

Universidad de Huánuco

Facultad de Ingeniería

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA
AMBIENTAL



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

TESIS

IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA OHSAS 18001 PARA EL
MEJORAMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSULTORA Y
CONSTRUCTORA HERMAT, HUÁNUCO, 2019.

**Para Optar el Título Profesional de :
INGENIERO AMBIENTAL**

TESISTA

Bach. ACUÑA GONZALES, Sergio Fernando

ASESOR

Blogo. DURAN NIEVA, Alejandro Rolando

Huánuco- Perú
2019



UNIVERSIDAD DE HUANUCO
Facultad de Ingeniería

E.A.P. DE INGENIERÍA AMBIENTAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE INGENIERO (A) AMBIENTAL

En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:30 horas del día 20 del mes de Junio del año 2019, en el Auditorio de la Facultad de Ingeniería, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el Jurado Calificador integrado por los docentes:

MG. JOHNNY PRUDENCIO JACHA ROJAS (Presidente)

MG. FRANK ERICK CAMARO LLANOS (Secretario)

ING. MARCO ANTONIO TORRES HERNANDEZ (Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 565-2019-D-FI-UDH, para evaluar la Tesis intitulada:

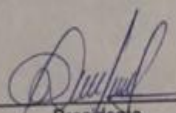
* IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA OHSAS 18001 PARA EL MEJORAMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSULTORA Y CONSTRUCTORA HERMIT, HUANUCO 2019

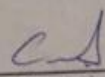
presentada por el (la) Bachiller SERGIO FERNANDO ALVARO GONZALEZ, para optar el Título Profesional de Ingeniero(a) Ambiental

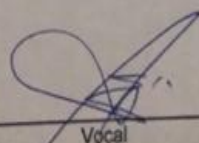
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas: procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de BUENO (Art. 47)

Siendo las 16:25 horas del día 20 del mes de JUNIO del año 2019, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Presidente


Secretario


Vocal

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres Felix y Tania quienes me apoyaron y estuvieron conmigo en todo momento y me dieron el impulso para cumplir con la meta trazada y que se sientan orgullosos.

A mis hermanos Vanesa y Rodrigo
que siempre tenían las palabras
correctas para no rendirme.

A mis abuelos Felix y Mireya, a mi
bisabuelo (†) que con sus consejos y
ejemplo me impulsaron a convertirme
en un profesional.

Mi total agradecimiento a
familiares y amigos que ayudaron
en el cumplimiento de una de mis
meta y a la realización de este
logro profesional.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente agradecer a Dios, por darme la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante en mi vida como lo es mi formación profesional.

A mis amados padres, quienes con su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, me apoyaron para llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy, es un orgullo y un privilegio ser su hijo, son los mejores padres.

Asimismo, tengo gratitud hacia mis Hermanos, quienes con sus palabras me hacían sentir importante de lo que soy y de lo que puedo llegar a ser. Espero algún día poder retribuir tanto ánimo y apoyo recibido de su parte

A mi familia, por haber sido mi apoyo durante todo este tiempo

Agradecer a los docentes de la Universidad de Huánuco por haber compartido sus conocimientos a lo largo de mi preparación profesional.

A mi asesor, el Biólogo Alejandro Durán Nieva, gracias por su apoyo y así como la sabiduría que me transmitió en el desarrollo de este proyecto.

A la Empresa Consultora y Constructora Hermat, por brindarme el apoyo y la información para poder realizar la investigación.

Mi agradecimiento especial a todas aquellas personas que colaboraron para hacer realidad la culminación del presente estudio de investigación y cumplir con una de las metas trazadas.

INDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE.....	IV
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUCCION	VIII

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema	9
1.2. Formulación del problema.....	10
1.3. Objetivo general	11
1.4. Objetivos específicos	11
1.5. Justificación de la investigación	11
1.6. Limitaciones de la investigación	14
1.7. Viabilidad de la investigación	14

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	15
2.2. Bases teóricas	20
2.3. Definiciones conceptuales	35
2.4 Hipótesis	36
2.5. Variables.....	37
2.5.1. Variable Independiente	37
2.5.2. Variable Dependiente	37
2.6. Operacionalización de variables	38

CAPITULO III

MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	39
3.1.1. Enfoque	39
3.1. 2. Alcance o nivel	39

3.1. 3. Diseño _____	39
3.2. Población y muestra _____	40
3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS. _____	41
3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS _____	42

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS _____	43
4.2 CONTRASTACION DE HIPOTESIS _____	54

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	62
CONCLUSIONES _____	64
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS _____	67
ANEXOS _____	71

RESUMEN

El presente estudio considera el siguiente resumen: **Objetivo:** Implementar la norma OHSAS 18001 para el mejoramiento del bienestar laboral de los trabajadores de la empresa constructora, Huánuco, 2018. **Metodología:** Según el análisis estadístico de los datos, se trata de una investigación Cuantitativa. Según la planificación de las mediciones, es Prospectivo, porque se usaron datos primarios. Según el número de variables, es Analítico. Según la intervención del investigador, es un estudio con intervención. Según el número de mediciones, es Longitudinal, ya que se consideró más de una medición de la variable en estudio. Considera un enfoque cuantitativo, de nivel Aplicativo, con un diseño cuasiexperimental, se consideró como población de estudio trabajadores que laboran en la empresa consultora y constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, De la provincia y departamento de Huánuco. La muestra en estudio estuvo conformada por os trabajadores de la obra, quienes integran el grupo experimental. Como herramientas de recolección de datos se emplearon: el Cuestionario de Diagnóstico de la Norma OHSAS 18001 y la Escala de Evaluación del Bienestar Laboral. **Resultados:** La implementación de la norma OHSAS 18001 mejora el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco. **Conclusiones:** Se concluye, con una probabilidad de error del 0.00% y un nivel de confianza del 95% que la implementación de la norma OHSAS 18001 mejora el Bienestar laboral de los trabajadores de la empresa consultora y constructora Hermat.

Palabras clave: Norma OHSAS 18001, Bienestar laboral.

ABSTRACT

The present study considers the following summary: Objective: Implement the OHSAS 18001 standard for the improvement of the labor welfare of the workers of the construction company, Huánuco, 2018. Methodology: According to the statistical analysis of the data, it is a Quantitative investigation. According to the planning of the measurements, it is Prospective, because primary data were used. According to the number of variables, it is Analytical. According to the intervention of the researcher, it is a study with intervention. According to the number of measurements, it is Longitudinal, since it was considered more than one measurement of the variable under study. Considers a quantitative approach, of application level, with a quasi-experimental design, it was considered as a study population workers who work in the consultancy and construction company Hermat, based in the District of Amarilis, Province and Department of Huánuco. The sample in study was made up of the workers of the work, who make up the experimental group. The following were used as data collection tools: the Diagnostic Questionnaire for the OHSAS 18001 Standard and the Labor Welfare Assessment Scale. Results: The implementation of the OHSAS 18001 standard improves the labor welfare of the workers of the consulting and construction company Hermat Huánuco. Conclusions: It is concluded, with a probability of error of 0.00% and a level of confidence of 95% that the implementation of the OHSAS 18001 standard improves the labor Welfare of the workers of the consulting and construction company Hermat.

Keywords: OHSAS 18001 Standard, Labor Welfare.

INTRODUCCION

Es motivo de la realización de la investigación el hecho de que el recurso humano que poseen las empresas estatales y privadas en el rubro de la construcción tanto Internacional, Nacional y Regional, merece el cuidado respectivo para que haya una mayor eficiencia en sus operaciones así como el prevenir la ocurrencia de accidentes

El presente estudio tiene como propósito la implementación de la norma OHSAS 18001, por medio de la aplicación correcta de sus principios y explicar sus alcances positivos en la variable a evaluar: El bienestar Laboral de los trabajadores. La Empresa Consultora y Constructora Hermat, recibe de esta manera el beneficio de tener implementado una norma que la hará operar de manera más eficiente evitando errores, pérdidas, accidentes, etc. Entre los trabajadores.

En el Primer capítulo se plantea el problema de investigación, donde se encuentra la descripción del problema, las interrogantes, los objetivos establecidos que se plantearon para dar solución a los problemas, la justificación, las limitaciones y la viabilidad de la investigación.

El segundo capítulo incluye los antecedentes del estudio, el marco teórico, las definiciones conceptuales, las hipótesis del estudio, las variables y la inclusión del cuadro de operacionalización de las variables de estudio.

El tercer capítulo considera la metodología del presente estudio, que menciona el tipo de estudio, las técnicas empleadas y los instrumentos considerados, finalmente, se presenta la población y la muestra.

El cuarto capítulo presenta el procesamiento de los datos y análisis de los resultados y sus respectivas interpretaciones.

En el quinto capítulo se considera la discusión de los resultados del estudio.

El informe termina con la presentación de las conclusiones y recomendaciones, bibliografía y por último los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El diseño e implementación del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para la empresa consultora y constructora HERMAT, basado en los lineamientos legales de los organismos, garantizará la integridad de la vida y salud de sus trabajadores. La empresa, destinataria de este diseño del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, a pesar de ser una empresa comprometida con el desarrollo de sus empleados, para que cuenten con un reglamento de seguridad y salud ocupacional.

La ejecución y planeación del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional establece un compromiso moral y legal de todo empresario en especial de la empresa HERMAT, el cual se cuantifica por el cumplimiento responsable de las actividades y control efectivo de las condiciones riesgosas relacionadas a sus empleados; en el programa de salud ocupacional el punto céntrico es la individualización de los factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo (panorama de factores de riesgo) y la manera de evitarlos o disminuirlos hasta un porcentaje casi nulo. Para su desarrollo es obligatorio identificar las condiciones de salud de los trabajadores.

La ejecución del programa de Salud ocupacional y el diseño del sistema para la empresa, contribuye con la responsabilidad de los empleadores en cuanto a la prevención de riesgos profesionales, para garantizar la seguridad de los trabajadores en la prevención de accidentes ocupacionales y enfermedades profesionales.

El proyecto considera que se requiere ejercer la supervisión y control de todas las actividades de la empresa para la prevención de los riesgos profesionales y que aún se adolece de educación y conocimiento del sistema por parte de los empleadores. Además

necesitan ser mucho más rápidos en el proceso legislativo y administrativo, para cerrar las posibilidades en lo expuesto en el diagnóstico del problema y su consolidación.

El tema en materia de Seguridad y Salud Ocupacional se ha vuelto de vital importancia a nivel mundial. Todas las empresas de los diferentes rubros son conscientes de ello, especialmente aquellas empresas que dentro de su proceso de producción tienen actividades sumamente riesgosas, dentro de las cuales tenemos empresas del rubro de la minería, de la construcción, etc. A nivel nacional las empresas del rubro de construcción han venido ganando participación en el mercado, Así mismo estas empresas han sido afectadas por los distintos problemas de seguridad y salud ocupacional por tener actividades sumamente riesgosas dentro del proceso de construcción.

La importancia de la educación como un factor de posibilidad de nuestro país es un hecho de los tiempos actuales. La enseñanza es la parte muy importante de un país y es el soporte de todo el potencial humano. Este potencial actualmente está afectado en nuestro país, por el desconocimiento de la norma, la mayoría de la población, que hoy en día no conoce acerca del sistema de seguridad y salud ocupacional.

Este proyecto se realizará en la empresa consultora y constructora HERMAT, que se encuentra ubicada en la ciudad de Huánuco, para que se logre un bienestar laboral.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera la implementación de la norma OHSAS 18001 mejora el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa consultora y constructora HERMAT, Huánuco, 2018?

1.3. Objetivo general

Implementar la norma OHSAS 18001 para el mejoramiento del bienestar laboral de los trabajadores de la empresa constructora, Huánuco, 2018

1.4. Objetivos específicos

Implementar las normas OHSAS 18001 para mejorar la escala de afectos del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2018

Implementar las normas OHSAS 18001 para mejorar la escala de competencias del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2018

Implementar las normas OHSAS 18001 para mejorar la escala de expectativas del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2018

Implementar las normas OHSAS 18001 para mejorar la escala de somatización del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2018

Implementar las normas OHSAS 18001 para mejorar la escala de desgastes del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2018

Implementar las normas OHSAS 18001 para mejorar la escala de alineación del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2018

1.5. Justificación de la investigación

Justificación Teórica

En temas de riesgos en el trabajo la normativa y reglamentación peruana se actualizan y van cambiando con la finalidad mejorar con el paso de los años. Producto de ello y con el

propósito de prevenir, proteger la salud e integridad física y mental de los trabajadores las instituciones públicas y privadas han ido modificado sus normas y reglamentos. Considerando la naturaleza y evolución a través del tiempo, a continuación se hace un recuento de las normas y reglamentos tales como:

- Normas Básicas de Seguridad e Higiene consideradas para las Obras de Edificación R.M. 021-83-TR.
- Normas Técnicas del Seguro Complementario para Trabajos de Riesgo D.S. 003-98-SA.
- Normas Técnicas G-050 “Seguridad durante la construcción”
- Reglamento de SST.

