerá su eficacia; finalmente los indicadores del SG-SST deben formularse de tal forma que se evidencie el cumplimiento del sistema completo y su efectividad.

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Realizar una propuesta de un sistema de gestión en salud y seguridad ocupacional en la organización ALH GROUP S.A.C PIURA, según modelo OHSAS 18001

2.2 Objetivos específicos

1. Desarrollar un plan de políticas de salud y seguridad ocupacional
2. Planificar la identificación de peligros, y programas de capacitación
3. Diseñar la implementación y operación, a través de un plan de emergencias, investigación de accidente y señalización preventiva
4. Implementar la verificación y acción correctiva, mediante registro de accidentes, registros de salud y seguridad laboral, y la realización de auditorías internas

3. Justificación

A partir de lo alcanzado en el diagnóstico, se ha demostrado que ALH GROUP S.A.C siendo una empresa de servicios generales en el sector industrial de Piura; ha presentado accidentes en el trabajo o eventos imprevistos desde el inicio de sus operaciones, la mayoría de los accidentes se debieron a la distribución inadecuada

de las superficies de trabajo, la falta de señalización y a la utilización de los equipos y máquinas; asimismo debido al poco control sobre el equipamiento de los trabajadores. La falta de preocupación propicia el aumento de estos riesgos debido a la falta de capacidad de prevención; debido a la falta de planificación o conocimiento relacionado a la salud y seguridad ocupacional.

Asimismo, en los resultados; se determinó la percepción de los trabajadores inadecuada, en relación a que el sistema de gestión de seguridad se realiza de tal manera que la mayoría de los trabajadores se muestran de acuerdo; pero se requiere que se plasmen realmente las políticas y se definan los roles, se deben identificar los riesgos y generalizar una cultura preventiva; la empresa debe contar con un equipo responsable y adquirir certificaciones que garanticen a la empresa; y finalmente, es necesario controles y supervisiones con mayor cercanía para evitar accidentes.

Por ende, la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), permitirá la reducción de la siniestralidad laboral mediante de la prevención y el control de los riesgos laborales; se garantizará que se cumpla con los compromisos legales relacionados con prevenir los riesgos en el trabajo; se buscará minimizar las sanciones, materiales perdidos e interrupciones en el proceso productivo o del servicio entregado, provocados por los accidentes de trabajo, evitando costes y descensos de la cantidad y calidad del servicio conseguido y, por lo tanto, en la productividad de la organización. Finalmente, se considera el acrecentamiento de la satisfacción y factores motivacionales del personal.

4. Programas según el OHSAS 18001

REQUERIMIENTOS OHSAS 18001	PROGRAMAS DE CUMPLIMIENTO
Políticas de Seguridad y Ocupacional	Comité de Seguridad Plan General
Planificación	Tipificación de riesgos y peligros Programas de capacitación
Implementación y operación	Plan de emergencia Indagación de accidentes Señalización para la prevención
Verificación y acción correctiva	Registro de Incidentes Registro de salud y seguridad laboral Auditoría interna

Fuente: Elaborado por el autor. OHSAS 18001

5. Política de Seguridad y Salud Ocupacional

5.1 Descripción

ALH GROUP S.A.C, determina como Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la búsqueda del bienestar de sus trabajadores, conscientes de la seguridad de los mismos, contar con una tipificación de peligros y riesgos, logrando de esta manera las circunstancias idóneas en sus actividades operativas y de servicio.

5.2 Principios

Al tener en cuenta una gestión con eficacia, y construyendo una política de prevención, a implementarse de manera integrada con los procesos realizados, se toman en cuenta 05 principios:

1. Implementar programas de salud y seguridad ocupacional, enfocados en la mejora continua de las actividades integradas de la empresa, considerando

primordialmente la mitigación de impactos en el personal y los tangibles de la empresa.

2. El grado de priorización del SG-SST se encuentra en el mismo grado que el resto de gestiones comerciales y financieras.
3. Realización de análisis de riesgos periódicos, para orientar la disminución de riesgos y la toma de medidas preventivas.
4. Cumplimiento de exigencias del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo normatividad que se exija según el sector industrial donde se desarrolla.
5. Consulta conjunta por parte de los trabajadores y representantes, sobre las decisiones y generar motivación a involucrarse en las acciones de Seguridad y Salud en trabajo

5.3 Objetivos del Sistema

En relación a la política de prevención, de manera global, se consideran:

1. Determinar las responsabilidades y programas que generen la prevención de enfermedades ocupacionales y los accidentes en la ejecución de las actividades de servicio designadas.
2. Respetar y cumplir los principios fundamentales convenientes a la política preventiva
3. Respetar la Normativa actualizada en relación al SG-SST.
4. Mejora y mantenimiento continuo del SG-SST

5.4 Responsabilidades y Funciones

En el contexto de la estructura organizacional de ALH GROUP. Se detallan las responsabilidades y funciones acorde con la normativa de aplicación

5.4.1 Gerente y/o Administrador

Guarda el compromiso de avalar la salud y seguridad de los colaboradores; ejerciendo responsabilidades, que se describen a continuación:

5. Establecer la política preventiva y sus objetivos, comunicándolos a los integrantes de la empresa.
6. Definir las funciones y responsabilidades de los trabajadores para el cumplimiento de la política preventiva.
7. Ser líder eficaz del sistema de gestión, de su integración y su mejora continua.
8. Proporcionar los medios materiales y personal necesario para las actividades asumidas en la búsqueda de las metas empresariales.
9. Contar con un compromiso proactivo frente a la prevención, demostrando liderazgo.
10. Garantizar el cumplimiento de la normatividad legal en el sector industrial
11. Elegir un coordinador del sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
12. Fomentar la participación activa del personal acorde a los principios del reglamento de SG-SST.

5.4.2 Coordinador

Es el trabajador (más antiguo o con mayor experiencia) designado por el gerente o administrador para la coordinación y adecuada dirección de las actividades del SG-SST, asumiendo lo siguiente:

13. Fomentar la cultura preventiva entre los trabajadores
14. Coordinar los programas preventivos planificados
15. Vigilar el veraz acatamiento de las acciones preventivas o correctivas
16. Resolver las consultas por parte de los trabajadores o contratados.
17. Mantenimiento actualizado de la documentación del Sistema

5.4.3 Supervisor

Tiene funciones específicas, gozar de responsabilidad frente a la custodia y que se cumplan las normativas de prevención acorde con los servicios operativos y tareas que supervisan:

18. Elaboración de reportes de los accidentes laborales, además de informes de investigación por accidentes y las medidas de corrección aplicadas.
19. Colaborar con los inspectores o fiscalizadores autorizados por la autoridad competente en inspecciones a la empresa.
20. Propiciar la participación activa del personal y su formación a alcanzar una cultura efectiva de prevención
21. Promover la resolución de los problemas de seguridad y salud generados en el trabajo.
22. Analizar e investigar las causales de la totalidad de accidentes, incidentes, y de las enfermedades laborales.
23. Asegurar que la totalidad de trabajadores reconozcan los reglamentos oficiales o internos.
24. Vigilar el cumplimiento del Reglamento interno
25. Realizar visitas de inspección periódicas, en las áreas administrativas, operativas y de servicio, maquinarias y equipos.
26. Promover la comunicación eficaz, para la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, simulacros, etc.
27. Garantizar una adecuada formación sobre seguridad y salud en el trabajo.
28. Colaborar con los servicios de primeros auxilios y médicos.
29. Reportar a la administración, lo siguiente:
 1. Accidentes mortales dentro de las 24 horas de acaecido.
 2. Investigación de los accidentes mortales dentro de los diez (10) días de ocurrido.
 3. Informar a los colaboradores de los riesgos y de las medidas de adopción.
 4. En caso de incorporación de trabajadores, brindar información, protección y formación que concuerde con los riesgos existentes.

5. Reportes de estadísticas de accidentes.
6. Vigilar situaciones críticas que puedan surgir, para generar medidas correctivas inmediatas.
7. Comunicar sugerencias de mejoras y posibles situaciones de riesgo sugeridas por los empleados.
8. No acceder a que se realicen tareas de peligrosidad cuando los colaboradores se sientan incapaces de desarrollarse

5.4.3 Trabajador

Dentro de sus competencias deberán:

30. Tener conocimiento de las medidas preventivas.
31. Comunicar sobre situaciones de riesgo para su seguridad y salud o la de terceros.
32. Conservar ordenado y limpio el entorno laboral.
33. Velar para que los equipos, maquinaria, herramientas, cuenten con las medidas preventivas.
34. Emplear de manera correcta los equipos de protección personal.
35. Aportar ideas para mejorar la calidad, seguridad y eficacia del SG-SST

6. Procedimiento de conformación de Comités de Seguridad

6.1. Introducción.

Al conformar los comités de seguridad se tiene como fin la organización de los trabajadores para la protección - prevención, frente a peligros buscando la mitigación de las consecuencias frente a un incidente súbita, menguando daños personales y desgaste de las instalaciones.

6.2. Alcance.

Presenta una cobertura global con intromisión en todo el personal.

6.3. Objetivo.

Lograr la organización de los trabajadores frente a posibles emergencias latentes.

6.4. Responsabilidades

6.4.1. Gerencia/Administración:

36. Brindar facilidades a los trabajadores para el proceso de formación y selección del comité de Seguridad.
37. Administrar las sesiones programadas en los procedimientos de formación del comité de Seguridad.

6.4.2. Trabajadores:

38. Participar de manera activa en los procedimientos de conformación y selección del comité de Seguridad.

6.5. Procedimiento

Se considera lo siguiente:

39. Atender las emergencias que acontezcan en el interior de las instalaciones empresariales.
40. Contará con la información sobre las acciones frente a emergencias
41. Contará con el conocimiento de los posibles riesgos existentes
42. Poseerá conocimiento anterior sobre la normatividad y reglamentos aplicables al tipo de emergencia.

