



Universidad
Continental

FACULTAD DE INGENIERÍA

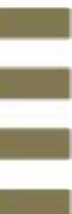
Escuela Académico Profesional de
Ingeniería Industrial

**Relación entre gestión del talento humano y
salud ocupacional en el personal operario de la
Empresa Publisur-Torres S.R.L., Espinar - Cusco
2017**

Víctor Moisés Huamani Huayhua

Huancayo, 2018

Tesis para optar el Título Profesional de
Ingeniero Industrial



Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi amada esposa y mi querido hijo Víctor Josué, por su apoyo y ánimo que me brinda día a día para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales como personales.

Víctor Moisés.

|

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Continental en sus directivos y administrativos por haber organizado una buena formación en atención a la juventud con limitaciones de tiempo y la extensa geografía de nuestro país.

A los docentes de la Universidad Continental, ya que con su paciencia y palabras de aliento nos han motivado a seguir durante todo el proceso formativo.

El autor.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
RESUMEN	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	16
1.1 PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.2.1 Objetivo general.....	18
1.2.2 Objetivos específicos.....	18
1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA.....	19
1.4 HIPÓTESIS Y DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES.....	20
1.4.1 Hipótesis.....	20
1.4.1.1 Hipótesis general.....	20
1.4.1.2 Hipótesis específicas.....	20
1.4.2 Descripción de las variables.....	21
1.4.2.1 Variable independiente.....	21
1.4.2.2 Variable dependiente.....	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	23
2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	23
2.1.1 Antecedentes locales.....	23

2.1.2 Antecedentes nacionales.	23
2.1.3 Antecedentes internacionales.	25
2.2 BASES TEÓRICAS	27
2.2.1 Gestión del talento humano.....	27
2.2.1.1 Conceptualización.	27
2.2.1.2 Importancia de la gestión del talento humano.	30
2.2.1.3 Proceso evolutivo hacia la gestión del talento humano en el Perú.....	31
2.2.1.4 Los restos de la empresa peruana en vistas de la gestión de recursos humanos.....	33
2.2.1.5 Objetivos y actividades para la gestión del talento humano.....	34
2.2.1.6 Funciones que competen a la gestión de recursos humanos.....	36
2.2.1.7 Dimensiones de la gestión del talento humano.	39
2.2.1.7.1 Formación.	39
2.2.1.7.2 Productividad.	39
2.2.1.7.3 Evaluación.....	39
2.2.1.7.4 Reconocimiento.	40
2.2.1.7.5 Valores laborales.....	40
2.2.1.7.6 Dinamismo organizacional.	40
2.2.2 Salud ocupacional.	40
2.2.2.1 Génesis del concepto de salud ocupacional.....	40
2.2.2.2 Conceptualización.	43
2.2.2.3 Objetivos de la salud ocupacional.	44
2.2.2.4 Prevención de accidentes.....	45
2.2.2.5 Criterios para crear un entorno laboral saludable.....	46

2.2.2.6	Importancia de la salud ocupacional en la empresa.	47
2.2.2.7	Ley 29783, sobre la seguridad y salud en el trabajo.....	50
2.2.2.8	Factores de la salud ocupacional.	51
2.2.2.8.1	Factores de conocimiento.	51
2.2.2.8.2	Factores de prevención.	51
2.2.2.8.3	Factores químicos.	51
2.2.2.8.4	Factores físico-biológicos.	52
2.2.2.8.5	Factores ergonómicos.	52
2.2.2.8.6	Factores psicosociales.....	52
2.2.3	La empresa Publisur Torres SRL.	53
2.2.3.1	Origen e historia de la empresa.	53
2.2.3.2	Objetivo organizacional.....	53
2.2.3.3	Misión.....	53
2.2.3.4	Visión.	53
2.2.3.5	Valores.....	54
2.2.3.6	Objetivo de seguridad y salud en el trabajo.....	54
2.2.3.7	Organigrama institucional.	56
2.3	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	57
2.3.1	Variable gestión del talento humano.....	57
2.3.2	Dimensión formación.....	57
2.3.3	Dimensión productividad.	57
2.3.4	Evaluación.....	58
2.3.5	Reconocimiento.....	58
2.3.6	Valores laborales.	58

2.3.7 Dinamismo organizacional.....	58
2.3.8 Variable salud ocupacional.	59
2.3.9 Factores de conocimiento.....	59
2.3.10 Factores de prevención.....	60
2.3.11 Factores químicos.....	60
2.3.12 Factores físico-biológicos.	60
2.3.13 Factores ergonómicos.....	60
2.3.14 Factores psicosociales.	61
2.3.15 Seguridad.....	61
2.3.16 Personal operario.....	61
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	62
3.1 MÉTODOS Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.	62
3.1.1 Método.	62
3.1.2 Alcances de la investigación.	62
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	63
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	64
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	66
3.4.1 Técnicas.....	66
3.4.2 Instrumentos.....	67
3.4.2.1 Instrumento Cuestionario de Gestión del Talento humano.	67
3.4.2.2 Instrumento Cuestionario sobre Salud Ocupacional.	72
3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS	75
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	77
4.1 RESULTADOS DEL TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	77

4.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	94
4.3 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	98
CONCLUSIONES.....	102
RECOMENDACIONES.....	104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105
ANEXO 1: FICHAS DE INSTRUMENTOS.....	108
ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	118
ANEXO 3: MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	123
ANEXO 4: PORTAL FOTOGRÁFICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	142
ANEXO 5: POLITICA, MAPEO, IPER, INDICADORES, PLAN ANUAL, ACCIDENTE, LISTADO DE SUSTANCIAS CANCERÍGENAS.....	147

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variables e indicadores	22
Tabla 2: Personal según el tiempo de permanencia.	65
Tabla 3: Personal según el área de trabajo.	66
Tabla 4: Baremos del instrumento Cuestionario de Gestión del Talento humano.....	68
Tabla 5: Confiabilidad global alfa de Cronbach	69
Tabla 6: Confiabilidad alfa del Cronbach ítem por ítem.....	70
Tabla 7: Baremación del instrumento Cuestionario de Salud ocupacional.....	72
Tabla 8: Confiabilidad global alfa de Cronbach	73
Tabla 9: Confiabilidad alfa de Cronbach ítem por ítem.....	74
Tabla 10: La gestión del talento humano a nivel global	77
Tabla 11: La gestión del talento humano en su dimensión de formación.....	78
Tabla 12: La gestión del talento humano en su dimensión de productividad.	79
Tabla 13: La gestión del talento humano en su dimensión de evaluación.	81
Tabla 14: La gestión del talento humano en su dimensión de reconocimiento.....	82
Tabla 15: La gestión del talento humano en su dimensión de promoción de valores laborales.	83
Tabla 16: La gestión del talento humano en su dimensión de dinamismo organizacional.	84
Tabla 17: Índice de salud ocupacional a nivel global.	86
Tabla 18: El índice de salud ocupacional según factores de conocimiento.	87
Tabla 19: El índice de salud ocupacional según factores de prevención.	88
Tabla 20: El índice de salud ocupacional según factores químicos.	89
Tabla 21: El índice de salud ocupacional según factores físico-biológicos.....	91

Tabla 22: El índice de salud ocupacional según factores ergonómicos.	92
Tabla 23: El índice de salud ocupacional según factores psicosociales.....	93
Tabla 24: Prueba a hipótesis chi-cuadrado de la relación entre las variables gestión del talento humano y salud ocupacional.	94
Tabla 25: Prueba de nivel de correlación R de Pearson entre las variables gestión del talento humano y salud ocupacional.	96
Tabla 26: Criterios de interpretación de la correlación	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama de la empresa Publisur Torres SRL	56
Figura 2: La gestión del talento humano a nivel global.	77
Figura 3: La gestión del talento humano en su dimensión de formación.....	79
Figura 4: La gestión del talento humano en su dimensión de productividad.....	80
Figura 5: La gestión del talento humano en su dimensión de evaluación.....	81
Figura 6: La gestión del talento humano en su dimensión de reconocimiento.	82
Figura 7: La gestión del talento humano en su dimensión de promoción de valores laborales.	83
Figura 8: La gestión del talento humano en su dimensión de dinamismo organizacional.	85
Figura 9: Índice de salud ocupacional a nivel global.	86
Figura 10: El índice de salud ocupacional según factores de conocimiento.....	87
Figura 11: El índice de salud ocupacional según factores de prevención.....	88
Figura 12: El índice de salud ocupacional según factores químicos.....	90
Figura 13: El índice de salud ocupacional según factores físico-biológicos.	91
Figura 14: El índice de salud ocupacional según factores ergonómicos.....	92
Figura 15: El índice de salud ocupacional según factores psicosociales.	93

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y salud ocupacional en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Espinar – Cusco 2017. Trata de una investigación de tipo cuantitativo, no experimental, correlacional, de campo, transversal y retrospectivo. El estudio se realizó en una población focal de 107 operarios de una empresa, que ofrece servicios de tercerización en el rubro de mantenimiento de maquinarias de explotación minera. En el estudio de campo se utilizó la técnica “La encuesta”, un cuestionario de gestión del talento humano y uno sobre salud ocupacional. Se llegó a las siguientes conclusiones: la gestión del talento humano es regularmente eficiente (61,7%), el índice de salud ocupacional es alto (70,1%). Entre las variables gestión del talento humano y salud ocupacional se ha obtenido $P = 0,035$ por lo cual se aprueba la hipótesis de correlación estadísticamente significativa entre las variables. La correlación R de Pearson es de 0,312*; es decir, entre las variables hay correlación de nivel baja, directa y al 95% de confianza: la mejora de la gestión del talento humano en la empresa Publisur-Torres está íntimamente vinculada a mejoras en la salud ocupacional, y el descuido de la gestión del talento humano está vinculado a la depresión de la salud ocupacional.

Palabras clave: gestión del talento humano, salud ocupacional, seguridad, personal operario.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between human talent management and occupational health in the personnel employed by Publisur-Torres SRL, Espinar - Cusco 2017. This is a quantitative, non-experimental, correlational, Field, transverse and retrospective. The study was carried out in a focal population of 107 workers of a company that offers outsourcing services in the maintenance of mining machinery. For the field study, the encuesta technique has been used with the instruments Questionnaire for the management of human talent and Questionnaire on occupational health. The following conclusions were reached: human talent management is regularly efficient (61.7%), the occupational health index is good (70.1%). Among the variables human talent management and occupational health, $P = 0.035$ was obtained, and the hypothesis of a statistically significant correlation between the variables was approved. Pearson's correlation R is of 0.312^* , that is, between the variables there is low, direct and 95% confidence correlation: the improvement of human talent management in the company Publisur-Torres is closely linked to improvements in Occupational health, and neglect of the management of human talent is linked to the depression of occupational health.

Key words: human talent management, occupational health, safety, personnel.

INTRODUCCIÓN

Las empresas que laboran en el sector minero comúnmente gozan de mayores utilidades, sin embargo tienen la dificultad de no estar cerca de la ciudad: de sus centros de estudios, servicios de salud, Etc. Por ello, deben adoptar estrategias adecuadas para favorecer la integridad física, social y psicológica de su personal.

El presente estudio nace de la sensibilidad personal del investigador ante las dificultades que se vive en el trabajo minero, para contribuir a la identificación de soluciones adecuadas a los diversos problemas que surgen; en consecuencia, la investigación titula: Relación entre gestión del talento humano y salud ocupacional en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Espinar-Cusco 2017. El objetivo es determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y salud ocupacional en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017. A fin de lograr el objetivo propuesto, se ha seguido los siguientes pasos de investigación:

Capítulo I: Planteamiento del estudio. En esta parte se evidencia el problema de investigación, los objetivos, la hipótesis y la descripción de variables con su respectiva definición.

Capítulo II: Marco teórico. Se presenta las investigaciones previas acerca de las variables y la población en estudio. Asimismo, en las bases teóricas se conceptualiza cada una de las variables en cuanto a su definición, importancia, factores y dimensiones. A parte de ello, se presenta la información básica de la empresa Publisur-Torres SRL, finalmente, se presenta las definiciones de las variables y sus respectivas dimensiones.

Capítulo III: Metodología. En el método se precisa el tipo de investigación, el diseño y la población focal. En esta parte, se precisa que el presente estudio no tiene muestra sino población focal, debido a la escasez de población. Además, se presenta detalladamente los instrumentos con su correspondiente baremación y con la confiabilidad obtenida en el presente estudio.

Capítulo IV: Resultados. Primero se presenta la información descriptiva correspondiente a los dos primeros objetivos específicos; después, la información analítica donde se prueba la hipótesis y se mide el nivel de correlación entre las variables. Posteriormente, los resultados estadísticos se presentan con tablas, figuras y su respectiva interpretación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Planteamiento y formulación del problema

La globalización de la información es una gran ventaja del presente siglo, sólo hace falta: la selección, apropiación y aplicación del conocimiento; para que tanto las personas como las organizaciones se vean fortalecidas. Años antes, la gestión del talento humano y la salud ocupacional eran ignoradas de alguna manera por las empresas; no obstante, hoy, gracias a los criterios mercantiles de calidad y competitividad, se les está reconociendo su importancia.

En las organizaciones del primer mundo la gestión del talento humano está tomando mucha fuerza, y con toda seguridad, es la razón del éxito productivo y económico. En el Perú también las grandes empresas están pasando lentamente de la fase de administración del recurso humano a la de gestión del recurso humano; sin embargo, es sumamente incipiente y ocasional la preocupación por la formación del personal, quizá a esto se deban los graves sucesos contra la salud ocupacional.

Según la Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2017), anualmente se dan 2.3 millones de muertes por accidentes o enfermedades laborales, de ellos, el 40% de muertes son por enfermedades cardíacas; al día se registran 860 mil accidentes laborales en el mundo, cada año se produce un promedio de 80 mil casos nuevos de enfermedades laborales. Cada 15 segundos 153 trabajadores tienen un accidente en el mundo, y uno de ellos muere. El costo directo e indirecto de los accidentes laborales asciende a 2 billones 800 mil millones de dólares anuales. Los accidentes laborales ocupan el primer lugar en las tragedias humanas

más graves; en gran manera debido al descuido de los empleadores, que por reducir costos evitan las medidas de: formación, prevención y vigilancia.

En el Perú, el Ministerio de trabajo y promoción del empleo informa que los accidentes y enfermedades laborales suceden con más frecuencia en operarios, empleados y obreros de diversos servicios; en el mes de enero del 2017 (tiempo de lluvia) los accidentes fueron más frecuentes que en los meses siguientes. La mayoría de estos fueron por golpes con objetos, esfuerzos físicos, falsos movimientos, caída de las personas, caída de objetos y otros. Los causantes más frecuentes son: con herramientas eléctricas manuales, escaleras, máquinas, equipos en general, piso resbaladizo o en desnivel, sustancias químicas y plaguicidas (Ministerio de trabajo - Perú, 2017).

De lo planteado, se concluye que tanto en la gestión del talento humano como en la salud ocupacional las empresas, que laboran en el Perú tienen el gran reto de favorecer la apropiación intelectual de la información; para así, cualificar la labor y evitar perjudicar la integridad de los operarios.

Esta situación también se da en la labor minera de la Espinar-Cusco; pero, no se contabilizan en las estadísticas nacionales debido al hermetismo y la distancia de los puntos de trabajo. En las zonas mineras trabajan muchas empresas en servicios tercerizados; una de ellas es la empresa Publisur-Torres SRL: operan maquinarias y realizan mantenimiento, soportando las temperaturas extremas de calor y frío en grave perjuicio de la propia salud, bajo la aparente buena remuneración.

No existe un real interés por la cualificación del personal, las reuniones informativas sólo son para dar nociones rápidas, de este modo se busca evitar sanciones; por otra parte,

los accidentes son frecuentes y se dan en modalidades como: cortes, golpes, caídas, mutilaciones de miembros, enfermedades pulmonares, estrés y fatiga insoportable.

Ante esta particular situación, surgen las preguntas motivadoras de esta investigación: ¿Cómo es la gestión del talento humano en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017? ¿Cómo es el índice de salud ocupacional? ¿Existe relación entre gestión del talento humano y salud ocupacional en el personal operario?

No basta con la observación empírica, esta situación amerita un estudio minucioso y objetivo; es por esta razón, que en el presente estudio se analiza cada una de las variables en la población de operarios de la empresa Publisur-Torres SRL, para luego hallar vinculaciones significativas entre ellas.

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y salud ocupacional en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017.

1.2.2 Objetivos específicos.

1. Analizar la gestión del talento humano en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017.

2. Precisar el índice de salud ocupacional en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017.

3. Determinar el nivel de relación entre gestión del talento humano y salud ocupacional en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017.

1.3 Justificación e importancia del problema

La empresa Publisur-Torres SRL trabaja desde hace varios años con una empresa minera empleando a más de 100 personas. Debido a su labor empírica, desconoce las condiciones de su personal en muchos aspectos. La presente investigación permitirá conocer el accionar de la empresa en cuanto a la gestión del talento humano y la salud ocupacional; asimismo, fomentará en la empresa tomar conciencia de su responsabilidad social y realizar ajustes en vistas de un mejor desempeño, rentabilidad y permanencia en el mercado laboral. Del mismo modo, el personal operario de esta empresa se verá beneficiada indirectamente, ya que sufrirán menos accidentes laborales, habrá mayor realización personal en el trabajo y las familias se sentirán más felices. Por lo tanto, la investigación es importante e impostergable.

La presente investigación permitirá recopilar información dispersa de muchos artículos y libros impresos y virtuales para ofrecerlo de manera ordenada a la ciencia de la ingeniería industrial. Por otro lado, el método adoptado, los instrumentos, las conclusiones y las recomendaciones serán sumamente útiles en futuras investigaciones.

El tema es actual, algo que está sucediendo en el día a día del trabajo del hombre del ande pero imperceptible en la ciudad y en las noticias; es necesario explorar y dar a conocer esta realidad para evidenciar la primacía de los derechos humanos en un país, donde debe primar la justicia y el respeto.

Por otra parte, esta investigación nace de la sensibilidad humana del investigador; además, traerá el beneficio de la ampliación y consolidación de los propios conocimientos profesionales.

Se preveía encontrar limitaciones en el recojo de información del personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL; ya que, estas empresas evitan dar datos de su accionar para que no sea conocida por la sociedad. En este sentido, se tuvo acceso con un directivo comprometido a facilitar la aplicación de los instrumentos de estudio de campo.

Los procedimientos de la investigación presentan algunas dificultades debido a la inexperiencia del investigador, tal inconveniente será superado fácilmente con el significativo apoyo del asesor de investigación asignado por la universidad.

1.4 Hipótesis y descripción de las variables.

1.4.1 Hipótesis.

1.4.1.1 Hipótesis general.

Hi: En el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, existe relación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y salud ocupacional.

Ho: En el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, no existe relación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y salud ocupacional.

1.4.1.2 Hipótesis específicas.

1. En el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, existe inadecuada gestión del talento humano.

2. En el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, hay salud ocupacional de nivel bajo.

3. En el personal operativo de la empresa Publisur-Torres SRL, existe relación significativa de nivel alto entre gestión del talento humano y salud ocupacional.

1.4.2 Descripción de las variables.

1.4.2.1 Variable independiente.

Gestión del talento humano.

Es el «conjunto de políticas y de prácticas necesarias para dirigir a las personas en los procesos de reclutamiento, selección, formación, remuneraciones y evaluación del desempeño» (Chiavenato, 2009, p. 9).

1.4.2.2 Variable dependiente.

Salud ocupacional.

Es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención, control de enfermedades, accidentes, eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores; también, respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores, que lleven vida social, económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible. La salud ocupacional permite el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo (Organización Mundial para la salud, 1995).

Tabla 1

Variables e indicadores

<i>Variables</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala</i>
Variable independiente: Gestión del talento humano.	Formación.	Ordinal
	Productividad.	
	Evaluación.	
	Reconocimiento.	
Variable dependiente: Salud ocupacional	Valores laborales.	Ordinal
	Dinamismo organizacional.	
	Factores de conocimiento.	
	Factores de prevención.	
	Factores químicos.	
	Factores físico-biológicos.	
	Factores ergonómicos.	
	Factores psicosociales.	

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del problema

2.1.1 Antecedentes locales.

A solicitud del revisor de tesis se ha buscado antecedentes de investigación realizadas en la empresa de estudio, sin embargo no se encontró en formato físico, ni en virtual.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Pérez (2007) en la ciudad de Lima, Universidad Nacional de Ingeniería, realizó la investigación titulada *Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, aplicado a empresas contratistas en el sector económico minero metalúrgico*; con el objetivo de reducir los incidentes y accidentes laborales en las empresas contratistas. Se trata de una investigación aplicativa-exploratoria en torno a las disposiciones internacionales OHSAS 18001.

Se llegó a la conclusión de que existe una alta tasa de accidentabilidad en las empresas contratistas con las empresas mineras; esto se debe a que no se están cumpliendo las disposiciones legales establecidas por el gobierno peruano, tampoco se toman en cuenta las normas de seguridad nacional, ni las disposiciones internacionales respecto a la seguridad y salud ocupacional. La seguridad y salud ocupacional no se deben tomar como elementos represivos, sino más bien en vistas del beneficio que esto traerá para el personal y la empresa en la medida que se eviten accidentes e incidentes inapropiados. Es importante considerar que el éxito de este

programa depende del involucramiento de todo el personal; sea directivo, administrativo o de planta. Por tanto, mediante una auditora se determinó las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que existe en la empresa. Por otro lado, la implementación del sistema OHSAS 18001 permite el mejoramiento continuo y la evaluación permanente.

Asqui (2017) en Arequipa, Universidad César Vallejo, realizó una investigación titulada: *Relación entre gestión de recursos humanos y salud ocupacional en el personal operativo de SEDAPAR, Arequipa 2017*. Teniendo como objetivo determinar la relación existente entre ambas variables. Se trata de una investigación que sigue el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, no-experimental y correlacional; realizada en una muestra de 165 operarios de la empresa del servicio de agua, desagüe y alcantarillado. Para el estudio de campo se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario de gestión de recursos humanos. De ello, se obtuvo los siguientes resultados: la gestión de recursos humanos es favorable (87,3%), la salud ocupacional es buena (89,7%). Entre las variables gestión de recursos humanos y salud ocupacional, que representan: $p=0,000$ y $R=0,285^{**}$, lo cual permite inferir que entre las variables gestión de recursos humanos y salud ocupacional existe correlación significativa directa, de nivel medio bajo y al 99% de confianza, lo que permite inferir que en cuanto mejore la gestión de recursos humanos también mejora la salud ocupacional, y en cuanto desmejore la gestión de recursos humanos, desmejora la salud ocupacional.

Puma (2015) en Arequipa, Universidad Católica de Santa María realizó la investigación que lleva por título: *Cultura de prevención y riesgo laboral en obreros de redes de agua y desagüe, Arequipa 2014*; con el propósito de probar si existe

relación significativa entre las dos variables. Se trata de un estudio que sigue el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, es de tipo correlacional. El estudio se realizó en una muestra de 160 operarios de la redes de agua potable y alcantarillado del distrito de Mariano Melgar. La información de campo se obtuvo mediante la técnica de la encuesta y con el instrumento Cuestionario de salud ocupacional validado por juicio de expertos.

Finalmente se obtuvo los siguientes resultados: en los trabajadores de la red de agua y desagüe, hay baja cultura preventiva, es decir, baja formación en temas relacionados con la seguridad, hay alto riesgo laboral (68%). Se encontró $p < 0,05$ por lo que se aprueba la hipótesis de relación significativa entre las variables. $R = -0,701^*$; por tanto, entre las variables cultura de prevención y riesgo laboral hay relación de nivel medio, inverso y al 95% de confianza, esto significa que a mayor cultura de prevención hay menor riesgo laboral, y a menor cultura de prevención hay mayor riesgo laboral. Entonces se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

2.1.3 Antecedentes internacionales.

Córdova (2015) en Ecuador, realizó una investigación acerca del Diseño del modelo de gestión del talento humano por competencias y evaluación del desempeño para el recurso humano administrativo del ilustre municipio Cantón Salcedo. Su propósito fue proponer un modelo de gestión del talento humano para el cambio organizacional mediante la evaluación del desempeño. Se trata de un estudio de paradigma positivista, enfoque cuantitativo, experimental y longitudinal. Se involucró a 30 personas entre directivos y personal de mando medio para reflexionar en perspectiva de las competencias con el programa de mejora “Hagamos un

municipio participativo”. Se ha tenido en cuenta las dimensiones: participación ciudadana, priorización de proyectos, toma de decisiones conjuntas y rendición de cuentas. Finalmente se realizó la evaluación del programa y mediante el programa t de student se halló $p < 0,05$, es decir hay diferencia significativa entre el pre-test y el post-test. Se aprueba la hipótesis de diferencia de medias, es decir, el programa es útil para la mejora de la población.

Rodriguez & Vera (2011) en Bogotá, Universidad de la Sabana, llevaron a cabo la investigación, *La salud ocupacional como estrategia de competitividad y productividad en las organizaciones*, el objetivo fue realizar un análisis conceptual para determinar si la buena ejecución de los programas de salud ocupacional es una estrategia de productividad y competitividad en las empresas. Se trata de una investigación descriptiva-exploratoria. Mediante la técnica de la revisión documentaria en libros actualizados del contexto de la ciudad; se llegó a la conclusión de que pocas empresas colombianas tienen en cuenta en su accionar cotidiano la salud ocupacional, este descuido favorece la alta accidentabilidad y enfermedades laborales. En la mayoría de las empresas la seguridad y salud ocupacional es vista como un gasto y no como una inversión recuperable y rentable. En esta era de la sociedad del conocimiento se debe buscar nuevas formas y métodos para lograr empresas eficientes y competitivas. Mediante el análisis estadístico no se estableció correlación entre recurso humano, seguridad, salud y productividad ($p > 0,05$).

Gualdrón (2016) en Bogotá, Universidad Militar Nueva Granada, realizó una investigación que titula, *Análisis de gestión del talento humano como ventaja competitiva sostenible en una organización*, con el objetivo de analizar la influencia

que tiene la correcta gestión del talento humano en la ventaja competitiva sostenible de una organización. Es una investigación cualitativa y exploratoria en base a la información existente en los diversos contextos. Se concluye definiendo la gestión del talento humano como el conjunto de estrategias, técnicas, prácticas y políticas orientadas a la adecuada disposición del personal; para que estos realicen sus tareas de manera eficaz y eficiente en dirección a los objetivos organizacionales. El personal es el principal cliente de la organización, por eso se debería priorizar su formación para que estos se mantengan felices e identificados con la empresa, motivados y satisfechos, para que crezcan personal y profesionalmente; esta es la ventaja competitiva sostenible que difícilmente puede imitar la competencia. Por tanto, los directivos de las empresas deben tomar conciencia de que este es el principal motor de los procesos organizacionales. Se debe pasar del concepto de mano de obra al concepto de talento humano y de socios estratégicos de la organización; esto confiere productividad y equilibrio en el crecimiento.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Gestión del talento humano.

2.2.1.1 Conceptualización.

Gestión del talento humano es una terminología, que con el paso al siglo XXI, se está internalizando en el mundo; ya que estuvo precedida por el concepto de relaciones industriales, administración de recursos hasta llegar a su más digna comprensión, que es la gestión del talento humano.