Por lo tanto, la prevención de riesgos en los trabajos de la empresa consultora y constructora es necesario investigar los fenómenos que la producen a fin de encontrar los requerimientos del mercado en temas de gestión de riesgos, responsabilidad social y protección laboral, garantizando la competitividad sin dejar de lado la seguridad y salud de los trabajadores

Actualmente en las empresas de nuestro país para poder afrontar las fuertes exigencias en el bienestar laboral, se ve como necesidad por parte de las empresas se encuentren en la capacidad de operar dinámicamente y con suficiente viabilidad para ir al ritmo de los cambios que se dan y los efectos de la globalización, por ello es preciso contar con personal en óptimas condiciones de salud. No obstante, el eliminar totalmente los riesgos en el trabajo se torna en una ocupación poco viable, ya que muchos de ellos son inminentes a ciertas actividades; sin embargo, las enfermedades y accidentes del trabajo se pueden evitar o prevenir y controlar de ser el caso, acogiendo las medidas de control necesarias y adecuadas para promover una cultura y ética de prevención ocupacional.

Justificación Práctica

El motivo principal se da en brindar las pautas con relación a la normatividad de la ley, su conocimiento y el cumplimiento de la ley por parte de los órganos de competencia. Esta tesis pretende contribuir con el adecuado conocer de las leyes correspondientes a la seguridad y salud al trabajador (SST) y su verdadera aplicación preventiva dentro de las organizaciones o entidades donde se pretenda desarrollar la norma para velar por el bienestar de los trabajadores.

En lo que respecta al aspecto socioeconómico, el cumplimiento de la norma evitaría a las empresas de todos los rubros costos como los de medicinas, pago de deudos (indemnizaciones), hospitales, pagar días de descanso médico, multas impuestas por el estado, el pago de entierros si sucediesen muertes. Asimismo, los trabajadores podrán estar gozando de seguridad y buena salud y económicamente activos para poder seguir siendo el sostén de sus familias. Además, nos permitirá conocer cuáles son los puntos débiles y críticos de la ley y si realmente está bien establecida o Tiene que ser mejorada en nuestro sistema laboral.

Justificación Espacial

La presente tesis se ha desarrollado en la empresa consultora y constructora Hermat dedicada al rubro de la construcción civil , permitiendo ponerse en contacto con supervisores y trabajadores de la empresas, que de algún modo han brindado su aporte que ha servido para determinar una conclusión determinada respecto al estudio en el que se desarrollara. Asimismo, ayudará a disminuir los casos de accidentes ocupacionales dentro del área específica ya que gracias a este estudio se les hizo tomar conciencia sobre la importancia del acatamiento de las normas y leyes correspondientes para velar por la salud e integridad de los trabajadores de la empresa, así mismo la implementación de esta norma ayudara a prevenir los accidentes evitando futuros gastos a los beneficiarios.

1.6. Limitaciones de la investigación

El presente estudio no presentó ninguna modalidad de limitación o dificultad alguna debido a que la información nos fue proporcionada de manera voluntaria, además de tener acceso libre y completo a la empresa, fue cordial el trato de los dueños de la empresa consultora y constructora Hermat logrando que se puedan cumplir los objetivos establecidos previamente.

1.7. Viabilidad de la investigación

La investigación es viable, porque es un asunto de relevancia en el ámbito laboral; con respecto a la factibilidad, la investigación no producirá sobrecostos con relación al presupuesto para la ejecución de la misma. Los ingenieros y técnicos Tiene querán leer la norma que se muestra y se basa al acatamiento de las normas, a fin de garantizar la seguridad y evitar posibles daños laborales.

El personal profesional de la empresa consultora y constructora colaborara desinteresada e incondicionalmente, por cuanto los resultados obtenidos de la investigación también son de su interés. Por tal motivo se cuenta con el compromiso de acceso a la información necesaria, para tal efecto se pidió autorización al encargado de la empresa para realizar la Tesis.

Tabla 1

Coordenadas UTM, WGS-84 del área del estudio del proyecto.

Número	Posición	Este	Norte	Elevación
1	18L	362789	8899128	1948
2	18L	363112	8899266	1925
3	18L	362656	8900501	1923
4	18L	362386	8900110	1947

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Josep M. Blanch, , Leonor Cantera, Miguel Sahagún y Genís Cervantes (2010) en su artículo científico: Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas, resumen que en un conjunto de 1252 profesionales de la salud, educación públicas que laboran respectivamente en hospitales y en universidades de Brasil, Chile, Colombia y España, se les aplicó el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) que integra series de ítems cerrados organizados en conformidad con un modelo teórico según el cual el bienestar laboral general (qBLG) incluye una dimensión de *bienestar psicosocial* (integrada por afectos, competencias y expectativas) y otra de efectos *colaterales* (somatización, desgaste y alienación). En el análisis de componentes principales resultó la existencia de dos factores independientes en el qBLG, incluyendo el primero de ellos tres escalas de *bienestar psicosocial* y el segundo otras tres de *efectos colaterales*. Todas las escalas mostraron una consistencia alta interna, con valores alfa de Cronbach en el intervalo entre .82 (alienación) y .96 (expectativas). Los resultados indican que el cuestionario BLG reproduce fielmente la estructura del modelo teórico propuesto

Instituto Finlay (2011) en su artículo Científico: Occupational Health and Safety Management Systems, and Behavior-Based Processes: Key Aspects for a Successful Implementation and Management. Resume que los procesos de gestión sobre la seguridad dirigidos a las actitudes tienen cada vez más participantes en el mundo empresarial, la razón principal es el éxito que una y cada vez enseña tener aquellos procesos muy eficazmente implementados y gestionados. Es muy conocido que cada organización tiene particularidades en virtud al excesivo grado de

variables que intervienen en su operación, y que a su vez el diseño de dichos procesos tiene que ser “elaborado a la medida”, de cualquier forma se pueden plantear las preguntas siguientes: ¿cuáles son las Buenas Prácticas que han demostrado ser necesarias seguir, para que se pueda implementar y administrar estos procesos?, ¿cuáles son los indicadores claves que Tiene que ser conocidos, ya que aumentan la probabilidad de alcanzar el éxito?.(Finlay, 2011)

Gallegos Walter (2012) en su artículo Científico: Revisión Histórica de la Salud Historical Review About Ocupacional y La Seguridad Occupational Health and Industrial Industrial Safety resume el análisis en forma breve de los antecedentes de la salud ocupacional y la seguridad industrial en el transcurso de la historia, poniendo énfasis en los precursores, los pioneros, las normas, las instituciones y los sucesos más preponderantes que condujeron a la formalización de la seguridad industrial como ciencia y profesión. Los indicios registrados en la historia sobre la salud ocupacional, datan desde la antigüedad, destacándose los aportes de Hipócrates, Plinio y de Paracelso o Ramazzini durante el periodo del Renacimiento; en tanto que la seguridad industrial ingresa formalmente al marco de la historia a partir de la Primera Revolución Industrial y se institucionaliza con el paso de los años.

Martínez Ricardo (2011) en su artículo Científico: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y Procesos fundamentados en el Comportamiento: Aspectos Claves para una Implementación y Gestión Exitosas, resume que los procesos de gestión de la seguridad fundados en los comportamientos tienen más partidarios en el mundo empresarial, la razón es debido al éxito que frecuentemente muestran tener estos procesos bien implementados y gestionados. Aun cuando se conoce que cada organización tiene características particulares debido al alto grado de variables que intervienen en su operación, y que a su vez el diseño de dichos procesos tiene que ser hecho a la medida, de cualquier forma se pueden formular las preguntas: ¿cuáles

son las Buenas Prácticas que han demostrado ser necesarias seguir, para implementar y gestionar estos procesos?, de forma que contribuyan sinérgicamente a mejorar todo el sistema

Antecedentes Nacionales

Huallparimachi Miguel Ángel (2014) en su artículo científico: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para una Empresa en la Industria Metalmeccanica, resume que cada vez son más las empresas u organizaciones que implantan un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) como parte de su estrategia de gestión de riesgos para adaptarse a los cambios legislativos y proteger a su personal. Un Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SGSST) motiva los entornos de trabajo saludables y seguros al ofertar un ambiente que permite a la organización identificar y controlar satisfactoriamente sus riesgos de Seguridad y Salud, reducir el potencial de accidentes, afirmar el cumplimiento del marco legal vigente y mejorar el rendimiento en general. El presente estudio, consiste en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa de manufactura QHSE perteneciente al sector metalmecánica; basada en la Norma Internacional OHSAS 18001:2007.

Onton y Ortiz (2015) Artículo científico: Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional Basado en la Norma Ohsas 18001- 2007 para las Obras Civiles que Regenta por plan Copesco 2015 resumen el planteamiento de una alternativa de diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional adecuado a las obras civiles que administra PER PLAN COPESCO, obteniendo un sistema integrado de gestión de Seguridad y salud ocupacional, fundado en la norma OHSAS 18001 – 2007 realizando diferentes documentos necesarios para la implementación de dicha norma Este sistema aglutina aspectos teóricos y prácticos en base al modelo más reconocidos y aceptados a nivel internacional que una

organización puede implementar, es la norma de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001.

Fernandez Henry (2016) en su artículo Científico en su Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional Basado en la Norma Ohsas 18001:2007 en la Empresa Vidriería 28 de Julio s.a.c. – Planta Santa Anita resume que la empresa Vidriería 28 de Julio S.A.C ha logrado un crecimiento progresivo debido a la buena acogida de sus productos a nivel Nacional, sin embargo, la empresa en los años recientes ha sido impactada en el ámbito de seguridad y salud ocupacional, esto se ve de manifiesto en el incremento de sus accidentes, de sus días perdidos por pausas médicas y en sus diferentes indicadores de seguridad y salud ocupacional. Frente a ello y a la necesidad de seguir progresando, la empresa se ve ajustada a diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para el control de sus riesgos y planear la certificación OHSAS 18001 y lograr una buena imagen y perspectiva en el mercado Nacional e Internacional.

Ampuero Alejandra (2016) en su artículo científico: Propuesta de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad en la Empresa Minera J&A Puglisevich Basado en la ley n ° 29783 y d.s 055-2010-EM, resume que como resultado del crecimiento del sector minero y los índices de accidentes en especial de las empresas mineras subterráneas, se ven forzados a trabajar bajo los más altos parámetros de seguridad. Por ello es indispensable que las empresas mineras cuenten con un Sistema de Gestión de Seguridad, para lo cual el estudio establece los criterios y herramientas para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad en una mina subterránea basado en las normas nacionales de la Ley 29783 y D.S 055-2010-EM para mejorar las condiciones de trabajo y asegurarse en proporcionar un ambiente seguro de trabajo, en donde se indiquen los diferentes tipos de indicadores de seguridad que pueden emplearse en la evaluación

del desempeño y contrastar el cumplimiento de la mejora continua del sistema de gestión de seguridad.

Ruiz Enrique (2017) en su artículo científico: Tesis: Diseño e Implementación de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en la Planta de Yauris Resumen que el principal activo en toda institución es su personal laboral, por ello las condiciones laborales que inciden directamente en la salud de los mismos son de mucha importancia. Se pueden presentar accidentes que incapaciten a los miembros de la Institución, más aun teniendo en consideración la presencia de los estudiantes jóvenes en los diferentes procesos, también se debe tener en cuenta todos las diferentes enfermedades profesionales que pueden desarrollarse, lo que provocaría no solo la pérdida del factor humano por medio del bajo rendimiento en la producción y productividad, sino también la Institución tendría que asumir los altos costos asociados.