Los comités de seguridad tendrán dentro de sus funciones lo siguiente:

6.5.1. Identificar la Emergencia

Se consideran como emergencia los siguientes casos:

43. Accidentes fatales, masivos o graves.
44. Aciagos a instalaciones y/o equipos.
45. Sismos de gran escala.
46. Explosiones e incendios.
47. Intoxicaciones de los trabajadores.

6.5.1.1. Detección de la emergencia

48. Capacidad para la identificación en los contextos de emergencia.
49. Al detectar una situación de emergencia, contactarse inmediatamente con el coordinador de seguridad
50. Al detectar e identificar la emergencia, adaptar las medidas estipuladas.

6.5.2. En caso de accidentes con lesiones masivas o graves:

51. Comunicación con el coordinador, y debe asumir la responsabilidad de dicho evento
52. Evaluación de la amenaza de las lesiones.
53. Suministrar atención de Primeros Auxilios
54. Movilizar a los lesionados a centros de salud cercanos.

6.5.3. En caso de incendio sobre instalaciones y equipos:

55. Notificar al comité de Seguridad, los encargados de la situación.
56. Intervenir el amago de incendio con equipos de extintores
57. Evacuación del lugar, de no poder controlar el amago de incendio.
58. Identificación y evaluación de los daños.

6.5.4. En caso de emergencias.

El procedimiento será siguiente:

59. Al detectar una situación de emergencia, debe comunicarse con el supervisor, especificando sucesos, lugar, y si existe personal, equipos, o instalaciones involucradas.
60. Se debe reportar al jefe de seguridad, quien será el responsable para solucionar el problema, si no se puede dar solución, se procede a solicitar ayuda a las entidades competentes: Hospital, Bomberos, Policía, etc.

6.5.5. Capacitación de los Comités de Seguridad.

Realizar anualmente programas de formación capacitacional para refuerzo de las capacidades y conocimientos de la totalidad del personal:

61. Fracturas, esquinces y luxaciones.
62. Intervenciones preventivas en defensa civil
63. Selección, ubicación y adiestramiento en caso de incendios de extintores.
64. Transporte de heridos.
65. Trabajo en equipo.
66. Control de Hemorragias.
67. Heridas y quemaduras.

7. Procedimiento Identificación de Riesgos y Peligros

7.1 Introducción

Las empresas son responsables de la elaboración de una investigación donde se identifique, describa, analice y evalúe los riesgos existentes; y debe comprender instalaciones, operaciones, trabajadores, equipos, y herramientas. Para lo cual, se

debe realizar un diagnóstico de prevención para la adopción de las medidas correspondiente en la protección y bienestar del personal.

7.2. Alcance

Involucra a la totalidad del personal que labora en el interior de las instalaciones de la empresa.

7.3. Objetivo

Identifique los riesgos asociados con cada trabajo y planifique las actividades de prevención resultantes.

7.4. Responsabilidades

7.4.1. Administrador/Gerente

68. Proporcionar capacidad para implementar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos en todas las áreas.
69. Coordina la implementación de las recomendaciones presentadas en el informe de evaluación de riesgos y post-riesgo.
70. Informe los riesgos y peligros que pueden ocurrir en las áreas laborales.
71. Verificar el cumplimiento de las recomendaciones del informe IPER.
72. Activa participación en evidenciar los riesgos evaluados y los peligros latentes.
73. Exponer recomendaciones para mejorar las condiciones laborales;
74. Comprobar la implementación de acciones planificadas de corrección

7.4.3. Personal

75. Participe de manera activa en sus responsabilidades para garantizar que la identificación de peligros y la evaluación de riesgos reflejen la realidad del entorno de trabajo del proyecto.

7.5. Procedimiento

7.5.1. Identificación del Peligro

Permite el conocimiento en los diversos procesos, las situaciones latentes de generar lesiones y enfermedades a los trabajadores.

7.5.2. Evaluación del Riesgo

Ayuda a la priorización de los riesgos según al nivel de criticidad establecido. Las actividades de prevención se ejecutarán en relación a los riesgos priorizados.

Índice	Personal Expuesto	Severidad (Consecuencia)	ESTIMACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO	
			Grado de riesgo	Puntaje
1	De 1 a 3	Lesión sin incapacidad	Trivial (T)	4
		Incomodidad	Tolerable (TO)	De 5 a 8
2	De 4 a 12	Lesión con capacidad temporal	Moderado (M)	De 9 a 16
		Daño a la salud reversibles	Importante (IM)	De 17 a 24
3	Más de 12	Lesión con incapacidad permanente	Intolerable (IT)	De 25 a 36
		Daño a la salud irreversible		

Fuente: Elaboración Propia

Tarea	Peligro	Riesgo	Probabilidad					S	PxS	Nivel de riesgo	Medidas de control
			IP	IPR	IC	IE	I				

Fuente: Elaboración Propia

PROBABILIDAD SIGNIFICADO

IP Índice de personas expuestas

IPR Índice de procedimientos existentes

IC Índice de capacitación

IE Índice de Exposición al Riesgo

I Índice de Probabilidad (A+B+C+D)

S Índice de Severidad

PxS Probabilidad por Severidad

8. Procedimiento de Capacitaciones

8.1. Introducción

La capacitación se entiende como un método preventivo, para potenciar las aptitudes y capacidades, en el correcto desarrollo de sus funciones, las cuales deben ser planificadas, acorde a la evaluación inicial de riesgos y peligros.

8.2. Alcance

Abarca a la totalidad del personal.

8.3. Objetivo

Proporcionar conocimientos al personal sobre la prevención de riesgos, identificación y administración antes del inicio de sus labores.

8.4. Responsabilidades.

8.4.1. Administrador/Gerente

76. Facilitar la realización de las sesiones comunicacionales planificadas anualmente.

77. Generar recomendaciones posteriores a la capacitación.

8.4.2. Supervisor

78. Establecer y organizar el programa de capacitación

79. Suscitar la participación de la totalidad de colaboradores en las sesiones.

80. Desplegar la capacitación básica sobre prevenciones de riesgos, con asesoría externa.

81. Verificación de que la totalidad de trabajadores acudan y reciban las capacitaciones.

8.4.3. Personal

82. Cumplir con el presente procedimiento

83. Participar activamente.

8.5. Procedimiento

Deberán aplicarse los principios del enfoque andragógico que alentarán la participación activa de todos los participantes y enriquecerán el tema con casos y ejemplos en contexto.

8.5.1. Capacitación Básica en Seguridad y Salud en el Trabajo

La totalidad de colaboradores recibirán al inicio capacitaciones en salud y seguridad ocupacional que debe contener los aspectos siguientes:

84. Compromiso y sensibilidad en prevención

85. Razones de ocurrencia de accidentes y/o enfermedades laborales

86. Medidas preventivas básicas

87. Responsabilidades ante los peligros

8.5.2. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo determinada acorde al puesto de trabajo

Incorporan aspectos de seguridad y salud laboral requeridos para la ejecución de manera segura las tareas de los diversos procedimientos. La capacitación contiene los siguientes elementos:

88. Procedimientos de trabajos específicos
89. Riesgos y peligros existentes en su función.
90. Medidas de Prevención
91. Causalidad de los accidentes de trabajo.
92. Capacitaciones a considerar:
 1. Compromiso y sensibilidad en prevención
 2. Diligencias proactivas de seguridad
 3. Autoestima y círculos eficaces
 4. Procedimientos laborales

8.5.3. Capacitación Preventiva Continúa

5. Actualización de conocimientos.
6. Refuerzo y ampliación de los conocimientos obtenidos.

9. Procedimiento Señalización Preventiva

9.1. Introducción

Medida preventiva empleada como advertencia de peligros existentes, permitiendo el refuerzo de las normas que beneficien el comportamiento seguro, minimizando los peligros en la empresa

9.2. Alcance

Toda la señalización de seguridad, que será establecida en la unidad de análisis.

9.3. Objetivo

Diseñe un proceso de señalización para advertencias, prohibiciones, compromisos u otros signos para controlar mejor los riesgos laborales.

9.4. Responsabilidades

9.4.1. Administrador /Gerente

7. Tome las precauciones necesarias para garantizar que siempre haya una señal de seguridad y salud adecuada que complemente las medidas de prevención y protección.
8. Encargado de la aplicación y conservación de la unidad funcional correspondiente.

9.4.2. Personal

9. Cumplimiento de las obligaciones o prohibiciones que la señalización establezca.

9.5. Procedimiento

Se manipulará la señalización cuando se quiera sobresalir alguno de los siguientes elementos:

10. Riesgos, prohibiciones u obligaciones.
11. Áreas peligrosas debido a caídas, impactos o impactos.
12. Equipo contra incendios.
13. Emergencia

14. Maniobras peligrosas.
15. Señalización de dispositivos y equipos especiales

El procedimiento de señalización de seguridad deberá contemplar los siguientes aspectos:

16. Correcta ubicación, visualización de las señales.
17. Programa de información, o formación sobre el significado de la señalización.
18. Sistema de conservación y renovación de las señales.
19. Sistema de alimentación de emergencia.
20. Asegurar que el sistema de señalización, sea eficaz realmente

10. Procedimiento Inspecciones de Seguridad

10.1. Introducción

La inspección se considera como el medio más idóneo disponible, para la detección de problemáticas respecto a accidentes, y para la evaluación de otras pérdidas. Las acciones de detección, inspección y reparación, son las mejores y adecuadas maneras de evidenciar a los empleados, la importancia para la empresa respecto a su salud y seguridad.