La fase de las relaciones industriales estaba caracterizada por la automatización y la producción en serie, al personal se le veía como mano de obra. Más tarde en el concepto de administración de recursos humanos, se purifica la comprensión, se tiene en cuenta el cumplimiento mínimo de las exigencias legales respecto al trabajo humano (Santos, 2014), pero todavía es una mirada utilitaria y cosificante.

Actualmente en las empresas hay progresiva comprensión acerca de la importancia del personal, todo lo que esto implica para la productividad, la competitividad y la retención del talento; por ello el énfasis en la Gestión del talento humano, o con cualquiera de sus denominaciones como son: gestión del recurso humano, gestión del capital humano, desarrollo de recursos humanos y otros afines (Asqui, 2017).

Gestión es un término que hace relación a lo abarcante y globalizante, contrario a sectorial o parcial, algo que compete a los niveles más altos de la organización jerárquica porque tienen una mirada global y con poder decisivo sobre la totalidad. Por otra parte, talento es algo intangible y valioso descubierto o por descubrirse que confiere un valor agregado a todo el quehacer organizacional. Por ende, el talento humano es un tema que se viene reflexionando gracias a la era del conocimiento en que se ha descubierto, que la tecnología tan avanzada no es capaz de reemplazarlo, dada la originalidad de su aporte en la empresa.

¿Administración o gestión? Los objetos, equipos y todo lo material se administran; pero lo inmaterial como el conocimiento, las competencias y las actitudes se gestionan (Thompson, 2012); por tanto, en la nueva mentalidad es mejor utilizar la expresión gestión del talento humano.

Milkovich & Boudeau (1994) lo definen como el «conjunto de decisiones integradas, referentes a las relaciones laborales que influyen en la eficacia de los trabajadores y de las organizaciones» (p. 3). Es así que, esta definición no es específica, sino genérica y equívoca.

La gestión del talento humano es la tarea principal y globalizadora de la organización que consiste en seleccionar, formar, entrenar, incentivar y retener a los colaboradores de la empresa en un proyecto duradero, permanente y focalizado en la mejora continua (Quintanilla, 2013). Esta definición deja en claro que se trata de una labor que corresponde a la jerarquía organizacional y que es algo permanente en el tiempo.

Asqui (2017) define gestión del talento humano como la capacidad de la organización para realizar permanentemente estrategias de cualificación del personal para ofrecerle realización profesional y obtener mayor productividad. Por lo dicho, el beneficio de la gestión del talento humano es expansivo, no sólo favorece al personal, sino también a su familia y a la empresa.

Por su parte Chiavenato (2009) lo define como el «conjunto de políticas y de prácticas necesarias para dirigir a las personas en los procesos de reclutamiento, selección, formación, remuneraciones y evaluación del desempeño» (p. 9). A partir de lo dicho se concluye que la gestión del talento humano es una labor que debe comprender al personal desde el momento en que ingresa por primera vez en la organización hasta su jubilación; no hasta su retiro, porque lo normal es que un personal satisfecho permanezca en el puesto.

Gracias al aporte de las definiciones previas, en el presente estudio se puede inferir que la gestión del talento humano es un plan global y permanente orientado a la disposición intelectual, actitudinal y de competencias en vistas del desempeño cualificado para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y personales. En consecuencia, persigue principalmente un bien inmaterial a mediano y a largo plazo, no un bien inmediato. Esta es la razón por la que muchos directivos no apuestan o apuestan tímidamente a favor de la promoción del talento humano.

2.2.1.2 Importancia de la gestión del talento humano.

La gestión del talento humano es una excelente estrategia de crecimiento mutuo, también recíproco entre el personal y la empresa; por ello, se la puede llamar como una forma de materialización del compromiso social de la empresa.

La potenciación del talento humano mejora el clima laboral y la motivación; asimismo, incrementa el compromiso del personal con la organización, genera mayor satisfacción en el personal, favorece el vínculo de pertenencia entre la familia y la organización, la fidelización de los colaboradores internos y externos de la organización; finalmente, es una de las estrategias más influyentes en la retención de personal calificado. No es un gasto, sino una inversión con resultados significativos en la productividad, casi imperceptibles inicialmente, pero significativos a mediano y largo plazo (Pérez, 2007).

Por otra parte, la formación profesional y general del personal cualifica el nivel de las relaciones laborales, permite un mejor desenvolvimiento social y mayor pertinencia laboral. Entonces, cuando se acrecienta la calidad profesional esto se traduce en un mejor cuidado de los equipos, mejor rendimiento de los insumos,

optimización de tiempo y economía, y favorece el nivel de las relaciones interpersonales.

2.2.1.3 Proceso evolutivo hacia la gestión del talento humano en el Perú.

La importancia que se le dio a la gestión del talento humano en el Perú ha ido de mano con los embates industriales, sociales y económicos que le ha tocado vivir. Hasta los años 80 la preocupación organizacional giraba en torno a las relaciones industriales, con personal pauperizado en cuanto a su formación, la preocupación estaba centrada en las relaciones industriales y los derechos laborales del personal de las industrias. Se trataba de un estado débil frente al inmenso poder de las empresas con capitales extranjeros.

Hasta los 90 se ingresa a un periodo de administración de personal en contexto de hiperinflación y de fuerte presencia del terrorismo, sólo un pequeño porcentaje de población tiene estudios universitarios y estos en el tema de relaciones industriales. El plan de recursos humanos no responde a problemáticas organizacionales o del país, sino a temas de moda a nivel internacional. Por ello, se defiende la estabilidad laboral absoluta, lo cual trae como consecuencia la ineficiencia y la mediocridad.

Hasta el año 2000 se ha vivido la más dura experiencia del terrorismo, el fracaso de muchas empresas, la corrupción en los ámbitos estatales y el leve retorno de los capitales extranjeros. Por otro lado, en cuanto al factor humano la reflexión gira en torno a la gestión de recursos humanos, los responsables de recursos humanos son psicólogos y profesionales de derecho; todavía existe un plan de recursos humanos irreal y poco coherente con la realidad organizacional, pero se da la eliminación de sindicatos que favorecían la ineficiencia y la mediocridad, dando

espacio a la tercerización de las actividades empresariales de producción de bienes y de oferta de servicios.

Hasta los años 2010 es la década de la estabilidad política, donde la llamada gestión de personas es administrada desde la gerencia central, la vicepresidencia o desde la gerencia general. Los responsables de recursos humanos en las empresas son personas que estudiaron administración o ingeniería industrial, y el plan de recursos humanos no se elabora conforme a los temas de moda, sino en relación a un plan propio de la empresa, dando respuesta a sus problemáticas en la producción y en el mercado; se entiende que la gestión de recursos humanos debe alinearse con la estrategia del negocio y acompañar a la empresa en su progresivo camino de crecimiento.

Desde el 2010 hasta hoy se vive una etapa de crecimiento económico, la gestión de recursos humanos –debido a su importancia trascendental- se considera que compete directamente a la gerencia general. Por ende, esta labor se confía a personas con estudios de posgrado y con experiencia en el negocio. El plan de recursos humanos está elaborado en atención a los retos internos y externos de la organización, pero aún se nota «escasez de talento, prohibición de despido arbitrario y defensa de los derechos fundamentales. A esta etapa se le puede denominar etapa de la importancia por la gestión y desarrollo humano» (Rivera, 2013, p. 11).

Es importante que el Perú transite decididamente a través del core bussines o competencia esencial y distintiva, la que genera valor para la organización. Es así que, en una economía tan importante como la peruana, preocupa que exista escasez de talento, fuga de talentos y lenta apuesta de las organizaciones por atender como es debido el factor humano.

Las economías de las grandes potencias están generando mayores puestos de trabajo para el personal calificado, están generando nuevos criterios de competencia, beneficios, capacitaciones permanentes y hasta formación en el extranjero (Rivera, 2013). Lo dicho es fruto de decisiones organizacionales de dar prioridad al factor humano: se ha pasado de tener al factor humano en el anonimato a considerarlo como el aliado más importante para que logre sus objetivos; se pasó de ser una oficina marginal a ocupar el puesto de mayor importancia en la gerencia de la organización.

2.2.1.4 Los restos de la empresa peruana en vistas de la gestión de recursos humanos.

En este progresivo crecimiento de las empresas peruanas, aunque ya hay empresas internacionalizadas, el siguiente paso es la internacionalización pronta y masiva, y en diversas direcciones. Siempre que, el condicionante básico es la disponibilidad de personal cualificado, el saber gestionar teniendo en cuenta el principio de realidad, es decir, gestionar para la empresa, para responder a sus debilidades y desafíos; el gran error es repetir programas de otros contextos y situaciones.

Los profesionales de la administración y estudiosos de esta área deben ayudarnos a seguir el proceso de toma de conciencia, de que lo más importante para continuar el proceso de desarrollo no es ni el capital, ni la tecnología, sino el talento humano; por esta razón, la gestión del talento humano adquiere una importancia vital

Principalmente debemos responder a los siguientes problemas:

- El equilibrio entre la vida personal, familiar y el trabajo.
- La gestión diferenciada del personal en base a sus responsabilidades.

- La gestión de la diversidad intergeneracional: comprender las formas de ser y de pensar de las nuevas generaciones.
- La gestión del presupuesto para la remuneración e incentivos al personal.
- La comunicación descendente y ascendente.
- El uso de las nuevas tecnologías para la comunicación y la administración.
- La inclusión de los grupos minoritarios como mujeres, personas con limitaciones físicas y/o mentales.
- La internacionalización de la organización (Rivera, 2013).

Por su parte, los directivos de las organizaciones requieren adoptar algunas estrategias más de captación, formación y retención de talentos en este contexto de competitividad empresarial.

2.2.1.5 Objetivos y actividades para la gestión del talento humano.

El objetivo general de la gestión del talento humano es la armoniosa integración de estrategias, estructura, sistemas de trabajo y personas; para que el personal despliegue todas sus habilidades y capacidades, de tal manera que con esto la organización logre la máxima productividad y competitividad en el mercado (Chiavenato, 2009). La gestión del talento humano es tan importante que comprende cuatro campos bien definidos: social, corporativo, funcional y personal.

A nivel social: permite un desempeño ético y responsable con las personas, evitando cualquier política discriminatoria o utilitarista de parte de las organizaciones hacia la parte más débil y desfavorecida.

A nivel corporativo, evidencia que no constituye un fin en sí mismo, sino que tiende al logro de los objetivos organizacionales y a la realización del personal que en ella labora.

A nivel funcional, permite alcanzar y mantenerse en el nivel adecuado para una excelente interacción con los pares, persona-máquina y personal-directivos, viabilizando así el logro de los objetivos.

A nivel de objetivos personales, permite el desarrollo intelectual y de competencias laborales del personal que coincidan con los de la empresa.

Entre las actividades a desarrollar están:

- Convocar, evaluar, seleccionar y acompañar el proceso de inserción; lo mismo que: capacitar, evaluar, incentivar y ofrecerle un trato digno.
- Contribuir a que la empresa logre sus objetivos de oferta de productos o servicios, alcance las utilidades previstas y cumpla su misión.
- Afrontar las necesidades actuales de la empresa teniendo en cuenta las capacidades del personal, y planear las necesidades futuras.
- Desarrollar las potencialidades del personal, ofrecerles programas de formación, favorecer el autoconocimiento, promover el adecuado conocimiento de los documentos institucionales como: el reglamento de organización y funciones, el manual de organización y funciones, el plan estratégico, el plan de seguridad y salud laboral...
- Ofrecer a la empresa personal bien entrenado, motivado e identificado.
- Favorecer la autorrealización del personal y la identificación de su respectiva familia.

- Promover el cambio en los métodos, técnicas y procesos más usuales de la organización, de acuerdo con los nuevos conocimientos que aporta la ciencia para la mayor eficiencia organizacional.
- Analizar detenidamente la pertinencia y actualidad de los puestos de trabajo para la viabilización de los objetivos empresariales.
- Evaluar objetivamente el desempeño y ver los resultados como una responsabilidad compartida.
- Generar una convivencia cualificada axiológicamente entre el personal y entre personal-empresa-directivos.
- Retener al personal mediante remuneraciones justas, incentivos a la mejora, felicitaciones escritas o programas de bienestar, asignación de beneficios y servicios complementarios (Cuevas, 2011; Chiavenato, 2009).

Finalmente, es importante considerar que se debe priorizar la formación de talentos antes que buscar talentos para solucionar los problemas de la empresa. Tomando en cuenta, el enfoque en la persona, el detectar su potencialidades y ayudarlo a crecer, buscar sinceramente su crecimiento personal genera una respuesta positiva y favorable (Quintanilla, 2013).

Como bien se puede apreciar, la labor de la gestión del talento humano es bastante amplia; además, es predictor de la continuidad del personal y de la productividad de la empresa.

2.2.1.6 Funciones que competen a la gestión de recursos humanos.

La gestión de recursos humanos debe estar presidida por la autoridad máxima de la empresa, que es el gerente, en vista de que se reduzca y sectorice.

Barzola (2012) dice que el objetivo más importante de la gestión de recursos humanos es la selección o reclutamiento de personal, pero esto es una apreciación sumamente reductiva. Sus reales funciones son más amplias:

- Publicar la convocatoria y las capacidades requeridas y los criterios de selección de nuevo personal.
- Una vez seleccionado, debe dirigir todo el procedimiento de inducción a la empresa, comenzando por la formalización del contrato en consideración a todas las responsabilidades y beneficios que compete al personal.
- Entregar al personal el Manual de organización y funciones (MOF) y el Reglamento de organización y funciones (ROF); para que les sirva de guía en el trabajo cotidiano, esto permitirá una orientación objetiva y evitará el cruce de funciones.
- Tener al día el historial del personal en cuanto a sus logros y desafíos en el desempeño cotidiano: currículum de vida, legajos, pagos, tardanzas, faltas, felicitaciones, capacitaciones, seguros de salud, seguro de jubilación y otros.
- Elaborar un mapa de las limitaciones del personal para el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas; esto permitirá priorizar temas y organizar bien las capacitaciones del personal.
- Controlar el cumplimiento de las normas de trabajo, entre estos sobresalen: el uso de los implementos de seguridad, la higiene y el orden de los materiales y equipos.
- Generar espacios de distensión y socialización que permita una labor serena, alegre y optimista en el personal.

- Evaluar objetivamente a todo el personal en función de criterios previamente establecidos. Así como, dar orientaciones de mejora por escrito y previa firma de recepción.
- Interactuar con el personal, recopilar información cualitativa acerca de las apreciaciones, sugerencias y sentimientos que se tiene; sondear el clima y la satisfacción laboral. Esto también debe incluir los espacios de diálogo con los directivos. Esta práctica debe ser cotidiana y no sólo ocasional, con actitud constructiva, nunca con actitud represiva (Sánchez, 2013).
- Implementar, actualizar y socializar documentos importantes como son:
 - El plan estratégico. Es un documento que contiene los elementos fundantes de la empresa. En el cual, se precisa el objetivo, misión, visión, organigrama jerárquico, estrategias, valores, políticas, acciones y metas que la empresa se propone para un tiempo definido. Su conocimiento y adhesión práctica es trascendental en el desempeño laboral.
 - El manual de organización y funciones (MOF). Contiene principalmente los cargos y funciones que existen en la empresa; es un instrumento que evita el cruce de funciones, permite reconocer a los directos responsables de cada área y los límites de los encargos.
 - El reglamento de organización y funciones (ROF). Contiene las normas de comportamiento y de procedimientos en la ejecución de las propias responsabilidades.

Por todo lo planteado, la gestión del talento humano tiene una labor decisiva para la marcha de la empresa. Una buena gestión del talento humano será la clave

para el cumplimiento de metas, la obtención de utilidades y la consolidación en el mercado.

2.2.1.7 Dimensiones de la gestión del talento humano.

Las dimensiones de gestión del talento humano son: formación, productividad, evaluación, reconocimiento, valores laborales, y dinamismo organizacional.

2.2.1.7.1 Formación.

Comprende la formación intelectual y el entrenamiento para la adquisición de competencias laborales; esto es debido a que permanentemente cambia y mejora la tecnología, surgen nuevas técnicas de trabajo y porque las condiciones de las empresas de productos o servicios, por donde pasan los trabajadores nunca son las mismas; cada organización tiene sus propias fortalezas, retos, debilidad y amenazas; además, la formación contribuirá principalmente a una mayor productividad, al progreso económico y la realización profesional (Huacac, 2017).

2.2.1.7.2 Productividad.

Es la materialización de los resultados en la generación de productos o servicios; lo cual se traducirá en la generación de utilidades. En consecuencia, es el criterio para medir el logro de los objetivos empresariales (Huacac, 2017, párr. 3).

2.2.1.7.3 Evaluación.

Es una mirada objetiva a la labor individual o de la organización en base a criterios de logro previamente establecidos, para favorecer el mejoramiento permanente y la adecuada implementación para la mejora permanente. Téngase

presente que los resultados obtenidos indican el logro o las debilidades tanto del personal como de la empresa (Huacac, 2017).

2.2.1.7.4 Reconocimiento.

Es la valoración del nivel de esfuerzo que el personal realiza en el cumplimiento de sus funciones en consideración a la formación, la experiencia laboral y a los logros obtenidos; es decir, de forma meritocrática, comprende las remuneraciones, seguros de salud y jubilación, incentivos, en sentido monetario y en promociones de diversos tipos; así como capacitaciones, días de descanso remunerado, extensión de felicitación escrita (Huacac, 2017).

2.2.1.7.5 Valores laborales.

Comprende todos aquellos comportamientos permanentes necesarios para los requerimientos de la convivencia, el cumplimiento de funciones y el enfoque en los resultados de la organización. Así, por ejemplo se debe practicar la laboriosidad esfuerzo, constancia, respeto, honestidad y el trabajo en equipo (Huacac, 2017).

2.2.1.7.6 Dinamismo organizacional.

Aquí se evalúa si en la organización existen estrategias e implementación que permita una gestión descentralizada, participativa y actualizada con las nuevas técnicas que aporta la ciencia (Huacac, 2017).

2.2.2 Salud ocupacional.

2.2.2.1 Génesis del concepto de salud ocupacional.

En el ámbito mundial, la salud ocupacional se ha gestado a partir de la salud humana en general. Se ha gestado desde la antigua Grecia, con varios renombrados

pensadores; así, por ejemplo, tenemos a Hipócrates que enseñó a diagnosticar el mal, a proponer el tratamiento natural (propio de la época) y la importancia del descanso. En esta época se determinó las enfermedades que afectaban a quienes trabajaban en las minas artesanales; Plinio el Viejo fue más preciso identificando las enfermedades pulmonares por efectos del azufre y el zing; más tarde, en el s. IV Paracelso determinó que sustancias como el mercurio afectaban a la salud de los trabajadores.

Bernardini Ramazzini, en los años 1700, se ganó el título de Padre de la medicina del trabajo gracias a su significativa labor a favor de la salud en el trabajo y su escrito *De morbis artium diatriba* sobre todo en el contacto con los trabajadores pobres y expuestos a extremas condiciones de higiene. Estos y otros aportes permitieron que se genere una profunda y cuantiosa reflexión en el mundo acerca de la salud ocupacional y la accidentabilidad laboral (Rodríguez & Vera, 2011).

Desde el s. XVIII el mundo de la industria, la explotación minera, la industrialización, la producción en serie, la especialización, la automatización de las funciones laborales y otros métodos se han complejizado notablemente. Cada país, aisladamente trató de afrontar estas problemáticas implementando leyes y creando entidades que ayuden a concientizar la salud ocupacional y contribuyan al debido tratamiento.

Tras la segunda guerra mundial, se tuvo que realizar un esfuerzo denodado para la implementación de la guerra, y años después ya también para la recuperación económica mediante la producción en las fábricas y minas, agravada con la introducción de químicos cuyos efectos se desconocían con la consecuente exposición del personal a graves peligros, accidentes y enfermedades. En este contexto se vio la necesidad de pensar en la salud ocupacional, de que se diera nuevas

investigaciones y aportes para su remediación, ya que eran frecuentes las enfermedades pulmonares, la tuberculosis, el cáncer, las epidemias, el desgaste físico y la muerte prematura de tantas personas (Rodríguez & Vera, 2011). Esta situación impulsó a la reflexión y a la implementación de leyes de nivel nacional, asimismo surgieron iniciativas internacionales: el año 1950 se realizó la primera reunión conjunta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) para abordar el tema de la salud ocupacional (Kopias, 2001).

En el Perú, la toma de conciencia acerca de la salud ocupacional sufrió un proceso de progresivo desarrollo desde la independencia. Es así que, hasta 1824 se daba el trabajo forzado en las minas, pero esto se suprimió y comenzó un largo período de concientización y de lenta aplicación de la norma, hasta que el año 1900 se dio el primer código de minería.

En 1911 se promulgó la ley contra accidentes de trabajo, lo cual favoreció el ordenamiento de las empresas (en su mayoría estatales) y de la producción en vistas del recurso central e irremplazable, que es el ser humano. Asimismo, en 1936 se creó el seguro social obrero para atender situaciones de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte. Posteriormente, en 1940 se dio la ley para el ordenamiento de la higiene industrial, que en 1985 se complementó con la creación del Instituto nacional de la salud ocupacional (INCO), y en 1994 se convirtió en la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA) (Ministerio de salud - Perú, 2005).

2.2.2.2 Conceptualización.

La salud ocupacional es consecuencia directa de la práctica de la seguridad laboral. Algunos autores lo consideran intrínsecamente unidos, como una sola variable. En el presente estudio los consideramos distintos.

Salud «es un estado de completo bienestar físico, mental y social; no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades» (Organización Panamericana de la Salud, 2016, párr. 4). Por tanto, la salud comprende el bienestar integral del ser humano.

La salud ocupacional consiste en la asistencia médica preventiva para favorecer el estado físico, mental y social de bienestar que le permita contribuir notablemente a la productividad empresarial (Chiavenato, 2009).

Pérez & Milano (2006) lo definen como «la situación de seguridad física, mental y social en que se desarrolla la labor en los diversos puestos de trabajo previendo medidas de control que fomenten el bienestar y reduzcan o eliminen los riesgos de enfermedades o accidentes» (p. 32). En forma directa, en esta definición resalta notablemente el énfasis en la reducción o eliminación de los riesgos de enfermedades o accidentes; el cual es el objetivo, debido a que quienes empeñan su salud y vida, son seres humanos con dignidad.

A la salud ocupacional también se le denomina como salud laboral o salud en el trabajo, se define así:

Es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención, el control de enfermedades y accidentes, la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro

la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores; también, respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vida social y económicamente productivas, y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible; la salud ocupacional permite el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo (Organización Mundial para la salud, 1995, p. 60).

Coherente con su definición, actualmente la OMS está promoviendo en las organizaciones del mundo entero la creación de entornos laborales saludables.

A partir de todo lo planteado, en el presente estudio, la salud ocupacional se define como el estado de bienestar físico, psicológico y social, resultante de un plan de prevención multidisciplinario destinado a reducir o eliminar las enfermedades y accidentes laborales.

2.2.2.3 *Objetivos de la salud ocupacional.*

La salud ocupacional persigue los siguientes objetivos:

- Fortalecer las políticas nacionales e internacionales para la salud en el trabajo.
- Evitar el surgimiento de enfermedades laborales cualquiera sea el contexto laboral.
- Proteger a los trabajadores de los riesgos reales y potenciales que se puedan dar en el ámbito de trabajo.
- Fortalecer los servicios de salud ocupacional y evitar las situaciones riesgosas.

- Adaptar el contexto de trabajo para las condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores: evaluando la capacidad de desempeño de los trabajadores, mejorando las condiciones ambientales, salúbricas y ergonómicas de trabajo, desarrollando culturas y sistemas organizacionales que promuevan la salud y una mayor eficiencia y productividad en la empresa (Organización Mundial de la Salud, 1995).
- Atender a las dificultades relacionadas con la salud que puedan surgir en la empresa: el alcoholismo, el tabaquismo, el estrés laboral, la ansiedad, los hábitos alimenticios inadecuados, la vida sedentaria, la ausencia de ejercicio físico, los problemas familiares, los problemas económicos y otros (Chiavenato, 2009); que, pueden restar las competencias laborales y el adecuado desempeño del personal.

El objetivo final de la salud ocupacional es la satisfacción laboral, la retención del talento humano y la consecuente productividad que beneficia al personal; por ende, a la familia del empleado, a la empresa y a la sociedad.

2.2.2.4 Prevención de accidentes.

Ante todo se debe conocer los rasgos predisponentes a la ocurrencia de accidentes laborales. Aquí se cumple la lógica de la curva de Pareto, el 20% de empleados son los causantes del 80% de accidentes laborales. No se trata propiamente de rasgos de personalidad, sino de situaciones que se vive; por ejemplo, la inestabilidad emocional, la baja resistencia a la frustración, la falta de habilidad motora, la falta de habilidad y agudeza visual en conductores y operadores de máquinas, y las personas comprendidas entre 17 y 28 años, estos son los rasgos que

han caracterizado a las personas que sufrieron accidentes en actividades riesgosas (Chiavenato, 2009).

Eliminar las condiciones inseguras elaborando y socializando con el personal, el mapa de riesgos y ofreciendo sugerencias de comportamiento seguro.

Analizar los accidentes sucedidos, descubrir las posibles causas y condiciones en que se dieron; en cada caso adoptar mejoras significativas.

Reducir los actos inseguros. Reconocer a la personas con propensión a sufrir accidentes en algunos puestos específicos.

Tener en cuenta a la hora de seleccionar al nuevo personal que estos tengan estabilidad y madurez emocional, coordinación muscular, desempeño seguro y cuidadoso, grado de susceptibilidad a productos tóxicos o a la energía eléctrica. La predisposición a los accidentes va en detrimento de la eficiencia en el puesto.

Generar estrategias de comunicación interna. Por ejemplo, se puede socializar periódicamente los accidentes laborales o las enfermedades ocupacionales ocurridas. Se puede realizar entrenamientos para afrontar potenciales focos infecciosos o lugares accidentales.

2.2.2.5 Criterios para crear un entorno laboral saludable.

Tener en cuenta:

- Cuidar la iluminación y la ventilación de los puestos de trabajo. El aire fresco y los espacios motivan al trabajo, así como a un mayor rendimiento en el trabajo; caso contrario, se fomenta el sueño y la depresión. Al respecto es importante evitar materiales que puedan emitir olores o toxinas: en este sentido, las minas

tienen efectos maléficis para la salud. Asimismo se debe evitar el humo de tabaco u otros químicos de uso personal.

- Evitar ductos húmedos y sucios, que pueden convertirse en focos infecciosos con arañas y hongos, a la par pueden generar sensación de malestar.
- Prestar atención a las quejas o sugerencias respecto a la higiene laboral.
- Adecuar el entorno y las condiciones de trabajo a las capacidades y a las condiciones del personal; proporcionar equipos adecuados, atender a las sugerencias del personal que los opera, a la hora de hacer las compras. Evitar traumas físicos.
- Evitar el frío, la humedad (Chiavenato, 2009) y el exceso de calor.
- Hacer respetar los criterios ergonómicos en la ejecución de la labor; ya que su descuido puede afectar progresivamente el bienestar integral.

La opción por la salud ocupacional debe traducirse principalmente en la creación de entornos saludables; esto trasciende lo físico, comprende también lo social y psicológico. En este sentido, un elemento de importancia trascendental que los autores no mencionan al respecto, es el acoso laboral o grooming; el que, consiste en el amedrentamiento permanente del personal con castigos de descuentos y despidos; es decir, un maltrato emocional que desmotiva.