Antecedentes Locales

Prudencio Víctor (2017) en su artículo científico: Optimización del Sistema de Gestión, de la Institución Educativa N° 34184 Micaela Bastidas – Uspachaca, en Base a la Normativa ISO 14001 (2015) y OHSAS 18001 (2007) en la Ciudad de Cerro de Pasco del Mes de Marzo a Diciembre del 2016. resume que el presente estudio consiste en la optimización del sistema de gestión, de la Institución Educativa N° 34184 Micaela Bastidas – Uspachaca, en base a la normativa ISO 14001 (2015) y OHSAS 18001 (2007) en la Ciudad de Cerro de Pasco, 2016; ya que actualmente las instituciones educativas no solo se agrupan en la enseñanza del alumno, en el presente éstas buscan demostrar su compromiso con la sostenibilidad del medio ambiente y evitar peligros y riesgos en sus actividades o procesos Los cambios que percibe el mundo hoy en día están fundados en la competitividad, esto nos hace reflexionar sobre la necesidad de entender a los actores principales, es decir, a las instituciones educativas de nivel primario

particularmente en su actuación en términos de medio ambiente, seguridad y salud ocupacional

2.2. Bases teóricas

ISOTools (,2017) OHSAS 18001 se refiere a la implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) fundamentado en un estándar internacionalmente reconocido como la norma OHSAS 18001:2007 en cualquier empresa o institución, sea cual fuere su tamaño, país de origen o sector significa añadir valor a la misma y conseguir ventaja competitiva, los cuales son dos elementos primordiales en una economía globalizada y competitiva como la que nos rodea. De forma resumida, dichos beneficios son los siguientes:

- Disminución de la siniestralidad ocupacional por medio de la identificación, evaluación, análisis y control de los peligros concernientes a cada puesto de trabajo.
- Percepción de un ambiente laboral más seguro por parte de trabajadores y por los grupos de interés, tal como los como los proveedores y sindicatos.

Balcells (2007) señala que Ohsas 18001 de la Serie de Evaluación de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Occupational Health and Safety Assesment Series) es un modo de valoración internacionalmente aceptada, útil como herramienta en la gestión de los retos que afrontan las organizaciones de todo sector, tipo y tamaño, tales como los niveles altos de siniestralidad y enfermedades laborales, jornadas laborales perdidas, ausentismo laboral, sanciones y penalidades, costos de atención en salud y por indemnización a trabajadores. Su institución, tiene como primer objetivo una gestión ordenada para advertir riesgos laborales para conseguir una mejora del clima laboral, reducción del ausentismo y aumento de la productividad. El tipo de organización adoptado para el estándar OHSAS 18001, está basado en el ciclo de mejora continua, como instrumento para optimizar

la conducta de la empresa u organización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta circunstancia consiente que sea compatible la gestión de la Seguridad y Salud con otros sistemas como el estándar ISO 9001 (Sistemas de Gestión de la Calidad) o el ISO 14001 (Sistemas de Gestión Ambiental). Sobre el estándar objeto de esta divulgación existen muchos mitos, polémicas y prejuicios falsos, en la mayoría de los casos, acerca de las grandes dificultades existentes en su implantación

Requisitos del Sistema de Gestión de la SST

Requisitos generales

La empresa u organización tiene que considerar el establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar permanentemente un sistema de gestión de la SST acorde a los requisitos de este estándar OHSAS, y determinar de qué manera cumplirá estos requisitos. (OHSAS & Project Group, 2007)

La empresa u organización tiene que establecer, definir, documentar y proyectar el alcance de su sistema de gestión de la SST.

Política de SST

La alta dirección tiene que validar, definir y facultar la política de SST de la empresa u organización y asegurarse de que, dentro del alcance determinado de su sistema de gestión de la SST, ésta:

Incluya un compromiso de prevención de los daños y el deterioro de la salud, y de mejoramiento continuo de la gestión de la SST y del desempeño de la SST.

Incluya un compromiso de cumplir al menos con los menesteres legales aplicables y con otros requisitos que la empresa u organización suscriba relacionados con sus peligros para la SST.

Planificación

Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles OHSAS & Project Group (2007)

La empresa u organización tiene que fundar, implementar y mantener uno o varios procedimientos para la identificación continua de peligros, evaluación de riesgos y la determinación de los controles necesarios.

El o los procedimientos para identificar peligros y la evaluación de riesgos deben tener en cuenta: todas las actividades rutinarias y las que no lo son, todas las diligencias en las que las personas tengan acceso al lugar de trabajo (incluyendo a los contratistas y visitantes), el comportamiento humano, las capacidades y otros factores humanos; todos los peligros perfectamente identificados originados fuera del lugar de trabajo, con la capacidad de afectar adversamente a la salud y seguridad de las personas bajo el control de la empresa u organización en el lugar de trabajo, todos los cambios o propuestas de cambios en la organización, sus actividades o materiales, el diseño de toda área de trabajo, los procesos, las instalaciones, la maquinaria/equipamiento, los procedimientos operativos y la empresa u organización del trabajo, incluyendo su adaptación a las capacidades humanas, la metodología de la empresa u organización para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos tiene que: estar definida con relación a su alcance, naturaleza y momento en el tiempo, para asegurarse de que es más proactiva que reactiva, además debe prever la identificación, priorización y documentación de los riesgos, y la aplicación de controles, según sea apropiado. (OHSAS & Project Group, 2007)

Requisitos legales y otros requisitos de la organización

La organización tiene que asegurarse de que estos menesteres legales aplicables y otros requisitos que la empresa u organización suscriba se tengan en cuenta en el establecimiento, implementación y sostenimiento de su sistema de gestión de la SST.

La organización tiene que comunicar la investigación pertinente sobre los menesteres legales y otros requisitos a las personas que

trabajan para La empresa u organización y a otras partes interesadas. (OHSAS & Project Group, 2007)

Objetivos y programas de La empresa u organización

La empresa tiene que instituir, implementar y mantener objetivos de SST documentados, en los niveles y funciones pertinentes dentro de la organización.

Los objetivos de la organización tienen que ser medibles cuando sea factible y tienen que ser coherentes con la política de SST, incluidos los compromisos de prevención de los daños y menoscabo de la salud, de cumplimiento con los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la empresa u organización suscriba, y de mejora continua.

Implementación y operación

Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad

La alta dirección tiene que ser responsable en última instancia de la seguridad y salud en el trabajo y del sistema de gestión de la SST.

La alta dirección tiene que explicar su compromiso: asegurándose de la disponibilidad de los recursos esenciales para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de la SST. Definiendo las funciones, asignando compromisos y encomendando autoridad para facilitar una gestión de la SST eficaz; y se tienen que documentar y comunicar las funciones, responsabilidades y autoridad.

La empresa u organización tiene que designar a uno o varios miembros de la alta dirección con responsabilidad específica en SST, independientemente de otros compromisos, y deben tener definidas sus funciones y autoridad para: asegurarse de que el sistema de gestión de la SST se establece, implementa y conserva de acuerdo con este estándar OHSAS. La identidad de la persona elegida por la alta

dirección tiene que estar disponible para todas las personas que trabajen para la organización.

Participación y consulta

La participación de los trabajadores mediante su: adecuada involucración en la identificación de los peligros, la apreciación de riesgos y la determinación de los controles; adecuada intervención en la investigación de incidentes; la consulta con los contratistas cuando haya cambios que afecten a su seguridad y salud en el trabajo. la empresa u organización tiene que asegurarse de que, cuando sea apropiado, se consulte a las partes interesadas externas sobre los argumentos de SST pertinentes. (OHSAS & Project Group, 2007)

Documentación

La documentación del sistema de gestión de la SST tiene que incluir lo siguiente: La política y los objetivos de SST, la descripción del alcance del sistema de gestión de la SST y los documentos, incluyendo los registros, solicitados por este estándar OHSAS; y los documentos, incluyendo los registros, determinados por la empresa u organización como ineludibles para asegurar la eficacia de la planificación, operación y control de los procesos afines con la gestión de los riesgos para la SST. (OHSAS & Project Group, 2007)

Control de documentos

Los documentos requeridos por el sistema de gestión de la SST y por este estándar OHSAS se tienen que controlar debidamente. Los registros son un tipo especial de documento y se tienen que controlar de acuerdo con los requisitos establecidos en el apartado. La empresa u organización tiene que instituir, implementar y mantener uno o varios procedimientos para aprobar los documentos con relación a su adecuación antes de su emisión; asegurarse de que se identifican los cambios y el estado de revisión actual de los documentos; asegurarse de que los documentos permanecen legibles y fácilmente identificables (OHSAS & Project Group, 2007)

Control operacional

La empresa u organización tiene que fundar un método de identificación para aquellas operaciones y actividades que están asociadas con los peligros identificados para los que es necesaria la implementación de controles para gestionar el riesgo o riesgos para la SST. Esto tiene que incluir la gestión de cambios. Para esas operaciones y actividades, la empresa u organización tiene que implantar y hacer seguimiento de: controles de las operaciones cuando sea aplicable para la empresa u organización y sus acciones; la empresa u organización tiene que completar estos controles de sus operaciones dentro de su sistema de gestión de la SST global; controles que están relacionados con los contratistas y otros visitantes que son ajenos al lugar de trabajo. (OHSAS & Project Group, 2007)

Preparación y respuestas ante emergencias

La empresa u organización tiene que establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para: identificar situaciones de emergencia potenciales; responder a tales situaciones de emergencia. La empresa u organización tiene que revisar prudente y periódicamente, y cambiar cuando sea obligatorio sus procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias, en particular posteriormente a las pruebas periódicas y luego de que ocurran contextos de emergencia. (OHSAS & Project Group, 2007)

Verificación

Medición y seguimiento del desempeño

La empresa u organización tiene que establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para hacer el seguimiento y computar de forma regular el desempeño de la SST. Las instrucciones tienen que incluir: las medidas cuantitativas y cualitativas adecuadas a las necesidades de la organización; el seguimiento del grado de obediencia de los objetivos de SST de la organización; el seguimiento o

monitoreo de la eficacia de los controles (tanto para la salud como para la seguridad); las medidas correctivas del desempeño que hacen un seguimiento del deterioro de la salud, los incidentes (conteniendo los cuasi accidentes) y otras evidencias históricas de un desempeño de la SST defectuoso; el registro y seguimiento de los datos y los resultados del seguimiento y medición, para facilitar el posterior análisis de las acciones correctivas y las acciones preventivas. (OHSAS & Project Group, 2007)

Evaluación del cumplimiento legal

En coherencia con su compromiso de cumplimiento, la empresa u organización tiene que establecer, efectuar y mantener uno o varios procedimientos para evaluar periódicamente el acatamiento de los requisitos legales aplicables. La empresa u organización tiene que acumular los registros de los resultados de las evaluaciones periódicas.

La empresa u organización tiene que evaluar el acatamiento con otros requisitos que suscriba. La empresa o la organización puede armonizar esta evaluación con la evaluación de la observancia legal mencionada en el apartado, o establecer uno o varios procedimientos separados. La empresa u organización tiene que mantener los registros de los resultados de las evaluaciones periódicas. (OHSAS & Project Group, 2007)

Investigación de incidentes, no conformidad, acción correctiva y acción preventiva

Investigación de incidentes

La empresa u organización tiene el deber de instituir, implementar y mantener o monitorear uno o varios procedimientos para tratar las no conformidades reales o potenciales y para tomar acciones correctivas y acciones preventivas. Los procedimientos tienen que definir requisitos para: la indagación y la corrección de las no conformidades y la toma de acciones para mitigar sus consecuencias para la SST; la indagación de las no conformidades, determinando sus

causas y tomando las acciones con el fin de prevenir que vuelvan a ocurrir; la evaluación de la necesidad de operaciones para advertir las no conformidades y la implementación de las acciones apropiadas definidas para prevenir su ocurrencia. (OHSAS & Project Group, 2007)

En los casos en los que una acción correctiva y una acción preventiva identifique peligros nuevos o reformados o la necesidad de controles nuevos o modificados, el procedimiento tiene que requerir que esas acciones propuestas se tomen tras una evaluación de riesgos previa a la implementación. Cualquier acción correctiva o acción preventiva que se tome para eliminar las causas de una no conformidad real o potencial tiene que ser adecuada a la magnitud de los inconvenientes y acorde con los riesgos para la SST encontrados. (OHSAS & Project Group, 2007)

Arocena & Ceballos (2006) Bienestar Laboral es de la psicología organizacional, la satisfacción laboral, entendida como “la sensación de bienestar derivada de las situaciones de trabajo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a una organización y de conseguir objetivos y beneficios profesionales, ha sido considerada casi únicamente desde el punto de vista de sus efectos en la productividad de los recursos humanos y en la disminución del ausentismo. (OHSAS & Project Group, 2007)

Accidentes, incidentes peligrosos e incidentes, no conformidad, acción correctiva y preventiva

Es el empleador quien notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes ocupacionales mortales dentro de las 24 horas de ocurridos. Es el empleador quien notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, dentro de las 24 horas de producidos, los incidentes peligrosos que han significado riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o a la población. Se implementan medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo. (OHSAS & Project Group, 2007)

Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales

Es el empleador quien ha realizado las indagaciones de accidentes ocupacionales, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, y ha comunicado a la autoridad administrativa de trabajo, mostrando las medidas correctivas y preventivas adoptadas. Se indaga los accidentes ocupacionales, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales para: determinar las causas e implantar las medidas correctivas, demostrar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento de hecho, determinar la necesidad transformar dichas medidas, se ha documentado los cambios en los procedimientos como consecuencia de las acciones correctivas, el trabajador ha sido transferido en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo. (OHSAS & Project Group, 2007)

Control de las operaciones

La empresa, entidad pública o privada ha reconocido las operaciones y actividades que están asociadas con riesgos donde las medidas de control necesitan ser aplicadas.