10.2. Alcance

Las inspecciones presentan una cobertura global de la totalidad del personal, que opera en la organización

10.3. Objetivos

Aportar en la protección de los colaboradores, para poder identificar:

21. Posibles problemas
22. Fallos del equipo.
23. Falta de acciones correctivas.
24. Autoevaluación de auto liderazgo.
25. Mostrar compromiso de gestión.

10.4. Responsabilidades

10.4.1. Administrador/Gerente

- Brinde la oportunidad de realizar inspecciones programadas o inesperadas.
- Coordina la implementación de las recomendaciones en el documento de inspección, independientemente de la modalidad.

10.4.2. Supervisor

26. Realizar el reporte de riesgos y peligros, latentes de realizarse en las diversas áreas de laboro, al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
27. Comprobar que se cumplan eficazmente la totalidad de recomendaciones plasmadas en el documento de inspecciones ejecutadas.

10.4.3. Del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y sub comités, según corresponda:

28. Ejecutar inspecciones y exponer las observaciones diseñadas
29. Generar recomendaciones respecto a la mejora de los aspectos actuales del trabajo.
30. Velar por que se implementen acciones en pro de corregir las fallas u errores.

10.4.4 Personal

31. Como parte de sus deberes, proporcione instalaciones para que los responsables de las inspecciones sean capaces de llevarlas a cabo en su área laboral.
32. Informe a su supervisor de línea de cualquier peligro o riesgo que descubra mientras trabaja.
33. Participar de forma activa en las inspecciones planificadas.

10.5. Procedimiento

El método de realizar comprobaciones de seguridad comprende esencialmente:

34. Vaya a lugares donde las instalaciones y procesos necesitan ser inspeccionados e identifique condiciones peligrosas, tanto el comportamiento físico como humano.
35. Para operar de manera efectiva, es necesario seguir ciertos principios y sistemas operativos que podrían resumirse en los siguientes puntos

10.5.1. Planificación de la Inspección:

36. Elija quién revisará.
37. Antes de la inspección, tenga información relevante sobre la caracterización de los aspectos humanos, técnicos y organizacionales de los dispositivos a inspeccionar: maquinaria, operación, materiales empleados, procedimientos de producción, etc.
38. Conozca de antemano los posibles riesgos en la fábrica gracias al análisis estadístico, documental, de las normativas y reglamentos que se aplican en el caso de
39. Prepare un formato de revisión basado en su conocimiento de las características técnicas y los riesgos de los dispositivos, como el formato siguiente

40. Las decisiones de inspección se tomarán sin previo conocimiento o aviso anterior del personal responsable.

10.5.2. Ejecución de la Inspección

41. Las instalaciones deben inspeccionarse para su funcionamiento normal y para posibles cambios.
42. La inspección debe realizarse de forma exhaustiva y no debe desechar espacios distantes, de accesibilidad difícil o infraestructuras comunes a las inspeccionadas.
43. La inspección se lleva a cabo si es posible durante las etapas del proceso de producción o servicio de principio a fin.
44. En el proceso de la inspección, la caracterización de las medidas de prevención debe tenerse en cuenta para revelar riesgos y deficiencias.

10.5.3. Análisis de los resultados de la Inspección

45. Cargue y complete los datos recopilados durante la inspección lo antes posible después de la finalización.
46. Desarrolle medidas de precaución para los riesgos identificados durante la inspección de manera inmediata para obtener beneficio de los datos sobre su caracterización del dispositivo y los riesgos almacenados en la memoria.
47. Es apropiado asegurar el procesamiento completo y estadístico de los datos recopilados para poder elaborar conclusiones interesantes.

11. Procedimientos Preparación para Plan de Emergencias

11.1. Introducción

En ALH GROUP, es importante que todos los empleados estén preparados para diferentes emergencias. En una emergencia, el grupo de trabajo en el área afectada debe estar completamente involucrado para hacer un seguimiento local e inmediato; Los elementos más importantes en el manejo de emergencias son que

los trabajadores están organizados y coordinados entre sí y con los diversos sectores de la empresa.

11.2. Alcance.

Cubre la planificación de recursos y actividades que nos permiten prepararnos para emergencias, la reacción también entre el momento en que comienza una situación de emergencia y el momento en que se declara.

11.3. Objetivo

48. Determinar la idoneidad de los procedimientos, para menguar el efecto e implicancias de las emergencias.

11. 4. Responsabilidades

11.4.1. Administrador/Gerente

49. Garantizar responsablemente que se tomen las medidas forzosas para controlar las emergencias en la organización y evacuar al personal y otras personas fuera de la empresa si es necesario;
50. Brindar el apoyo necesario para cumplir con el programa de contingencia.
51. Responsable de la implementación de estas medidas y el monitoreo periódico de su correcto funcionamiento
52. Responsable de la idónea implementación del plan contingencial

11.4.2. Supervisor.

53. Responsable de intervenir e informar a los trabajadores en emergencias.
54. Es responsable de informar y educar a los empleados sobre las medidas que deben tomarse de acuerdo con las disposiciones del plan de contingencia.

11.4.3. Personal

55. Proceder correctamente en su accionar según lo dispuesto en el Plan de Emergencia

11.5. Procedimiento

Su estructura se ha dividido en cuatro pasos:

11.5.1. Evaluación de riesgos

56. Identificar y evaluar los riesgos inherentes a las instalaciones de la compañía que pueden conducir a una emergencia por la cual se deben conocer las siguientes características de la compañía:

- Posición geográfica.
- Registros y salidas de la organización.
- Contar con medios de extinción disponibles.
- Ubicación y caracterización de servicios e instalaciones.
- Actividades desarrolladas en cada departamento u área.
- Cantidad identificada de los colaboradores.

11.5.2. Medios de protección

57. Realización de un inventario, describiendo los recursos humanos y técnicos que se encuentran a disposición, para erradicar la emergencia o simplemente para controlarla hasta recibir el apoyo externo

11.5.3. Plan de emergencia

58. Determinar el accionar necesario para ejecutarse adecuadamente según la tipología de emergencia

59. Designar un encargado con responsabilidad de garantizar la alerta, para realizar intervenciones o evacuaciones de ser imperantes, de la forma más eficaz dentro de las posibilidades del contexto.

11.5.4. Implantación del Plan de Emergencia

Esta etapa de la implementación del plan de contingencia es crucial para su superación en caso de que se active. Por lo tanto, los responsables de la

implementación, mantenimiento y actualización deben ser nombrados para garantizar:

60. Selección, capacitación y capacitación adecuada de los elementos de los equipos de intervención previstos en el plan de contingencia.
61. Realizar ejercicios para verificar que el plan de contingencia sea apropiado
62. Comunicar el plan de emergencia correctamente al personal de la compañía.
63. Señalización apropiada de evacuación, rescate, rescate.
64. Investigar las denuncias para identificar las causas que llevaron a su aparición, propagación y consecuencias, analizar el comportamiento de las personas y los grupos de respuesta de emergencia y tomar las medidas correctivas requeridas

Debe quedar claro que el plan de emergencia no nos brinda seguridad absoluta sobre la efectividad del uso, ya que el comportamiento de las personas en una situación de pánico es impredecible.

12. Procedimiento investigación de accidentes de trabajo

12.1. Introducción

Se necesita una investigación exhaustiva en cualquier programa de seguridad, ya que aclarará lo contrario, lo que determinará exactamente qué sucedió exactamente.

12.2. Alcance

Todas las áreas de servicio, producción y almacén

12.3. Objetivos

65. Determinar las líneas de acción para un idóneo análisis de los accidentes, establecimiento de las causas y soslayar la repetición del mismo o similares.

12.4. Responsabilidades

12.4.1. Administrador/Gerente

66. Realizar procesos de investigación y buscar seguridad para la implementación de medidas correctivas y / o preventivas.
67. Proporcionar capacidad para investigar accidentes laborales.
68. Proporcione los recursos necesarios para tomar medidas correctivas si es necesario.
69. Participe en investigaciones de accidentes cuando la situación lo requiera.
70. Garantizar el cumplimiento de las medidas correctivas y / o preventivas de acuerdo con los plazos determinados.
71. Supervisa la implementación de acciones de corrección a implementarse.

12.4.2. Supervisor

72. Involucrarse y participar en el proceso investigativo de los accidentes
73. Realizar el reporte de los accidentes reportados en la jornada o que se evidencien en las áreas de trabajo, al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
74. Verificar el cumplimiento de las recomendaciones presentadas en el informe de la investigación de accidentes de trabajo.

12.4.3. Personal

75. Proporcione locales como parte de sus deberes para que las personas responsables de investigar un accidente laboral ocurran en su área de trabajo.
76. Informe a su supervisor inmediato de cualquier accidente o incidente que encuentre mientras trabaja.
77. Participar activamente en la investigación de accidentes en el trabajo.

12.5. Procedimiento

Se han considerado 05 etapas para el procedimiento de investigaciones de accidentes:

78. Recopilación de evidencias
79. Clarificación e Identificación de las causas.
80. Definición del accionar correctivo.
81. Redacción del documento informativo final investigativo
82. Correcto seguimiento de la acción correctiva.

13. Procedimientos Programa Equipo de Protección Personal

13.1. Introducción

Todo el personal debe usar el equipo de protección personal necesario para evitar la visión, la respiración, la audición, etc. Los empleados reciben la ropa más resistente para actividades relacionadas con el manejo y uso de herramientas y materiales. Todos los trabajadores que manejan bordes, objetos y herramientas afilados o abrasivos deben tener equipo de protección personal en su lugar.

13.2. Alcance.

Cualquier equipo de trabajo o ropa que un trabajador debe usar cae dentro del alcance de este procedimiento para protegerlo de uno o más peligros que podrían poner en peligro su seguridad o salud, así como cualquier accesorio o accesorio que sea previsto para esto. este efecto.