2.2.2.6 Importancia de la salud ocupacional en la empresa.

La salud ocupacional no es un elemento indiferente; sino determinante en la vida de la empresa, si se tiene en cuenta sus consecuencias:

Influye directamente en la productividad. Un empleado sin salud física, social o psicológica puede faltar al trabajo, tiene frecuentes tardanzas, está en descanso

médico o renuncia a la labor. Si la labor se realiza en zonas alejadas se deberá realizar un traslado de emergencia e internamiento, que implicará un costo económico.

El descuido de la salud en el trabajo desequilibra a la organización; porque, no es fácil encontrar el reemplazo ideal, el nuevo personal tarda en ambientarse, comprender y asumir plenamente el proyecto laboral de la empresa.

A consecuencia de lo anterior, el descuido de la salud ocupacional tiene vínculos significativos con la rentabilidad; porque no se cumplen las metas económicas, en dirección contraria a los financiamientos y las remuneraciones que siguen su curso natural.

El personal talentoso generalmente busca mejores condiciones de trabajo y de remuneraciones, y en vistas de alcanzarlo migran de una a otra empresa hasta quedarse en aquella que satisfaga sus inquietudes. Una empresa que no ofrece salud ocupacional no podrá retener al buen talento, deberá resignarse a trabajar con los conformistas y con todo lo que esto trae como consecuencia.

Toda empresa está llamada a crecer, a posicionarse en el mercado definiendo bien su rubro y haciendo frente a la competencia que la quiere superar tanto en disponibilidad de productos o servicios, como también en la calidad. Cuando una empresa deja de crecer o, peor aún, si se retrae, la competencia sigue su ritmo natural de crecimiento; por tanto, esta es una notable desventaja.

A este respecto Chan-Kim & Mauborgne (2005) en su obra “La estrategia del océano azul”, ayuda a tomar que en el mundo las organizaciones han adoptado dos formas de posicionamientos: la del océano azul que se basa el posicionamiento a fuerza de la calidad del producto o servicio, es un posicionamiento auténtico y

merecido; por otra parte, está el posicionamiento del océano rojo que se basa o realiza mediante la violencia contra la competencia, el descrédito y el daño público a partir de reales o inventadas falencias y limitaciones. Cuando una empresa reduce su competitividad, a veces se expone al escarnio de quienes desean monopolizar o liderar el mercado; por ello, es importante mantener una constante en el mercado.

Inicialmente la inversión en salud ocupacional puede parecer inútil, pero tiene un efecto beneficioso a mediano y largo plazo, tanto por la organización, como para el personal; ya que permite el desempeño digno y responsable con la dignidad humana. Por último, se ha encontrado que un comportamiento seguro en el ámbito laboral permite un promedio del 20% de rentabilidad en una empresa.

La salud ocupacional debe ser uno de los ejes transversales del proyecto estratégico de la organización. Si previamente no existe una clara estrategia y respectivo cumplimiento de salud ocupacional, no la pueden suplir ni siquiera las aseguradoras de vida, trabajo y salud.

Por estas razones, los directivos de las empresas deben evaluar la productividad, la calidad y los costos, discriminar lo que es inversión de lo que es gasto, ponderar la importancia de la salud ocupacional, superar la apreciación inmediatista y comprender los altos beneficios que la salud en el trabajo tiene para la organización. Coherente con estas reflexiones, se debe adoptar medidas, comenzando por las áreas o sectores de trabajo de mayor riesgo, hasta convertir a la organización en un contexto de trabajo saludable, seguro y placentero.

2.2.2.7 Ley 29783, sobre la seguridad y salud en el trabajo.

La ley 29783 es la que rige en el Perú la promoción de la seguridad y salud en el trabajo. Fue promulgado y reglamentado el año 2011. Su objetivo es favorecer la cultura de la prevención de riesgos laborales apoyado por la fiscalización de parte del estado y con la participación de las organizaciones sociales y de trabajadores. Estas medidas tienen por objetivo combatir los riesgos profesionales de origen, diseño, reemplazo, instalación, utilización y mantenimiento de equipos, espacios y situaciones de trabajo, medidas para mejorar las relaciones objeto-trabajadores, medidas para la formación en seguridad e higiene laboral, medidas para la comunicación y cooperación entre equipos de trabajo y entre empresas, medidas para garantizar una justa compensación y reparación de los daños ocurridos en el trabajo.

Se basa en los siguientes principios: prevención, protección, primacía de la realidad, formación, cooperación, atención integral, participación y responsabilidad.

La institución estatal encargada de velar por esta iniciativa, es el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo que tienen sus sedes en los ámbitos nacional y regional; el cual se propone asegurar el compromiso de los directivos con la salud y seguridad del personal, la coherencia entre lo planificado y lo ejecutado, mejora continua en la formación, el fomento de la prevención y la empatía entre trabajadores-empleados para una adecuada mejora en las condiciones contextuales, evaluación permanente de riesgos actuales y potenciales.

En el documento se dispone criterios vinculantes tanto para el personal como para los directivos, cuyo incumplimiento tiene implicancias administrativas y

económicas. El valor agregado de este documento, es su vinculación con las normas internacionales (Presidencia de la república - Perú, 2011).

2.2.2.8 Factores de la salud ocupacional.

La salud ocupacional comprende los siguientes factores: factores de conocimiento, de prevención, químicos, físico-biológicos, ergonómicos y psicosociales.

2.2.2.8.1 Factores de conocimiento.

Es el conocimiento de la información teórica que permita desempeñar la responsabilidad laboral cuidando y promocionando la integridad física, social y psicológica del personal. Para que esto se dé es de suma importancia el conocimiento de los criterios prácticos de la seguridad y salud laboral (Martínez, 2011). Es importante el conocimiento no sólo de los contenidos de la ley 29783 y su reglamentación; sino también de la norma internacional de seguridad y salud en el trabajo OHSAS 18001, así como la nueva norma internacional de gestión en seguridad y salud laboral ISO 45001.

2.2.2.8.2 Factores de prevención.

Comprende todas las acciones preventivas; es decir, antes de que sucedan los accidentes o enfermedades laborales. Esto se logra con la implementación de señalizaciones e indicativos de las zonas de mayor riesgo, ofreciendo sugerencias alternativas, socializando y anegando dificultades (Pérez, 2006)

2.2.2.8.3 Factores químicos.

Son los componentes químicos que se presentan en sólido, líquido o gaseoso; estos se caracterizan por ser tóxicos, solubles, de fácil combustión y de impredecible

reacción en el contacto con otros elementos; estos, una vez respirados o ingeridos pueden perjudicar la salud del personal o hasta cobrar vidas (Pérez, 2007).

2.2.2.8.4 Factores físico-biológicos.

Son todos los elementos tangibles sólidos o líquidos que por su inadecuada ubicación o por contener microorganismos se pueden convertir en focos de peligro contra la salud. Los agentes físicos también comprenden la carencia de iluminación, las superficies desiguales o resbalosas; los agentes contaminantes como hongos, bacterias, toxinas que pueden derivar en daños físicos, en reacciones alérgicas o en intoxicaciones, daños de los órganos internos o externos (Pérez, 2007).

2.2.2.8.5 Factores ergonómicos.

La ergonomía estudia la adaptación del puesto de trabajo a las capacidades y necesidades del personal, tanto en el contexto físico, las herramientas y equipos, las posturas de trabajo, la fatiga, el tiempo, la repetitividad y los nuevos e imprevistos encargos asignados en la empresa (Pérez, 2007).

2.2.2.8.6 Factores psicosociales.

En esta dimensión se evalúa la interacción con el entorno social, los efectos de la misma en la salud psicológica, los procesos de trabajo y las modalidades de gestión que a veces son de intimidación, acoso, supervisión déspota, funciones ambiguas, aburrimiento y otros comportamientos de parte de la directiva hacia el personal que puede generar fatiga mental y alteraciones conductuales (Pérez, 2007).

2.2.3 La empresa Publisur Torres SRL.

2.2.3.1 Origen e historia de la empresa.

La empresa Publisur Torres SRL es privada, tuvo su origen el año 2001 en Espinar-Cusco para ofrecer múltiples servicios de seguridad en fabricación y montaje de metal-mecánica, soldadura, instalaciones eléctricas, mantenimiento mecánico de equipos, carpintería, limpieza industrial y otros.

La empresa es contratista de la compañía minera Minsur-San Rafael de Puno desde el 2004, de la minera BHP Billiton Tintaya S.A. desde el año 2006, de la minera Pampa de cobre – en Chapy-Arequipa desde el 2008, contratista de Xstrata Tintaya S.A. desde el 2013, y de MMG minera las Bambas desde el 2017 (Publisur Torres SRL, 2017b).

2.2.3.2 Objetivo organizacional.

Publisur Torres SRL tiene el siguiente objetivo de seguridad y salud ocupacional: «tener un ambiente de trabajo saludable y libre de lesiones; demostrando liderazgo en la protección del medio ambiente, así como, el desarrollo de todo el potencial de nuestros empleados» (Publisur Torres SRL, 2017b, p. 5).

2.2.3.3 Misión.

«Brindar un servicio de calidad a nuestros clientes, con la finalidad satisfacer sus necesidades» (Publisur Torres SRL, 2017b, p. 5).

2.2.3.4 Visión.

«Ser reconocida como la mejor empresa en ejecución de Obras Civiles, Metal Mecánicas, Mantenimiento de planchas por Electrodeposición en EW, Limpieza

Industrial de Plantas Sector Minería y Gestión en Operaciones de Plantas Industriales en el Sector de la Minería» (Publisur Torres SRL, 2017b, p. 5).

2.2.3.5 Valores.

Nuestras decisiones y acciones reflejan los siguientes valores: honestidad, seriedad, respeto, confianza, ingenio, coraje y pasión (Publisur Torres SRL, 2017b, p. 5).

2.2.3.6 Objetivo de seguridad y salud en el trabajo.

El reglamento de seguridad y salud en el trabajo contiene normas cuyo fin es la protección de la vida y la salud de todo el personal, la prevención de accidentes e incidentes en el cumplimiento de sus actividades.

Objetivo general de seguridad y salud:

- *Proveer a los colaboradores los conocimientos y herramientas necesarias para que trabajen y mantengan los lugares de trabajo seguros; además, de que realicen sus tareas siguiendo los procedimientos según establecen las medidas de seguridad ocupacional. Capacitar a los empleados con posiciones de supervisión para que se conviertan en los más importantes instrumentos para lograr mantener y ofrecer un lugar de trabajo seguro y saludable. Igualmente, adiestrar y mantener informados a los empleados sobre la prevención de accidentes. Finalmente, nos mantenemos actualizados en la Reglamentación vigente a los fines de cumplir a cabalidad con los requisitos de las agencias reguladoras en asuntos ambientales y de seguridad ocupacional.*

Objetivos específicos de seguridad:

- *Identificar los peligros y gestionar los riesgos en cada una de las actividades rutinarias y no rutinarias que implique en la limpieza de planta.*
- *Asegurar que nuestros colaboradores asignados al proyecto, gestionen sus riesgos a través del cumplimiento del plan de capacitación anual.*
- *Elaborar un programa de capacitaciones en los Trabajos de Alto Riesgo, para contar con personal capacitado y entrenado de acuerdo al puesto de trabajo y nivel de riesgo expuesto.*
- *Ejecutar auditorías trimestrales al cumplimiento de los compromisos asumidos en este documento.*
- *Lograr un enlace de comunicación y coordinación entre los Dueños de Contrato de Antapaccay y PUBLISUR TORRES S.R.L.*
- *Establecer y ejecutar simulacros en que intervenga todo el personal de PUBLISUR TORRES S.R.L.*
- *Mantener en CERO el índice de accidentabilidad mediante herramientas de gestión preventivas.*

Objetivos específico de Salud:

- *Mantener cero incidencias de enfermedades ocupacionales (Publisur Torres SRL, 2017b, p. 10).*

A partir de estos objetivos, la empresa Publisur Torres SRL ha implementado un documento donde se precisa las normas, que el personal debe cumplir en el desarrollo de sus actividades; asimismo, indica los temas y la frecuencia de capacitaciones para conservar en cero las incidencias laborales.

2.2.3.7 Organigrama institucional.

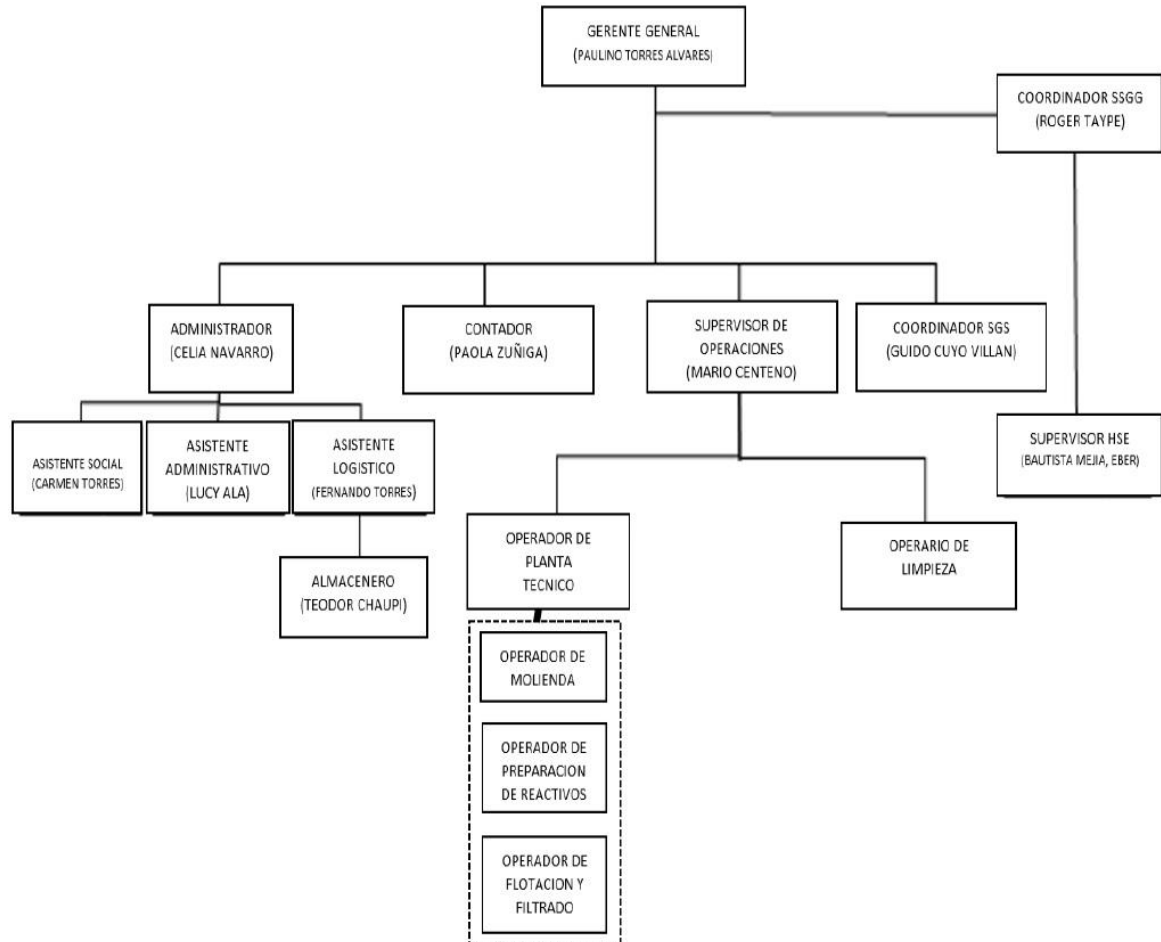


Figura 1. Organigrama de la empresa Publisur Torres SRL

Nota: Recuperado de Publisur Torres SRL (2017b, p. 9).

El gerente general de la empresa es el mismo fundador. Como toda empresa, esta consta de un área de administración, contabilidad, supervisión de operaciones y coordinación de seguridad.

En la supervisión de operaciones se puede identificar con claridad la existencia de dos rubros: la operación de limpieza y la operación de planta; que

consiste en la operación de molienda, la operación del sector de reactivos y de flotación y filtrado.

2.3 Definición de términos básicos.

2.3.1 Variable gestión del talento humano.

Es el «conjunto de políticas y de prácticas necesarias para dirigir a las personas en los procesos de reclutamiento, selección, formación, remuneraciones y evaluación del desempeño» (Chiavenato, 2009, p. 9).

2.3.2 Dimensión formación.

Comprende la formación intelectual y el entrenamiento para la adquisición de competencias laborales; esto es debido a que permanentemente cambia y mejora la tecnología, surgen nuevas técnicas de trabajo y condiciones de las empresas de productos o servicios; por donde pasan los trabajadores nunca son las mismas, cada organización tiene sus propias fortalezas, retos, debilidad y amenazas; además, la formación contribuirá principalmente a una mayor productividad, al progreso económico y la realización profesional (Huacac, 2017).

2.3.3 Dimensión productividad.

Es la materialización de los resultados en la generación de productos o servicios; lo cual, se traducirá en la generación de utilidades, es el criterio para medir el logro de los objetivos empresariales (Huacac, 2017).

2.3.4 Evaluación.

Es una mirada objetiva a la labor individual o de la organización en base a criterios de logro previamente establecidos para favorecer el mejoramiento permanente y la adecuada implementación para la mejora permanente. Téngase presente que los resultados obtenidos indican el logro o las debilidades tanto del personal como de la empresa (Huacac, 2017).

2.3.5 Reconocimiento.

Es la valoración del nivel de esfuerzo que el personal realiza en el cumplimiento de sus funciones en consideración a la formación, la experiencia laboral y a los logros obtenidos; es decir, de forma meritocrática comprende las remuneraciones, seguros de salud y jubilación, incentivos, en sentido monetario y en promociones de diversos tipos como capacitaciones, días de descanso remunerado, extensión de felicitación escrita (Huacac, 2017).

2.3.6 Valores laborales.

Comprende todos aquellos comportamientos permanentes necesarios para los requerimientos de la convivencia, el cumplimiento de funciones y el enfoque en los resultados de la organización. Así, por ejemplo se debe practicar la laboriosidad esfuerzo, constancia, respeto, honestidad y el trabajo en equipo (Huacac, 2017).

2.3.7 Dinamismo organizacional.

Aquí se evalúa si en la organización existen estrategias e implementación que permita una gestión descentralizada, participativa y actualizada con las nuevas técnicas que aporta la ciencia (Huacac, 2017).

2.3.8 Variable salud ocupacional.

Es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención, el control de enfermedades, accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano; así como, buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vida social, económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible; la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo (Organización Mundial para la salud, 1995).

2.3.9 Factores de conocimiento.

Es el conocimiento de la información teórica que permita desempeñar la responsabilidad laboral cuidando y promocionando la integridad física, social y psicológica del personal. Para que esto se dé es de suma importancia el conocimiento de los criterios prácticos de la seguridad y salud laboral (Martínez, 2011). Es importante el conocimiento no sólo de los contenidos de la ley 29783 y su reglamentación; sino también de la norma internacional de seguridad y salud en el trabajo OHSAS 18001; y la nueva norma internacional de gestión en seguridad y salud laboral ISO 45001.

2.3.10 Factores de prevención.

Comprende todas las acciones preventivas; es decir, antes de que sucedan los accidentes o enfermedades laborales. Esto se logra con la implementación de señalizaciones e indicativos de las zonas de mayor riesgo, ofreciendo sugerencias alternativas, socializando y anegando dificultades (Pérez, 2006)

2.3.11 Factores químicos.

Son los componentes químicos que se presentan en sólido, líquido o gaseoso; estos se caracterizan por ser tóxicos, solubles, de fácil combustión y de impredecible reacción en el contacto con otros elementos, estos, una vez respirados o ingeridos pueden perjudicar la salud del personal o hasta cobrar vidas (Pérez, 2006).

2.3.12 Factores físico-biológicos.

Son todos los elementos tangibles sólidos o líquidos que por su inadecuada ubicación o por contener microorganismos se pueden convertir en focos de peligro contra la salud. Los agentes físicos también comprenden la carencia de iluminación, las superficies desiguales o resbalosas; los agentes contaminantes como hongos, bacterias, toxinas que pueden derivar en daños físicos, en reacciones alérgicas o en intoxicaciones, daños de los órganos internos o externos (Pérez, 2006).

2.3.13 Factores ergonómicos.

La ergonomía estudia la adaptación del puesto de trabajo a las capacidades y necesidades del personal, tanto en el contexto físico, las herramientas y equipos, las posturas de trabajo, la fatiga, el tiempo, la repetitividad y los nuevos e imprevistos encargos asignados en la empresa (Pérez, 2006).

2.3.14 Factores psicosociales.

En esta dimensión se evalúa la interacción con el entorno social, los efectos de la misma en la salud psicológica, los procesos de trabajo y las modalidades de gestión; que a veces son de intimidación, acoso, supervisión déspota, funciones ambiguas, aburrimiento y otros comportamientos de parte de la directiva hacia el personal, que puede generar fatiga mental y alteraciones conductuales (Pérez, 2006).

2.3.15 Seguridad.

Es una «ciencia multidisciplinaria encargada de la prevención de accidentes de trabajo mediante actividades destinadas a la identificación y control de las causas de los accidentes en los lugares donde se desarrolla la actividad, tanto en el ámbito de producción como de servicios» (Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, 2016).

2.3.16 Personal operario.

Se refiere al personal de planta, el que realiza los trabajos de ejecución de los proyectos. En su mayoría estos trabajos son manuales o de operación de máquinas, cosa que generalmente es bastante sacrificado (Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, 2016).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Métodos y alcance de la investigación.

3.1.1 Método.

El método que se adoptó para llevar a cabo la investigación es el método científico o también llamado hipotético-deductivo. Consiste en que frente a la situación problemática se asume una solución plausible (hipótesis) para luego realizar deducciones en base a la información de campo. En el presente estudio la hipótesis plausible es que existe relación entre las variables gestión del talento humano y salud ocupacional, esto se corroborará o rechazará con la información que es obtenida con las fichas de encuesta.

3.1.2 Alcances de la investigación.

Según sus alcances, la presente investigación es:

Investigación correlacional. El estudio correlacional evalúa la relación o vinculación significativa que pueda existir entre dos o más variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). En el presente estudio se correlacionará las variables gestión del talento humano y salud ocupacional.

Según su tipología es:

Investigación *básica*, porque se propone conocer y relacionar datos y darlo a conocer pero sin pretender modificar o cambiar directamente a la población en lo referido a las variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). En esta

investigación no se aplicará directamente ningún tratamiento, pero sí se ofrecerá información objetiva acerca de las variables gestión del talento humano y salud ocupacional, para que los directivos de la empresa lo tengan en cuenta e implementen mejoras.

Investigación cuantitativa. Este tipo de estudio obtiene información numérica que puede ser sometida a la estadística para su debido análisis e interpretación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). La información obtenida se cuantificará según los valores que se indica en la descripción de los instrumentos que evalúan ambas variables.

3.2 Diseño de la investigación

Según su diseño es:

- No experimental porque obtiene la información para conocer y dar a conocer la realidad, pero no se propone transformarla directamente.
- De campo, porque la información se obtiene en el contexto de natural desempeño de la población de estudio; en este caso, la información se obtendrá en la mina de Tintaya-Cusco, lugar donde cotidianamente trabaja el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL.
- Transversal porque para satisfacer los objetivos de la presente investigación se requiere obtener la información sólo en una ocasión.
- Retrospectivo porque aquí se estudia un contexto donde ya sucedió una situación problemática (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), que es el descuido de la gestión del talento humano y la salud ocupacional.

3.3 Población y muestra

La empresa Publisur-Torres SRL tiene 107 operarios con más de 6 meses de antigüedad que laboran diariamente en la mina de Tintaya-Cusco. Los 107 operarios son la población del presente estudio.

La delimitación de la población es la siguiente:

- Delimitación poblacional: Personal operario de la empresa Publisur Torres SRL.
- Delimitación geográfica: Cusco (Espinar).
- Delimitación temporal: 2017.

En vistas de la estadística inferencial es importante que la muestra tenga una distribución normal, y esto se logra «cuando las muestras están constituidas por 100 o más elementos» (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014: 189), de esta manera se facilitará la generalización de los resultados de la muestra hacia la población total. Por esta razón, cuando la población es pequeña, se aconseja realizar el estudio en población focal o censal, es decir, en toda la población (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Por tanto, el presente estudio no tendrá muestra, sino que se realizará en **población focal o censal**. La población focal está distribuida de la siguiente manera:

Tabla 2

Personal según el tiempo de permanencia.

	fi	Ni
De 05 años a más	12	11,2%
De 1 año a 4 años	37	34,6%
De 07 meses a 01 año	20	18,7%
De 03 a 06 meses	38	35,5%
Total	107	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Donde: fi: frecuencias absolutas (frecuencias). Ni: frecuencias relativas (porcentajes).

El criterio mínimo de participación fue tres meses de trabajo efectivo en la empresa. El 35,5% de encuestados está laborando en la empresa Publisur-Torres SRL – sede Espinar entre 3 y 6 meses, el 18,7% está laborando entre 7 meses y 1 año, el 34,6% entre 1 y 4 años, y el 11,2% de 5 a más años.

Tabla 3

Personal según el área de trabajo.

Áreas de trabajo	fi	Ni
Procesos	61	57,0%
Óxidos	17	15,9%
Sulfuros	29	27,1%
Total	107	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

El 57% del personal trabaja en procesos que comprende: desarmado y armado, engrase y mantenimiento en general de maquinarias, el 27,1% trabaja en la remoción de sulfuros y el 17% en la remoción de óxidos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas.

La técnica más adecuada para la obtención de información de campo para el presente estudio es la encuesta. La encuesta consiste en la obtención masiva de la información en vistas de la descripción y el análisis de datos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Esta técnica permitirá obtener información objetiva optimizando tiempo y recursos económicos.

3.4.2 Instrumentos.

3.4.2.1 Instrumento Cuestionario de Gestión del Talento humano.

a) Descripción del instrumento.

Es un instrumento estandarizado que evalúa la pertinencia de la gestión del talento humano, que se desarrolla en las organizaciones para así contribuir al mejoramiento del trato al personal.

Autor original: Pérez (2007).

Adaptación: Huacac (2017).

Finalidad: Evaluar la pertinencia o impertinencia de la gestión del talento humano.

Número de ítems: 50

Calificación: No, nunca (1 punto), casi nunca (2 puntos), casi siempre (3 puntos), sí, siempre (4 puntos).

Dimensiones: Formación, productividad, evaluación, reconocimiento, valores laborales y dinamismo organizacional.

b) Baremación del instrumento.

Tabla 4

Baremos del instrumento Cuestionario de Gestión del Talento humano

	Gestión deficiente	Gestión regularmente eficiente	Gestión muy eficiente
A nivel global (50 ítems)	50-100	101-150	151-200
Formación (ítems 1-11)	11-22	23-33	34-44
Productividad (ítems 12-16)	5-10	11-15	16-20
Evaluación (ítems 17-25)	9-18	19-27	28-36
Reconocimiento (ítems 26-34)	9-18	19-27	28-36
Promoción de valores laborales (ítems 35-43)	9-18	19-27	28-36
Dinamismo organizacional (ítems 44-50)	7-14	15-21	22-28

Fuente: Huacac (2017).