La empresa, entidad pública o privada ha establecido procedimientos para el diseño del lugar de trabajo, procesos operativos, instalaciones, maquinarias y organización del trabajo que incluye la adaptación a las capacidades humanas a modo de reducir los riesgos en sus fuentes. (OHSAS & Project Group, 2007)

Gestión del cambio

Se ha evaluado las medidas de seguridad debido a cambios internos, método de trabajo, estructura organizativa y cambios externos normativos, conocimientos en el campo de la seguridad, cambios tecnológicos, adaptándose las medidas de prevención antes de introducirlos. (OHSAS & Project Group, 2007)

Auditorias

Es el empleador el responsable de realizar auditorías internas periódicas para comprobar la adecuada aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Los resultados de dichas auditorías son notificados a la alta dirección de la empresa, entidad pública o privada para su toma de decisiones respectiva. (OHSAS & Project Group, 2007)

Control de información y documentos

Documentos

La empresa, entidad pública o privada instituye y mantiene información en medios apropiados para describir los mecanismos del sistema de gestión y su relación entre ellos.

Los procedimientos de la empresa, entidad pública o privada, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se inspeccionan periódicamente.

Es el empleador quien establece y mantiene disposiciones y procedimientos para garantizar que las indicaciones de los obreros o de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciban y atiendan en forma adecuada y oportuna.

Es el empleador quien entrega adjunto a los contratos de trabajo las recomendaciones de seguridad y salud considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función del trabajador. (OHSAS & Project Group, 2007)

Control de la documentación y de los datos

La empresa, entidad pública o privada instituye procedimientos para el control de los legajos que se generen por esta lista de verificación.

Este control asegura que los documentos y datos:

Puedan ser fácilmente localizados.

Puedan ser analizados y verificados periódicamente.

Sean removidos cuando los datos sean obsoletos.

Sean adecuadamente archivados. (OHSAS & Project Group, 2007)

Gestión de los registros

Es el empleador quien documenta, registra y permite que el sistema de gestión se encuentre renovados y a disposición de los trabajadores, referido al Registro de accidentes ocupacionales, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que tiene que constar la investigación y las medidas corregidoras, Registro de exámenes médicos ocupacionales, Registro del seguimiento de uso de los agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos, y al Registro y monitoreo de las inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.

Revisión por la dirección

Gestión de la mejora continua

La alta dirección: revisa y analiza habitualmente el sistema de gestión para asegurar que es apropiada y efectiva."

Las disposiciones adoptadas por la dirección para la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Debe tener en cuenta:

Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, entidad pública o privada.

Los resultados de la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos.

Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa, entidad pública o privada.

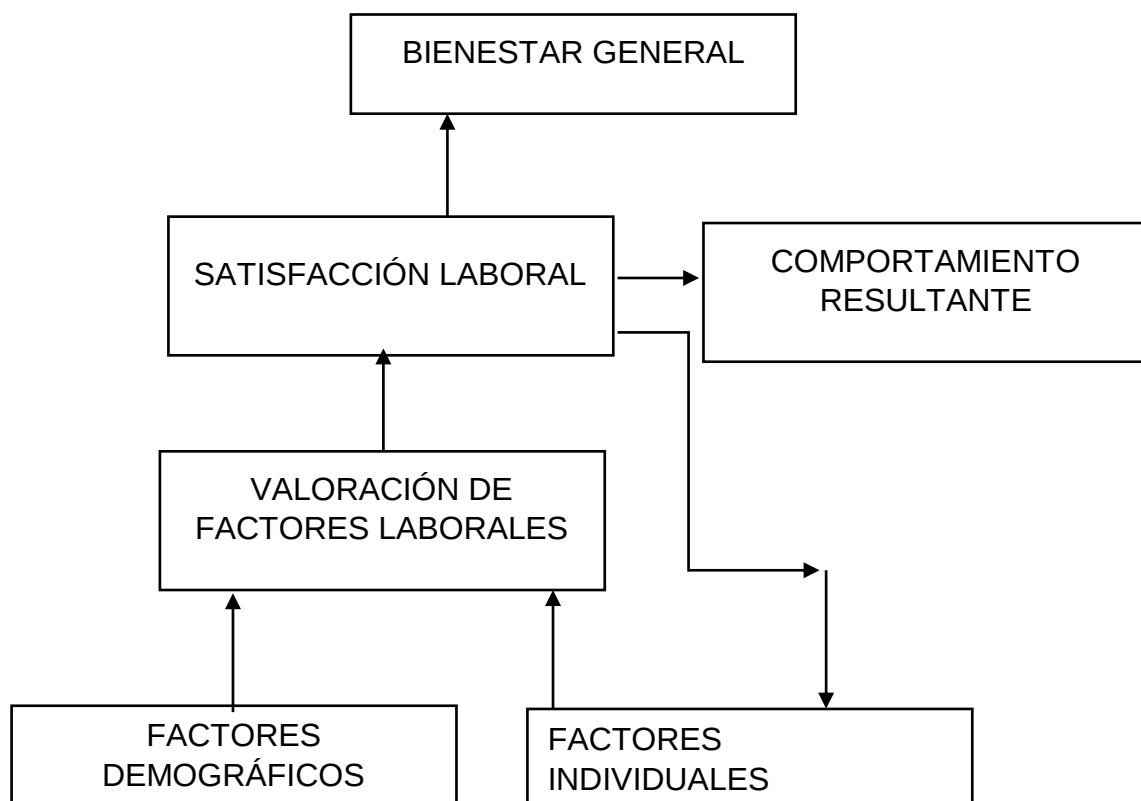
Las recomendaciones o sugerencias del Comité de seguridad y salud, o del Supervisor de seguridad y salud. OHSAS & Project Group (2007)

BIENESTAR LABORAL

Al observar e investigar el campo profesional desde la psicología del bienestar, es importante darnos cuenta entre los dos componentes que constituyen el bienestar general del trabajador. Uno es la “satisfacción laboral”, entendida como los sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas en relación con su trabajo, y el otro es la “satisfacción con la vida”, el cual tiene un foco de atención más amplio. El bienestar general del empleado ha sido evaluado a menudo con una sola dimensión bipolar (desde sentirse mal hasta sentirse bien); por ejemplo, en una evaluación genérica de este tipo se solicitaría al trabajador que llene una escala de propósito general, como la Escala de Satisfacción con la Vida. (Blanch y Otros, 2010)

Gráfico 1

Modelo De Satisfacción Laboral



Fuente: OHSAS 18001:2007

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado con respecto a su entorno laboral y sus situaciones de trabajo. Los factores se han relacionado con variables altas de satisfacción laboral y son: las tareas intelectualmente estimulantes, los retos continuados, las recompensas equitativas, las posibilidades reales de promoción, unas condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad idóneas y una buena relación con los jefes y con los compañeros. (Blanch y Otros, 2010)

Factores Que Favorecen La Satisfacción Laboral

Además de lo anteriormente expuesto, los siguientes factores suman a favor del bienestar y las impresiones positivas de los empleados: Contratar a las personas adecuadas para cada puesto. Crear lazos con los trabajadores. Contar con un sistema de incentivos. Promover el trabajo grupal o en equipo y adicionalmente la formación adecuada para los trabajadores. Establecer espacios de descanso y de desconexión, donde los empleados puedan dialogar en tanto toman agua o un buen café para distraerse. (Blanch y Otros, 2010)

Factores de Insatisfacción

Salario bajo. Para que un trabajador se aprecie conforme o satisfecho en su trabajo es fundamental que reciba un salario acorde con su formación, experiencia, capacidad, funciones y responsabilidad.

Mala relación con los compañeros o jefes. Las actitudes altaneras y desatentas, sobre todo por parte de los superiores, son el principal motivo de un mal ambiente laboral.

Escasa o nulas posibilidades de promoción. Es preciso flexibilizar las plantillas y que las personas vean en la empresa un lugar donde poder desarrollarse en lo personal y en lo profesional.

Malas condiciones laborales. Falta de higiene en el trabajo, iluminación deficiente o espacios escasos, son algunos de los

elementos que crean sensación de malestar y fastidio en los trabajadores, impidiendo su bienestar.

Imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral. Las organizaciones deben facilitar los medios necesarios, estableciendo unos horarios fundados, para que las personas puedan cuidar y atender a sus familias, en especial cuando tienen a su cargo personas mayores, enfermas o con niños pequeños. (Blanch y Otros, 2010)

Factores Laborales

Para poder evaluar se debe reconocer las condiciones de trabajo que generan riesgos. También a veces es necesario realizar mediciones (y algunas de estas únicamente pueden ser llevadas a cabo por personal con titulación específica).

Muchos razonamientos de riesgo están acopiados en normativa, pero también se pueden mejorar mediante un trato colectivo, e incluso pueden ser acordados en las reuniones del comité de seguridad y salud de una empresa u organización.

La evaluación de riesgos laborales enlista los siguientes pasos: Identificar los peligros presentes, por áreas y/o por puestos de trabajo. Identificar quién puede sufrir daños, contemplando la posibilidad de que haya colectivos especialmente sensibles a explícitos riesgos. Planificar las medidas pendientes e implementarlas. Revisar la evaluación y actualizarla cuando sea necesario. (Blanch y Otros, 2010)

Factores Demográficos

Este tipo de análisis permite a través de la demografía estudiar a la población humana en cuanto a su extensión, densidad, ubicación, raza, sexo, edad, ocupación y otras muchas variables.

El ambiente demográfico afecta a la empresa y es muy importante en el estudio del marketing, puesto que involucra a las personas que conforman el mercado objetivo, por tanto en la variable demográfica del macroentorno podemos estudiar diversos semblantes

de la población, tales como, modificaciones en la estructura de edad, cambios en la familia, cambios geográficos, incremento o reducción en la población. (Blanch y Otros, 2010)

Factores Individuales

Capacidad que se tiene de superar los adversos eventos, y de tener un desarrollo exitoso pese a circunstancias muy adversas, ha cobrado un gran interés en los últimos años y de a poco se va convirtiendo en un término muy popular. La resiliencia es muy útil pero precisa una mayor clarificación conceptual como la ejecución de estudios para verificar la validez de su constructo a nivel explicativo, para la prevención y también para el tratamiento de los diversos trastornos psicopatológicos. (Blanch y Otros 2010)

Escalas

Se presentan las seis escalas que componen el cuestionario, incluyendo las instrucciones de aplicación y el redactado de los ítems. Presenta el modelo teórico que orientó el diseño del cuestionario, según el cual, el bienestar laboral general incluye dos dimensiones principales:

Bienestar psicosocial (que incluye, a su vez: facetas de afectos, competencias y expectativas) y los efectos colaterales: la somatización, desgaste y alienación.