13.3. Objetivos.

83. Suministrar al personal los equipos de protección personal necesaria para prevenir y evitar los peligros a los que están expuestos

13.4. Responsabilidades

13.4.1. Administrador/Gerente

84. Tome las precauciones necesarias para determinar los lugares de trabajo donde se utilizará el equipo de protección personal.
85. Identificar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y a los que se debe proporcionar la protección necesaria.
86. Tome las precauciones necesarias para determinar los lugares de trabajo donde se utilizará el equipo de protección personal.
87. Compre equipo de protección personal.
88. Proporcionar a los trabajadores equipos de protección y ropa de trabajo necesarios para el desempeño de sus funciones.
89. Proporcione la información necesaria para el uso adecuado del EPP.

13.4.2. Supervisor.

90. Verificar que los trabajadores utilicen adecuadamente la EPP.
91. Capacitar e Informar al personal que se encuentra bajo su responsabilidad respecto al uso adecuado de los equipos de protección personal, el mantenimiento y la sustitución de los EPP que constituyan una irregularidad o deterioro.

13.4.3. Personal de operación

92. Use ropa de trabajo adecuadamente mientras realiza tareas.
93. Son responsables del uso y mantenimiento adecuados del equipo de protección personal y de la instalación de EPP después de su uso en un lugar específico.

94. Notifique directamente sobre cualquier falla, desviación o daño utilizado en el equipo de protección personal que considere que puede provocar la pérdida del efecto protector.
95. Los usuarios de este equipo deben participar en la selección del equipo de protección personal.

13.5. Procedimiento

Respecto a la elección de los equipos de protección para cada integrante de la empresa se deben llevar la secuencia siguiente:

13.5.1. Localización del riesgo

96. Lograr la identificación de peligros o riesgos definidos que afecten realmente a la función del puesto laboral.
97. Efectuar continuas inspecciones de seguridad, observaciones proyectadas, adecuado control ambiental, análisis de incidente y accidentes, etc.

13.5.2. Definición de las características del riesgo

98. Al haber identificado un riesgo, se procede a realizar un análisis y comprobación de opciones para hacer frente al contexto
99. Debe recordarse que cada riesgo tiene sus propias características y que se debe tomar algún tipo de protección contra él.
100. Se debe establecer la protección para cada parte del cuerpo: manos, pies, vías respiratorias, ojos, oídos, cabeza, etc.
101. Otras protecciones necesarias según los riesgos: tronco/abdomen, piernas, totalidad del cuerpo o la piel de la persona

13.5.3. Elección de la EPP

Los EPP buscar dar satisfacción a los requisitos expuestos:

102. Proporcionar protección idónea para los riesgos que desean proteger sin que en sí mismos supongan un riesgo agregado.
103. Deben ser cómodos para no obstruir innecesariamente el movimiento del usuario.
104. El EPP debe tener en cuenta los requisitos ergonómicos y de salud del trabajador.

13.5.4. Normalización interna de uso de EPP

Todos los aspectos del uso efectivo del EPP deben estandarizarse por escrito y su eficiencia debe optimizarse. Para hacer esto, debe informar de manera clara y concisa:

105. En qué tipo de operaciones es probable que use cierto equipo de protección personal, estas áreas serán marcadas para el conocimiento de los trabajadores
106. Instrucciones para el uso adecuado.
107. Cualquier restricción de uso
108. La fecha de vencimiento del EPP o sus componentes, si los hay, o si los hay. Criterios para descubrir la vida.

13.5.5. Distribución del EPP

Los EPP están destinados al uso personal y por consiguiente su distribución debe ser personalizada, por lo tanto, deberá realizarse con:

109. Fecha de entrega
110. Reposiciones con fecha
111. Tipo de modelo adjudicado
112. Instrucciones de la conservación y de la utilización

13.5.6. Utilización y mantenimiento

113. La utilización, el almacenamiento, el mantenimiento y la limpieza de la EPP está a cargo de cada trabajador

14.Procedimiento Auditorías Internas

14.1. Introducción

Una auditoría es una actividad documentada que busca verificar, a través de una evaluación objetiva de la evidencia, que se ha cumplido el cronograma o que el sistema de seguridad y salud ocupacional de la compañía se implementa y mantiene adecuadamente. Las auditorías tienen como objetivo obtener comentarios para mejorar las debilidades de la empresa en materia de seguridad y salud empresarial, y las auditorías se centran en cumplir con las políticas y objetivos establecidos.

14.2. Alcance.

Aplicable a todas las áreas de la empresa y los trabajadores

14.3. Objetivo.

114. Comprobar la adecuación y ejecución del programa de seguridad y salud Ocupacional en los trabajadores.

14.4. Responsabilidades

14.4.1. Administrador/Gerente

115. Responsable de determinar el número de auditorías a realizar;
116. Este proceso de auditoría, que es responsable de revisar los resultados obtenidos durante las auditorías, incluye una posible actualización de los objetivos del sistema de políticas y el entorno de trabajo.

117. Responsable de difundir el calendario entre las partes interesadas auditadas y auditadas.
118. La Comisión presenta las auditorías realizadas al Director Ejecutivo para tomar las medidas necesarias.

14.4.2. Personal de operación

119. Participar de manera activa en las auditorías ejecutadas

14.5. Procedimiento

La revisión del sistema de prevención de riesgos laborales debe ser realizada por una iniciativa de gestión y comprometerse a:

120. Facilita el control de las actividades de prevención de riesgos laborales.
121. Evaluar el grado de cumplimiento de la política de la empresa, incluidos los requisitos de la ley aplicable.

En cualquier proceso de auditoría se distinguen tres tipos de actividades:

14.5.1. Actividades Previas a la Auditoría

122. Definir los objetivos y el alcance de la auditoría.
123. Requisito de documentación de referencia básica.
124. Seleccione una persona o grupo para realizar la auditoría.
125. Preparación del programa de auditoría.
126. Definir un plan de auditoría.
127. Preparación y preparación de documentos y herramientas de trabajo.

14.5.2. Actividades de la Auditoría

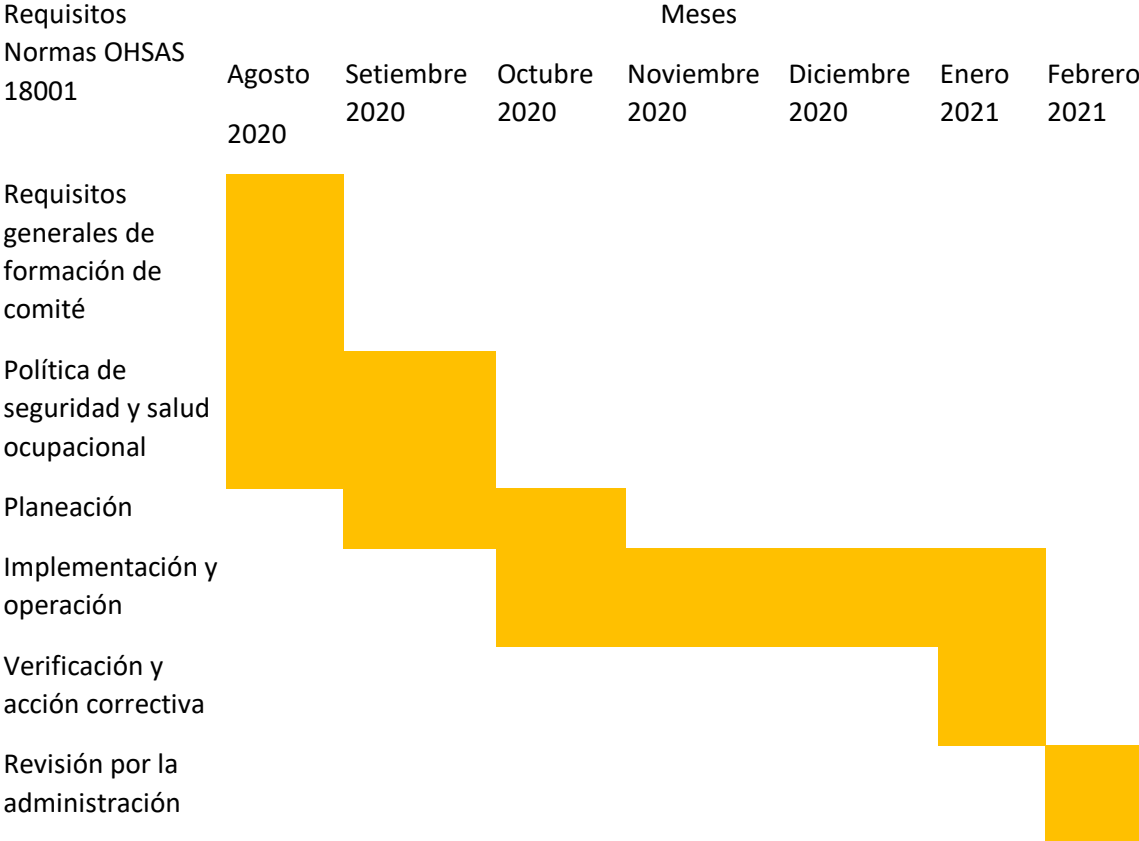
Entre las actividades recogidas en esta etapa se encuentran:

128. La primera reunión presenta los componentes del equipo de auditoría.
129. Se confirmará la disponibilidad de recursos y el tiempo programado para la auditoría.
130. Recopilar evidencia de incumplimiento o incumplimiento.
131. Al final de la auditoría y antes de la presentación del informe final, habrá una reunión con los auditores y la administración.