Significado de los baremos:

- Gestión del talento humano muy eficiente. Existe una adecuada gestión del talento humano; el cual favorece el autoconocimiento de los propios límites de conocimientos, habilidades y actitudes; lo cual es promovido mediante la formación continua y forma de organización de la empresa, esta oferta es la necesaria en cuanto cantidad y pertinente para los retos laborales asignados al personal.
- Gestión del talento humano regularmente eficiente. Existe un esfuerzo de nivel básico para ofrecer las condiciones mínimamente requeridas para el desempeño laboral, pero tiene el reto de ofrecer tratamiento y formación de calidad para

generar beneficios mutuos y progresivos. La situación es propensa a la mejora como al empeoramiento.

- Gestión del talento humano deficiente. Hay descuido de la formación y adecuado trato al personal; lo cual perjudica la calidad del servicio, promueve el descontento del personal, baja productividad, falta de identificación con la organización y fuga de talentos (Huacac, 2017).

c) Validación del instrumento.

El instrumento fue validado por tres docentes universitarios de la ciudad de Arequipa-Perú, estos son: Rosa María Mamani Huayta (doctora en gestión pública), Fernando Huacac García (doctor en educación), Sixto Arapa Villavicencio (doctor en administración).

d) Confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad del instrumento en el presente estudio es:

Tabla 5

Confiabilidad global alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	50

$$0,957 \times 100\% = 95,7\%$$

La confiabilidad del instrumento en el presente estudio es de 0,957 (95,7%). Este resultado es coherente con el análisis ítem por ítem que se presente en seguida.

Tabla 6

Confiabilidad alfa del Cronbach ítem por ítem

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	140,6075	407,203	,687	,956
2	140,4112	412,263	,523	,956
3	140,5981	409,677	,603	,956
4	140,7944	413,825	,227	,959
5	140,4393	410,249	,471	,957
6	140,1308	420,643	,171	,958
7	139,7009	411,287	,496	,956
8	140,3645	404,555	,606	,956
9	140,0000	412,094	,603	,956
10	139,8879	419,497	,226	,957
11	139,4579	420,005	,250	,957
12	139,8411	410,380	,595	,956
13	140,4766	415,573	,453	,957
14	140,1776	402,449	,599	,956
15	139,7196	406,128	,924	,955
16	139,9720	401,216	,878	,955
17	140,2523	403,700	,601	,956
18	140,1308	401,983	,483	,957
19	140,0748	400,542	,846	,955
20	140,7009	388,683	,912	,954
21	140,0748	400,655	,841	,955
22	140,0000	402,642	,698	,955
23	140,3832	402,559	,707	,955

24	140,4112	413,093	,625	,956
25	140,2430	403,355	,762	,955
26	140,5140	397,403	,863	,955
27	140,3551	406,156	,595	,956
28	140,5140	418,648	,221	,958
29	140,3925	406,260	,604	,956
30	140,7009	403,155	,520	,957
31	140,0000	404,132	,753	,955
32	139,9626	395,168	,922	,954
33	140,1308	408,605	,501	,956
34	141,1028	405,263	,483	,957
35	139,9907	405,538	,710	,956
36	139,5234	406,459	,672	,956
37	140,8692	418,077	,187	,958
38	140,0654	398,949	,878	,955
39	140,3178	415,257	,389	,957
40	140,1215	414,145	,527	,956
41	139,9065	427,123	-,082	,959
42	139,6262	411,500	,504	,956
43	140,0935	425,199	,000	,957
44	140,1215	406,447	,409	,957
45	140,4393	427,758	-,141	,958
46	140,9813	399,283	,786	,955
47	140,1495	411,185	,640	,956
48	140,4673	409,157	,592	,956
49	140,2243	408,421	,599	,956
50	140,1589	412,399	,595	,956

3.4.2.2 Instrumento Cuestionario sobre Salud Ocupacional.

a) Descripción del instrumento.

Es un instrumento que se ha elaborado en parte en referencia a la normativa existente para la salud ocupacional, y en parte en referencia a los conocimientos previos.

Autor:	Asqui (2017).
Finalidad:	Evaluar el nivel de salud ocupacional
Número de ítems:	40.
Calificación:	Definitivamente no (1 punto), probablemente no (2 puntos), probablemente sí (3 puntos), definitivamente sí (4 puntos).
Dimensiones:	Factores de conocimiento, factores de prevención, factores químicos, factores físico-biológicos, factores ergonómicos y factores psicosociales.

b) Baremación del instrumento.

Tabla 7

Baremación del instrumento Cuestionario de Salud ocupacional

	<i>Bajo</i>	<i>Regular</i>	<i>Alto</i>
A nivel global (40 ítems)	40-79	80-119	120-160
Dim. Factores de conocimiento (ítems 1-6)	6-11	12-17	18-24
Dim. Factores de preventividad (ítems 7-15)	9-17	18-26	27-36
Dim. Factores químicos (ítems 16-20)	5-9	10-14	15-20
Dim. Factores físico-biológicos (ítems 21-29)	9-17	18-26	27-36
Dim. Factores ergonómicos (ítems 30-34)	5-9	10-14	15-20
Dim. Factores psicosociales (ítems 35-40)	6-11	12-17	18-24

Fuente: Asqui (2017).

Interpretación de los baremos:

Salud ocupacional de nivel bajo. No hay adecuada disposición de espacios, ambientes y de comportamiento humano para una saludable labor productiva. Hay puntos críticos que debería afrontarse con urgencia.

Salud ocupacional de nivel regular o medio. En la organización hay muchos elementos bien dispuestos, aunque falta cuidar algunos detalles físicos, ambientales y humanos que en cierto modo perjudican la salud del personal.

Salud ocupacional de nivel alto. En el área de trabajo se percibe adecuadas condiciones físicas, sociales y psicológicas, con ausencia de focos infecciosos o que puedan provocar algún accidente.

c) Validación del instrumento.

El instrumento fue validado por Asqui (2017) con la evaluación y el visto bueno de tres expertos: Martín Villalobos Lonega (Doctor en administración), María Constanza Valdiviezo Quiza (Magíster en administración) y José Vidal Ortega Ventura (doctor en educación).

d) Confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad del instrumento en el presente estudio es de:

Tabla 8

Confiabilidad global alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	40

$$0,802 \times 100\% = 80,2\%$$

La confiabilidad total del instrumento es de 0,802 (80,2%); lo cual, según los criterios de Hernández et al. (2014) corresponde a confiabilidad alta. Este resultado es coherente con el resultado que se presenta en seguida.

Tabla 9

Confiabilidad alfa de Cronbach ítem por ítem

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	124,0280	88,575	,162	,801
2	124,4299	92,662	-,184	,818
3	123,6916	86,064	,326	,797
4	123,9065	84,652	,565	,791
5	123,8692	86,511	,321	,797
6	124,7944	79,221	,460	,790
7	123,5327	88,383	,170	,801
8	124,2150	84,170	,379	,794
9	123,9626	82,489	,830	,785
10	123,8411	84,682	,419	,794
11	124,0561	87,091	,312	,798
12	124,2430	84,035	,561	,790
13	123,8785	89,466	,001	,810
14	124,1121	83,855	,427	,793
15	124,2897	97,472	-,406	,831
16	123,4953	86,762	,455	,796
17	124,2336	86,181	,386	,796
18	123,9720	86,443	,404	,796

19	123,9439	88,280	,189	,801
20	124,2523	77,096	,742	,777
21	123,6822	82,709	,824	,786
22	124,6636	83,263	,397	,793
23	124,4019	75,790	,776	,774
24	124,8411	86,720	,166	,803
25	124,2243	84,723	,318	,797
26	123,9533	84,064	,450	,792
27	124,3084	88,725	,122	,802
28	123,7290	91,520	-,154	,809
29	123,7664	85,369	,352	,796
30	124,0280	84,367	,598	,791
31	123,8318	94,726	-,325	,821
32	124,1776	83,261	,392	,794
33	125,0561	85,186	,303	,797
34	124,0841	81,040	,733	,783
35	124,9252	89,674	,026	,805
36	123,9720	88,650	,089	,804
37	123,7009	87,966	,136	,803
38	125,3364	91,320	-,115	,812
39	124,0748	86,655	,406	,796
40	123,5234	88,724	,135	,802

3.5 Técnicas de análisis de datos

La información obtenida mediante las fichas de encuesta seguirá los siguientes tratamientos:

- Revisión y codificación de las fichas de estudio de campo.

- Cuantificación y digitalización de la información mediante el programa estadístico spss-22.
- Agrupación y categorización de la información a nivel global y por dimensiones.
- Obtención de los estadísticos conforme a la solicitud de los objetivos específicos y el general, prueba de hipótesis y su correspondiente interpretación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados del tratamiento y análisis de la información.

Tabla 10

La gestión del talento humano a nivel global

	fi	Ni
Gestión muy eficiente	41	38,3%
Gestión regularmente eficiente	66	61,7%
Gestión deficiente	0	0,0%
Total	107	100,0%

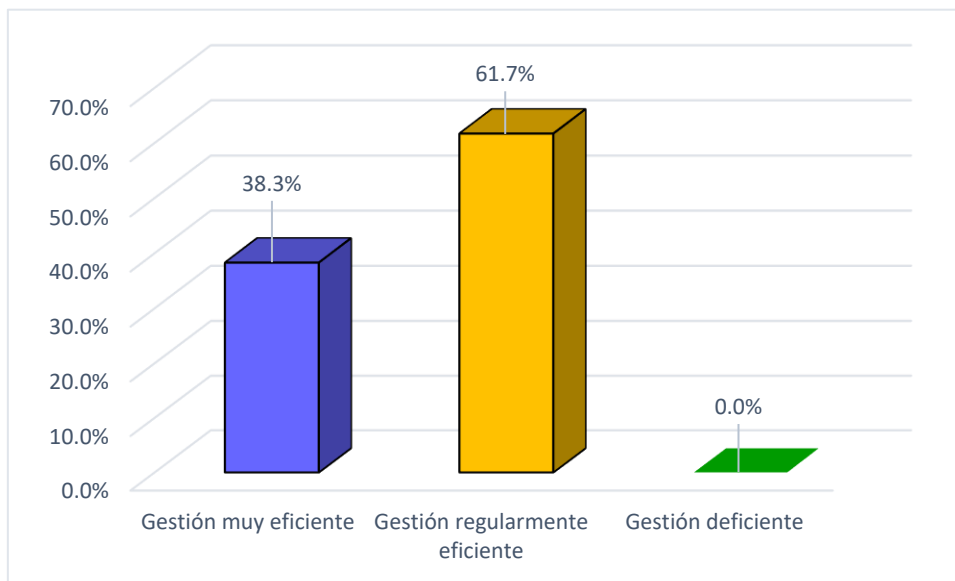


Figura 2: La gestión del talento humano a nivel global.

En atención al primer objetivo específico se ha analizado la gestión del talento humano en la empresa Publisur Torres SRL en su sede Espinar-Cusco y se ha encontrado lo siguientes resultados:

Ninguno de los encuestados indica una gestión deficiente. El 61,7% del personal considera que la gestión del talento humano es gestión regularmente eficiente; es decir, existe un esfuerzo de nivel básico para ofrecer las condiciones mínimamente requeridas para el desempeño laboral, pero tiene el reto de ofrecer tratamiento y formación de calidad para generar beneficios mutuos y progresivos. En consecuencia, la organización está propensa a descender el nivel de descuido de la gestión del talento humano.

El 38,3% dice que la gestión es muy eficiente; es decir, existe una adecuada gestión del talento humano, el cual promueve el autoconocimiento personal y organizacional; así como la respectiva implementación para favorecer la mejora continua y la calidad del servicio.

Para tener un conocimiento más detallado de la gestión del talento humano, se presenta un análisis por cada una de las dimensiones.

Tabla 11

La gestión del talento humano en su dimensión de formación.

	fi	Ni
Gestión muy eficiente	38	35,5%
Gestión regularmente eficiente	69	64,5%
Gestión deficiente	0	0,0%
Total	107	100,0%

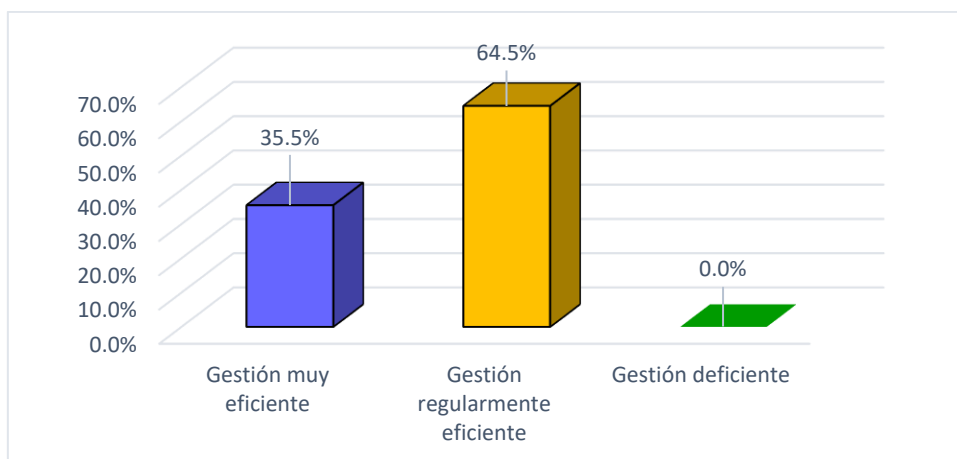


Figura 3: La gestión del talento humano en su dimensión de formación.

En cuanto a la formación, el 64,5% del personal operario considera que hay una gestión regularmente eficiente; es decir, el cuidado por la formación del personal para las exigencias laborales específicas de la empresa es apenas aceptable. El 35,5% lo califica de muy eficiente; es decir, se ofrece buena formación y es la adecuada para los retos laborales encomendados al personal.

En síntesis, la dimensión de formación puede mejorar en la población de estudio, quizá no en todos los campos, pero sí en la mayoría de los encargos que se asigna al personal.

Tabla 12

La gestión del talento humano en su dimensión de productividad.

	fi	ni
Gestión muy eficiente	50	46,7%
Gestión regularmente eficiente	57	53,3%
Gestión deficiente	0	0,0%
Total	107	100,0%

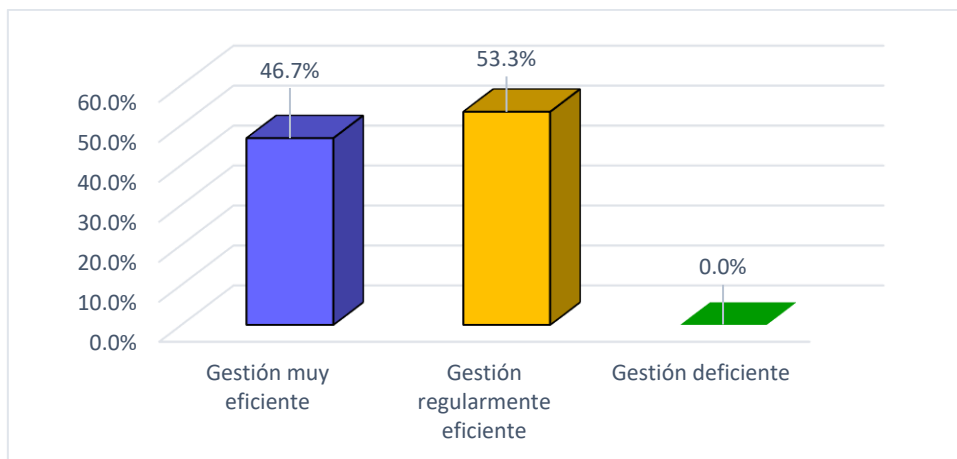


Figura 4: La gestión del talento humano en su dimensión de productividad.

El 53,3% del personal indica que la gestión del talento humano en vistas de la productividad es regularmente eficiente; es decir, la gestión del talento humano está regularmente enfocado en la productividad; el mismo que puede descender, es necesario adoptar estrategias de mejora.

El 46,7% indica que hay una gestión del talento humano muy eficiente en vistas de la productividad. Posiblemente en algunos sectores o áreas de la empresa se ha direccionado bien la gestión hacia la productividad.

Si se tiene en cuenta que una de las mayores metas de una organización es la productividad, entonces este resultado debería hacer más énfasis en la productividad, es necesario que la empresa realice ajustes en vistas de la dimensión productividad.

Tabla 13

La gestión del talento humano en su dimensión de evaluación.

	fi	ni
Gestión muy eficiente	41	38,3%
Gestión regularmente eficiente	50	46,7%
Gestión deficiente	16	15,0%
Total	107	100,0%

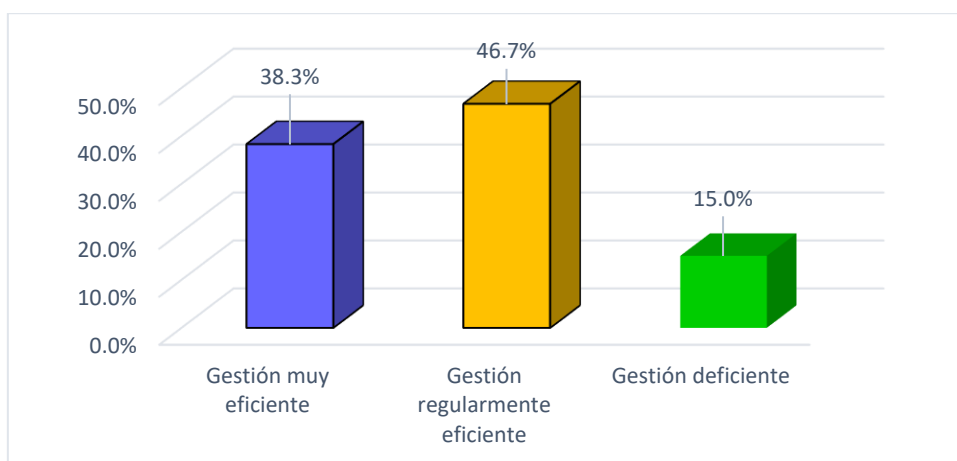


Figura 5: La gestión del talento humano en su dimensión de evaluación.

El 46,7% del personal manifiesta que la gestión del talento humano en vistas de la evaluación es regularmente eficiente, esto significa que se debe mejorar esta dimensión ya que está propensa a descender. El 38,3% considera que la gestión en vistas de la evaluación es muy eficiente; es decir, es adecuada para la buena marcha de la empresa.

El 15% dice que la evaluación es deficiente; es decir, que falta mejorar cuantitativa y cualitativamente la evaluación en vistas de la gestión del talento humano. Por otra parte, en esta dimensión se percibe una data bastante dispersa; lo cual manifiesta, la ambigüedad y la falta de claridad de la organización en vistas de la evaluación. La evaluación es importante

no sólo para saber cuánto se ha logrado, sino para determinar aquello que se debe priorizar desde la administración; por tanto, en la empresa Publisur-Torres SRL es importante realizar una adecuada gestión de evaluación; el mismo que, permitirá conocer los elementos débiles para superarlos mediante la capacitación.

Tabla 14

La gestión del talento humano en su dimensión de reconocimiento.

	fi	ni
Gestión muy eficiente	41	38,3%
Gestión regularmente eficiente	48	44,9%
Gestión deficiente	18	16,8%
Total	107	100,0%

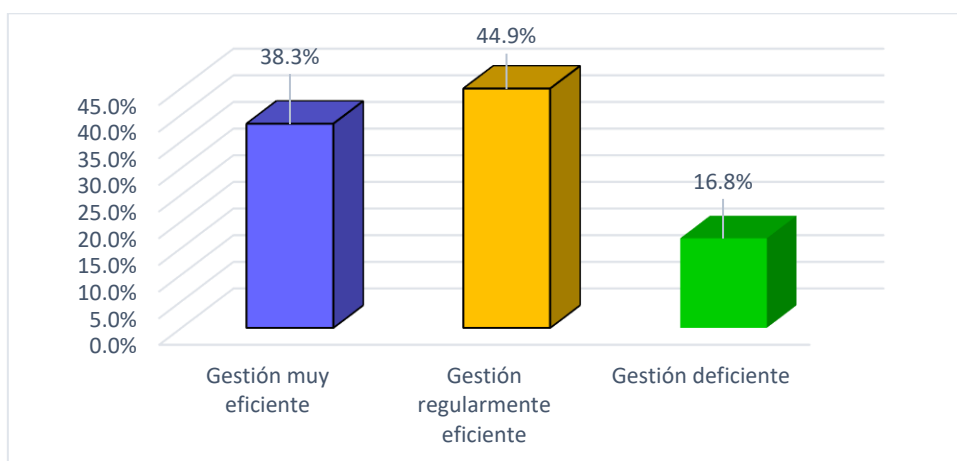


Figura 6: La gestión del talento humano en su dimensión de reconocimiento.

El 44,9% del personal operativo considera que la gestión del talento humano en lo relacionado al reconocimiento es regularmente eficiente. Esto significa que una buena parte de la población siente que el reconocimiento a sus esfuerzos es regular, pero no óptimo.

El 38,3% siente que existe una gestión de reconocimiento de nivel muy eficiente; es decir, sienten que son bien valorados por sus esfuerzos. Por otra parte, el 16,8% del personal siente que el reconocimiento de la empresa a su trabajo es por debajo de lo esperado. Detrás de esta información negativa deben estar las prácticas inadecuadas de remuneración, la falta de felicitaciones, la asignación de puestos, la promoción y otros.

Una vez más, se perciben apreciaciones bastante dispersas, parecieran indicar que en la empresa hay falta de equidad: algunos reciben adecuado reconocimiento al esfuerzo y otros en cambio no.

Tabla 15

La gestión del talento humano en su dimensión de promoción de valores laborales.

	fi	ni
Gestión muy eficiente	61	57,0%
Gestión regularmente eficiente	46	43,0%
Gestión deficiente	0	0,0%
Total	107	100,0%

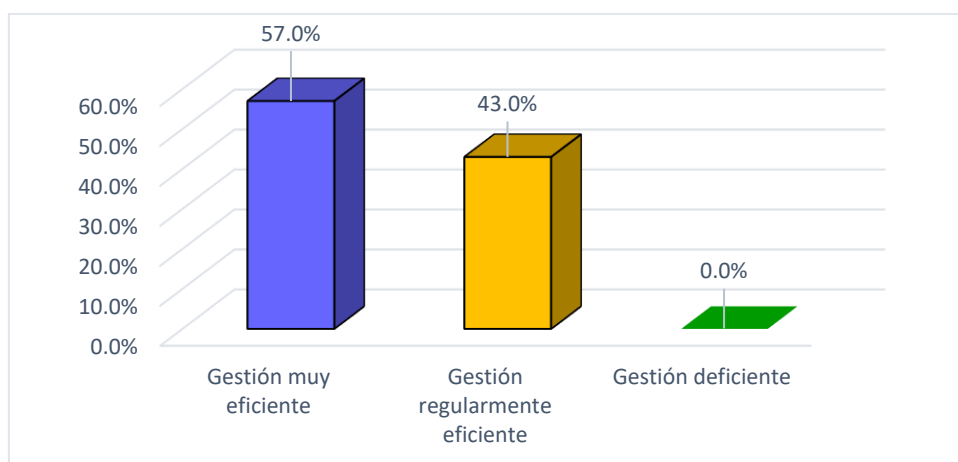


Figura 7: La gestión del talento humano en su dimensión de promoción de valores laborales.

El 57% del personal operativo indica que la promoción de valores laborales es muy eficiente. Esto quiere decir que se promueve el trabajo en equipo, la colaboración y el compartir conocimientos y experiencias. El 43% indica que la gestión de promoción de los valores laborales es regularmente eficiente. Es importante que la empresa identifique las áreas donde no se está haciendo adecuada promoción de valores laborales y desarrollar programas de nivelación.

La eficiencia no se evalúa sólo si se promueve los valores labores, sino también evalúa si estas se optimizan y logran su efecto. En este sentido, la opinión de la mayoría indica que en la empresa hay promoción de los valores laborales.

Tabla 16

La gestión del talento humano en su dimensión de dinamismo organizacional.

	fi	ni
Gestión muy eficiente	19	17,8%
Gestión regularmente eficiente	80	74,8%
Gestión deficiente	8	7,5%
Total	107	100,0%

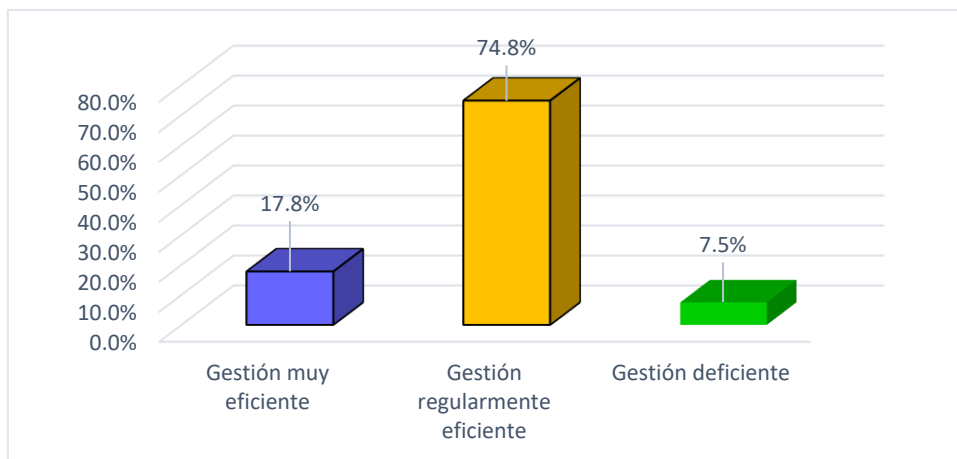


Figura 8: La gestión del talento humano en su dimensión de dinamismo organizacional.

El dinamismo organizacional evalúa si en la empresa la gestión del talento humano está encabezada por el máximo directivo, es permanente y comprende a toda ella o si sólo figura como un área marginal. El 74,8% del personal operario indica que el dinamismo organizacional es regularmente eficiente; es decir, no llega a todos y es todavía momentánea u ocasional.

El 17,8% dice que hay una gestión del dinamismo organizacional muy eficiente, esto quiere decir que este grupo de personal ve y experimenta que en la empresa Publisur-Torres SRL la gestión del talento humano es un factor permanente, para todo el personal. El 7,5% percibe la gestión del dinamismo organizacional, como una práctica deficiente; es decir, incipiente, para unos cuantos es momentánea.

En síntesis, el dinamismo organizacional en la dirección de la gestión del talento humano es ya una realidad; pero debe mejorarse, ya que su sectorización puede perjudicar la productividad y menguar la satisfacción laboral.