Las escalas del factor bienestar psicosocial fueron creadas en 2005 para una investigación sobre calidad de vida laboral en el subempleo (Blanch, 2005; Blanch y Cantera, 2008; Goulart, 2006), exponiendo buenas propiedades psicométricas (con alfas comprendidas entre .84 y .95). Posteriormente, previa exploración, adaptación y ampliación, fueron aplicadas y revalidadas en otro estudio sobre calidad de vida laboral en universidades y hospitales (Blanch, 2009; Cervantes, 2009).

Las del factor somatización fueron primariamente construidas para esta última investigación y, al igual que las demás, fueron puestas a punto en una etapa piloto.

Para diseñar las dos partes del cuestionario, se procedió a una selección de ítems con criterios de relevancia y representatividad (Camarero, 2001; 2004). Para el acato del primero de estos criterios, se partió de una investigación de la literatura, que consintió identificar unos tópicos centrales en la investigación sobre el problema. Para el del segundo, se atendió al principio psicométrico de la representatividad teórica (Álvaro, 1997), que remite a la medida en que la "parte" integrada por las dimensiones e indicadores recogidos en el cuestionario representa aspectos importantes de un "todo" tan complejo como el bienestar laboral de profesionales de la docencia universitaria y de la medicina y de la enfermería hospitalarias. Para ello, se sometió el bosquejo del mismo a revisión por una comisión integrada por profesionales de esas disciplinas. Los ítems de las dos primeras escalas del factor bienestar psicosocial fueron redactados con formato de diferencial semántico: la Escala de afectos, la Escala de Competencias, la Escala de expectativas, la Escala de Somatización, la Escala de Desgaste y la Escala de Alineación

2.3. Definiciones conceptuales

Riesgo Aceptable: riesgo que ha disminuido a un nivel que puede ser tolerado por la empresa u organización teniendo cuidado en sus obligaciones y en su propia política de seguridad y salud al trabajador (SST).

Mejora Continua: proceso normalmente frecuente de optimización del sistema de seguridad y salud al trabajador para conseguir mejoras en el desempeño de la seguridad y salud al trabajador (SST) global de forma pensada y coherente con la política de la organización.

Acción Correctiva: acción establecida para reducir o eliminar la causa de una no conformidad encontrada u otra situación indeseable (pueden haber más de una causa para una no conformidad).

Deterioro de la salud: es la condición física o mental apreciable y adversa que surge o declina por la actividad laboral o por situaciones relacionadas con el trabajo.

Incidente: suceso o sucesos relacionados con el trabajo en el cual ocurre o podría haber ocurrido un daño o deterioro a la salud sin tener en cuenta la gravedad o una fatalidad.

Riesgo: es la mixtura entre la probabilidad de que ocurra un suceso o exposición peligrosa y la dureza del daño o deterioro de la salud que puede causar el suceso o exposición.

2.4 Hipótesis

General

La implementación de la norma OHSAS 18001 mejora el bienestar laboral de los trabajadores reduciendo los riesgos que se podrían dar en La empresa u organización asegurando un compromiso con la seguridad y salud del trabajador y así se permitirá mejorar el desempeño.

Específicas

La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de afectos del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2018

La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de competencias del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2018

La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de expectativas del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2018

La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de somatización del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2018

La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de desgaste del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2018

La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de alineación del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2018

2.5. Variables

2.5.1. Variable Independiente

Normas OHSAS 18001

2.5.2. Variable Dependiente

Bienestar Laboral

2.6. – OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente	Indicadores	Unidad de medida	Escala de medición
Normas OHSAS 18001	Compromiso e involucramiento	Si	Nominal dicotómica
	Políticas de Seguridad y salud Ocupacional		
	Planeamiento y aplicación	No	
	Implementación y Operación		
	Evaluación Normativa		
	Verificación Control de Información y Documentos		
	Revisión por la dirección		
Variable Dependiente	Indicadores	Unidad de medida	Escala de medición
Bienestar laboral	Escala de afectos	Escala del 1 al 7	Ordinal
	Escala de Competencias		
	Escala de expectativas		
	Escala de somatización		
	Escala de Desgaste		
	Escala de Alineación		

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio cuenta con la siguiente tipología:

Según el análisis estadístico de los datos, se trata de una investigación **Cuantitativa**.

Según la planificación de las mediciones, el presente estudio es **Prospectivo**, ya que se usarán datos primarios.

Según el número de variables, el presente estudio es **Analítico**.

Según la intervención del investigador, el presente estudio es un estudio **con intervención**.

Según el número de mediciones, el presente estudio es **Longitudinal**, ya que se considerará más de una medición de la variable en estudio

3.1.1. Enfoque

El presente estudio tiene enfoque cuantitativo, por cuanto usa la estadística como una herramienta para el análisis de los datos, el mismo que será llevado a cabo para el análisis de la información primaria que será recolectada.

3.1. 2. Alcance o nivel

El presente estudio es de nivel Aplicativo, por cuanto busca la mejora de una situación identificada con apoyo de la norma OHSAS 18001, a implementarse en las unidades de estudio.

3.1. 3. Diseño

El presente estudio tiene las siguientes características en su diseño: Con Intervención, Longitudinal, Analítica y Prospectiva.

Esquema de investigación

GE ← 01 — — — x — — — 02

Dónde:

GE: Grupo Experimental

O1, O2: Observaciones del estado de las unidades de estudio

3.2. Población y muestra

La población de estudio está conformada por los 45 trabajadores que laboran en la empresa consultora y constructora Hermat, Distrito de Amarilis, De la provincia y departamento de Huánuco.

Muestra

La muestra en estudio está conformada por 22 trabajadores de la sede obra Colquillas, quienes integran el grupo experimental.

A continuación se presenta las coordenadas UTM , WGS-84 del área de estudio, donde se muestra la posición y elevación.

Tabla 2

Coordenadas UTM, WGS-84 del área del estudio del proyecto.

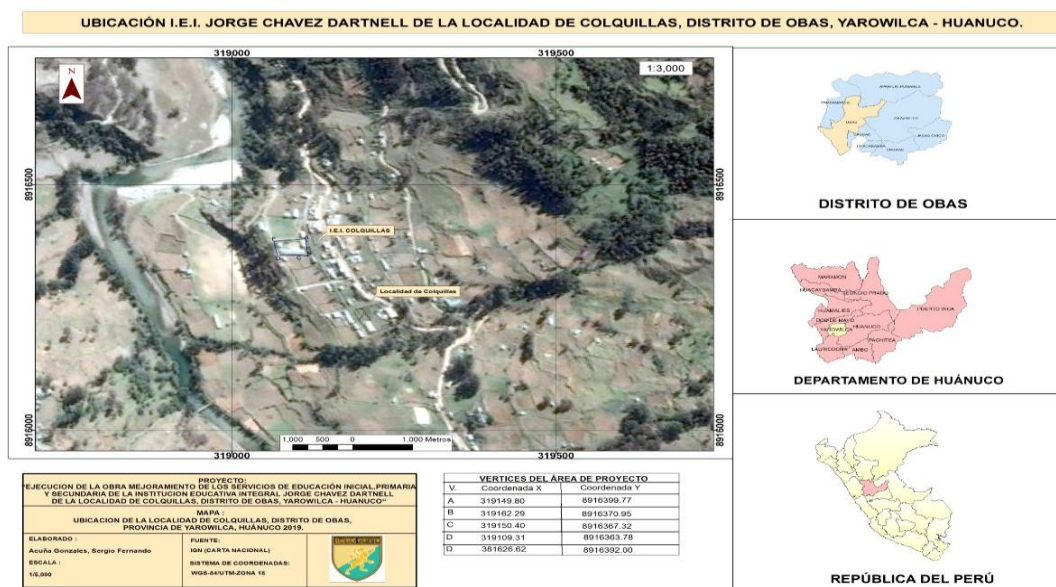
Número	Posición	Este	Norte	Elevación
1	18L	362789	8899128	1948
2	18L	363112	8899266	1925
3	18L	362656	8900501	1923
4	18L	362386	8900110	1947

Fuente: Elaboración propia.

Del mismo modo, a continuación se presenta el mapa de ubicación del área del proyecto. Un mapa de mayor tamaño se encuentra en el anexo 02

Imagen 01

Mapa de ubicación del proyecto.



Fuente: Elaboración propia.

3.3.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.

El siguiente cuadro resume las técnicas e instrumentos de recolección de datos, considerados en el presente estudio

Tabla 2

Instrumentos y Técnicas de Recolección de datos

Variables	Técnica de recolección de datos	Recurso de Recolección de datos
OHSAS 18001	Encuesta	Cuestionario
Bienestar Laboral	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia

Para la recolección de las variables normas OHSAS 18001 y Bienestar Laboral se plantea la técnica de recolección de una encuesta y como recurso de estudio se plantea el uso de un cuestionario.

3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

A continuación se presentan las técnicas de procesamiento y presentación de datos, considerados en el presente estudio:

Tabla 4

Instrumentos y Técnicas de Recolección de datos

Etapas	Técnica	Procedimiento estadístico
Procesamiento	Ordenamiento y codificación de datos	Medidas de resumen
	Tablas estadísticas	Pruebas de hipótesis
Presentación	Sistematización	
	Redacción científica	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

A continuación se tienen los descriptivos de las unidades de estudio, del mismo modo, de las variables analíticas.

Tabla 4.1

Edad de los trabajadores que laboran en la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
21	1	4.5
22	2	9.1
23	1	4.5
27	4	18.2
28	1	4.5
29	1	4.5
30	1	4.5
31	2	9.1
32	1	4.5
33	2	9.1
34	1	4.5
35	1	4.5
37	1	4.5
38	3	13.6
Total	22	100
Promedio de edad		30.14 años

Fuente: Resultados de la recolección de datos mediante el Cuestionario de Bienestar Laboral

Las unidades de estudio evaluadas están comprendidas entre los 21 y 38 años, todos son de sexo masculino y con una edad promedio de 30 años

Tabla 4.2

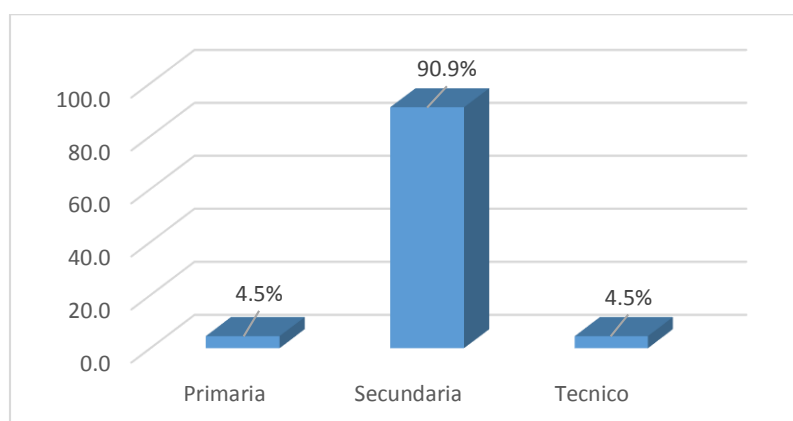
Grado de instrucción de los trabajadores que laboran en la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco.

Grado de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	1	4.5
Secundaria	20	90.9
Técnico	1	4.5
Total	22	100.0

Fuente: Resultados de la recolección de datos mediante el Cuestionario de Bienestar Laboral

Gráfica 4.1

Grado de instrucción de los trabajadores que laboran en la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco.



Fuente: Tabla 4.2

La información refiere que la mayoría de los trabajadores de la empresa (90.9%) cuentan con un grado de instrucción de nivel secundario.

Tabla 4.3

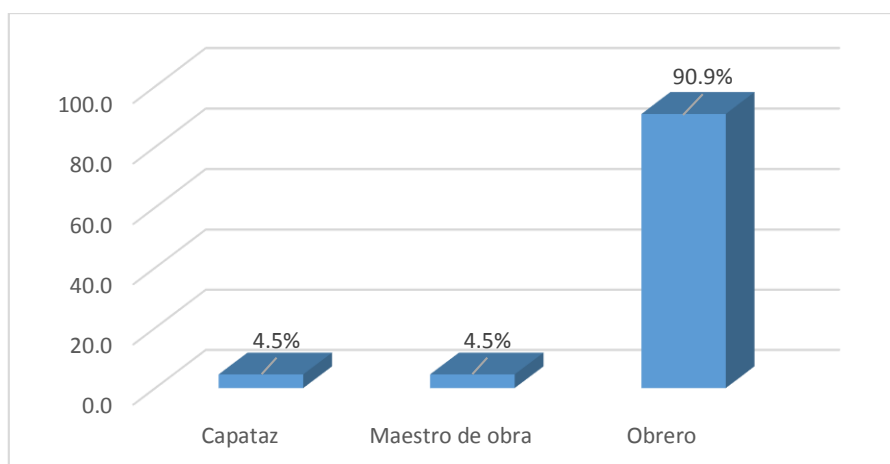
Puesto laboral de los trabajadores que laboran en la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco.