14.5.3. Actividades posteriores a la auditoría

132. Los resultados de la auditoría deben documentarse de manera clara y precisa en el informe final.
133. Los hallazgos de violaciones e incumplimientos están respaldados por evidencia objetiva.
134. Con base en los resultados y conclusiones de la auditoría, la gerencia debe determinar las medidas apropiadas para mejorar el sistema.

15. Cronograma de Actividades



Fuente: Elaboración propia

16. Costo/beneficio

Los costos aproximados en relación al Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional mínimo a implementar, en relación a las acciones a realizar, se estipulan a continuación:

REQUERIMIENTOS	PROGRAMAS	Acciones	Costo
OHSAS 18001	CONSIDERADOS		
Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional	Comité de Seguridad y Plan General	Curso de primeros auxilios y emergencias	S/. 1579.50
Planificación	Identificación de riesgos y peligros	Curso de riesgo	S/ 1228.50
	Programas de capacitación	Cursos varios	S/. 1250.00
Implementación y operación	Plan de emergencia	Sistema de señalización	de S/. 780.00
	Investigación de accidentes	Equipos de protección	de S/. 2500.00
Verificación y acción correctiva	Registro de Incidentes	Asesorías externas	S/. 3500.00
	Registro de seguridad y salud en el trabajo		
	Auditoría interna		
TOTAL			S/.10838.00

Fuente: Elaboración propia

Los ingresos de la empresa, del periodo 2019, fueron en promedio a la realización de servicios en condiciones normales, generando un beneficio de S/. 15366.13 soles; pero en el periodo 2020 se evidencia los efectos de la pandemia, y en la actualidad no han realizado ningún servicio, a excepción de los primeros del año.

DESCRIPCIÓN	PERIODO 2019	PERIODO 2020
Ingresos	S/. 25650.00	S/. 8700.00
Egresos	S/. 10283.87	S/. 2871.00
Beneficio Neto	S/. 15366.13	S/. 5829.00

Fuente: Elaboración propia

En este sentido, para demostrar la inversión en la propuesta de sistema de gestión se considera el beneficio neto generado al 2019; y además es difícil proyectar un incremento debido a la incertidumbre de los negocios, principalmente en el sector industrial donde se desarrolla, considerando que muchas pequeñas y medianas empresas, han considerado cambiar de rubro. De igual forma se demuestra la significancia y rentabilidad de la propuesta en base a:

RELACIÓN BENEFICIO COSTO	
Relación B/C	S/. 15366.13
	S/.10838.00
TOTAL	1.42

Una inversión de proyecto es aceptable si el valor de la relación costo-beneficio es mayor o igual a 1.0 porque el valor del proyecto indica 1.42, lo que refleja que la inversión ha sido satisfactoria

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo . (2018). *Seguridad y salud en el trabajo en micro y pequeñas empresas*. Unión Europea. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/safety-and-health-micro-and-small-enterprises>
- Balcells, G. (2016). *Manual Práctico para la implantación del estándar OHSAS 18001:2007*. Obtenido de <https://www.normasiso.net/wp-content/uploads/2016/02/Manual-implantacion-OHSAS-18001.pdf>
- Cabrera, L. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 259-265.
- Diario El Peruano. (2016). *Acciones claves de salud y seguridad para empresas*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-acciones-claves-salud-y-seguridad-para-empresas-40432.aspx>
- Díaz, C., Noa, L., Y Solís, H. (2017). *Propuesta de Implementación de un Sistema Integrado de Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente para la Empresa "Transportes Alexa"*. Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/721/6/Carlos%20Diaz_Luis%20Noa_Helberth%20Solis_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional_T%C3%ADtulo%20Profesional_2017.pdf
- Escuela Europea de Excelencia. (2016). *Nuevas Normas ISO 45001:2018*. Obtenido de <https://www.nueva-iso-45001.com/2016/01/importancia-certificado-ohsas-18001/>
- Gil, F. (2018). *Accidentes en el trabajo: ¿Las empresas peruanas están dispuestas a invertir en seguridad?*. *Diario Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/accidentes-empresas-peruanas-dispuestas-invertir-seguridad-235197-noticia/>
- Guerrero, J. (2018). *Plan de seguridad y salud ocupacional de la empresa G.A Ingenieros Constructores SAC, para su proyecto: Portal de entrada/salida de túnel Trasadino*. Universidad Nacional de Piura. Obtenido de

<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1379/IND-GUE-CHO-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ISOTools. (2018). *¿Qué relación existe entre la integración sistemas de gestión con la nueva ISO 45001?* Obtenido de <https://www.isotools.org/2018/02/20/relacion-existe-integracion-sistemas-gestion-iso-45001/>

Laura, E. (2015). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e incremento de la productividad en una empresa textil del distrito de La Victoria. Universidad Nacional de Ingeniería de Lima.* Obtenido de http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/4392/1/laura_ge.pdf

Ley 29783 . (2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Obtenido de <http://www.29783.com.pe/LEY%2029783%20PDF/Legislaci%C3%B3n%20Per%C3%BA/Ley%2029783%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>

Lobo, K. (2016). *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 y libro 2 parte 2 título 4to capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería Y Servicios Sarboh S.A.S.* Obtenido de <https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/451/1/Lobo%20Pedraza%20Karen%20Liseth%20-%202016.pdf>

López, M. (2015). *¿Cómo generar una cultura preventiva?. AEPSAL.* Obtenido de https://www.diba.cat/documents/467843/44174644/ComoGeneralCulturaPreventiva_28-4-2015.pdf/51a36b01-33b1-4ce1-b8d9-d31f2e899a35

Martínez, M., Y Silva, M. (2016). *Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 en la empresa Los Ángeles OFS. Universidad Distrital Francisco José de Caldas de Colombia.* Obtenido de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf>

Melendez, Y. (2018). *Propuesta de implementación del sistema de gestión de seguridad en la empresa especializada IESA S.A., basado en el sistema ISO 45001- 2018, Compañía Minera Chungar". Universidad Nacional Daniel*

- Alcides Carrión de Cerro de Pasco. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/602/1/T026_N%C2%BA%2070871644_T.pdf
- Norma OHSAS 18001:2007. (s.f.).
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Organización Panamericana de la Salud . (2018). *Salud de los Trabajadores: Recursos*. Obtenido de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es
- Organización Panamericana de la Salud. (2017). *Situación de la salud de los trabajadores*. Obtenido de https://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/?post_t_es=situacion-de-la-salud-de-los-trabajadores&lang=pt
- Organización Panamericana de la Salud. (2018). *Salud de los Trabajadores: Recursos*. Obtenido de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es
- Peña, K., Y Santos, I. (2018). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa agroindustrial en Tambogrande*. Universidad de Piura. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3637/ING_608.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, K. (2017). *Aplicación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (Ley N° 29783) para reducir el Índice de Accidentabilidad en la empresa PMH Famsteel E.I.R.L., Lima, 2017*. Universidad César Vallejo de Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18929/Quispe_SK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Roa, D. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción*. Universidad Nacional

de Colombia. Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf>

Valle, E. (2016). *Evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa de Productos Lácteos Santillán de la ciudad de Riobamba: Plan de Mejoras. Universidad Nacional de Chimborazo de Ecuador.* Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/2925>

Zavala, D. (2015). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa LC. Contratistas Generales S.R.L. de la ciudad de Piura. Universidad Nacional de Piura.* Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/713/IND-ZAV-SAN-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Tipo:
Sistema de gestión de seguridad y su influencia en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, año 2019?	¿Cómo es la influencia del sistema de gestión de seguridad en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, año 2019?	Determinar la influencia del sistema de gestión de seguridad en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, año 2019	El sistema de gestión de seguridad en el trabajo influye de manera directa en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, año 2019	Descriptivo correlacional Diseño:
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	No experimental / transversal
	¿De qué manera la política del sistema de seguridad en el trabajo influye en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP SAC Piura, año 2019?	Determinar la influencia de la política del sistema de seguridad en el trabajo en salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, año 2019	Existe influencia directa entre la política del sistema de seguridad en el trabajo y la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, año 2019	Enfoque Mixto Cuantitativo Cualitativo Población/Muestra:
	¿De qué manera la planificación del sistema de seguridad en el trabajo influye en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP SAC Piura, año 2019?	Establecer la influencia de la planificación del sistema de seguridad en el trabajo en salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, año 2019	Existe influencia directa entre la planificación del sistema de seguridad en el trabajo y la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, año 2019	Población: 50 trabajadores Muestra: 50 trabajadores (n=N)
	¿De qué manera la implementación y funcionamiento del sistema de seguridad en el trabajo influye en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP SAC Piura, año 2019?	Identificar la influencia de la implementación y funcionamiento del sistema de seguridad en el trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP SAC Piura, año 2019	Existe influencia directa entre la implementación y funcionamiento del sistema de seguridad en el trabajo y la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP SAC Piura, año 2019	Técnica/Instrumentos: Encuesta Cuestionario. Entrevista.

Piura, año 2019?