Tabla 17

Índice de salud ocupacional a nivel global.

	fi	Ni
Alto	75	70,1%
Regular	32	29,9%
Bajo	0	0,0%
Total	107	100,0%

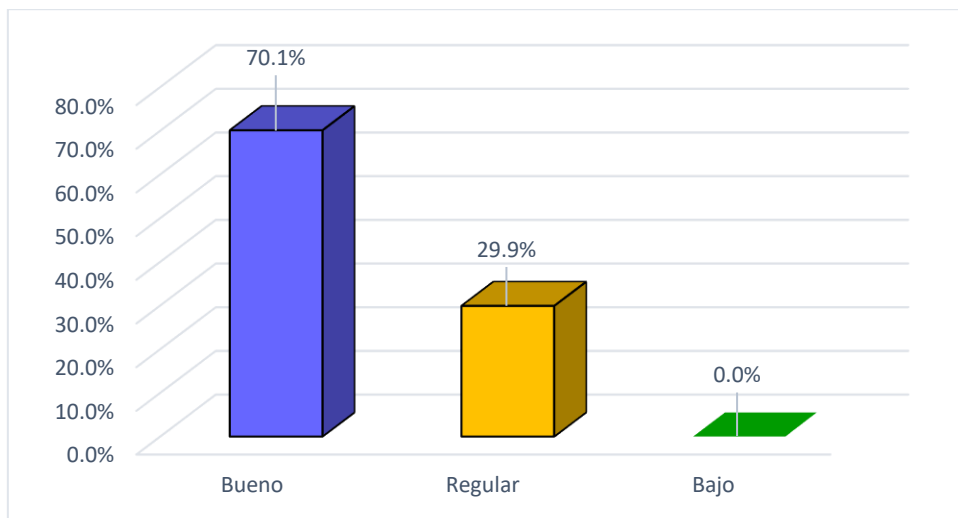


Figura 9: Índice de salud ocupacional a nivel global.

En atención al segundo objetivo se ha analizado el índice de salud ocupacional tanto a nivel global como también en cada una de sus dimensiones. El 70,1% del personal operario considera que hay índice alto de salud ocupacional; es decir, percibe que en su área de trabajo se ha dispuesto de buena manera las condiciones físicas, sociales y psicológicas, así como se ha reducido los accidentes.

El 29,9% considera que el índice de salud ocupacional es regular. Esto da noción de que hay elementos de la empresa que requieren disponerse mejor para ofrecer al personal

mejores condiciones de trabajo. La empresa debe identificar los puntos críticos que amenazan a este porcentaje de personas, para luego superarlos.

Tabla 18

El índice de salud ocupacional según factores de conocimiento.

	fi	ni
Alto	82	76,6%
Regular	25	23,4%
Bajo	0	0,0%
Total	107	100,0%

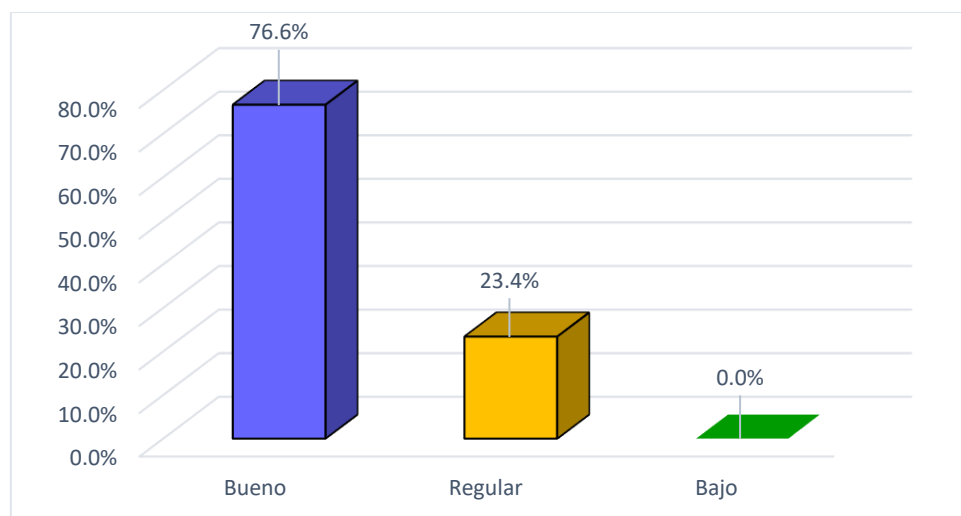


Figura 10: El índice de salud ocupacional según factores de conocimiento.

El factor conocimiento comprende la información teórica que se debe tener para practicar bien la salud ocupacional. El 76,6% del personal indica que hay alto índice de salud ocupacional en cuanto al conocimiento, esto denota que el personal conoce los criterios para

preservar su integridad física, social y psicológica; por otra parte, también conoce las normas básicas a nivel nacional e internacional, que favorecen su bienestar en el trabajo.

El 23,4% del personal operario de la empresa indica que tiene conocimiento relativo a la salud ocupacional de nivel regular. Esto deja suponer que el personal reconoce que hay temas de salud ocupacional que desconoce y que tal desconocimiento podría ser perjudicial para su integridad. Por tanto, es necesario que la empresa, desde su área de gestión del talento humano, adopte programas de actualización teniendo en cuenta la especificidad de cada uno de los encargos.

Tabla 19

El índice de salud ocupacional según factores de prevención.

	fi	ni
Alto	95	88,8%
Regular	12	11,2%
Bajo	0	0,0%
Total	107	100,0%

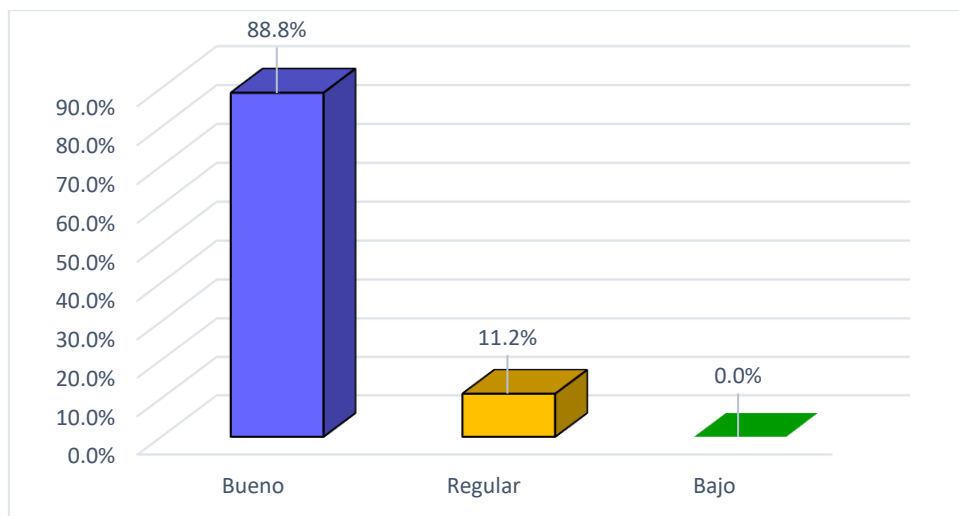


Figura 11: El índice de salud ocupacional según factores de prevención.

La prevención se realiza mediante las señalizaciones de las zonas de riesgo, la presentación de zonas críticas y mediante el cumplimiento de la implementación de trabajo del personal. El 88,8% considera que la prevención es alta; es decir, se previene mediante la capacitación y la exigencia diaria para favorecer la salud ocupacional de tipo corporal, social y psicológica. El 11.2% considera que la prevención es regular. Se trata de un grupo que no recibe suficientes acciones de prevención aplicados a su puesto de trabajo, y que corre el peligro de sufrir perjuicios físicos o psicológicos.

Es necesario que la empresa atienda a las necesidades de todos los puestos de trabajo, que favorezca la salud integral; es decir, que se tenga en cuenta la salud biológica, social y psicológica del personal.

Tabla 20

El índice de salud ocupacional según factores químicos.

	Fi	ni
Alto	87	81,3%
Regular	20	18,7%
Bajo	0	0,0%
Total	107	100,0%

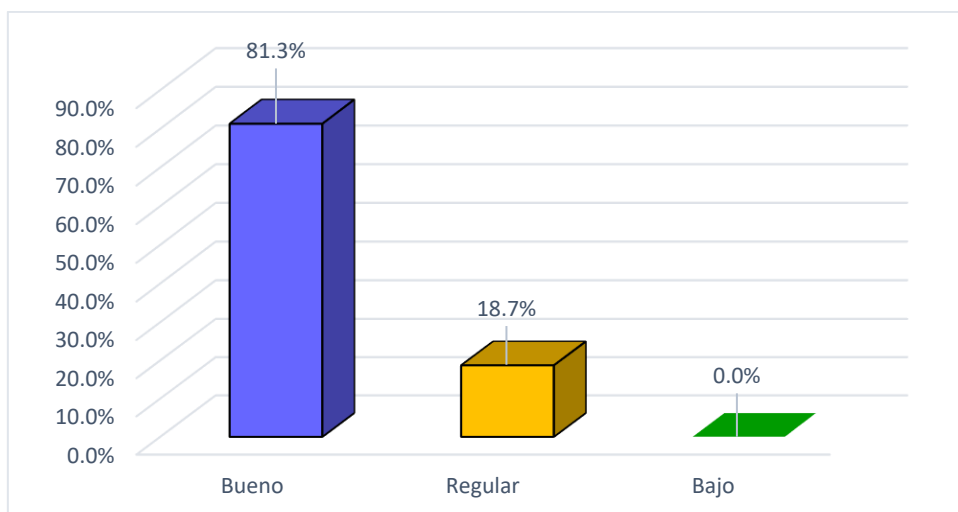


Figura 12: El índice de salud ocupacional según factores químicos.

Los componentes químicos que se presentan en el estado sólido, líquido o gaseoso pueden perjudicar la salud del personal. En el presente estudio se ha encontrado que el 81,3% considera que hay índice alto de estrategias para anegar los factores químicos que pudieran afectar la salud ocupacional.

Por otra parte, el 18,3% dice que la salud ocupacional en relación a los factores químicos es regular. Posiblemente este grupo de personal operativo esté constantemente expuesto a elementos que perjudican la salud. Aquí se debe tener presente que el personal de la empresa Publisur-Torres SRL ofrece servicios de mantenimiento de maquinarias de minería, en procesos de limpieza que implica entrar en contacto con óxidos y sulfuros, grasas, disolventes y otros elementos para la remoción de la suciedad y los restos del desgaste. Por tanto, es importante que exista mayor cuidado de la salud del personal que trabaja en la limpieza y el mantenimiento de los equipos.

Tabla 21

El índice de salud ocupacional según factores físico-biológicos.

	fi	ni
Alto	73	68,2%
Regular	34	31,8%
Bajo	0	0,0%
Total	107	100,0%

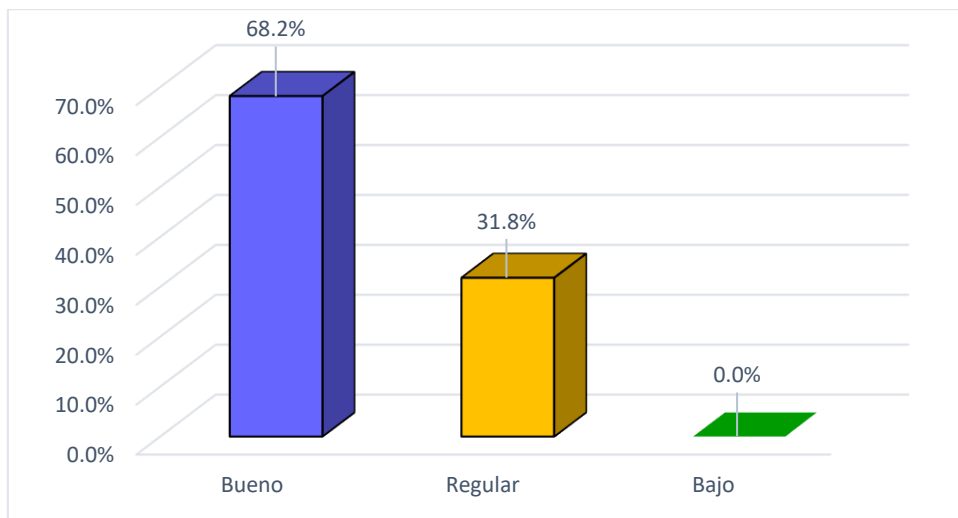


Figura 13: El índice de salud ocupacional según factores físico-biológicos.

Los factores físicos comprenden las zonas resbalosas o punzocortantes, los factores biológicos son los microorganismos o bacterias que pueden generar alergias, intoxicaciones o daños considerables. El 68,2% considera que los factores físico-biológicos están adecuadamente controlados y que la empresa ofrece índice alto de salud ocupacional. El 31,8% dice que la salud ocupacional en cuanto control de los factores físico-biológicos es regular. Es posible que este grupo de personal esté expuesto a agentes contaminantes como microorganismos o a superficies punzocortantes debido al encargo asignado por la empresa.

Tabla 22

El índice de salud ocupacional según factores ergonómicos.

	Fi	ni
Alto	65	60,7%
Regular	42	39,3%
Bajo	0	0,0%
Total	107	100,0%

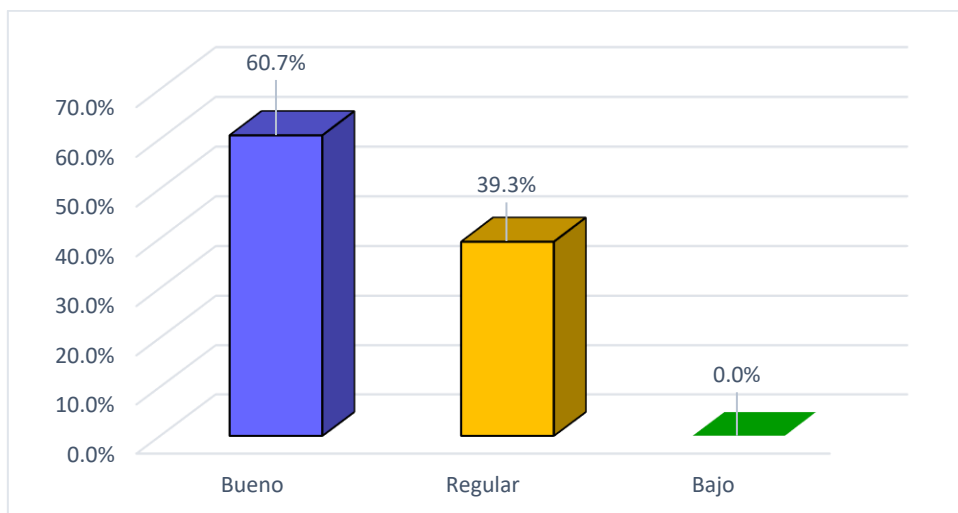


Figura 14: El índice de salud ocupacional según factores ergonómicos.

La persona humana es el sujeto de la labor; por ello, las organizaciones tienen que organizarse de tal manera que el trabajo se adapte a la persona y no al revés. El 60,7% del personal considera que en cuanto al tratamiento de los factores ergonómicos hay salud ocupacional de nivel alto, por lo que se puede pensar que los ambientes, herramientas e implementación están hechos pensando en el bienestar del personal.

El 39,3% del personal considera que la salud ocupacional en relación a los factores ergonómicos es regular. Entonces, es importante que la empresa organice los espacios de mantenimiento de los equipos en función de la comodidad del personal que en ella opera, para evitar posturas incómodas, la monotonía de las actividades y la frecuente rotación del personal.

Tabla 23

El índice de salud ocupacional según factores psicosociales.

	fi	ni
Alto	77	72,0%
Regular	30	28,0%
Bajo	0	0,0%
Total	107	100,0%

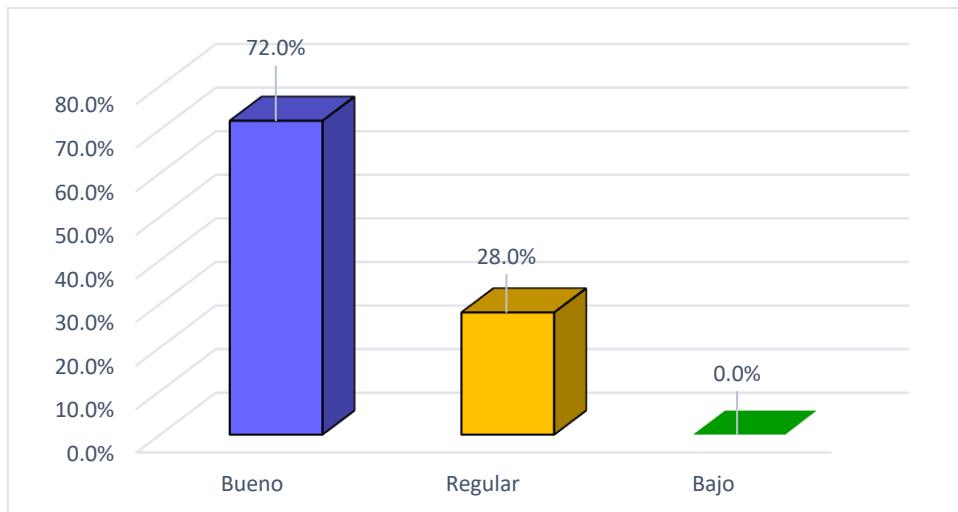


Figura 15: El índice de salud ocupacional según factores psicosociales.

El 72% del personal considera que la salud ocupacional en lo relacionado a los factores psicosociales es de índice alto; ya que existe una interacción social adecuada, se evita la intimidación, el acoso, la supervisión déspota o las funciones ambiguas. Por otra parte, el 28% considera que al respecto la salud ocupacional es regular debido a que alguna o algunas veces han sufrido un trato inadecuado que afectó su salud psicológica.

Los directivos de la empresa deben tener en cuenta que es necesario favorecer una comunicación respetuosa y justa con el personal, porque esto promueve la motivación laboral y la identificación con la organización.

4.2 Prueba de hipótesis.

Tabla 24

Prueba a hipótesis chi-cuadrado de la relación entre las variables gestión del talento humano y salud ocupacional.

		Salud Ocupacional						Total	
		Bajo		Regular		Alto		fi	ni
		fi	ni	Fi	ni	fi	ni		
Gestión Del Talento Humano	Gestión muy eficiente	0	0,0%	12	11,2%	29	27,1%	41	38,3%
	Gestión regularmente eficiente	0	0,0%	20	18,7%	46	43,0%	66	61,7%
	Gestión deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		0	0,0%	32	29,9%	75	70,1%	107	100,0%

P-valor:0,035 / Valor alfa:0,05 / Chi cuadrado hallado:10,003 / gl:4 / Chi-cuadrado de tabla: 9,4877.

Criterio de interpretación en base al p-valor y a los grados de libertad:

- Si $p \text{ valor} < \text{valor alfa} (0,05)$ se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de investigación.
- Si $p \text{ valor} \geq \text{valor alfa} (0,05)$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.
- Si chi-cuadrado hallado a tantos grados de libertad es mayor que chi-cuadrado de tabla a tantos grados de libertad, entonces se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- Si chi-cuadrado hallado a tantos grados de libertad es menor o igual que chi-cuadrado de tabla a tantos grados de libertad, entonces se aprueba la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación (Pagano, 2009).

En el presente caso tenemos: $P \text{ valor} (0,035) < \text{valor alfa} (0,05)$ por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de investigación de que existe correlación significativa entre las variables. Para mayor seguridad, se analiza en base a los grados de libertad: Chi-cuadrado hallado a 4 grados de libertad (10,003) $>$ chi-cuadrado de tabla a 4 grados de libertad (9,4877); por lo cual, una vez más se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de investigación de que existe vinculación significativa entre las variables gestión del talento humano y salud ocupacional.

Por tanto, con toda seguridad estadística, existe relación o vinculación significativa entre las variables. Pero se debe tener en cuenta que los resultados no se encierran en una

falsa dicotomía de sí o no; por ello, en vistas de mayor precisión es posible medir la dirección y el grado (o intensidad) de esa vinculación, esto se realiza con el estadígrafo correlación R de Pearson:

Tabla 25

Prueba de nivel de correlación R de Pearson entre las variables gestión del talento humano y salud ocupacional.

		Gestión del talento humano	Salud ocupacional
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,312*
	Sig. (bilateral)		,024
	N	107	107
Salud ocupacional	Correlación de Pearson	,312*	1
	Sig. (bilateral)	,024	
	N	107	107

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos.

Tabla 26

Criterios de interpretación de la correlación

Correlación no significativa	muy baja	0,000 a 0,249
	baja	0,250 a 0,499
Correlación significativa	media	0,500 a 0,749
	alta	0,750 a 0,899
	muy alta	0,900 a 0,999
	perfecta	1,00

Fuente: Hernández, Fernández, & Baptista (2014, p. 305).

Entre las variables gestión del talento humano y salud ocupacional se ha encontrado $R = 0,312^*$ que significa que existe correlación significativa baja, directa y al 95% de confianza. Por tanto, se confirma el hallazgo de la tabla 24 de que con toda seguridad existe relación o vinculación significativa de las variables gestión del talento humano y salud ocupacional en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL. Por ello, se puede decir que a mejor práctica de gestión del talento humano se da mayor salud ocupacional, el descuido de la gestión del talento humano está vinculado a menores niveles de salud ocupacional.

El hecho de que el grado de vinculación sea baja no es motivo de duda, tal aspecto no reemplaza, ni perjudica a la significancia. El papel que cumple el estadígrafo R de Pearson no es suplir el juicio de significancia -eso le corresponde al chi-cuadrado- sino más bien indicar la dirección y la intensidad de esa vinculación ya probada, como bien se ha interpretado líneas antes.

4.3 Discusión de los resultados.

En el estudio de campo se ha adoptado adecuadas estrategias para obtener una información fiable y digna de una investigación científica; se ha elegido la técnica fiable para la investigación y adecuada para la población en estudio, se ha aplicado instrumentos validados; en la aplicación de los instrumentos se ha tenido en cuenta la libertad de participación, la sinceridad y la confidencialidad; en cuanto a las unidades de estudio se ha optado por una población focal en atención al criterio experto de Hernández et al. (2014) debido a la escasez de población. Finalmente, la confiabilidad de los instrumentos es el siguiente: el cuestionario de gestión del talento humano tiene confiabilidad alfa de Cronbach de 0,957 (confiabilidad muy alta) y el instrumento Cuestionario sobre salud ocupacional tiene confiabilidad alfa de Cronbach de 0,802.

El primer hallazgo es que en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL hay gestión del talento humano regularmente eficiente (61,7%). Este resultado es aceptable, pero dista un poco de alcanzar el nivel óptimo. Puede haber muchos factores que dificulten la mejora progresiva de la gestión del talento humano, el primero de ellos es la distancia entre la ciudad y los centros de capacitación, el segundo es la ausencia de personal capacitado en recursos humanos y también la falta de seguimiento.

Asqui (2017) en un estudio realizado en la ciudad de Arequipa en personal operario del ámbito de agua, desagüe y alcantarillado, también encontró gestión de recursos humanos favorable; por otra parte, se sabe que en la empresa SEDAPAR hay mayores exigencias por la cualificación personal.

¿Cómo explicar la contradicción entre los resultados del presente estudio y las de otros? Actualmente tanto las empresas mineras como las empresas que trabajan tercerizando labores –por las exigencias de la legislación peruana y por la necesidad de alcanzar o

mantener la certificación internacional de calidad- se ven en la urgencia de sondear los vacíos laborales del personal, capacitar periódicamente a todo el personal, favorecer los valores laborales y ofrecerles buena remuneración. Esto es posible, ya que las empresas que trabajan en las minas tienen mayores utilidades que las empresas que trabajan en las ciudades en cualquier producto o servicio.

En el presente estudio se ha encontrado índice alto de salud ocupacional (70,1%), esto significa que en la empresa se ha implementado adecuadas estrategias para preservar la integridad del personal en los ámbitos físico, social y psicológico; esto da noción de que existe una convivencia respetuosa y de compañerismo, se acondiciona mejor los puestos de trabajo para el bienestar del personal y hay buen trato de parte de los directivos hacia el personal.

También Asqui (2017) en el personal operario de SEDAPAR encontró nivel bueno de salud ocupacional. Pero hace 10 años, Pérez (2007) en su estudio realizado en empresas contratistas de una minera metalúrgica encontró alta tasa de accidentabilidad y problemas de salud ocupacional. El mismo autor explica que la causa está en el incumplimiento de las disposiciones legales establecidas en el nivel nacional e internacional.

Actualmente las leyes peruanas son más precisas, se está superando las ambigüedades y vacíos legales; por ende, se tiene que obedecer no sólo por la exigencia estatal, sino por la fuerte sensibilidad social que se ha generado en las poblaciones del entorno minero; ya que hasta hace poco estas han provocado irreparables daños ambientales y humanos. El hallazgo positivo en la empresa Publisur-Torres SRL contratista en Espinar es señal de que hay esfuerzos de progresiva adhesión a las normas internacionales y nacionales de salud ocupacional.

Este hallazgo contrasta con otro estudio realizado en Bogotá-Colombia realizado por Rodriguez & Vera (2011) que encontró alta accidentabilidad y enfermedades laborales. El investigador corrobora el resultado indicando que pocas empresas tienen en cuenta en su accionar la salud ocupacional, porque lo perciben como un gasto y no como una inversión recuperable. La razón de este contraste de hallazgos puede estar en el tiempo, ya que años atrás, había mucha permisividad respecto a la salud ocupacional, pero hoy se habla de una minería ecológica y responsable.

En el personal operario de la empresa contratista del presente estudio se ha encontrado correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la salud ocupacional ($P=0,035$ y $R=0,312^*$); por lo cual se entiende que hay una variación conjunta de variables: cuanto mayor sea la gestión del talento humano, mayor será la salud ocupacional, y viceversa. Este resultado también coincide con el hallazgo de Asqui (2017) en el personal operario de la empresa de agua, desagüe y alcantarillado.

La estadística indica que correlación es variación conjunta o vinculante pero no de causalidad; es decir, la medida obtenida de correlación no se puede asumir como el tanto por ciento de influencia de una variable en la otra. Son dos diseños distintos. En consecuencia para hallar la causalidad se debe elegir el diseño correlacional causal y aplicar otro estadígrafo, lo cual no es objeto de este estudio.

Además, es importante hacer notar que no basta con los valores globales, se debe atender a los casos específicos del personal en cada puesto de trabajo. Los porcentajes menores que figuran en el análisis de ambas variables pueden en algún momento generalizarse y perjudicar a la empresa. Por otra parte, cabe precisar que los valores estadísticos no son definitivos y permanentes; sino más bien son acercamientos que deben ayudar a tomar decisiones de mejora e impulsar un comportamiento organizacional

responsable, como dice Pérez (2007); Por lo tanto, es necesario que las empresas lleguen a la convicción de que la seguridad y la salud ocupacional otorgan significativos beneficios personales, organizacionales y sociales.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

En el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL hay gestión del talento humano regularmente eficiente (61,7%). En las dimensiones de productividad (46,7% muy eficiente) y promoción de valores laborales (57% muy eficiente) se tiene mejores resultados; pero, en las dimensiones formación (64,5% regularmente eficiente), evaluación (46,7% regularmente eficiente), reconocimiento (44,9% regularmente eficiente) y dinamismo organizacional (74,8% regularmente eficiente), los resultados son más bajos. En la empresa se cumple con las condiciones mínimas de adecuado tratamiento del personal, pero se puede tomar acciones de mejora.

SEGUNDA:

El índice de salud ocupacional es alto (70,1%). Los índices obtenidos en cada una de las dimensiones son bastante uniformes con el resultado global; lo cual, permite concluir que en la empresa se dan las adecuadas condiciones físicas, sociales y psicológicas en vistas de la integridad del personal operario.