Puesto laboral	Frecuencia	Porcentaje
Capataz	1	4.5
Maestro de obra	1	4.5
Obrero	20	90.9
Total	22	100.0

Fuente: Resultados de la recolección de datos mediante el Cuestionario de Bienestar Laboral

Gráfica 4.2

Puesto laboral de los trabajadores que laboran en la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco.



Fuente: Tabla 4.3

La mayoría de los trabajadores está conformada por obreros (90.9%), contándose además con un Maestro de obra y un Capataz.

Tabla 4.4

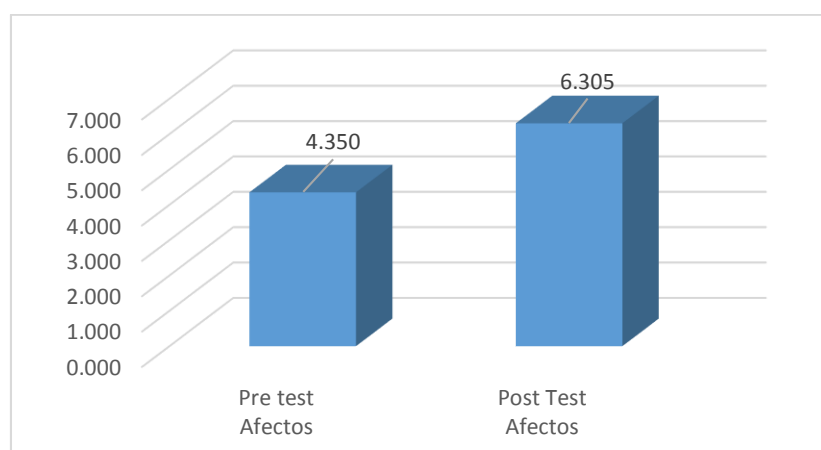
*Comparación antes – después del indicador: **Escala de afectos**, del Bienestar Laboral de los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco, 2019. Escala de 1 a 7 puntos.*

	Media	Error estándar	Límite Inferior	Limite Superior
Pre test Afectos	4.350	0.0797	4.194	4.506
Post Test Afectos	6.305	0.0467	6.213	6.396

Fuente: Datos procesados con el software estadístico SPSS a partir de la información recolectada del Bienestar Laboral

Gráfica 4.3

Comparación antes – después del indicador: Escala de afectos, del Bienestar Laboral de los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco, 2019.



A raíz de la implementación de la norma OHSAS 18001 para el mejoramiento del bienestar laboral, la dimensión Escala de Afectos, tuvo un incremento del 44.9% en el post test, con respecto al pre test, ello se aprecia en el incremento desde 4.35 a 6.305 puntos, en una escala de 1 a 7.

Tabla 4.5

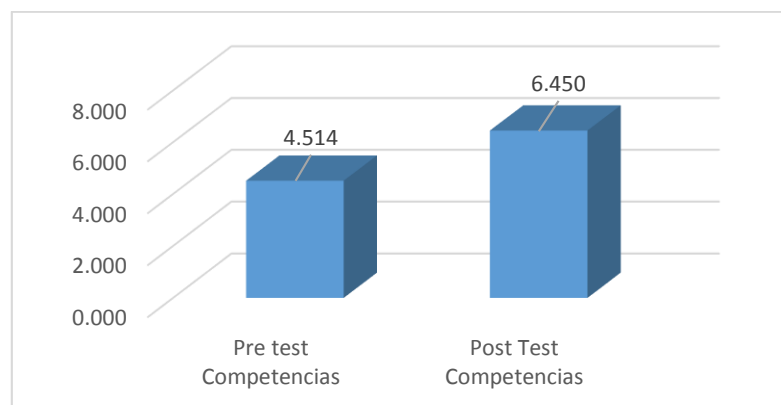
*Comparación antes – después del indicador: **Escala de competencias**, del Bienestar Laboral de los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco, 2019. Escala de 1 a 7 puntos.*

	Media	Error estándar	Límite Inferior	Limite Superior
Pre test Competencias	4.514	0.076	4.366	4.662
Post Test Competencias	6.450	0.055	6.342	6.558

Fuente: Datos procesados con el software estadístico SPSS a partir de la información recolectada del Bienestar Laboral

Gráfica 4.4

Comparación antes – después del indicador: Escala de competencias, del Bienestar Laboral de los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco, 2019.



A raíz de la implementación de la norma OHSAS 18001 para el mejoramiento del bienestar laboral, la dimensión Escala de Competencias, tuvo un incremento del 42.9% en el post test, con respecto al pre test, ello se aprecia en el incremento desde 4.514 a 6.450 puntos, en una escala de 1 a 7.

Tabla 4.6

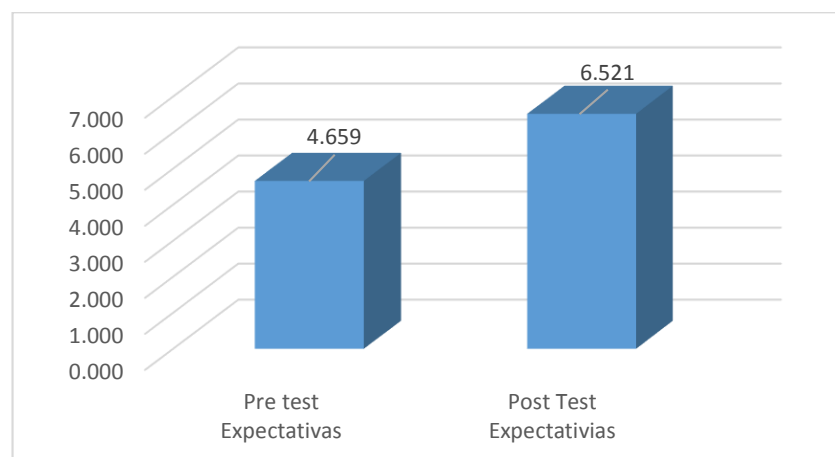
*Comparación antes – después del indicador: **Escala de expectativas**, del Bienestar Laboral de los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco, 2019. Escala de 1 a 7 puntos.*

	Media	Error estándar	Límite Inferior	Limite Superior
Pre test Expectativas	4.659	0.0961	4.471	4.847
Post Test Expectativas	6.521	0.0308	6.460	6.581

Fuente: Datos procesados con el software estadístico SPSS a partir de la información recolectada del Bienestar Laboral

Gráfica 4.5

Comparación antes – después del indicador: Escala de expectativas, del Bienestar Laboral de los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco, 2019.



A raíz de la implementación de la norma OHSAS 18001 para el mejoramiento del bienestar laboral, la dimensión Escala de Expectativas, tuvo un incremento del 39.96% en el post test, con respecto al pre test, ello se aprecia en el incremento desde 4.659 a 6.521 puntos, en una escala de 1 a 7.

Tabla 4.7

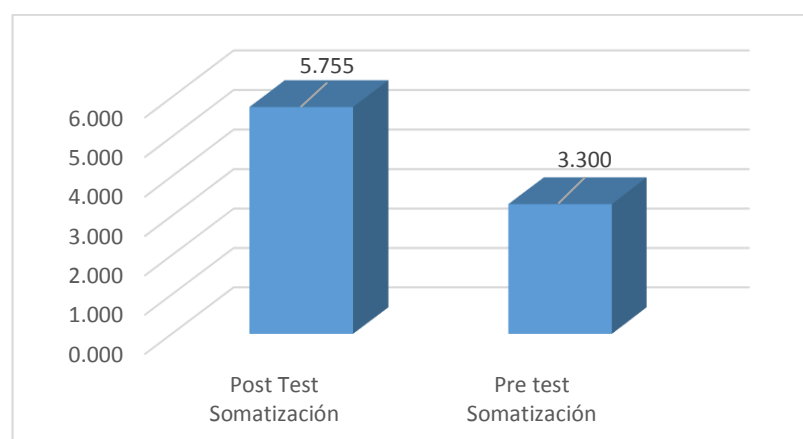
*Comparación antes – después del indicador: **Escala de somatización**, del Bienestar Laboral de los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco, 2019. Escala de 1 a 7 puntos.*

	Media	Error estándar	Límite Inferior	Limite Superior
Pre Test Somatización	5.755	0.1447	5.471	6.038
Post Test Somatización	3.300	0.2581	2.794	3.806

Fuente: Datos procesados con el software estadístico SPSS a partir de la información recolectada del Bienestar Laboral

Gráfica 4.6

Comparación antes – después del indicador: Escala de expectativas, del Bienestar Laboral de los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco, 2019.



A raíz de la implementación de la norma OHSAS 18001 para el mejoramiento del bienestar laboral, la dimensión Escala de Somatización, tuvo una reducción del 57.34% en el post test, con respecto al pre test, ello se aprecia en el decremento desde 5.755 a 3.300 puntos, en una escala de 1 a 7.

Tabla 4.8

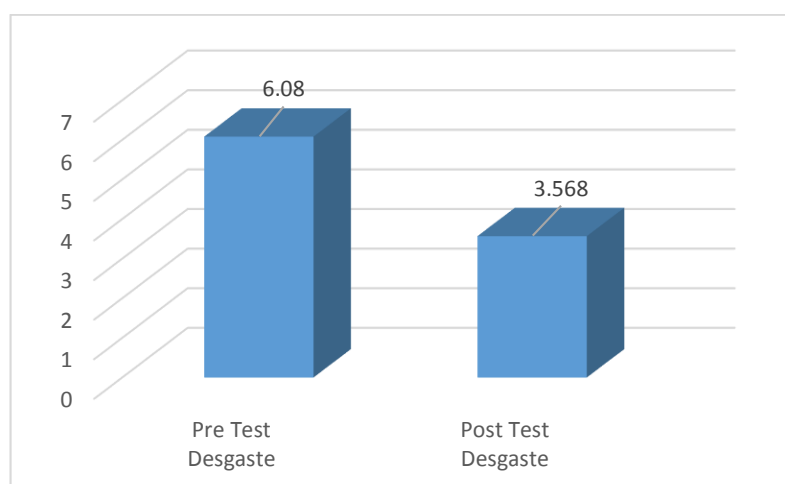
*Comparación antes – después del indicador: **Escala de desgaste**, del Bienestar Laboral de los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco, 2019. Escala de 1 a 7 puntos.*

	Media	Error estándar	Límite Inferior	Limite Superior
Pre Test Desgaste	6.08	0.1045	5.875	6.285
Post test Desgaste	3.568	0.2565	3.065	4.071

Fuente: Datos procesados con el software estadístico SPSS a partir de la información recolectada del Bienestar Laboral

Gráfica 4.7

Comparación antes – después del indicador: Escala de desgaste, del Bienestar Laboral de los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco, 2019.



A raíz de la implementación de la norma OHSAS 18001 para el mejoramiento del bienestar laboral, la dimensión Escala de Desgaste, tuvo una reducción del 58.68% en el post test, con respecto al pre test, ello se aprecia en el decremento desde 6.08 a 3.568 puntos, en una escala de 1 a 7.