GROUP S.A.C Piura, año 2019

GROUP S.A.C Piura, año 2019

¿De qué manera la verificación y Determinar la influencia de la Existe influencia directa entre la acción correctiva del sistema de verificación y acción correctiva del verificación y acción correctiva del sistema de seguridad en el trabajo influye en la sistema de seguridad en el trabajo sistema de seguridad en el trabajo y salud ocupacional de los trabajadores en la salud ocupacional de los la salud ocupacional de los de la empresa ALH GROUP SAC trabajadores de la empresa ALH trabajadores de la empresa ALH Piura, año 2019? GROUP S.A.C Piura, año 2019 GROUP S.A.C Piura, año 2019

¿De qué manera la revisión por la Indicar la influencia de la revisión Existe influencia directa entre la dirección del sistema de seguridad en por la dirección del sistema de revisión por la dirección del sistema el trabajo influye en la salud seguridad en el trabajo en la salud de seguridad en el trabajo y la salud ocupacional de los trabajadores de la ocupacional de los trabajadores de ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP SAC Piura, la empresa ALH GROUP S.A.C empresa ALH GROUP S.A.C Piura, año 2019? Piura, año 2019 año 2019

¿En qué situación se encuentra la Conocer el nivel en que se El nivel de salud ocupacional de los salud ocupacional de los trabajadores encuentra la salud ocupacional de trabajadores de la empresa ALH de la empresa ALH GROUP SAC los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura es aceptable Piura, año 2019? GROUP S.A.C Piura, año 2019

Anexo 2 Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Independiente: Gestión de Seguridad	Un sistema de gestión es un grupo de componentes interdependientes que se utilizan para instituir políticas y objetivos y alcanzarlos. Esto incluye estructura organizativa, planificación comercial, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos. (Balcells, 2016).	Políticas	La dimensión “Políticas” se midió a través de los indicadores capacidad directiva, nivel de liderazgo, evaluación de competencias; a través de la técnica encuesta, aplicando un cuestionario a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C. y una entrevista aplicada al representante.	Capacidad directiva Nivel de liderazgo Evaluación de competencias	Ordinal
		Planificación	La dimensión “Planificación” se midió a través de los indicadores diagnóstico de riesgos, identificación de peligros, programa de seguridad y salud; a través de la técnica encuesta, aplicando un cuestionario a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C. y una entrevista aplicada al representante.	Diagnóstico de riesgos Identificación de peligros Programa de seguridad y salud	Ordinal
		Implementación y funcionamiento del sistema de seguridad	La dimensión “Implementación y funcionamiento” se midió a través de los indicadores acción preventiva, delegación de responsabilidades, capacidad de respuesta ante accidentes; a través de la técnica encuesta, aplicando un cuestionario a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C. y una entrevista aplicada al representante.	Acción preventiva Delegación de responsabilidades	Ordinal

		Capacidad de respuesta ante accidentes	
Acción correctiva y comprobación del sistema de seguridad	La dimensión "Verificación y acción correctiva" se calculó a través de los indicadores nivel de supervisión, nivel de monitoreo, accidentes ocupacionales, ausentismo por enfermedad; a través de la técnica encuesta, aplicando un cuestionario a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C. y una entrevista aplicada al representante.	Nivel de supervisión Nivel de Monitoreo Accidentes ocupacionales Ausentismo por enfermedad	Ordinal
Observación por la dirección del sistema de seguridad	La dimensión "Observación por la dirección" se calculó mediante los indicadores revisión periódica, mejora continua; a través de la técnica encuesta, aplicando un cuestionario a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C. y una entrevista aplicada al representante.	Revisión periódica Mejora continua	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Dependiente Salud Ocupacional	Según la Organización Panamericana de la Salud (2018), el entorno laboral "promueve y mantiene el más alto nivel de bienestar físico, mental y social en todas las profesiones al prevenir las disparidades de salud, controlar los riesgos y adaptar el trabajo a las personas en sus trabajos".	Condiciones de trabajo	La dimensión "Condiciones de trabajo" se midió a través de los indicadores herramientas o equipos de protección, conocimiento de riesgos, cumplimiento de normas de higiene y seguridad; por medio de la técnica de la encuesta, aplicando el instrumento cuestionario a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C y una entrevista aplicada al representante.	Herramientas o equipos de protección Conocimiento de riesgos Cumplimiento de normas de higiene y seguridad	Ordinal
		Determinantes sociales	La dimensión "Determinantes sociales" se midió a través de los indicadores contrato de trabajo, nivel salarial, beneficios sociales; por medio de la técnica de la encuesta, aplicando el instrumento cuestionario a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C. y una entrevista aplicada al representante.	Contrato de trabajo Nivel salarial Beneficios sociales	Ordinal
		Factores de riesgo del comportamiento	La dimensión "Factores de riesgo del comportamiento" se midió a través de los indicadores ambiente laboral, capacitaciones e involucramiento de equipos de trabajo; por medio de la técnica de la encuesta, aplicando el instrumento cuestionario a los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C. y una entrevista aplicada al representante.	Ambiente laboral Capacitaciones Involucramiento de equipos de trabajo	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Matriz de instrumentos

			CUESTIONARIO		ENTREVISTA	
Variables	Indicadores	Técnica / Instrumento	N° de ítems	Ítems	N° de ítems	Ítems
X: SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD	X1.1 CAPACIDAD DIRECTIVA	ENCUESTA/CUESTIONARIO	2	1. La empresa cuenta con documentos formales respecto a políticas de seguridad respecto a los servicios que brinda. 2.El administrador de la empresa delega y especifica los derechos, roles y responsabilidades que aseguren la claridad en términos sobre cómo operar en el SGS El administrador de la organización asume el liderazgo en la gestión de la seguridad	1	¿La empresa cuenta con una política de gestión de seguridad, en que le beneficia?
	X1.2 NIVEL DE LIREDAZGO		2	El administrador de la empresa vigila e investiga continuamente situaciones inseguras e incidentes laborales	1	¿Existe alguna persona designada como encargado de la gestión de seguridad, que funciones realiza?

<p>X1. EVALUACION DE 3 COMPETENCIA</p>		<p>1. El administrador de la empresa estipula los requerimientos de competencias necesaria para los puestos y funciones laborales</p> <p>2 1. El administrador de la empresa acoge posturas de adiestramiento y formación respecto a seguridad para que los trabajadores asuman sus funciones responsablemente</p> <p>El administrador de la empresa fomenta una cultura de prevención de accidentes y de identificación de</p>	
<p>X2. DIAGNOSTICO 1 DE RIESGOS</p>	<p>ENCUESTA/CUESTIONARIO Y ENTREVISTA</p>	<p>2 peligros.</p> <p>El administrador de la empresa efectúa evaluaciones iniciales o análisis de línea base como</p> <p>diagnosis de riesgos</p> <p>El administrador de la empresa establece procedimientos para la identificación de</p>	<p>1</p> <p>¿Realiza diagnósticos de riesgos según los tipos de servicios que brinda, con qué frecuencia?</p>
<p>X2. IDENTIFICACION 2 DE PELIGROS</p>		<p>2</p> <p>El administrador de la empresa establece procedimientos para la identificación de peligros y</p>	<p>1</p> <p>¿Ha identificado los peligros que conlleva realizar los servicios que brinda?</p>

				evaluación de riesgos. El administrador de la empresa organizar pruebas periódicas y pruebas de emergencia para identificar peligros La empresa cuenta con un programa anual sobre SST Se realizan simulacros para estar prevenidos frente a peligros y riesgos laborales ALH Group cuenta con certificaciones sobre seguridad laboral La empresa cuenta con un equipo para garantizar la implementación del SST		
X2. 3	PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD	ENCUESTA/CUESTIONARIO Y ENTREVISTA	1		1	¿Existen documentos formales, que establezcan un programa de seguridad y salud ocupacional?
X3. 1	ACCIÓN PREVENTIVA	ENCUESTA/CUESTIONARIO Y ENTREVISTA	2		1	¿Realizan acciones preventivas o simulaciones de cómo actuar frente a accidentes?
Y3. 2		ENCUESTA/CUESTIONARIO	2			
X3. 3	DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDADES CAPACIDAD DE RESPUESTA ANTE ACCIDENTES	ENCUESTA/CUESTIONARIO Y ENTREVISTA	2	El administrador adopta medidas de comunicación y transmisión hacia el trabajador informándole sobre los riesgos Existe un control operacional para actuar efectivamente frente	1	¿Qué pasos realiza para agilizar la capacidad de respuesta frente a accidentes?

X4.1	NIVEL DE SUPERVISION	ENCUESTA/CUESTIONARIO Y ENTREVISTA	1	<p>a accidentes laborales</p> <p>Al ocurrir accidentes se evidencia una respuesta rápida para solucionarlo. Existe procedimiento para supervisar el cumplimiento de normativas de los sistemas de seguridad</p> <p>El control y vigilancia de la SL facilita la evaluación regular y periódica los resultados obtenidos respecto a la seguridad</p>	1	¿Existen encargados de supervisar los servicios y monitorear que se lleven de la mejor manera?
X4.2	NIVEL DE MONITOREO	ENCUESTA/CUESTIONARIO Y ENTREVISTA	2	<p>Se han identificado actividades y operaciones en la empresa, vinculadas a riesgos, identificando donde se necesita aplicar medidas de control. El administrador de la empresa notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de</p>		
X4.3	ACCIDENTES OCUPACIONALES	ENCUESTA/CUESTIONARIO	2	<p>El administrador de la empresa notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de</p>		

X4. 4	AUSENTISMO POR ENFERMEDAD	1	<p>trabajo mortales dentro del plazo establecido (24 horas)</p> <p>Se realizan investigaciones sobre incidentes, accidentes, y enfermedades acontecidas por la realización de funciones de los trabajadores</p> <p>Es política de la empresa, la realización de exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores.</p> <p>El administrador de la empresa revisa y analiza periódicamente el sistema de gestión para asegurar que es apropiada y efectiva</p>
X5. 1	REVISIÓN PERIODICA	2	<p>El líder de la compañía evalúa las medidas de seguridad relacionadas con cambios internos, métodos de trabajo, estructura organizacional y</p>