TERCERA:

Al correlacionar las variables gestión del talento humano y salud ocupacional se ha obtenido $P = 0,035$, por lo cual se aprueba la hipótesis de correlación estadísticamente significativa entre las variables. Entre las variables gestión del talento humano y salud ocupacional se ha obtenido una correlación R de

Pearson de 0,312*, lo cual indica que esta correlación es de nivel baja, directa y al 95% de confianza: la promoción de la gestión del talento humano en la empresa Publisur-Torres está íntimamente vinculada a mejoras en la salud ocupacional, y el descuido de la gestión del talento humano está vinculado a la depresión de la salud ocupacional.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Para la universidad Continental:

Seguir promoviendo la investigación de situaciones encaminadas a la mejora personal y organizacional, ya que está probada que la persona necesita apoyarse en la experiencia y capacidades de estos organismos mayores para poder lograr sus objetivos.

SEGUNDA: Para los directivos de la empresa Publisur Torres S.R.L.:

Tanto la variable gestión del talento humano como la salud ocupacional tienen una gran importancia en la marcha de una organización, y ahora que se halló que existe vinculación significativa, se les debe prestar aún más atención. En la empresa Publisur Torres S.R.L. la variable gestión del talento humano está más descuidada, este descuido es aún mayor en las dimensiones de formación, evaluación, reconocimiento y dinamismo organizacional. Por lo tanto, los directivos deben adoptar estrategias que favorezcan su adecuada implementación, de esta manera habrá mejor gestión del talento humano y mayor salud ocupacional; lo cual generará un abanico de beneficios, tanto para la empresa como para el personal.

TERCERA: Para el personal de la empresa Publisur Torres S.R.L.:

En la reuniones de comité hacer llegar la propuesta al delegado de la empresa y proponer estrategias de mejora en cuanto a la potenciación de la gestión del talento humano, la mejora en los niveles de salud ocupacional y capacitación permanente para el mejoramiento de las condiciones de trabajo de campo.

TERCERA: Para futuros investigadores:

Adaptar el instrumento a un lenguaje más amigable.

PROPUESTA

Actualmente el contexto de la globalización es favorable para la gestión del talento humano, ya que esta tendencia hace que las empresas se preocupen más por la gestión del talento humano, debido a que el recurso más importante en las empresas es el capital humano y en este contexto se puede observar inmensas posibilidades que se ofrece para la formación integral del personal tanto en los contextos locales como en contextos internacionales, esto permite equilibrar los desafíos que presenta la introducción de nuevas y avanzadas técnicas y tecnologías, que, sin una adecuada administración podría poner en riesgo la seguridad y salud ocupacional del trabajador. Por otro lado el indicador de la gestión del talento humano es desfavorable ya que la empresa no aplica programas ni sistemas que ayuden a la formación integral como personas y buenos trabajadores he aquí la gran tarea que tiene la empresa. Ante todo, como toda empresa, tiene el deber de descubrir talentos y potenciarlos para el cumplimiento de su misión; pero aún más, dado que está comprometida con los servicios de mantenimiento de maquinarias y limpieza industrial en las operaciones de Tintaya, requiere de capacidades mas exigentes ya que están expuestos a situaciones de peligro personal, por esta razón, se encuentra en la imperiosa necesidad de formar a su personal y retenerlo por medio del buen trato y la adecuada remuneración. Estas situaciones ideales no se cumplen en la empresa Publisur Torres S.RL. Se percibe formación incipiente, a corto plazo por lo que existe fuga de talentos ya que en otras empresas les ofrecen formación, mejor. Ante esta situación, es necesario aplicar programas de capacitación y entrenamiento mensual a todo el personal, ya que son los que están más expuestos a peligros y riesgos en el desempeño de sus funciones, con el cual se espera influir directamente en la mejora de los niveles de gestión del talento humano y como también en la salud ocupacional. Se da también con el objetivo de cambiar la actitud del trabajador, crear un clima propicio y armonioso, motivarlos y hacer

que se adapten los cambios y nuevas formas de trabajo, elevar el nivel de conocimiento a través de la especialización continua, acción que hará que los colaboradores se sientan realizados por la constante formación. Elevar el nivel de rendimiento y, con ello, al aumento de la productividad, optimización y eficiencia de la empresa. El programa de capacitación debe terminar en evaluaciones periódicas y retroalimentación. Incentivar a elevar las prácticas de los valores corporativos, el trabajo en equipo, la iniciativa, la coordinación con todos los niveles, la implementación de nuevas formas de procesos en las áreas de trabajo, la comunicación como pilar de las buenas relaciones. El programa de capacitación debe considerar acciones preventivas como prioridad para cuidar la salud física y psicológica del trabajador, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables. Promover el mejoramiento general del personal operario en: conocimientos, habilidades laborales, destrezas, capacidad para trabajar en equipo, capacidad para una mejor comunicación y práctica de valores organizacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asqui, Y. (2017). *Relación entre gestión de recursos humanos y salud ocupacional en el personal operativo de SEDAPAR, Arequipa 2017. Tesis de maestría*. Arequipa: Universidad César Vallejo.
- Barzola, L. (2012). *Gestión de recursos humanos en enfermería: criterios de reclutamiento y selección de personal*. Mendoza-Argentina: Universidad de Cuyo.
- Chan-Kim, W., & Mauborgne, R. (2005). *La estrategia del océano azul: cómo desarrollar un nuevo mercado donde la competencia no tiene ninguna importancia*. Bogotá: Norma S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano. 3ra edición*. México: McGraw-Hill.
- Cuevas, J. C. (09 de febrero de 2011). *Objetivos y actividades de la gestión del talento humano*. Obtenido de Psicología y empresa: <http://psicologiayempresa.com/objetivos-y-actividades-de-la-gestion-del-talento-humano.html>
- Gualdrón, W. F. (2016). *Análisis de la gestión del talento humano como ventaja competitiva sostenible en una organización*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. 6ta edición*. México: McGraw-Hill.
- Huacac, F. (13 de julio de 2017). *Cuestionario de evaluación de gestión del talento humano*. Obtenido de <http://cielectus.blogspot.pe/p/instrumentos-de-investigacion.html>
- Kopias, J. (02 de noviembre de 2001). *Multidisciplinary model of occupational health services. Medical and non-medical aspects of occupational health*. Obtenido de <http://www.imp.lodz.pl/upload/oficyna/artykuly/pdf/full/Kopias4-01-01.pdf>(pdf)

- Martínez, M. Á. (2011). *Modelo de gestión de recursos humanos: una propuesta para el análisis empírico*. Alcalá-España: Universidad de Alcalá.
- Milkovich, G., & Boudeau, J. (1994). *Human resource management*. Barcelona: Prentice Hall.
- Ministerio de salud - Perú. (2005). *Manual de salud ocupacional*. Lima: Dirección general de salud ambiental.
- Ministerio de trabajo - Perú. (abril de 2017). *Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales (online)*. Obtenido de www.trabajo.gob.pe
- Organización Internacional del Trabajo. (junio de 2017). *Seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (1995). *Salud ocupacional para todos: estrategia mundial*. Ginebra: OMS.
- Organización Panamericana de la Salud. (1995). *Los Proyectos Locales de Promoción de la Salud: nuevos escenarios para la salud pública*. Ottawa: OPS.
- Organización Panamericana de la Salud. (11 de diciembre de 2016). *La salud ocupacional*. Obtenido de <http://www.who.int/whr/es/>
- Pérez, J. L. (2007). *Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional aplicado a empresas contratistas en el sector económico minero-metalúrgico [Tesis]*. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería.
- Pérez, J., & Milano, S. (2006). *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*. México: Universidad de Guadalajara.

- Presidencia de la república - Perú. (2011). *Ley 29783 sobre la seguridad y salud en el trabajo*. Lima: El Peruano.
- Publisur Torres SRL. (2017a). *Reglamento de seguridad y salud ocupacional*. Cusco: Publisur.
- Publisur Torres SRL. (2017b). *Propuesta de desarrollo sostenible [digital]*. Cusco: Publisur.
- Puma, B. (2015). *Cultura de prevención y riesgo laboral en obreros de redes de agua y desagüe, Arequipa 2014. Tesis*. Arequipa: Universidad César Vallejo.
- Quintanilla, J. (2013). *Niveles de calificación de recursos humanos y su relación con la calidad y productividad en las mypes productoras de prendas de alpaca en Arequipa 2013*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Rivera, M. A. (2013). *De relaciones industriales a gestión y desarrollo humano: la evolución de la gestión de recursos humanos en el Perú*. Lima: Esan.
- Rodriguez, M., & Vera, S. (2011). *La salud ocupacional como estrategia de competitividad y productividad en las organizaciones*. Bogotá: Universidad de la Sabana.
- Sánchez, S. (17 de marzo de 2013). *Funciones de la gestión de recursos humanos*. Obtenido de <http://eio.es/blogs/scm/2013/03/17/funciones-de-la-gestion-de-recursos-humanos/>
- Santos, P. (11 de agosto de 2014). *Administración del talento humano. Unidades tecnológicas de Santander*. Obtenido de <http://www.uts.edu.co>
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. (2016). *Seguridad ocupacional*. mayo: 08.
- Thompson, V. (12 de mayo de 2012). *Gestor o administrador*. Obtenido de <http://www.eio.es/blogs/victormanuelthompson/2012/05/13/lideres/>

ANEXO 1: FICHAS DE INSTRUMENTOS

Estimado señor:

Ante todo, agradezco su atención. Se está realizando un estudio de gestión del talento humano y salud ocupacional del personal, por esta razón, aquí se le presenta una encuesta que se responde de manera anónima, con sinceridad y libertad. Lea bien cada ítem y marque con un aspa (X) la respuesta que se aplique mejor al caso. Recuerde: no hay respuesta mala. De antemano agradezco su disponibilidad para responder estas dichas de encuestas.

a. Sexo: Varón (). Mujer ().

b. Tiempo de permanencia en el trabajo:

c. Área de trabajo:

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

En la empresa donde usted labora, por lo general, ¿se dan los siguientes casos?

<i>Formación</i>				
1. La empresa ¿ofrece programas de capacitación para el personal de tu área?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
2. ¿Se analiza periódicamente las áreas que requieren urgente capacitación para lograr mejores resultados?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
3. ¿Se toma en cuenta el parecer del personal para decidir los temas de capacitación?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre

4. Para la labor que realizas ¿consideras que tu capacitación es suficiente?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
5. ¿Se aprovecha el potencial intelectual de las organizaciones para capacitar al personal?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
6. ¿Identifica usted las áreas frágiles para capacitarse y mejorar su desempeño?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
7. ¿La labor que cumples en la empresa contribuye a tu realización profesional?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
8. ¿Conoces cuáles son las metas de la empresa para este año?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
9. ¿Buscas nuevos conocimientos para cumplir mejor el encargo recibido en la institución?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
10. ¿Proporciona información a los compañeros de trabajo cuando estos lo solicitan?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
11. ¿Aceptas la ayuda de otros compañeros en la solución de dificultades laborales?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
<i>Productividad</i>				
12. ¿Siente que la empresa está logrando captar laboralmente lo mejor de usted?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
13. ¿Se aprovecha mejor los tiempos muertos que pudieran surgir en su área de trabajo?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
14. ¿Se cierra el círculo de acciones para cumplir bien los encargos?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
15. ¿Se presta atención a las sugerencias de los usuarios para mejorar la labor?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
16. En la institución ¿hay personal suficiente para cada área de trabajo?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
<i>Evaluación</i>				
17. El área de recursos humanos ¿vela por los intereses del personal ante los directivos?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
18. ¿El área de recursos humanos atiende los casos personales especiales?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre

19. ¿La empresa tiene adecuadas estrategias para que el nuevo personal asuma bien el proyecto y las responsabilidades?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
20. ¿Existe un área para ayuda al personal que tiene dificultades personales, familiares o laborales?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
21. ¿Se evalúa periódicamente el desempeño de todo el personal?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
22. ¿Consideras que la evaluación antes que ser represiva es más bien para desarrollar más competencias laborales en el personal?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
23. ¿El personal trabaja de manera especializada en un solo campo?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
24. ¿Se realiza concursos para la contrata de nuevo personal?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
25. ¿Son adecuadas las formas de selección de nuevo personal en esta institución?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
Reconocimiento				
26. ¿Existen varias modalidades de reconocimiento a los logros del personal?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
27. La remuneración es proporcional a la capacitación y al aporte laboral de las personas?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
28. ¿Se demuestra real interés por la realización profesional del personal?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
29. A nivel general ¿se reconoce los logros y aportes del personal?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
30. La promoción (cargos) se da conforme a la capacitación y aporte laboral de las personas?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
31. ¿Al personal se le da a conocer la importancia de su labor en la empresa?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre

32. ¿La institución da real importancia al factor humano?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
33. En esta institución antes que buscar talentos ¿se forma talentos?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
34. ¿Se celebra las fechas importantes como el día de los diversos profesionales, las fiestas cívicas y/o religiosas establecidas?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
Valores laborales				
35. ¿En la empresa se practica el buen trato a los usuarios o destinatarios?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
36. ¿Se promueve la cooperación o el trabajo en equipo?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
37. ¿Se promueve la importancia de la negociación?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
38. ¿Se ha tomado adecuadas estrategias de comunicación efectiva entre todos?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
39. ¿Hay reuniones periódicas para dar a conocer los logros y los retos de la institución?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
40. Hay espacio para la iniciativa en el cumplimiento de las labores que se le ha encomendado?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
41. ¿Usted ensaya nuevas formas de solución a los problemas comunes de su trabajo?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
42. ¿Se conserva la calma en situaciones de urgencia y presión?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
43. ¿El personal se adapta fácilmente cuando hay cambio de responsabilidades?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
Dinamismo organizacional				

44. ¿Se te dio a conocer un documento donde se precise proporcionalmente tanto tus deberes como tus derechos?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
45. ¿Percibes señales claras de que en la institución hay descentralización administrativa?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
46. ¿Existe algún medio que te permita hacer saber a los directivos tus aportes para la mejor marcha de la institución?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
47. ¿En tu área tienes buen margen de libertad para decidir?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
48. ¿Las decisiones significativas se dan previo un procedimiento consultivo?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
49. Sientes que entre ti y la institución existe una alianza de beneficios mutuos y proporcionales?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre
50. ¿Crees que en la práctica esta institución está alineada con los últimos avances de la ciencia administrativa?	No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre

CUESTIONARIO SOBRE SALUD OCUPACIONAL.

En la empresa donde usted labora, por lo general, ¿se dan los siguientes casos?

Dimensión: Factores de conocimiento.				
1. ¿Se ha socializado la ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí

2. ¿Sabes en qué consiste la norma de certificación internacional OHSAS 18001 o ISO 45001?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
3. ¿Los trabajadores reciben información y capacitación sobre aspectos de salud ocupacional?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
4. ¿Está usted adecuadamente capacitado para la labor que le encomendaron?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
5. ¿Consideras que la empresa tiene un compromiso claro con la salud de todos los trabajadores?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
6. Al firmar el contrato de trabajo ¿se le ha entregado una copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
Dimensión: Factores de prevención.				
7. ¿En el área de trabajo existe botiquín de primeros auxilios bien implementado y accesible a todos?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
8. ¿Existe un comité de salud ocupacional o algo parecido?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
9. ¿Existen momentos de diálogo para dar sugerencias que ayuden a lograr mayor salud en el trabajo?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí

10. ¿Conoces los principales riesgos contra la salud en la empresa donde labora?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
11. ¿Se hace lo posible para adaptar el trabajo al empleado?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
12. Se sustituye progresivamente los procedimientos, sustancias y productos peligrosos por aquellos de menor o ningún riesgo?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
13. El personal que ingresa a trabajar en esta empresa, recibe una evaluación de su salud física y psicológica?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
14. Se realiza una evaluación periódica acerca de las condiciones de salud de los trabajadores?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
15. Cuando un trabajador se retira o se jubila, se realiza una evaluación final acerca de su salud?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
Dimensión: Factores químicos.				
16. ¿Hay inhalación de polvo por trituración o molienda de cuerpos sólidos?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
17. ¿Hay monóxido de carbono por combustión de petróleo o derivados?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí

18. ¿Hay humos metálicos de soldadura o de corte de varios metales?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
19. ¿Hay gases de pinturas o aerosoles?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
20. ¿Hay gases de cortes circuitos y otros parecidos?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
Dimensión: Factores físico-biológicos.				
21. ¿Hay ruidos molestos e incómodos (85 decibeles)?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
22. ¿hay contacto físico con focos infecciosos?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
23. ¿Hay olores fétidos?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
24. ¿Hay respiración de aire infectado por algún foco infeccioso?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
25. ¿Hay superficies desiguales que incomodan su labor?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí

26. ¿Hay exposición peligrosa de tomacorrientes y/o cables de electricidad?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
27. ¿Hay adecuada ventilación?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
28. ¿Hay pisos mojados o con lodo?.	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
29. En las instalaciones donde frecuente ¿hay adecuada señalización que le ofrezca seguridad?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
Dimensión: Factores ergonómicos.				
30. ¿Se ve en la necesidad de realizar levantamiento inadecuado o inesperado de objetos pesados?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
31. ¿Realiza labores repetitivas y monótonas que le provocan hipersensibilidad y dolores de los tendones y/o músculos?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
32. ¿Realiza extensos turnos de trabajo que causan fatiga, irritabilidad y/o somnolencia?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
33. ¿Se ve forzado a realizar cambios repentinos de sus ritmos de descanso y alimentación?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí

34. ¿Le encomiendan tareas nuevas e inusuales?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
Dimensión: Factores psicosociales.				
35. A consecuencia del trabajo ¿sufre estrés que provoca irritabilidad y decaimiento?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
36. Se relaciona armoniosamente con el personal directivo?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
37. Se relaciona armoniosamente con todo el personal operario?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
38. ¿Se le asigna responsabilidades imprecisas y/o ambiguas?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
39. ¿Se fomenta el autoestima de los trabajadores?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí
40. Se fomenta el trabajo en equipo?	Definitivamente no	Probablemente no	Probablemente sí	Definitivamente sí

Antes de entregar, revisa si ha respondido a todos los ítems... gracias...

ANEXO: 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Relación entre gestión del talento humano y salud ocupacional en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Espinar - Cusco 2017.

<i>Problemas</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Hipótesis</i>	<i>Variables e indicadores</i>	<i>Metodología</i>
<p>Problema principal:</p> <p>¿Existe relación entre gestión del talento humano y salud ocupacional en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1. ¿Cómo es la gestión del talento humano en el</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y salud ocupacional en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Analizar la gestión del talento humano en el</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: En el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, existe relación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y salud ocupacional.</p> <p>Ho: En el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, no existe relación estadísticamente significativa</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Gestión del talento humano.</p> <p>Indicadores:</p> <p>Formación. Productividad. Evaluación. Reconocimiento. Valores laborales.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Cuantitativa. Correlacional.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Básica.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No-experimental. De campo. Transversal.</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético-deductivo.</p>

<p>personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017?</p> <p>2. ¿Cómo es el índice de salud ocupacional en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017?</p> <p>3. ¿Cuál es el nivel de relación entre gestión del talento humano y salud ocupacional en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017?</p>	<p>personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017.</p> <p>2. Precisar el índice de salud ocupacional en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017.</p> <p>3. Determinar el nivel de relación entre gestión del talento humano y salud ocupacional en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017.</p>	<p>entre gestión del talento humano y salud ocupacional.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. En el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, existe inadecuada gestión del talento humano.</p> <p>2. En el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, hay salud ocupacional de nivel bajo.</p> <p>3. En el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, existe relación significativa de nivel alto entre gestión del</p>	<p>Dinamismo organizacional.</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Salud ocupacional.</p> <p>Indicadores:</p> <p>Factores de conocimiento.</p> <p>Factores de prevención.</p> <p>Factores químicos.</p>	<p>Población:</p> <p>107 operarios.</p> <p>Muestra:</p> <p>107 unidades (población focal).</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario de evaluación de la gestión del talento humano.</p> <p>Cuestionario de evaluación de salud ocupacional.</p> <p>Estadígrafos:</p> <p>Frecuencias.</p>
--	--	---	---	---

		talento humano y salud ocupacional.	Factores físico-biológicos. Factores ergonómicos. Factores psicosociales.	Porcentajes. Desviación estándar. Alfa de Cronbach. Chi-cuadrado. Correlación R de Pearson.
--	--	-------------------------------------	---	---

ANEXO 3: MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Nombre del instrumento:

Cuestionario de gestión del talento humano.

Objetivo del instrumento:

Medir el nivel de gestión del talento humano en personal profesional de empresas en base a las dimensiones formación, productividad, evaluación, reconocimiento, valores laborales, dinamismo organizacional.

Dirigido a:

Personal profesional.

Apellidos y nombres del evaluador.

Arapa Villavicencio, Sixto

Grado académico del evaluador.

Doctor en administración.....

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
 		



DR. SIXTO ARAPA VILLAVICENCIO
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Firma del evaluador

TEST DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Descripción del instrumento:

Variable:	Gestión del talento humano.
Nombre:	Cuestionario de evaluación de la gestión del talento humano.
Autor:	Pérez (2007).
Adaptación:	Huacac (2017).
Dimensiones:	Formación, productividad, evaluación, reconocimiento, valores laborales, dinamismo organizacional.
Mide:	El nivel de gestión del talento humano.
Forma de aplicación:	Individual y colectiva.
Número de ítems:	50 ítems.
Tipo de respuestas y valoración:	No, nunca (1) / poco (2) / regular (3) / sí, siempre (4).
Puntaje máximo:	200.
Puntaje mínimo:	50.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Relación entre gestión del talento humano y salud ocupacional en el personal operario de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
			No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Si, siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO es el «conjunto de políticas y de prácticas necesarias para dirigir a las personas en los procesos de reclutamiento, selección, formación, remuneraciones y evaluación del desempeño» (Chiavenato, 2009: 9).	DIMENSIÓN FORMACIÓN «Comprende la formación intelectual y el entrenamiento para para la adquisición de competencias laborales, esto es debido a que permanentemente cambia y mejora la tecnología, surgen nuevas técnicas de trabajo y porque las condiciones de las empresas de productos o servicios por donde pasan los	1. La empresa ¿ofrece programas de capacitación para el personal de tu área?							X		X		X		
		2. ¿Se analiza periódicamente las áreas que requieren urgente capacitación para lograr mejores resultados?							X		X		X		
		3. ¿Se toma en cuenta el parecer del personal para decidir los temas de capacitación?					X			X		X		X	
		4. Para la labor que realizas ¿consideras que tu capacitación es suficiente?								X		X		X	
		5. ¿Se aprovecha el potencial intelectual de las organizaciones para capacitar al personal?								X		X		X	
		6. ¿Identifica usted las áreas frágiles para capacitarse y mejorar su desempeño?								X		X		X	

trabajadores nunca son las mismas, cada organización tiene sus propias fortalezas, retos, debilidad y amenazas» (Huacac, 2017, párr. 2).	7. ¿La labor que cumples en la empresa contribuye a tu realización profesional?							X		X		X		
	8. ¿Conoces cuáles son las metas de la empresa para este año?							X		X		X		
	9. ¿Buscas nuevos conocimientos para cumplir mejor el encargo recibido en la institución?							X		X		X		
	10. ¿Proporciona información a los compañeros de trabajo cuando estos o solicitan?							X		X		X		
	11. ¿Aceptas la ayuda de otros compañeros en la solución de dificultades laborales?							X		X		X		
DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD	12. ¿Siente que la empresa está logrando captar laboralmente lo mejor de usted?							X		X		X		
«Es la materialización de los resultados en la generación de productos o servicios lo cual se traducirá en la generación de utilidades, es el criterio para medir el logro de los objetivos empresariales» (Huacac, 2017, párr. 3).	13. ¿Se aprovecha mejor los tiempos muertos que pudieran surgir en su área de trabajo?							X		X		X		
	14. ¿Se cierra el círculo de acciones para cumplir bien los encargos?							X		X		X		
	15. ¿Se presta atención a las sugerencias de los usuarios para mejorar la labor?							X		X		X		
	16. En la institución ¿hay personal suficiente para cada área de trabajo?							X		X		X		
DIMENSIÓN EVALUACIÓN	17. El área de recursos humanos ¿vela por los intereses del personal ante los directivos?								X		X			
«Es una mirada objetiva a la labor individual o de la organización en base a criterios de logro previamente	18. ¿El área de recursos humanos atiende los casos personales especiales?							X		X		X		
	19. ¿La empresa tiene adecuadas estrategias para que el nuevo							X		X		X		

establecidos para favorecer el mejoramiento permanente y la adecuada implementación en para a mejora permanente. Téngase presente que los resultados obtenidos indican el logro o las debilidades tanto del personal como de la empresa» (Huacac, 2017, párr. 4).	personal asuma bien el proyecto y las responsabilidades?							X	X	X	X			
	20. ¿Existe un área para ayuda al personal que tiene dificultades personales, familiares o laborales?							X		X	X			
	21. ¿Se evalúa periódicamente el desempeño de todo el personal?							X		X	X			
	22. ¿Consideras que la evaluación antes que ser represiva es más bien para desarrollar más competencias laborales en el personal?							X		X	X			
	23. ¿El personal trabaja de manera especializada en un solo campo?							X		X	X			
	24. ¿Se realiza concursos para la contrata de nuevo personal?							X		X	X			
	25. ¿Son adecuadas las formas de selección de nuevo personal en esta institución?							X		X	X			
DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO	26. ¿Existen varias modalidades de reconocimiento a los logros del personal?								X	X	X			
«Es la valoración del nivel de esfuerzo que el personal realiza en el cumplimiento de sus funciones en consideración a la formación, la experiencia laboral y a los logros obtenidos, es decir, de forma meritocrática, comprende las remuneraciones, seguros de salud y jubilación, incentivos, en sentido monetario	27. La remuneración es proporcional a la capacitación y al aporte laboral de las personas?								X	X	X			
	28. ¿Se demuestra real interés por la realización profesional del personal?								X	X	X			
	29. A nivel general ¿se reconoce los logros y aportes del personal?									X	X	X		
	30. La promoción (cargos) se da conforme a la capacitación y aporte laboral de las personas?									X	X	X		
	31. ¿Al personal se le da a conocer la importancia de su labor en la empresa?									X	X	X		
	32. ¿La institución da real importancia al factor humano?									X	X	X		

y en promociones de diversos tipos como capacitaciones, días de descanso remunerado, extensión de felicitación escrita» (Huacac, 2017, párr. 5)	33. En esta institución antes que buscar talentos ¿se forma talentos?						X	X	X		
	34. ¿Se celebra las fechas importantes como el día de los diversos profesionales, las fiestas cívicas y/o religiosas establecidas?						X	X	X		
DIMENSIÓN VALORES LABORALES «Comprende todos aquellos comportamientos permanentes necesarios para los requerimientos de la convivencia, el cumplimiento de funciones y el enfoque en los resultados de la organización. Así, por ejemplo se debe practicar la laboriosidad esfuerzo, constancia, respeto, honestidad y el trabajo en equipo» (Huacac, 2017, párr. 6).	35. ¿En la empresa se practica el buen trato a los usuarios o destinatarios?						X	X	X		
	36. ¿Se promueve la cooperación o el trabajo en equipo?						X	X	X		
	37. ¿Se promueve la importancia de la negociación?						X	X	X		
	38. ¿Se ha tomado adecuadas estrategias de comunicación efectiva entre todos?						X	X	X		
	39. ¿Hay reuniones periódicas para dar a conocer los logros y los retos de la institución?						X	X	X		
	40. Hay espacio para la iniciativa en el cumplimiento de las labores que se le ha encomendado?						X	X	X		
	41. ¿Usted ensaya nuevas formas de solución a los problemas comunes de su trabajo?						X	X	X		
	42. ¿Se conserva la calma en situaciones de urgencia y presión?						X	X	X		
43. ¿El personal se adapta fácilmente cuando hay cambio de responsabilidades?						X	X	X			
44. ¿Se te dio a conocer un documento donde se precise proporcionalmente tanto tus deberes como tus derechos?						X	X	X			

<p align="center">DIMENSIÓN DINAMISMO ORGANIZACIONAL</p> <p>«Aquí se evalúa si en la organización existen estrategias e implementación que permita una gestión descentralizada, participativa y actualizada en con los nuevos y técnicas que aporta la ciencia» (Huacac, 2017, párr. 7).</p>	45. ¿Percibes señales claras de que en la institución hay descentralización administrativa?							X	X	X		
	46. ¿Existe algún medio que te permita hacer saber a los directivos tus aportes para la mejor marcha de la institución?							X	X	X		
	47. ¿En tu área tienes buen margen de libertad para decidir?							X	X	X		
	48. ¿Las decisiones significativas se dan previo un procedimiento consultivo?							X	X	X		
	49. ¿Sientes que entre ti y la institución existe una alianza de beneficios mutuos y proporcionales?							X	X	X		
	50. ¿Crees que en la práctica esta institución está alineada con los últimos avances de la ciencia administrativa?							X	X	X		


DR. SIXTO ARAPA VILLAVICENCIO
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Nombre del instrumento:

Cuestionario de gestión del talento humano.