Tabla 4.9

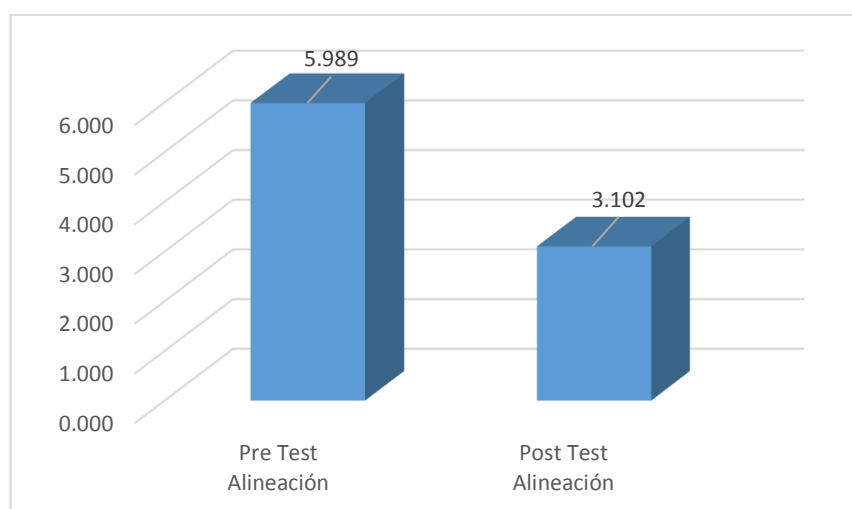
*Comparación antes – después del indicador: **Escala de alineación**, del Bienestar Laboral de los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco, 2019. Escala de 1 a 7 puntos.*

	Media	Error estándar	Límite Inferior	Limite Superior
Pre Test Alineación	5.989	0.0878	5.817	6.161
Post Test Alineación	3.102	0.2295	2.652	3.552

Fuente: Datos procesados con el software estadístico SPSS a partir de la información recolectada del Bienestar Laboral

Gráfica 4.8

Comparación antes – después del indicador: Escala de alineación, del Bienestar Laboral de los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco, 2019.



A raíz de la implementación de la norma OHSAS 18001 para el mejoramiento del bienestar laboral, la dimensión Escala de Alineación, tuvo una reducción del 93.07% en el post test, con respecto al pre test, ello se aprecia en el decremento desde 5.989 a 3.102 puntos, en una escala de 1 a 7.

Tabla 4.10

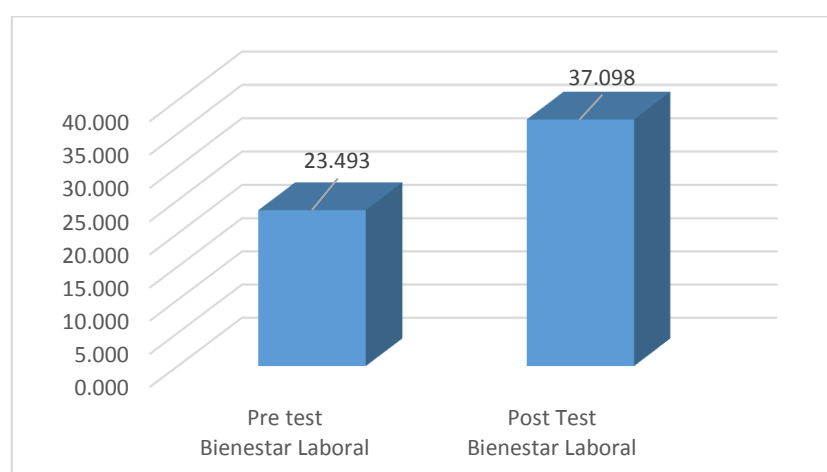
Comparación antes – después del Bienestar Laboral de los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco, 2019. Escala de 1 a 42 puntos.

	Media	Error estándar	Límite Inferior	Limite Superior
Pre test Bienestar Laboral	23.493	0.8474	21.832	25.154
Post Test Bienestar laboral	37.098	0.3027	36.505	37.691

Fuente: Datos procesados con el software estadístico SPSS a partir de la información recolectada del Bienestar Laboral

Gráfica 4.9

Comparación antes – después del Bienestar Laboral de los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora Hermat, con sede en el Distrito de Amarilis, de la provincia y departamento de Huánuco, 2019.



A raíz de la implementación de la norma OHSAS 18001 para el mejoramiento del bienestar laboral, tuvo un incremento del 57.91% en el post test, con respecto al pre test, ello se aprecia en el incremento desde 23.493 a 37.098 puntos, en una escala de 1 a 42.

Tabla 4.11

Prueba de normalidad de los datos

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Pre test Afectos	0.174	22	0.081
Pre test Competencias	0.118	22	0.200
Pre test Expectativas	0.298	22	0.000
Pre test Somatización	0.173	22	0.086
Pre test Desgaste	0.227	22	0.004
Pre test Alineación	0.219	22	0.007
Total Pre test	0.236	22	0.002
Post test Afectos	0.132	22	0.200
Post test Competencias	0.127	22	0.200
Post test Expectativas	0.125	22	0.200
Post test Somatización	0.153	22	0.195
Post test Desgaste	0.154	22	0.189
Post test Alineación	0.307	22	0.000
Total Post test	0.159	22	0.154

Fuente: Datos procesados con el software estadístico SPSS a partir de la información recolectada del Bienestar Laboral

Según la prueba de normalidad, la que es útil para elegir el procedimiento estadístico para el análisis de los datos, es pertinente el uso de un procedimiento estadísticos paramétrico, tal como la **t de Student** para muestras relacionadas en los indicadores que superaron la prueba de normalidad, como son: Afectos, Competencias y Somatización. Para los que no superaron dicha prueba se empleará el procedimiento estadístico no paramétrico Rangos de Wilcoxon.

4.2 CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Prueba de hipótesis para evaluar el mejoramiento del indicador Escala de afectos del Bienestar Laboral, luego de la implementación de la Norma OHSAS en la Empresa Consultora y Constructora Hermat, 2019.

Se plantea analizar si el resultado de la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de afectos del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

Hipótesis estadísticas para contrastar:

H₀: La implementación de las normas OHSAS 18001 no mejora la escala de afectos del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

H₁: La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de afectos del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

Para la contrastación, se considera un nivel de significancia del 5%. Considerando que los datos recopilados poseen distribución normal (véase tabla 4.11), se emplea la t de Student para muestras relacionadas como procedimiento estadístico de contrastación de hipótesis.

Tabla 4.12

Prueba de hipótesis con t de Student para muestras relacionadas de la Escala de afectos

Prueba de muestras emparejadas							
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl
				Inferior	Superior		
							Sig. (bilateral)
Escala de afectos	1.9545	.3277	.0699	1.8093	2.0998	27.979	21
							0.000

Con una probabilidad de error del 0.00%, se acepta la hipótesis alterna que indica que la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de afectos del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat. (Véase tabla 4.4).

Prueba de hipótesis para evaluar el mejoramiento del indicador Escala de competencias del Bienestar Laboral, luego de la implementación de la Norma OHSAS en la Empresa Consultora y Constructora Hermat, 2019.

Se plantea analizar si el resultado de la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de competencias del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

Hipótesis estadísticas para contrastar:

H₀: La implementación de las normas OHSAS 18001 no mejora la escala de competencias del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

H₁: La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de competencias del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

Para la contrastación, se considera un nivel de significancia del 5%. Considerando que los datos recopilados poseen distribución normal (véase tabla 4.11), se emplea la t de Student para muestras relacionadas como procedimiento estadístico de contrastación de hipótesis.

Tabla 4.13

Prueba de hipótesis con t de Student para muestras relacionadas de la Escala de competencias

Prueba de muestras emparejadas								
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	Diferencias emparejadas		t	gl	Sig. (bilateral)
				95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Escala de competencias	1.9364	.3215	.0685	1.7938	2.0789	28.248	21	.000

Con una probabilidad de error del 0.00%, se acepta la hipótesis alterna que indica que la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de competencias del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat. (Véase tabla 4.5)

Prueba de hipótesis para evaluar el mejoramiento del indicador Escala de expectativas del Bienestar Laboral, luego de la implementación de la Norma OHSAS en la Empresa Consultora y Constructora Hermat, 2019.

Se plantea analizar si el resultado de la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de expectativas del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

Hipótesis estadísticas para contrastar:

H₀: La implementación de las normas OHSAS 18001 no mejora la escala de expectativas del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

H₁: La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de expectativas del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

Para la contrastación, se considera un nivel de significancia del 5%. Considerando que los datos recopilados poseen distribución normal (véase tabla 4.11), se emplea Rangos de Wilcoxon como procedimiento estadístico de contrastación de hipótesis.

Tabla 4.14

Prueba de hipótesis con Rangos de Wilcoxon para muestras relacionadas de la Escala de expectativas

Estadísticos de prueba^a	
	Escala de Expectativas
Z	-4.109 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	.000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon
b. Se basa en rangos positivos.

Con una probabilidad de error del 0.00%, se acepta la hipótesis alterna que indica que la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de expectativas del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat. (Véase tabla 4.6)

Prueba de hipótesis para evaluar el mejoramiento del indicador Escala de somatización del Bienestar Laboral, luego de la implementación de la Norma OHSAS en la Empresa Consultora y Constructora Hermat, 2019.

Se plantea analizar si el resultado de la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de somatización del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

Hipótesis estadísticas para contrastar:

H₀: La implementación de las normas OHSAS 18001 no mejora la escala de somatización del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

H₁: La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de somatización del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

Para la contrastación, se considera un nivel de significancia del 5%. Considerando que los datos recopilados poseen distribución normal (véase tabla 4.11), se emplea la t de Student para muestras relacionadas como procedimiento estadístico de contrastación de hipótesis.

Tabla 4.15

Prueba de hipótesis con t de Student para muestras relacionadas de la Escala de somatización.

Prueba de muestras emparejadas								
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
				Inferior	Superior			
Escala de somatización	2.4545	.9054	.1930	2.0531	2.8560	12.716	21	0.000

Con una probabilidad de error del 0.00%, se acepta la hipótesis alterna que indica que la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de somatización del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat. (Véase tabla 4.7)

Prueba de hipótesis para evaluar el mejoramiento del indicador Escala de Desgaste del Bienestar Laboral, luego de la implementación de la Norma OHSAS en la Empresa Consultora y Constructora Hermat, 2019.

Se plantea analizar si el resultado de la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de desgaste del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

Hipótesis estadísticas para contrastar:

H₀: La implementación de las normas OHSAS 18001 no mejora la escala de desgaste del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

H₁: La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de desgaste del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

Para la contrastación, se considera un nivel de significancia del 5%. Considerando que los datos recopilados poseen distribución normal (véase tabla 4.11), se emplea Rangos de Wilcoxon como procedimiento estadístico de contrastación de hipótesis.

Tabla 4.16

Prueba de hipótesis con Rangos de Wilcoxon para muestras relacionadas de la Escala de desgaste

Estadísticos de prueba ^a	
	Escala de Desgaste
Z	-4.116679
Sig. asintótica (bilateral)	.000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon
b. Se basa en rangos positivos.

Con una probabilidad de error del 0.00%, se acepta la hipótesis alterna que indica que la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de desgaste del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat. (Véase tabla 4.8)

Prueba de hipótesis para evaluar el mejoramiento del indicador Escala de Alineación del Bienestar Laboral, luego de la implementación de la Norma OHSAS en la Empresa Consultora y Constructora Hermat, 2019.

Se plantea analizar si el resultado de la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de alineación del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

Hipótesis estadísticas para contrastar:

H₀: La implementación de las normas OHSAS 18001 no mejora la escala de alineación del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

H₁: La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de alineación del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

Para la contrastación, se considera un nivel de significancia del 5%. Considerando que los datos recopilados poseen distribución normal (véase tabla 4.11), se emplea Rangos de Wilcoxon como procedimiento estadístico de contrastación de hipótesis.

Tabla 4.17

Prueba de hipótesis con Rangos de Wilcoxon para muestras relacionadas de la Escala de alineación

Estadísticos de prueba ^a	
Z	Escala de Alineación -4.114229
Sig. asintótica (bilateral)	.000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Con una probabilidad de error del 0.00%, se acepta la hipótesis alterna que indica que la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de alineación del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat. (Véase tabla 4.9)

Prueba de hipótesis para evaluar el Bienestar Laboral, luego de la implementación de la Norma OHSAS en la Empresa Consultora y Constructora Hermat, 2019.

Se plantea analizar si el resultado de la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora el Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

Hipótesis estadísticas para contrastar:

H₀: La implementación de las normas OHSAS 18001 no mejora el Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

H₁: La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora el Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat.

Para la contrastación, se considera un nivel de significancia del 5%. Considerando que los datos recopilados poseen distribución normal

(véase tabla 4.11), se emplea Rangos de Wilcoxon como procedimiento estadístico de contrastación de hipótesis.