				<p>cambios regulatorios externos, conocimiento de seguridad, cambio tecnológico, adaptación de medidas preventivas antes de su implementación. Se establecen auditorías internas, para garantizar el adecuado funcionamiento del sistema y proporcionar los procedimientos que permitan encontrar mejoras</p> <p>Se realizan auditorías externas por auditores independientes con la participación de los representantes y trabajadores</p> <p>Para realizar sus actividades la administración les brinda las herramientas o equipos de seguridad necesarios</p> <p>Para efectuar sus funciones ustedes</p>	
	X 5.2	MEJORA CONTINUA		2	
SALUD OCUPACIONAL	Y1. 1	HERRAMIENTAS O EQUIPOS DE PROTECCION	ENCUESTA/CUESTIONARIO Y ENTREVISTA		1
					¿La empresa brinda a sus trabajadores equipos y herramientas de protección según los servicios que realizan?

			son conscientes que deben utilizar protección para evitar accidentes Se les comunica sobre los riesgos habituales al realizar sus funciones Ustedes cumplen adecuadamente las políticas de seguridad de la empresa Se les evalúa de manera continua el cumplimiento de normas de seguridad Al ser contratados se les realiza un contrato formal Usted se muestra conforme con las estipulaciones incluidas en el contrato Considera que el reintegro salarial está acorde con las funciones y riesgos de trabajo Para usted la empresa presenta un nivel salarial acorde al mercado		
Y1. 2	CONOCIMIENTO DE RIESGO	ENCUESTA/CUESTIONARIO Y ENTREVISTA		1	¿Se realizan reuniones antes de las labores de servicio para dar conocimientos de los riesgos que puedan suscitar?
Y1. 3	CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	ENCUESTA/CUESTIONARIO Y ENTREVISTA		1	¿Existen sanciones para los trabajadores que no cumplan con las normativas de seguridad?
Y2. 1	CONTRATO DE TRABAJO	ENCUESTA/CUESTIONARIO Y ENTREVISTA		1	¿Que modalidad de contrato cuentan sus trabajadores, explique?
Y2. 2	NIVEL SALARIAL	ENCUESTA/CUESTIONARIO Y ENTREVISTA		1	¿Considera que el nivel salarial de la empresa resulta atractivo para atraer colaboradores?
			La empresa cumple con brindarle	2 1	¿Sus trabajadores gozan de todos los beneficios laborales, explique?

Y2. 3	BENEFICIOS SOCIALES	ENCUESTA/CUESTIONARIO Y ENTREVISTA		beneficios sociales a sus empleados Ustedes gozan de seguro médico ante cualquier accidente. Considera que la empresa cuenta con un clima adecuado para trabajar	
Y3. 1	AMBIENTE LABORAL	ENCUESTA/CUESTIONARIO Y ENTREVISTA	2	Existe compañerismo entre los trabajadores de la empresa La empresa les brinda capacitaciones referente a la seguridad en el trabajo	1 como considera el ambiente laboral en su empresa
Y3. 2	CAPACITACIONES		1	Evidencia un compromiso de los trabajadores para ser eficaces y eficientes en sus funciones	
Y3. 3	INVOLUCRAMIENT O DE EQUIPOS DE TRABAJO		1		

Anexo 4. Cuestionarios

No se puede mover la imagen.

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Cordiales Saludos, solicito colaboración para la realización del cuestionario, destinado a recopilar información sobre el estudio “Sistema de gestión de seguridad y su influencia en la salud ocupacional de los trabajadores de la Empresa ALH Group S.A.C Piura, 2020”, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario, el cual tiene un carácter confidencial. Lea cuidadosamente los ítems y marque con un aspa (x) la alternativa que considera conveniente bajo su percepción. Muchas Gracias.

Escala de medición consta:

(5) totalmente de acuerdo – (4) De acuerdo – (3) Indeciso – (2) En desacuerdo – (1) Totalmente en desacuerdo

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD

ÍTEMS	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	5	4	3	2	1
<u>POLÍTICAS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD</u>					
1	La empresa cuenta con documentos formales respecto a políticas de seguridad respecto a los servicios que brinda.				
2	El administrador de la empresa delega y especifica los derechos, roles y responsabilidades que aseguren la claridad en términos sobre cómo operar en el SGS.				
3	El administrador de la organización asume el liderazgo en la gestión de la seguridad				
4	El administrador de la empresa vigila e investiga continuamente situaciones inseguras e incidentes laborales.				
5	El administrador de la empresa estipula los requerimientos de competencias necesaria para los puestos y funciones laborales				
6	El administrador de la empresa acoge posturas de adiestramiento y formación respecto a seguridad para que los trabajadores asuman sus funciones responsablemente.				
<u>PLANIFICACIÓN DEL SST</u>					
7	El administrador de la empresa fomenta una cultura de prevención de accidentes y de identificación de peligros.				
8	El administrador de la empresa efectúa evaluaciones iniciales o análisis de línea base como diagnóstico de riesgos				

9	El administrador de la empresa establece procedimientos para la identificación de peligros y evaluación de riesgos.					
10	El administrador de la empresa organizar pruebas periódicas y pruebas de emergencia para identificar peligros					
11	La empresa cuenta con un programa anual sobre SST					
12	<u>IMPLEMENTACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD</u> Se realizan simulacros para estar prevenidos frente a peligros y riesgos laborales					
13	ALH Group cuenta con certificaciones sobre seguridad laboral					
14	La empresa cuenta con un equipo para garantizar la implementación del SST					
15	El administrador adopta medidas de comunicación y transmisión hacia el trabajador informándole sobre los riesgos					
16	Existe un control operacional para actuar efectivamente frente a accidentes laborales					
17	Al ocurrir accidentes se evidencia una respuesta rápida para solucionarlo.					
18	<u>VERIFICACIÓN Y ACCIÓN CORRECTIVA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD</u> Existe procedimiento para supervisar el cumplimiento de normativas de los sistemas de seguridad					
19	El control y vigilancia de la SL facilita la evaluación regular y periódica los resultados obtenidos respecto a la seguridad					
20	Se han identificado actividades y operaciones en la empresa, vinculadas a riesgos, identificando donde se necesita aplicar medidas de control.					
21	El administrador de la empresa notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo mortales dentro del plazo establecido (24 horas)					
22	Se realizan investigaciones sobre incidentes, accidentes, y enfermedades acontecidas por la realización de funciones de los trabajadores					
23	Es política de la empresa, la realización de exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores.					
24	<u>REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD</u> El administrador de la empresa revisa y analiza periódicamente el sistema de gestión para asegurar que es apropiada y efectiva.					
25	El líder de la compañía evalúa las medidas de seguridad relacionadas con cambios internos, métodos de trabajo, estructura organizacional y cambios regulatorios externos, conocimiento de seguridad, cambio tecnológico, adaptación de medidas preventivas antes de su implementación.					

26	Se establecen auditorías internas, para garantizar el adecuado funcionamiento del sistema y proporcionar los procedimientos que permitan encontrar mejoras					
27	Se realizan auditorías externas por auditores independientes con la participación de los representantes y trabajadores					



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Cordiales Saludos, solicito colaboración para la realización del cuestionario, destinado a recopilar información sobre el estudio “Sistema de gestión de seguridad y su influencia en la salud ocupacional de los trabajadores de la Empresa ALH Group S.A.C Piura, 2020”, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario, el cual tiene un carácter confidencial. Lea cuidadosamente los ítems y marque con un aspa (x) la alternativa que considera conveniente bajo su percepción. Muchas Gracias.

Escala de medición consta:

(5) totalmente de acuerdo – (4) De acuerdo – (3) Indeciso – (2) En desacuerdo – (1) Totalmente en desacuerdo

SALUD OCUPACIONAL

ÍTEMS	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	5	4	3	2	1
CONDICIÓN DE TRABAJO					
1 Para realizar sus actividades la administración les brinda las herramientas o equipos de seguridad necesarios.					
2 Para efectuar sus funciones ustedes son conscientes que deben utilizar protección para evitar accidentes					
3 Se les comunica sobre los riesgos habituales al realizar sus funciones					
4 Ustedes cumplen adecuadamente las políticas de seguridad de la empresa					
5 Se les evalúa de manera continua el cumplimiento de normas de seguridad					
DETERMINANTES SOCIALES					
6 Al ser contratados se les realiza un contrato formal					
7 Usted se muestra conforme con las estipulaciones incluidas en el contrato					
13 Considera que el reintegro salarial está acorde con las funciones y riesgos de trabajo					

14	Para usted la empresa presenta un nivel salarial acorde al mercado					
15	La empresa cumple con brindarle beneficios sociales a sus empleados					
16	Ustedes gozan de seguro médico ante cualquier accidente.					
17	<u>FACTORES DE RIESGO DEL COMPORTAMIENTO</u> Considera que la empresa cuenta con un clima adecuado para trabajar					
18	Existe compañerismo entre los trabajadores de la empresa					
19	La empresa les brinda capacitaciones referente a la seguridad en el trabajo					
20	Evidencia un compromiso de los trabajadores para ser eficaces y eficientes en sus funciones					

Anexo 5. Guía de entrevista

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD

1. **¿La empresa cuenta con una política de gestión de seguridad, en que le beneficia?**

Sí, pero falta implementarla

2. **¿Existe alguna persona designada como encargado de la gestión de seguridad, que funciones realiza?**

Generalmente yo soy el encargado

3. **¿Realiza diagnósticos de riesgos según los tipos de servicios que brinda, con qué frecuencia?**

Siempre en cada trabajo

4. **¿Ha identificado los peligros que conlleva realizar los servicios que brinda?**

claro

5. **¿Existen documentos formales, que establezcan un programa de seguridad y salud ocupacional?**

Aun contamos, pero me apoyo en otros formatos etc.

6. **¿Realizan acciones preventivas o simulaciones de cómo actuar frente a accidentes?**

Siempre.

7. **¿Qué pasos realiza para agilizar la capacidad de respuesta frente a accidentes?**

Generalmente evitamos que ocurran los accidentes, prevengo los peligros en mi entorno

Altura, fuego, electricidad, etc.