Objetivo del instrumento:

Medir el nivel de gestión del talento humano en personal profesional de empresas en base a las dimensiones formación, productividad, evaluación, reconocimiento, valores laborales, dinamismo organizacional.

Dirigido a:

Personal profesional.


Apellidos y nombres del evaluador:

mamani Huaita, Rosa María.....

Grado académico del evaluador:

Doctora en gestión pública.....

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
		


Dra. Rosa María Mamani Huaita
DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA
Firma del evaluador

TEST DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Descripción del instrumento:

Variable:	Gestión del talento humano.
Nombre:	Cuestionario de evaluación de la gestión del talento humano.
Autor:	Pérez (2007).
Adaptación:	Huacac (2017).
Dimensiones:	Formación, productividad, evaluación, reconocimiento, valores laborales, dinamismo organizacional.
Mide:	El nivel de gestión del talento humano.
Forma de aplicación:	Individual y colectiva.
Número de ítems:	50 ítems.
Tipo de respuestas y valoración:	No, nunca (1) / poco (2) / regular (3) / sí, siempre (4).
Puntaje máximo:	200.
Puntaje mínimo:	50.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Relación entre gestión del talento humano y salud ocupacional en el personal operativo de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
			No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO es el «conjunto de políticas y de prácticas necesarias para dirigir a las personas en los procesos de reclutamiento, selección, formación, remuneraciones y evaluación del desempeño» (Chiavenato, 2009: 9).	DIMENSIÓN FORMACIÓN «Comprende la formación intelectual y el entrenamiento para para la adquisición de competencias laborales, esto es debido a que permanentemente cambia y mejora la tecnología, surgen nuevas técnicas de trabajo y porque las condiciones de las empresas de productos o servicios por donde pasan los	1. La empresa ¿ofrece programas de capacitación para el personal de tu área?							/		/		/		
		2. ¿Se analiza periódicamente las áreas que requieren urgente capacitación para lograr mejores resultados?							/		/		/		
		3. ¿Se toma en cuenta el parecer del personal para decidir los temas de capacitación?							/		/		/		
		4. Para la labor que realizas ¿consideras que tu capacitación es suficiente?							/		/		/		
		5. ¿Se aprovecha el potencial intelectual de las organizaciones para capacitar al personal?							/		/		/		
		6. ¿Identifica usted las áreas frágiles para capacitarse y mejorar su desempeño?							/		/		/		

trabajadores nunca son las mismas, cada organización tiene sus propias fortalezas, retos, debilidad y amenazas» (Huacac, 2017, párr. 2).	7. ¿La labor que cumples en la empresa contribuye a tu realización profesional?							/	/	/		
	8. ¿Conoces cuáles son las metas de la empresa para este año?							/	/	/		
	9. ¿Buscas nuevos conocimientos para cumplir mejor el encargo recibido en la institución?							/	/	/		
	10. ¿Proporciona información a los compañeros de trabajo cuando estos lo solicitan?							/	/	/		
	11. ¿Aceptas la ayuda de otros compañeros en la solución de dificultades laborales?							/	/	/		
DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD	12. ¿Siente que la empresa está logrando captar laboralmente lo mejor de usted?							/	/	/		
«Es la materialización de los resultados en la generación de productos o servicios lo cual se traducirá en la generación de utilidades, es el criterio para medir el logro de los objetivos empresariales» (Huacac, 2017, párr. 3).	13. ¿Se aprovecha mejor los tiempos muertos que pudieran surgir en su área de trabajo?							/	/	/		
	14. ¿Se cierra el círculo de acciones para cumplir bien los encargos?							/	/	/		
	15. ¿Se presta atención a las sugerencias de los usuarios para mejorar la labor?							/	/	/		
	16. En la institución ¿hay personal suficiente para cada área de trabajo?							/	/	/		
DIMENSIÓN EVALUACIÓN	17. El área de recursos humanos ¿vela por los intereses del personal ante los directivos?							/	/	/		
«Es una mirada objetiva a la labor individual o de la organización en base a criterios de logro previamente	18. ¿El área de recursos humanos atiende los casos personales especiales?							/	/	/		
	19. ¿La empresa tiene adecuadas estrategias para que el nuevo							/	/	/		

<p>establecidos para favorecer el mejoramiento permanente y la adecuada implementación en para la mejora permanente. Téngase presente que los resultados obtenidos indican el logro o las debilidades tanto del personal como de la empresa» (Huacac, 2017, párr. 4).</p>	personal asuma bien el proyecto y las responsabilidades?																		
	20. ¿Existe un área para ayuda al personal que tiene dificultades personales, familiares o laborales?							/	/	/									
	21. ¿Se evalúa periódicamente el desempeño de todo el personal?							/	/	/									
	22. ¿Consideras que la evaluación antes que ser represiva es más bien para desarrollar más competencias laborales en el personal?							/	/	/									
	23. ¿El personal trabaja de manera especializada en un solo campo?							/	/	/									
	24. ¿Se realiza concursos para la contrata de nuevo personal?							/	/	/									
	25. ¿Son adecuadas las formas de selección de nuevo personal en esta institución?							/	/	/									
	DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO	26. ¿Existen varias modalidades de reconocimiento a los logros del personal?						/	/	/									
	«Es la valoración del nivel de esfuerzo que el personal realiza en el cumplimiento de sus funciones en consideración a la formación, la experiencia laboral y a los logros obtenidos, es decir, de forma meritocrática, comprende las remuneraciones, seguros de salud y jubilación, incentivos, en sentido monetario	27. La remuneración es proporcional a la capacitación y al aporte laboral de las personas?						/	/	/	/								
	28. ¿Se demuestra real interés por la realización profesional del personal?							/	/	/									
	29. A nivel general ¿se reconoce los logros y aportes del personal?							/	/	/									
	30. La promoción (cargos) se da conforme a la capacitación y aporte laboral de las personas?							/	/	/									
	31. ¿Al personal se le da a conocer la importancia de su labor en la empresa?							/	/	/									
32. ¿La institución da real importancia al factor humano?							/	/	/										

y en promociones de diversos tipos como capacitaciones, días de descanso remunerado, extensión de felicitación escrita» (Huacac, 2017, párr. 5).	33. En esta institución antes que buscar talentos ¿se forma talentos?						/	/	/		
	34. ¿Se celebra las fechas importantes como el día de los diversos profesionales, las fiestas cívicas y/o religiosas establecidas?						/	/	/		
DIMENSIÓN VALORES LABORALES «Comprende todos aquellos comportamientos permanentes necesarios para los requerimientos de la convivencia, el cumplimiento de funciones y el enfoque en los resultados de la organización. Así, por ejemplo se debe practicar la laboriosidad esfuerzo, constancia, respeto, honestidad y el trabajo en equipo» (Huacac, 2017, párr. 6).	35. ¿En la empresa se practica el buen trato a los usuarios o destinatarios?						/	/	/		
	36. ¿Se promueve la cooperación o el trabajo en equipo?						/	/	/		
	37. ¿Se promueve la importancia de la negociación?						/	/	/		
	38. ¿Se ha tomado adecuadas estrategias de comunicación efectiva entre todos?						/	/	/		
	39. ¿Hay reuniones periódicas para dar a conocer los logros y los retos de la institución?						/	/	/		
	40. Hay espacio para la iniciativa en el cumplimiento de las labores que se le ha encomendado?						/	/	/		
	41. ¿Usted ensaya nuevas formas de solución a los problemas comunes de su trabajo?						/	/	/		
	42. ¿Se conserva la calma en situaciones de urgencia y presión?						/	/	/		
	43. ¿El personal se adapta fácilmente cuando hay cambio de responsabilidades?						/	/	/		
	44. ¿Se te dio a conocer un documento donde se precise proporcionalmente tanto tus deberes como tus derechos?						/	/	/		

<p style="text-align: center;">DIMENSIÓN DINAMISMO ORGANIZACIONAL</p> <p>«Aquí se evalúa si en la organización existen estrategias e implementación que permita una gestión descentralizada, participativa y actualizada en con los nuevos y técnicas que aporta la ciencia» (Huacac, 2017, párr. 7).</p>	45. ¿Percibes señales claras de que en la institución hay descentralización administrativa?						/	/	/		
	46. ¿Existe algún medio que te permita hacer saber a los directivos tus aportes para la mejor marcha de la institución?						/	/	/		
	47. ¿En tu área tienes buen margen de libertad para decidir?						/	/	/		
	48. ¿Las decisiones significativas se dan previo un procedimiento consultivo?						/	/	/		
	49. Sientes que entre ti y la institución existe una alianza de beneficios mutuos y proporcionales?						/	/	/		
	50. ¿Crees que en la práctica esta institución está alineada con los últimos avances de la ciencia administrativa?						/	/	/		


 Dra. Rosa María Mamachi Huacac
 DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Nombre del instrumento:

Cuestionario de gestión del talento humano.

Objetivo del instrumento:

Medir el nivel de gestión del talento humano en personal profesional de empresas en base a las dimensiones formación, productividad, evaluación, reconocimiento, valores laborales, dinamismo organizacional.

Dirigido a:

Personal profesional.

Apellidos y nombres del evaluador:

.....HUACAC.....GARCÍA.....FERNANDO.....

Grado académico del evaluador:

.....Doctor.....EN.....EDUCACIÓN.....

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓	—	—


.....
FERNANDO HUACAC GARCÍA
Doctor en Educación
Docente de Investigación
.....

Firma del evaluador

TEST DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Descripción del instrumento:

Variable:	Gestión del talento humano.
Nombre:	Cuestionario de evaluación de la gestión del talento humano.
Autor:	Pérez (2007).
Adaptación:	Huacac (2017).
Dimensiones:	Formación, productividad, evaluación, reconocimiento, valores laborales, dinamismo organizacional.
Mide:	El nivel de gestión del talento humano.
Forma de aplicación:	Individual y colectiva.
Número de ítems:	50 ítems.
Tipo de respuestas y valoración:	No, nunca (1) / poco (2) / regular (3) / sí, siempre (4).
Puntaje máximo:	200.
Puntaje mínimo:	50.


FERNANDO HUACAC GARCÍA
Doctor en Educación
Docente de Investigación

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Relación entre gestión del talento humano y salud ocupacional en el personal operativo de la empresa Publisur-Torres SRL, Cusco 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
			No, nunca	Casi nunca	Casi siempre	Sí, siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO es el «conjunto de políticas y de prácticas necesarias para dirigir a las personas en los procesos de reclutamiento, selección, formación, remuneraciones y evaluación del desempeño» (Chiavenato, 2009: 9).	DIMENSIÓN FORMACIÓN «Comprende la formación intelectual y el entrenamiento para para la adquisición de competencias laborales, esto es debido a que permanentemente cambia y mejora la tecnología, surgen nuevas técnicas de trabajo y porque las condiciones de las empresas de productos o servicios por donde pasan los	1. La empresa ¿ofrece programas de capacitación para el personal de tu área?							✓		✓		✓		
		2. ¿Se analiza periódicamente las áreas que requieren urgente capacitación para lograr mejores resultados?							✓		✓		✓		
		3. ¿Se toma en cuenta el parecer del personal para decidir los temas de capacitación?							✓		✓		✓		
		4. Para la labor que realizas ¿consideras que tu capacitación es suficiente?					✓		✓		✓		✓		
		5. ¿Se aprovecha el potencial intelectual de las organizaciones para capacitar al personal?							✓		✓		✓		
		6. ¿Identifica usted las áreas frágiles para capacitarse y mejorar su desempeño?							✓		✓		✓		

trabajadores nunca son las mismas, cada organización tiene sus propias fortalezas, retos, debilidad y amenazas» (Huacac, 2017, párr. 2).	7. ¿La labor que cumples en la empresa contribuye a tu realización profesional?								✓		✓		✓		
	8. ¿Conoces cuáles son las metas de la empresa para este año?								✓		✓		✓		
	9. ¿Buscas nuevos conocimientos para cumplir mejor el encargo recibido en la institución?							✓		✓		✓			
	10. ¿Proporciona información a los compañeros de trabajo cuando estos lo solicitan?								✓		✓		✓		
	11. ¿Aceptas la ayuda de otros compañeros en la solución de dificultades laborales?								✓		✓		✓		
DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD	12. ¿Siente que la empresa está logrando captar laboralmente lo mejor de usted?								✓		✓		✓		
«Es la materialización de los resultados en la generación de productos o servicios lo cual se traducirá en la generación de utilidades, es el criterio para medir el logro de los objetivos empresariales» (Huacac, 2017, párr. 3).	13. ¿Se aprovecha mejor los tiempos muertos que pudieran surgir en su área de trabajo?								✓		✓		✓		
	14. ¿Se cierra el círculo de acciones para cumplir bien los encargos?								✓		✓		✓		
	15. ¿Se presta atención a las sugerencias de los usuarios para mejorar la labor?								✓		✓		✓		
	16. En la institución ¿hay personal suficiente para cada área de trabajo?								✓		✓		✓		
DIMENSIÓN EVALUACIÓN	17. El área de recursos humanos ¿vela por los intereses del personal ante los directivos?								✓		✓		✓		
«Es una mirada objetiva a la labor individual o de la organización en base a criterios de logro previamente	18. ¿El área de recursos humanos atiende los casos personales especiales?								✓		✓		✓		
	19. ¿La empresa tiene adecuadas estrategias para que el nuevo								✓		✓		✓		

establecidos para favorecer el mejoramiento permanente y la adecuada implementación en para la mejora permanente. Téngase presente que los resultados obtenidos indican el logro o las debilidades tanto del personal como de la empresa» (Huacac, 2017, párr. 4).	personal asuma bien el proyecto y las responsabilidades?																			
	20. ¿Existe un área para ayuda al personal que tiene dificultades personales, familiares o laborales?								✓			✓			✓					
	21. ¿Se evalúa periódicamente el desempeño de todo el personal?								✓			✓			✓					
	22. ¿Consideras que la evaluación antes que ser represiva es más bien para desarrollar más competencias laborales en el personal?								✓			✓			✓					
	23. ¿El personal trabaja de manera especializada en un solo campo?								✓			✓			✓					
	24. ¿Se realiza concursos para la contrata de nuevo personal?								✓			✓			✓					
	25. ¿Son adecuadas las formas de selección de nuevo personal en esta institución?								✓			✓			✓					
DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO	26. ¿Existen varias modalidades de reconocimiento a los logros del personal?								✓			✓			✓					
«Es la valoración del nivel de esfuerzo que el personal realiza en el cumplimiento de sus funciones en consideración a la formación, la experiencia laboral y a los logros obtenidos, es decir, de forma meritocrática, comprende las remuneraciones, seguros de salud y jubilación, incentivos, en sentido monetario	27. La remuneración es proporcional a la capacitación y al aporte laboral de las personas?								✓			✓			✓					
	28. ¿Se demuestra real interés por la realización profesional del personal?								✓			✓			✓					
	29. A nivel general ¿se reconoce los logros y aportes del personal?								✓			✓			✓					
	30. La promoción (cargos) se da conforme a la capacitación y aporte laboral de las personas?								✓			✓			✓					
	31. ¿Al personal se le da a conocer la importancia de su labor en la empresa?								✓			✓			✓					
	32. ¿La institución da real importancia al factor humano?								✓			✓			✓					

<p>y en promociones de diversos tipos como capacitaciones, días de descanso remunerado, extensión de felicitación escrita» (Huacac, 2017, párr. 5).</p> <p>DIMENSIÓN VALORES LABORALES</p> <p>«Comprende todos aquellos comportamientos permanentes necesarios para los requerimientos de la convivencia, el cumplimiento de funciones y el enfoque en los resultados de la organización. Así, por ejemplo se debe practicar la laboriosidad esfuerzo, constancia, respeto, honestidad y el trabajo en equipo» (Huacac, 2017, párr. 6).</p>	<p>33. En esta institución antes que buscar talentos ¿se forma talentos?</p>													
	<p>34. ¿Se celebra las fechas importantes como el día de los diversos profesionales, las fiestas cívicas y/o religiosas establecidas?</p>							✓		✓		✓		
	<p>35. ¿En la empresa se practica el buen trato a los usuarios o destinatarios?</p>							✓		✓		✓		
	<p>36. ¿Se promueve la cooperación o el trabajo en equipo?</p>							✓		✓		✓		
	<p>37. ¿Se promueve la importancia de la negociación?</p>							✓		✓		✓		
	<p>38. ¿Se ha tomado adecuadas estrategias de comunicación efectiva entre todos?</p>							✓		✓		✓		
	<p>39. ¿Hay reuniones periódicas para dar a conocer los logros y los retos de la institución?</p>							✓		✓		✓		
	<p>40. Hay espacio para la iniciativa en el cumplimiento de las labores que se le ha encomendado?</p>							✓		✓		✓		
	<p>41. ¿Usted ensaya nuevas formas de solución a los problemas comunes de su trabajo?</p>							✓		✓		✓		
	<p>42. ¿Se conserva la calma en situaciones de urgencia y presión?</p>							✓		✓		✓		
<p>43. ¿El personal se adapta fácilmente cuando hay cambio de responsabilidades?</p>							✓		✓		✓			
<p>44. ¿Se te dio a conocer un documento donde se precise proporcionalmente tanto tus deberes como tus derechos?</p>							✓		✓		✓			

<p style="text-align: center;">DIMENSIÓN DINAMISMO ORGANIZACIONAL</p> <p>«Aquí se evalúa si en la organización existen estrategias e implementación que permita una gestión descentralizada, participativa y actualizada en con los nuevos y técnicas que aporta la ciencia» (Huacac, 2017, párr. 7).</p>	45. ¿Percibes señales claras de que en la institución hay descentralización administrativa?								✓		✓		✓		
	46. ¿Existe algún medio que te permita hacer saber a los directivos tus aportes para la mejor marcha de la institución?								✓		✓		✓		
	47. ¿En tu área tienes buen margen de libertad para decidir?								✓		✓		✓		
	48. ¿Las decisiones significativas se dan previo un procedimiento consultivo?						✓		✓		✓		✓		
	49. Sientes que entre ti y la institución existe una alianza de beneficios mutuos y proporcionales?								✓		✓		✓		
	50. ¿Crees que en la práctica esta institución está alineada con los últimos avances de la ciencia administrativa?								✓		✓		✓		


 FERNANDO HUACAC GARCÍA
 Doctor en Educación
 Docente de Investigación

ANEXO 4: PORTAL FOTOGRÁFICO DE LA INVESTIGACIÓN
FOTOGRAFÍAS DEL PERSONAL OPERARIO DE LA EMPRESA PUBLISUR -
TORRES SRL – MINERA TINTAYA



**FOTOGRAFÍAS DEL PERSONAL OPERARIO DE LA EMPRESA PUBLISUR –
TORRES SRL.
APLICACIÓN DE LA ENCUESTA**



**FOTOGRAFÍAS DEL PERSONAL OPERARIO DE LA EMPRESA PUBLISUR –
TORRES SRL.
APLICACIÓN DE LA ENCUESTA**



ANEXO 5: POLITICA, MAPEO, IPER, INDICADORES, PLAN ANUAL, ACCIDENTE, LISTADO DE SUSTANCIAS CANCERÍGENAS.

POLITICA HSE-PUBLISUR TORRES S.R.L. **POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Nuestro personal es el capital más importante de la Empresa, motivo por el cual consideramos todas las medidas necesarias para velar por su seguridad, salud y bienestar en el trabajo, practicando nuestros valores en nuestras labores diarias, el respeto mutuo, la confianza, la protección y consideración con nuestros clientes, proveedores y personal.



PUBLISUR TORRES S.R.L. Como Política de Seguridad y Salud ocupacional, ha establecido los siguientes principios.

- a. Practicar la mejora continua en nuestro Sistema de Gestión HSEC y en nuestras operaciones, encaminadas a la protección de la vida, integridad física y salud de nuestro personal.
- b. Prevenir, controlar y actuar inmediatamente en todas las condiciones y actos sub estándares que se presenten en el desarrollo de nuestras actividades cotidianas.
- c. Encaminar a nuestro personal a mantener una cultura de seguridad usando nuestras herramientas de gestión para tener una buena identificación de peligros, evaluación y control de riesgos en cada una de nuestras actividades.
- d. Cumplir con las normativas legales vigentes relacionadas con la seguridad y salud ocupacional que son aplicables en nuestras operaciones.
- e. Difundir esta política a todo nuestro personal, asegurar su cumplimiento motivándolos con actividades positivas para sentirse más identificados con la seguridad y salud ocupacional.
- f. Asignar recursos necesarios a nuestro personal con fines de evitar accidentes y enfermedades ocupacionales.
- g. Implementar equipos, herramientas y materiales necesarios de buena calidad para mantener un ambiente saludable en nuestra área de trabajo.

Espinar


PUBLISUR TORRES S.R.L.
Gerente Titular
GERENTE TITULAR



MAPEO DE PROCESOS, SUB PROCESOS Y TAREAS





GERENCIA	PROCESOS TINTAYA - ANTAPACCAY
SUPERINTENDENCIA	OPERACIONES
AREA	PROCESOS

PROCESO	ETAPAS DEL PROCESO / SUB PROCESOS	N°	TAREA	RUTINARIA "SI" NO RUTINARIA "NR"	
LIMPIEZA INDUSTRIAL DE LA PLANTA DE SULFUROS TINTAYA	LIMPIEZA INDUSTRIAL CHANCADO PRIMARIO	1	Limpieza de la tolva de recepcion	SI	
		2	Limpieza de camara de compensacion	SI	
		3	Limpieza de chute Faja N° 1 y 2	SI	
		4	Limpieza de alimentadores de placas	SI	
		5	Limpieza de cola de la faja N° 1 y 2	SI	
	LIMPIEZA INDUSTRIAL CHANCADO II Y III	LIMPIEZA INDUSTRIAL CHANCADO II Y III	6	Limpieza de Niveles superiores fajas 3-5-6	SI
			7	Limpieza área de alimentadores	SI
			8	Limpieza de la cámaras de las chancadoras	SI
			9	Limpieza de las cámaras de descarga de finos de las zarandas	SI
			10	Limpieza de material de Zarandas y chutes de alimentación	SI
			11	Limpieza de tolvas de compensación A-B	SI
			12	Limpieza de material de fajas 4 y 9	SI
			13	Limpieza de estructuras, chutes de las fajas 7-8-9-10 y 11	SI
			14	Limpieza de material acumulado en torre de transferencia	SI
	LIMPIEZA INDUSTRIAL CIRCUITO DE MOLIENDA	LIMPIEZA INDUSTRIAL CIRCUITO DE MOLIENDA	15	Limpieza de Alimentadores 1-2-3-4-5-6-7-8 y 9	SI
			16	Limpieza de estructuras y chutes de las fajas 12-13-14 y 15	SI
			17	Limpieza de material de parte baja de Molinos 1, 2 y 3	SI
			18	Limpieza de cajones de bombas sumidero.	SI
			19	Limpieza de los nidos ciclones, recicloneo, y líneas de adición de react	SI
			20	Limpieza de canaletas de colección zona de molienda	SI
			21	Limpieza de los pisos de los molinos.	SI
	LIMPIEZA INDUSTRIAL CIRCUITO DE FLOTACION	LIMPIEZA INDUSTRIAL CIRCUITO DE FLOTACION	22	Limpieza interior de circuito de celdas Rougher	SI
			23	Limpieza interior celdas OK.	SI
			24	Limpieza interior de celdas Columna.	SI
			25	Limpieza interior de celdas Cleaner.	SI
			26	Limpieza interior del Tanque de Cal y Recicloneo	SI
			27	Limpieza de estructuras y celdas de flotación.	SI
			28	Limpieza del piso de las celdas.	SI
	LIMPIEZA INDUSTRIAL CIRCUITO DE ESPESADO Y FILTRADO	LIMPIEZA INDUSTRIAL CIRCUITO DE ESPESADO Y FILTRADO	29	Limpieza túnel del espesador de cobre	SI
			30	Limpieza del interior del espesador de cobre	SI
			31	Limpieza estructuras, chutes de faja 16.	SI
			32	Limpieza estructuras, chutes de faja 17	SI
	LIMPIEZA INDUSTRIAL CIRCUITO DE MOLINO VERTIMIL CELDA WENCO	LIMPIEZA INDUSTRIAL CIRCUITO DE MOLINO VERTIMIL CELDA WENCO	33	Limpieza del nido de ciclones.	SI
			34	Limpieza de estructuras.	SI
			35	Limpieza del interior de la celda Wemco.	SI
			36	Limpieza de piso	SI

PUBLISUR TORRES S.R.L.

Eber Bautista Mejia
 SUPERVISOR HSE

ANTAPACCAY, JULIO DEL 2017

Código:TAN-NGE-SGI-001-REG-004		REGISTRO IPERC	 PUBLISUR TORRES S.R.L.
Versión: 01			
Fecha de revisión: 09/09/2016			

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN & CONTROL DE RIESGOS

VERSIÓN:	1
FECHA DE REVISIÓN N°:	12/07/2017
GERENCIA:	PROCESOS TINTAYA
SUPERINTENDENCIA:	OPERACIONES
PROCESO	LIMPIEZA CIRCUITO DE FLOTACION

EQUIPO EVALUADOR:	Supervisión: Eber Bautista Mejía, Diego checya, Janina Perez Ballivian, Guido Cuyo Villán	Seguridad: Ing. George Condori y Nils Amado
	Trabajadores: Sergio Cjuno, Richar Ttira, Rolando Yucra, Elver Laguna, Alex Mogrovejo, Teodor Cufi, Juan Huilca, Wilbert Castelo, Jhan Carlos Laura, Ismael Ttira.	Salud Ocupacional: Dr. Samuel Rolando
		Medio Ambiente: Ing. Erwin Garcia y Julio Hermoza
		Relaciones Comunitarias:

Jerarquía de Controles - Orden de Prioridad	
1	Eliminación
2	Sustitución
3	Ingeniería / Aislamiento
4	Control Administrativo (Capacitación, Normal, PET, Certificación, Manuales Técnico, etc.)
5	EPP básico y/o específico

SUB PROCESO		TAREA		IDENTIFICACIÓN				EVALUACIÓN INICIAL			CONTROLES			EVALUACIÓN FINAL			
N°	Sub Proceso / Etapa del Proceso	N°	Tarea	R/NR	HS EC	Peligro HS / Aspecto Ambiental o Social	Riesgo / Impacto Ambiental o Social	Consecuencia	Probabilidad	PMC	Nivel de riesgo	Ingeniería o Aislamiento	Control Administrativo	Equipo de Protección Personal (EPP)	Probabilidad	Consecuencia	Nivel de riesgo Residual NRR
4	LIMPIEZA INDUSTRIAL CIRCUITO DE FLOTACION	1	Limpieza interior de circuito de celdas Rougher	R	S	Trabajo en Espacio Confinado	Exposición a Atmósfera Peligrosa, Atrapamiento.	Lesión Leve, Lesión Grave, Fatalidad(es) Asfixia	C	4	18		PT-LCC-022-16-PT "Limpieza interior de circuito de celdas Rougher" *Capacitación en el Estandar HHA-Espacio Confinado. *Permiso de Trabajo EC-Autorizado *Vigía Autorizado. *Monitoreo de atmósfera peligrosa. *Examen médico de suficiencia.	* Uso de EPP Básico. * Uso de EPP Específico (Detallar características, tipo, etc)	E	4	10

				R	E	Consumo de agua	Agotamiento de recursos naturales	Afectación de generaciones futuras Afectación de ecosistemas	C	2	8	Reutilización del agua	*Análisis químico del agua. *control de Ph de los recursos hídricos. * PT-PMA-005- 17 - Plan de Manejo Ambiental. *Estándares de calidad ambiental ECA. *Evaluación de calidad del agua.	* EPPs Básico.	D	2	5
				R	S	Trabajo en Espacio Confinado	Exposición a Atmósfera Peligrosa, Atrapamiento.	Lesión Leve, Lesión Grave, Fatalidad(es) Asfixia	C	4	18		PT – LCOK-023-17-PT"Limpeza interior celdas OK." *Capacitación en el Estándar HHA-Espacio Confinado. *Permiso de Trabajo EC-Autorizado *Vigía Autorizado. *Monitoreo de atmósfera peligrosa. * Examen médico de suficiencia.	* Uso de EPP Básico. * Uso de EPP Específico (Defallar características, tipo, etc)	E	4	10
		2	Limpeza interior celdas OK.	NR	S	Energía Residual (Eléctrica, Mecánica, Hidráulica; Neumática, etc)	Contacto Directo o Indirecto con, Atrapado por; Golpeado por Choque Eléctrico, Arco Eléctrico y Descarga Eléctrica	Lesión Leve, Lesión Grave, Fatalidad(es), Daño a la propiedad, Detención del proceso productivo.	C	4	18		PT – LCOK-023-17-PT"Limpeza interior celdas OK." * Capacitación en el estándar HHA - Aislamiento y Bloqueo. * Check List de Equipos. * Capacitación en Primeros Auxilios.	* Uso de EPP Básico.	D	4	14
				R	S	Pisos, Superficies Resbaladizas / Irregular	Caídas al mismo nivel	Lesión Leve, Lesión Grave.	C	2	8	* Mantenimiento de vías, plataformas * Greeting * Planchas estriadas * Uso de láminas antideslizantes	PT – LCOK-023-17-PT"Limpeza interior celdas OK." * Programa de mantenimiento de vías * Check list edificios y pisos.	* Uso de EPP Básico.	D	2	5

			NR	E	Generación de residuos Sólidos no Peligrosos	Contaminación del suelo	Cambio en la composición del suelo	C	2	8		* PT-PMA-003 - 17 - Plan de Manejo Ambiental. * Ley No. 27314 Ley General de Residuos * Capacitación disposición de residuos. *Cumplir con los estándares de calidad ambiental ECA.	* EPPs Básico.	D	2	5
			R	E	Consumo de agua	Agotamiento de recursos naturales	Afectación de generaciones futuras Afectación de ecosistemas	C	2	8	Reutilización del agua	*Análisis químico del agua. *control de Ph de los recursos hídricos. * PT-PMA-003 - 17 - Plan de Manejo Ambiental. *Estándares de calidad ambiental ECA. *Evaluación de calidad del agua.	* EPPs Básico.	D	2	5
		3	R	S	Limpieza interior de celdas Columna. Trabajo en Espacio Confinado	Exposición a Atmósfera Peligrosa, Atrapamiento.	Lesión Leve, Lesión Grave, Fatalidad(es) Asfixia	C	4	18		PT – LCC-024-17-PT "Limpieza interior de celdas Columna." *Capacitación en el Estándar HHA-Espacio Confinado. *Permiso de Trabajo EC-Autorizado *Vigía Autorizado. *Monitoreo de atmósfera peligrosa. * Examen médico de suficiencia.	* Uso de EPP Básico. * Uso de EPP Específico (Defallar características, tipo, etc)	E	4	10

			R	E	Consumo de agua	Agotamiento de recursos naturales	Afectación de generaciones futuras Afectación de ecosistemas	C	2	8	Reutilización del agua	*Análisis químico del agua. *control de Ph de los recursos hídricos. * PT-PMA-003 - 17 - Plan de Manejo Ambiental. *Estándares de calidad ambiental ECA. *Evaluación de calidad del agua.	* EPPs Básico.	D	2	5
--	--	--	---	---	-----------------	-----------------------------------	---	---	---	---	------------------------	---	----------------	---	---	---

Nota 1: PMC (Potencial máximo de consecuencias): La verosímil consecuencia del peor escenario donde todos los controles del riesgo son asumidos como ineficaces o inexistentes.

Nota 2: P= Probabilidad (Después de controles).

Nota 3: C= Consecuencias (Después de controles).

Nota 4: NRR= Nivel de Riesgo Residual (Después de controles).

Nota 5: Considerar como EPP Básico a: Chaleco Reflectivo, Botas de seguridad punta de acero, lentes, casco y guantes de cuero.

Nota 6: Colocar siempre el nombre completo del documento mencionado como control (Norma, PET, Formato, Guía u otro).



PUBLISUR TORRES S.R.L.

Area de Seguridad, Salud Ocupacional y
Medio Ambiente

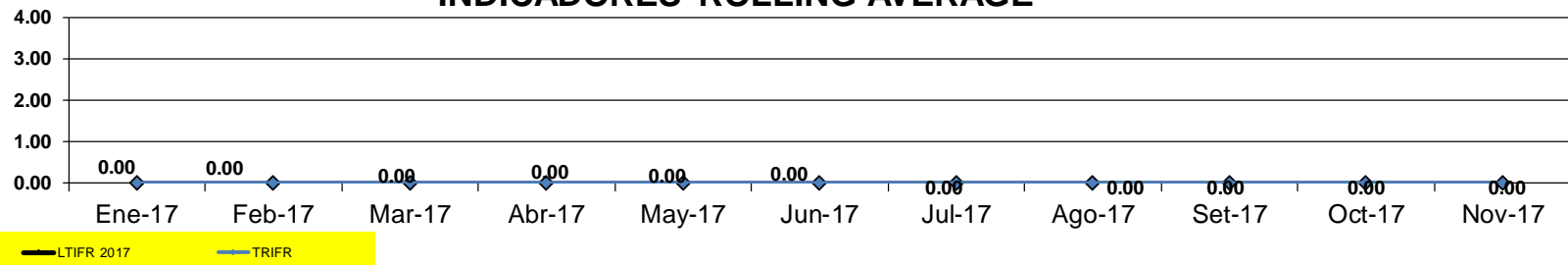
Estadísticas

Código
PT-RGS-002-
Versión.01
Revisión.01
Fecha. 10-01-17

REPORTE DE GESTIÓN DE SEGURIDAD - ESTADISTICAS-2017

DESCRIPCION	Ene-17	Feb-17	Mar-17	Abr-17	May-17	Jun-17	Jul-17	Ago-17	Set-17	Oct-17	Nov-17	Dic-17	TOTAL
Fatalidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lesiones con tiempo perdido (LTI)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Días con lesiones con tiempo perdido (LTI D)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lesiones con trabajo restringuido (RWI)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Días de lesiones con trabajo restringuido (RWID)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lesiones Inhabilitantes (DI)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lesiones con tratamiento médico (MTI)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lesiones con Primeros auxilios (FAI)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lesiones Registrables Totales (TRI)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Horas Hombre trabajadas	3396	720	3156	5040	6240	8028	0	0	0	0	0	0	26580
Indice de Frecuencia con Tiempo perdido (LTIFR)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0
Indice de Frecuencia lesiones Inhabilitantes (DI FR)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0
Indice de Frecuencia con Lesiones Registrables Totales (TRIFR)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0
Indice de Severidad de lesiones Inhabilitantes (DISR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FIFR	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0

INDICADORES ROLLING AVERAGE





PUBLISUR TORRES S.R.L.

PUBLISUR TORRES S.R.L.

ÁREA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO - 2017

Código: PT-PCHS-001-17

Versión: 01

Revisión: 01

Fecha: 05/01/17

Página: 1 de 1

PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN HS - 2017

N°	PROGRAMA CURSO	HORAS	BASE LEGAL	FRECUENCIA	DIRIGIDO	INSTRUCTOR	MESES DEL AÑO												% CUMPLIMIENTO			
							DURACIÓN	D.S.024-2016-EM.	PROGRAMACIÓN	A:	ENTIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL		AGO	SET	OCT
1	Inducción y Orientación Básica Anexo 4	8 Hrs	Anexo N° 6	Mensual	Todo el Personal	Sup. Publisur	x															
2	Capacitación Especifica en el Trabajo Anexo 5	8 Hrs	Anexo N° 6	Mensual	Todo el Personal	Sup. Publisur	x															
3	IPEC	8 Hrs	Anexo N° 6	Mensual	Todo el Personal	Sup. Publisur		x														
4	Trabajos en Altura	8 Hrs	Anexo N° 6	Mensual	Todo el Personal	Sup. Publisur			x													
5	Liderazgo y Motivación	8 Hrs	Anexo N° 6	Mensual	Todo el Personal	Sup. Publisur				x												
6	Primeros Auxilios	8 Hrs	Anexo N° 6	Mensual	Todo el Personal	Sup. Publisur					x											
7	Estandares y Procedimientos de Trabajo Seguro por Actividades (PETS)	8 Hrs	Anexo N° 6	Mensual	Todo el Personal	Sup. Publisur						x										
8	Érgonomía	8 Hrs	Anexo N° 6	Mensual	Todo el Personal	Sup. Publisur							x									
9	Higiene Ocupacional (Agentes Físicos, Químicos y Biológicos)	8 Hrs	Anexo N° 6	Mensual	Todo el Personal	Sup. Publisur								x								
10	Uso de equipo de protección personal (EPP)	4 Hrs	Anexo N° 6	Mensual	Todo el Personal	Sup. Publisur									x							
11	Prevención y protección contra incendios	4 Hrs	Anexo N° 6	Mensual	Todo el Personal	Sup. Publisur										x						
12	Significado y el uso del código de señales y colores	8 Hrs	Anexo N° 6	Mensual	Todo el Personal	Sup. Publisur											x					
13	Riesgos electricos	4 Hrs	Anexo N° 6	Mensual	Todo el Personal	Sup. Publisur															x	

ELABORADO POR: GUIDO CUYO VILLAN

Fecha: 5/01/2017

Firma:

PUBLISUR TORRES S.R.L.


GUIDO CUYO VILLAN

REVISADO POR: EBER BAUTISTA MEJIA

Fecha: 07/01/17

Firma:

PUBLISUR TORRES S.R.L.


Eber Bautista Mejia
SUPERVISOR HSE

APROBADO POR: PAULINO TORRES ÁLVAREZ

Fecha: 10/01/2017

Firma:


PUBLISUR TORRES S.R.L.
Paulino Torres Álvarez
GERENTE TITULAR



PUBLISUR TORRES S.R.L.

PUBLISUR TORRES S.R.L.

Área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente

Programa de Simulacros -2017

Código: PT-PS-003-17

Versión: 01

Revisión: 01




Fecha: 05/01/17


Página : 1 de 1

PROGRAMA ANUAL DE SIMULACROS - 2017

N°	TEMA	Expositor	Modalidad	Dirigido a	Duración	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	% de cumplimiento
1	Simulacro Derrame de Hidrocarburos	Interno	Presencial	Todos los Trabajadores	4 Horas				x									
2	Simulacro de Emergencia Incendios	Interno	Presencial	Todos los Trabajadores	4 Horas									x				

Espinar, Enero del 2017

ELABORADO POR: GUIDO CUYO VILLAN FECHA: 5/01/2017 FIRMA:  PUBLISUR TORRES S.R.L. GUIDO CUYO VILLÁN	REVISADO POR: EBER BAUTISTA MEJIA FECHA: 7/01/2017 FIRMA:  PUBLISUR TORRES S.R.L. Eber Bautista Mejía SUPERVISOR HSE	APROBADO POR: PAULINO TORRES ÁLVAREZ FECHA: 10/01/2017 FIRMA:  PUBLISUR TORRES S.R.L. Paulino Torres Álvarez GERENTE TITULAR
--	---	--

	PUBLISUR TORRES S.R.L.	Código: PT – IA - 17 ANT
	Are de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.	Versión: 01
		Revisión: 01
		Fecha: 07/07/17
Informe de accidente 05/07/17	Página 161 - 8	

INFORME DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE LEVE

PRESENTADO POR LA EMPRESA CONTRATISTA PUBLISUR TORRES S.R.L

FECHA DE INSPECCIÓN: 05 DE JULIO DEL 2017

I.- IDENTIFICACIÓN

EMPRESA CONTRATISTA MINERA:

R.U.C. : 20526965184
 Razón social : PUBLISUR TORRES S.R.L
 Domicilio legal : Av. Ejercito f-7 Licenciados Espinar Cusco

SERVICIO PRESTADO:

Mantenimiento y reparación de planchas madre y ánodos
 Orden de servicio : X12329
 Dueño de contrato : Ing. Marco Zevallos
 Are de Trabajo : EW Planta de óxidos

DATOS DEL ACCIDENTADO:

- ✓ Nombres y apellidos : Nicolás Larota Magaña.
- ✓ Lugar y fecha de nacimiento : Alto Huancané, 06/12/1982
- ✓ Edad : 35 Años.
- ✓ Estado civil : Conviviente.
- ✓ Instrucción : Secundaria completa.
- ✓ Ocupación : Operario de limpieza.
- ✓ Salario : S/. 1900.00
- ✓ Tiempo de servicio en la Cia /E.C.M./CONEXA : 2 Meses
- ✓ Experiencia: En mina a Tajo abierto.....
- ✓ En mina subterránea.....
- ✓ Planta de Beneficio:
 - 5 Años TINTAYA
 - 2 Años BECHTEL – ANTAPACCAY.
- ✓ Otros:
- ✓ Acumulada : 7 Años De Experiencia.
- ✓ Lugar del accidente : Rack # 2 Nave EW, Planta de Óxidos.
- ✓ Fecha del accidente : 05 De Julio Del 2017
- ✓ Hora del accidente : 4:30 PM

II.- DESCRIPCIÓN DE LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE

ANTECEDENTES DEL ACCIDENTE

El día 5 de julio del 2017 a horas de 6:30 am llega el personal a su área de trabajo, inmediatamente se hace la reunión YO ASEGURO aproximadamente en 15 minutos, la charla de 5 minutos “disposición de residuos sólidos”, se realizaron los permisos (IPERC CONTINUO, PETAR, CHECK LIST DE EQUIPOS), el personal se cambió su ropa de trabajo incluido sus EPP’S básicos, específicos (respirador de silicona con filtros para gas y sobre filtros para polvo, traje de cuero, careta facial, guantes de cuero)

Posteriormente se procedió con la firma de permisos y se empezó a trabajar a las 8:15 am.

Se continuó los trabajos rutinarios de limpieza de planchas madre y plomo hasta medio día 12:30 pm, luego todo el personal fue a almorzar y regreso a su área de trabajo a continuar sus labores a 1:15 pm.

DURANTE EL ACCIDENTE.

A horas de la tarde 4:30 pm en Sr. LAROTA MAGAÑO NICOLAS, realizaba trabajos de limpieza de barras de ánodos en el rack, al momento de alinear las planchas de ánodos para hacer izaje de los ánodos, la barra del ánodo se encuentra muy separado de su posición original y no encaja en los ganchos de la grúa por lo que se intenta mover la plancha a pulso para colocarlo su posición correspondiente y encajase correctamente en los gancho de la grúa, al momento de ubicar la plancha de ánodo en el RACK la barra aprisiona el dedo meñique del trabajador produciéndole un corte en la parte izquierda.

DESPUÉS DEL ACCIDENTE.

El trabajador Sr. Nicolás Larota Magaña reporta inmediatamente al supervisor de operaciones presente. Tec. Guido cuyo Villán, inmediatamente se reporta al jefe de área Ing. José Vilca y al superintendente Ing. Juan Velarde, para dar aviso al asesor de seguridad de turno Ing. Frank Neyra, se indica lo ocurrido e inmediatamente se trasladó al centro médico Tintaya para su atención.

III.-CAUSAS

FALLA O FALTA DE PLAN DE GESTIÓN

CAUSAS BÁSICAS:

- ✓ **Factores personales:**
 - Falta de percepción del riesgo.
 - Falta de comunicación entre compañeros.
 - Prisa.
- ✓ **Factores de trabajo.**
 - Posicionamiento inadecuado de los ánodos en el rack.
 - Movimiento del stromback del puente grúa.

CAUSAS INMEDIATAS:

- ✓ **Actos sub estándares**
 - Uso inapropiado de la herramienta (ubicar la mano en la línea de fuego).
 - Condiciones sub estándares
 - Demarcación del rack inadecuado - pintado

IV CLASIFICACIÓN DE ACCIDENTE

Tipo

Lesión Anatómica

Origen Previsible

V.- INFRACCIONES

Descripción de infracciones cometidas

Nº	DESCRIPCIÓN	BASE LEGAL
1	Utilizar correctamente las máquinas, equipos, herramientas y unidades de transporte.	Artículo 44 – inc (g) Ds – 024 – 2016 - EM
2	En las actividades diarias, al inicio y durante la ejecución de las tareas	Artículo 95.- Inc (f) DS- 024 – 2016 - EM

VI.- CONCLUSIONES

El resultado de la evaluación médica indica que es un accidente leve, el accidentado recibió un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.

VII.- RECOMENDACIONES

- 1.- uso apropiado de las herramientas manuales.
- 2.- comunicación efectiva de ida y vuelta entre compañeros de trabajo.
- 3.- implementación de medida de control en el IPERC CONTINUO.

ANEXOS:

- ✓ Fotografías.

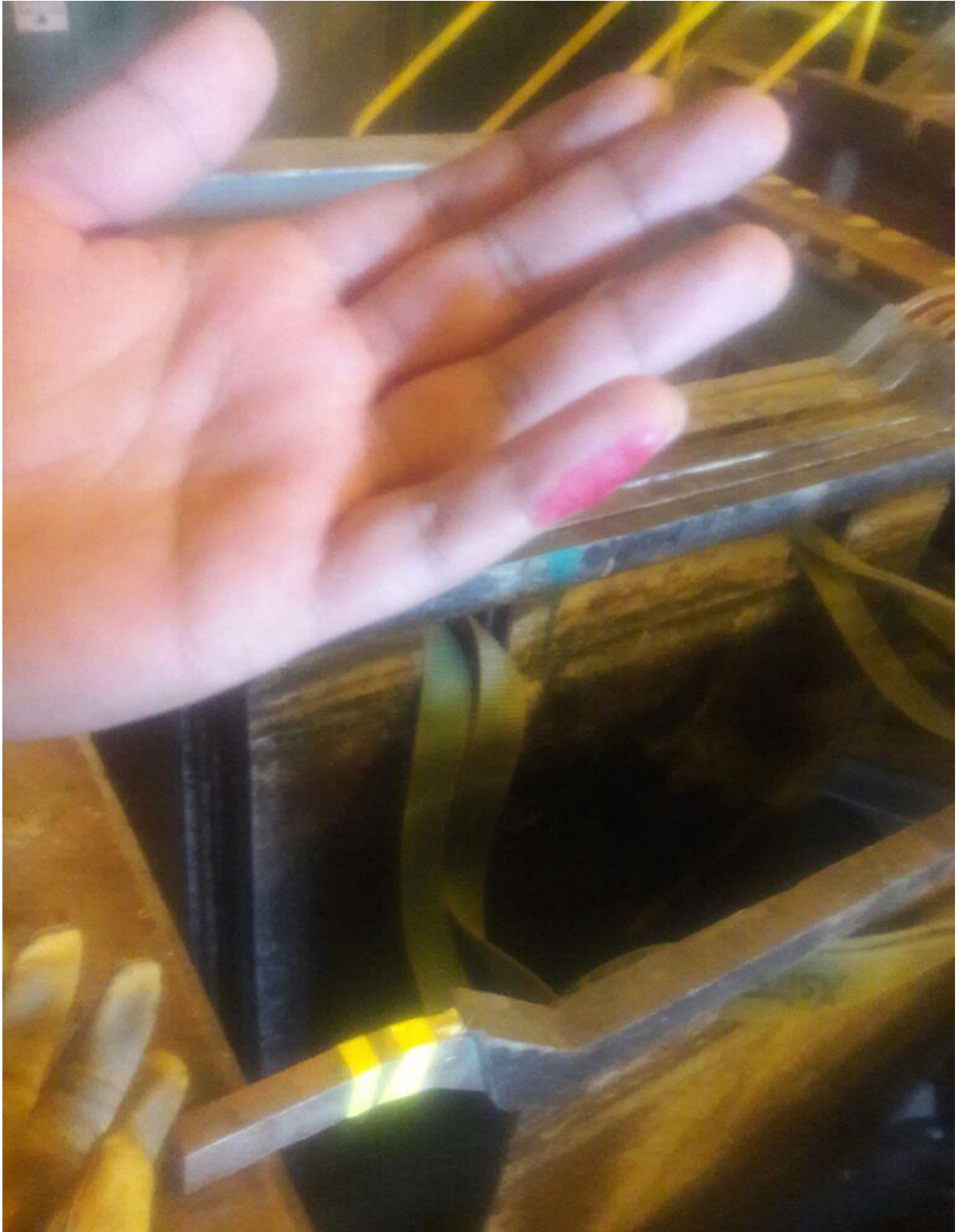
1. ANTES DEL ACCIDENTE.



2. DURANTE EL ACCIDENTE



3. DESPUES DEL ACCIDENTE





4. MANERA CORRECTA DE UBICAR LAS PLANCHAS



Código: TAN-EAR-
SEG-013-GUI-001

Versión: 01

Fecha de revisión:
03/07/2014

LISTADO DE SUSTANCIAS CANCERIGENAS Y PRE CANCERIGENAS



Clasificación de sustancias cancerígenas

Según IARC (Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer):

Grupo 1: Compuestos químicos que son cancerígenos para el hombre.

4- Aminobifenilo y sales

Benceno

Bencidina, (4-4'-Diaminobifenilo) y sales

Cloruro de vinilo (cloroetileno)

Cromato de calcio

Cromato de cromo III (Cromato crómico) (Sal de Cromo III del ácido crómico VI)

Cromato de Estroncio

Cromato de Zinc (incluido el cromato de zinc y potasio)

Eter diclorometílico (eter bisclorometílico)

2-Naftilamina y sales

Trióxido de arsénico (trióxido de diarsénico)

Grupo 2: Son los probables carcinógenos para el hombre y se subdividen en dos:

2 A alta probabilidad cancerígena y son las siguientes sustancias:

Acrilonitrilo

Benzo antraceno

Benzo pireno

Cloruro de Cadmio

Cloruro de dimetilcarbamoilo

1,2 Dibromoetano (Dibromuro de etileno)

Dimetilnitrosamina

Epiclorhidina (1-cloro-2,3-epoxipropano)

1,2 Epoxipropano (metiloxirano) (óxido de propileno)

Óxido de etileno, oxirano

Oxido de estireno (Epoxietil benceno) (Feniloxirano)

Sulfato de dietilo

Sulfato de dimetilo

2 B baja probabilidad cancerígena, las sustancias son:

Acetato demetil-ONN-azoxi-metilo (Acetato de metilazo-ximetilo)
Benzo (b)(j)(k) fluoranteno
O-Dianisidina (3,3-Dimetoxibencidina) y sales
1,2 Dibromo-3-cloropropano
2,2'Dicloro-4,4'metilendianilina(4,4'- Metilenbis(2-cloronilina)) y sales
1,3 Dicloro-2-propanol
3,3'Diclorobencidina y sales
1,2- Dicloroetano (cloruro de etileno)
N,N dietilditiocarbamato de 2- cloroalilo (sulfato ISO)
N,N Dimetilhidracina
Hexametiltriámida fosfórica
Imidazolina-2-tiona (Etilentiourea)
2-Metilaziridina
5- Nitroacenafteno
2-Nitropropano
1,3 Propanosultona
1-3-Propiolactona (3-propanolido)
O-Tolidina (3,3'Dimetilbencidina) y sales

Según **CEE** (Comunidad Económica Europea):

. R 45: puede causar cáncer:

4- Aminobifenilo y sales
Benceno
Bencidina, (4-4'-Diaminobifenilo) y sales
Cloruro de vinilo (cloroetileno)
Cromato de calcio
Cromato de cromo III (Cromato crómico) (Sal de Cromo III del ácido crómico VI)
Cromato de Estroncio
Cromato de Zinc (incluido el cromato de zinc y potasio)
Eter diclorometílico (eter bisclorometílico)
2-Naftilamina y sales
Trióxido de arsénico (trióxido de diarsénico)
Acrilonitrilo
Benzo antraceno
Benzo pireno
Cloruro de Cadmio

Cloruro de dimetilcarbamoilo
1,2 Dibromoetano (Dibromuro de etileno)
Dimetilnitrosamina
Epiclorhidina (1-cloro-2,3-epoxipropano)
1,2 Epoxipropano (metiloxirano) (óxido de propileno)
Óxido de etileno, oxirano
Óxido de estireno (Epoxietil benceno) (Feniloxirano)
Sulfato de dietilo
Sulfato de dimetilo
Acetato demetil-ONN-azoxi-metilo (Acetato de metilazo-ximetilo)
Benzo (b)(j)(k) fluoranteno
O-Dianisidina (3,3-Dimetoxibencidina) y sales
1,2 Dibromo-3-cloropropano
2,2´Dicloro-4,4´metilendianilina(4,4´- Metilenbis(2-cloronilina)) y sales
1,3 Dicloro-2-propanol
3,3´Diclorobencidina y sales
1,2- Dicloroetano (cloruro de etileno)
N,N dietilditiocarbamato de 2- cloroalilo (sulfato ISO)
N,N Dimetilhidracina
Hexametiltriámina fosfórica
Imidazolina-2-tiona (Etilentiourea)
2-Metilaziridina
5- Nitroacenafeno
2-Nitropropano
1,3 Propanosulfona
1-3-Propiolactona (3-propanolido)
O-Tolidina (3,3´Dimetilbencidina) y sales

.R 46: pueden alterar la genética hereditaria.

Benzo pireno
Óxido de etileno, oxirano
1,2 Dibromo-3-cloropropano

. R47: pueden causar malformaciones congénitas.

Acetato demetil-ONN-azoxi-metilo (Acetato de metilazo-ximetilo)