8. **¿De qué manera le afectan los accidentes laborales?**

Gracias a dios aún no hemos tenido accidentes laborales

9. **¿Le afecta en su productividad el ausentismo de trabajadores enfermos, de qué manera?**

Por lo general tengo dos especialistas en cada rubro.

10. **¿Existen encargados de supervisar los servicios y monitorear que se lleven de la mejor manera?**

Yo soy el encargado, tengo un diplomado en seguridad.

11. **¿La experiencia en casos de accidentes laborales de qué manera les sirve, que ha implementado?**

Aun no se implementan, estoy trabajando en eso

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

SALUD OCUPACIONAL

1. **¿La empresa brinda a sus trabajadores equipos y herramientas de protección según los servicios que realizan?**

Claro.

2. **¿Se realizan reuniones antes de las labores de servicio para dar conocimientos de los riesgos que puedan suscitarse?**

Siempre

3. **¿Existen sanción para los trabajadores que no cumplan con las normativas de seguridad?**

Generalmente no ocurre ya que los trabajadores obedecen indicaciones

4. **¿Qué modalidad de contrato cuentan sus trabajadores, explique?**

Recibo por honorario, aun no tengo a ningún trabajador en planilla próximamente

Colocare en planilla

5. **¿Considera que el nivel salarial de la empresa resulta atractivo para atraer colaboradores?**

Claro, respeto las tarifas estándares capataz, operario, oficial y ayudante y bajo las normativas

Salariales de construcción civil.

6. **¿Sus trabajadores gozan de todos los beneficios laborales, explique?**

No, son trabajadores por contrato.

7. **¿Cómo considera el ambiente laboral en su empresa?**

No he tenido ninguna queja con respecto a este punto pero los trabajadores se sienten bien.

8. **¿Se realizan capacitaciones a sus trabajadores para evitar riesgos en sus actividades laborales?**

Sí, yo doy las capacitaciones.

9. **¿Considera que los equipos de trabajo se involucran para brindar un servicio adecuado, siendo eficaces y eficientes?**

Agilizan el trabajo, es muy importante.

Anexo 6. Constancia de Validación



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Groover Valenty Villanueva Butrón con DNI N° 02842722 Magister en Ciencias Económicas con mención en Economía de Empresas y Doctor en Administración, de profesión Ingeniero Industrial con especialidad en Investigación de Operaciones desempeñándome actualmente como DTP en la C.P. de Administración – UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Encuesta para los trabajadores de la empresa ALH GROUP SAC - Piura_SGS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Encuesta para los trabajadores de la empresa ALH GROUP SAC - Piura_30	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los veintiuno días del mes de mayo del dos mil veinte.



ING. GROOVER VALENTY VILLANUEVA BUTRÓN
 Ing. Industrial en Investigación de Operaciones
 C.I.P. 913341
 MAESTRA EN ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
 DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Dr. : Groover Valenty Villanueva Butrón
 DNI : 02842722
 Especialidad : Ingeniero Industrial
 E-mail : gvillanuevabu@ucvvirtual.edu.pe

“SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALH GROUP S.A.C PIURA, 2020”



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96			
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95				

6.Intencionaldiad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		95
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		95
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		96
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		95

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 21 de mayo de 2020.


 **DR. GROOVER VALENTY VILLANUEVA BUTRÓN**
 Ing. Industrial en Investigación de Operaciones
 C.I.P. 913341
 MAESTRÍA EN ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
 DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Dr.: Groover Valenty Villanueva Butrón
 DNI: 02842722
 Teléfono: 961532047
 E-mail: gvillanuevabu@ucwvirtual.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Martín Lazo Sánchez con DNI N° 02778943 Lic.
 en Ciencias Administrativas
 N° ANR: 23792, de profesión Administrador
 desempeñándome actualmente como Docente
 en la Escuela de Administración UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Questionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Questionario para los trabajadores de la empresa ALH GROUP SAC-Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓


 Lic. Mtro. José Martín Lazo Sánchez
 REG. PROF. DE TITULAS. N° 23792

Questionario para los trabajadores de la empresa ALH GROUP SAC-Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 18 días del mes de mayo del Dos mil veinte.



 Lic. Abog. José Martín Lazo Sánchez
 REG. ÚNIC. DE COLEG. N° 23792

Lic. : José Martín Lazo Sánchez
 DNI : 02778943
 Especialidad : Administración
 E-mail : martinlazo.sanchez@gmail.com

“SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALH GROUP S.A.C PIURA, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				95	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				95	


 UCV - Universidad César Vallejo
 Oficina de Investigación y Desarrollo Científico
 Av. 28 de Julio, 28002, Piura, Perú

6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			95	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			100	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			100	
9 Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			100	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 18 de mayo de 2020.



Lic.: José Martín Lazo Sánchez
DNI: 02728943
Teléfono: 969294427
E-mail: martinlazo.sanchez@gmail.com

los sus
quier



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N.º 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de empresas N.º de ANR: A202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como docente en la Universidad Cesar Vallejo- Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:


Cuestionario


Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para trabajadores de la AHL GROUP SAC - Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Cuestionario para trabajadores de la AHL GROUP SAC - Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 21 días del mes mayo del Dos mil veinte.




Dr. Freddy W. Castillo Palacios
 A.G. UNIC DE COLEG. Nº 843

Dr. : Freddy William Castillo Palacios
 DNI : 02842237
 Especialidad : Administración/Investigación
 E-mail : fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe

“SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALH GROUP SAC PIURA 2019

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																77					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																77					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																77					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																77					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																77					

	cantidad y calidad.																		
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación													77					
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación													77					
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores													77					
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación													77					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 21 de mayo del 2020.



Dr. Freddy W. Castillo Palacios
R.G. UMC DE CULEG. IP 843

Dr.: Freddy William Castillo Palacios
DNI: 02842237
Teléfono:969584019
E-mail: fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 7. Formato de Confiabilidad

 UNIVERSIDAD César Vallejo	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Paolo Gonzales Del Valle Ramos
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Sistema de gestión de seguridad y su influencia en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, 2019
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela Académico Profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario para evaluar el Sistema de gestión de seguridad
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	23-05-2020
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.897
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Ítems evaluados: 27

Ítems eliminados: 0

Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.897, cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar el sistema de gestión de seguridad.

Estudiante: Paolo Gonzalo Del Valle Ramos
DNI : 45226020

Docente :


LEMIN ABANTO CERNA
LIC. EN ESTADÍSTICA
COESPE 506

DNI: 17930402

 UNIVERSIDAD César Vallejo	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Paolo Gonzales Del Valle Ramos
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Sistema de gestión de seguridad y su influencia en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C Piura, 2019
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela Académico Profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario para evaluar la Salud ocupacional
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	23-05-2020
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10


II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.842
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, Ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Ítems evaluados: 15
Ítems eliminados: 0
Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.842, cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para evaluar la salud ocupacional.

Estudiante: Paolo Gonzalo Del Valle Ramos
DNI : 45226020

Docente : 
LEMI ABANTO CERNA
LIC EN ESTADÍSTICA
COESPE SGE

DNI: 17930402

Anexo 8. Carta de Presentación



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Piura, 16 de octubre del 2019.

CARTA N° 214-2019/UCV-DEA

**SR.
KRISTHIAN ARELLANO ZAPATA
GERENTE
ALH GROUP S.A.C.
PIURA**

De mi consideración

Reciba mi cordial saludo, así mismo en nombre de nuestra Universidad César Vallejo, se le solicita el permiso para que el estudiante **SR. GONZALES DEL VALLE RAMOS PAOLO RINALDO**, identificado con **D.N.I. N° 45226020**, que se encuentra cursando el **IX** ciclo en la Facultad de Ciencias Empresariales, de la carrera profesional de Administración pueda acceder a la información necesaria para su trabajo de investigación titulado: **"Sistema de gestión de seguridad y su influencia en la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa ALH GROUP S.A.C. Piura 2019"**.

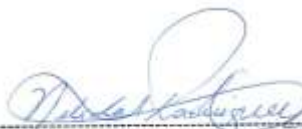
Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomaran los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la empresa.

En ese sentido llegamos a Ud. conocedores de su alto espíritu solidario para que sirva aceptar que su institución sea objeto de este estudio y a la vez sirva de ayuda como sugerencia para su empresa.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,




**DRA. NÉLIDA RODRIGUEZ DE PEÑA
COORDINADORA ESCUELA ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
PIURA**

Anexo 9. Fotos del portafolio de la empresa



Tel.: 916438193 / 924990295

email: karellano@alhgroup.pe / adiaz@alhgroup.pe

PORTAFOLIO DE SERVICIOS NUESTROS CLIENTES POLITICAS DE CALIDAD QUIENES SOMOS UBÍCANOS CONTÁCTANOS

PORTAFOLIO DE SERVICIOS

TELECOMUNICACIONES



Soporte en redes Ethernet, todas las topologías, instalación y mantenimiento de PC's, Laptops, Smartphone's, servidores industriales, bases de datos, antenas de comunicación.

ENERGIA



Mantenimiento y montaje de Generadores, tableros eléctricos de distribución y control, proyectos de automatización, PLC's, redes industriales Modbus, CAN, Profibus, etc.

PREFABRICADOS



Todos los servicios públicos y domiciliarios, armados de prefabricados, Drywall.

CONSTRUCCIONES METÁLICAS



Construcción, Reparación y Mantenimiento de Tanques de Almacenamiento, Manifolds, Oleoductos y Gasoductos, Estructuras Metálicas, Extensiones Metálicas, Servicio de Montaje y Desmontaje.

MANTENIMIENTO



Mantenimiento de Equipos de Aires Acondicionados, paneles solares, mantenimiento industrial, Arenado y Aplicación de Pintura Industrial.