Tabla 4.18

Prueba de hipótesis con Rangos de Wilcoxon para muestras relacionadas del Bienestar Laboral

Estadísticos de prueba ^a	
Z	Bienestar Laboral -4.106905
Sig. asintótica (bilateral)	.000
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos positivos.	

Con una probabilidad de error del 0.00%, se acepta la hipótesis alterna que indica que la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora el Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat. (Véase tabla 4.10)

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Con respecto al objetivo general

El diagnóstico realizado frente a los requisitos exigidos por la normatividad OHSAS 18001 muestra que la empresa consultora y constructora Hermat cumple con el 56.9% de estos, lo que evidencia la falta de conocimiento en los temas relacionados con las normas que se rigen por OHSAS 18001 sobre la seguridad y la salud ocupacional. Es por esto que se hizo necesario la implementación de OHSAS 18001 para que contribuya con el bienestar de los trabajadores, minimice los factores de riesgo a los que se exponen y mejore de la productividad de la organización. Entre las actividades realizadas para la implementación de OHSAS 18001 se cuentan las siguientes: Elaboración del mapa de procesos de la empresa donde se refleja la interacción entre los procesos estratégicos, los procesos operativos y los procesos de apoyo, Se implementaron métodos de control para eliminar las fuentes generadoras de riesgos y prevenir eventos no deseados que afecten la seguridad de los trabajadores, lo que demuestra un gran compromiso por parte de la gerencia. Se estableció el plan de emergencia para la empresa, el cual da las directrices para tener una buena reacción en caso de que se presente una, además propicia la participación de todos los empleados y fomenta un buen clima organizacional. Se elaboró el manual de seguridad y salud ocupacional, el cual establece un sistema de Seguridad y Salud Ocupacional y tiene por objeto minimizar o eliminar los riesgos de los trabajadores.

Con una probabilidad de error del 0.00% se obtuvo que la implementación de las normas OHSAS 18001 mejoró el Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat. (Véase tabla

4.10). Con respecto a la vida laboral Porras y Gómez (2012) señalan que ésta se ve afectada no sólo por factores intrínsecos al trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas consideradas extra laborales que conforman la cotidianidad de los individuos.

Con respecto a los objetivos específicos

Se ha obtenido que cada uno de los indicadores evaluados del Bienestar Laboral resultaron significativos con la prueba de hipótesis respectivas, con un margen de error del 0.00% y un nivel de confianza del 95%. Siendo que los objetivos específicos son un desglose o desagregación del objetivo principal, se ha podido apreciar que el cumplimiento de la mejora del bienestar laboral en forma integral se sustenta en el cumplimiento de cada uno de sus indicadores.

CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo general

Con una probabilidad de error del 0.00% y considerando un nivel de significancia del 5% se concluye que la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora el Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat. (Véase tabla 4.10)

Con respecto al objetivo específico 1

Con una probabilidad de error del 0.00% y considerando un nivel de significancia del 5% se concluye que la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de afectos del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat. (Véase tabla 4.4).

Con respecto al objetivo específico 2

Con una probabilidad de error del 0.00 y considerando un nivel de significancia del 5% se concluye que la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de competencias del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat. (Véase tabla 4.5)

Con respecto al objetivo específico 3

Con una probabilidad de error del 0.00 y considerando un nivel de significancia del 5% se concluye que la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de expectativas del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat. (Véase tabla 4.6)

Con respecto al objetivo específico 4

Con una probabilidad de error del 0.00%, y considerando un nivel de significancia del 5% se concluye que la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de somatización del Bienestar

Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat. (Véase tabla 4.7)

Con respecto al objetivo específico 5

Con una probabilidad de error del 0.00% y considerando un nivel de significancia del 5% se concluye que la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de desgaste del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat. (Véase tabla 4.8)

Con respecto al objetivo específico 6

Con una probabilidad de error del 0.00% y considerando un nivel de significancia del 5% se concluye que se acepta la hipótesis alterna que indica que la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de alineación del Bienestar Laboral de la empresa consultora y constructora Hermat. (Véase tabla 4.9)

RECOMENDACIONES

Se recomienda se realicen mantenimientos preventivos a las maquinarias utilizadas en el desarrollo de los proyectos y revisar periódicamente los puestos de trabajo de los empleados, esto con el fin de prevenir accidentes, incidentes y eventos no deseados, garantizando un buen ambiente laboral que propicie la motivación de los empleados y de esta manera se aumente la productividad de la empresa consultora y constructora HERMAT S.A.C.

El compromiso de todos los niveles jerárquicos de La empresa u organización con el sistema de gestión de Seguridad y salud ocupacional es de gran importancia para que se cumplan con los objetivos establecidos por la empresa.

Se Tiene que desarrollar programas de capacitación a los empleados de La empresa u organización para concientizarlos de la importancia de su participación en todas las actividades relacionadas con la seguridad y la salud ocupacional ya que no solamente trae beneficios para la compañía sino que también mejoran las condiciones de trabajo de ellos mismos.

Con el objeto de lograr una efectiva implementación del sistema de gestión de Seguridad y salud ocupacional, la empresa Tiene que contratar a una persona con las capacidades requeridas para liderar este sistema, que tenga los conocimientos para la aplicación y el correcto desarrollo de este para su buen funcionamiento y buen desempeño

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ampuero, A. P. P. (2016). Propuesta de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad en la Empresa Minera J&A Puglisevich Basado en la ley N ° 29783 y d.s 055-2010-em, 221. Recuperado de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14906/1/PALOMINO_A MPUERO_ALE_PRO.pdf
- Arocena, F. A. L., & Ceballos, J. C. M. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental, 16, 6.
- Balcells, G. (2007). Manual Práctico para la Implantación del Estándar OHSAS 18001:2007, 134. Recuperado de <http://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/LIB.019%20-%20Manual%20implantacion%20OHSAS%2018001.pdf>
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622010000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Fernandez, H. (2016). Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional Basado en la Norma Ohsas 18001:2007 en la Empresa Vidriería 28 de Julio s.a.c. – Planta Santa Anita, 335. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2289/DELGADO%20LE%C3%93N%20DELVIS%20%20FERNANDEZ%20RIVERA%20%20HENRY%20GABRIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Finlay, I. (2011). Occupational Health and Safety Management Systems, and Behavior-Based Processes: Key Aspects for a Successful

Implementation and Management, 7. Recuperado de <https://11b3841b-a-62cb3a1a-s-sites.googlegroups.com/site/rmonteromartinez/publicaciones>

Gallegos, W. L. A. (2012). Revisión Histórica de la Salud Historical Review About Ocupacional y La Seguridad Occupational Health and Industrial Industrial Safety. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), 8. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44329641/ART._REVIS_HISTORI.pdf?AWSA

ISOTools, E. (2017). La Norma OHSAS 18001 - Una Herramienta para la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional. Recuperado de <https://www.isotools.org/pdfs-pro/ebook-ohsas-18001-gestion-seguridad-salud-ocupacional.pdf>

Martínez, R. M. (2011). sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional y procesos basados en el comportamiento: aspectos claves para una implementación y gestión exitosas. *Ingeniería Industrial*, 32(1), 2. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3629606>

OHSAS, & Project Group. (2007). *Occupational health and safety management systems: requirements*. London: OHSAS Project Group. Recuperado de https://infomadera.net/uploads/descargas/archivo_49_Sistemas%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20seguridad%20y%20salud%20OHSAS%2018001-2007.pdf

Onton, S., & Ortiz, P. (2015). Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional Basado en la Norma Ohsas 18001- 2007 para las Obras Civiles que Regenta por plan Copesco 2015, 91. Recuperado de http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/411/3/Paul_Samuel_Tesis_bachiller_2016.pdf.pdf

Porras y Gómez (2012) Diseño Programa de Bienestar Laboral. Universidad Jorge Tadeo Lozano, Bogotá, Colombia. Disponible en: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf>

Prudencio, V. (2017). Optimización del Sistema de Gestión, de la Institución Educativa N° 34184 Micaela Bastidas – Uspachaca, en Base a la Normativa Iso 14001 (2015) y Ohsas 18001 (2007) en la Ciudad de Cerro de Pasco del Mes de Marzo a Diciembre del 2016, 105. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/545/PRUDENCIO%20CHACON%2C%20VICTOR%20KENYI.pdf?sequece=1&isAllowed=y>

Ruiz, E. R. F. (2017). Tesis: Diseño e Implementación de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en la Planta de Yauris, 92. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4168/Fabian%20Ruiz.pdf?sequece=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Autor: Sergio Fernando Acuña Gonzales

Implementación de la norma OHSAS 18001 para el mejoramiento del bienestar laboral de los trabajadores de la empresa consultora y constructora Hermat, Huánuco, 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	INSTRUMENTO
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera la implementación de la norma OHSAS 18001 mejora el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa consultora y constructora Hermat, Huánuco, 2019? PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿De qué manera la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de afectos del Bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019? ¿De qué manera la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de competencias del Bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019? ¿De qué manera la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de expectativas del Bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019? ¿De qué manera la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de somatización del Bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019? ¿De qué manera la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de desgaste del Bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019? ¿De qué manera la implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de alineación del Bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019?	OBJETIVO GENERAL Implementar la norma OHSAS 18001 para el mejoramiento del bienestar laboral de los trabajadores de la empresa constructora, Huánuco, 2019 OBJETIVOS ESPECIFICOS - Implementar las normas OHSAS 18001 para mejorar la escala de afectos del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019 - Implementar las normas OHSAS 18001 para mejorar la escala de competencias del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019 - Implementar las normas OHSAS 18001 para mejorar la escala de expectativas del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019 - Implementar las normas OHSAS 18001 para mejorar la escala de somatización del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019 - Implementar las normas OHSAS 18001 para mejorar la escala de desgaste del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019 - Implementar las normas OHSAS 18001 para mejorar la escala de alineación del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019	HIPOTESIS GENERAL La implementación de la norma OHSAS 18001 mejora el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa constructora Hermat, Huánuco, 2019 HIPOTESIS ESPECIFICAS - La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de afectos del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019 - La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de competencias del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019 - La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de expectativas del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019 - La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de somatización del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019 - La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de desgaste del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019 - La implementación de las normas OHSAS 18001 mejora la escala de alineación del bienestar laboral en la empresa consultora y constructora Hermat Huánuco-2019	VARIABLE INDEPENDIENTE Normas OHSAS 18001 INDICADORES - Compromiso e involucramiento - Políticas de Seguridad y salud Ocupacional - Planeamiento y aplicación - Implementación y Operación - Evaluación Normativa - Verificación - Control de Información y Documentos - Revisión por la dirección VARIABLE DEPENDIENTE Bienestar laboral INDICADORES - Escala de afectos - Escala de Competencias - Escala de expectativas - Escala de Somatización - Escala de Desgaste - Escala de Alineación	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativa-prospectivo-analítico-con intervención-longitudinal. ENFOQUE Cuantitativo ALCANCE O NIVEL Aplicativo DISEÑO GE ← 01 --x--02 POBLACIÓN YYY trabajadores de la empresa consultora y constructora Hermat MUESTRA XX Trabajadores de la empresa consultora y constructora Hermat que laboran en el centro poblado ZZZ	Normas OHSAS 18001: Lista de verificación de lineamientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo Bienestar laboral Cuestionario de Bienestar laboral general

Factor de Bienestar Psicosocial

Edad:

Grado de instrucción:

Puesto de trabajo:

Escala de Afectos

Instrucciones: rodee el número elegido

Actualmente en mi trabajo, siento:

Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad

Escala de Competencias

Actualmente en mi trabajo, siento:

Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

Escala de Expectativas

Instrucciones: Rodee el número elegido

ESTÁN BAJANDO	1	2	3	4	5	6	7	ESTÁN SUBIENDO
En mi trayectoria laboral :								
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7	
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7	
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7	
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	
Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi participación en las decisiones de La empresa u organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7	

FACTOR DE EFECTOS COLATERALES

Escala de Somatización

Instrucciones: Rodee el número elegido

NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
Actualmente por causa de mi trabajo siento :								
Trastornos digestivos	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6	7	
Insomnio	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7	
Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7	

Escala de Desgaste

NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
Actualmente por causa de mi trabajo siento :								
Sobrecarga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7	
Agotamiento físico	1	2	3	4	5	6	7	
Saturación mental	1	2	3	4	5	6	7	

Escala de Alineación

NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
Actualmente por causa de mi trabajo siento :								
Mal humor	1	2	3	4	5	6	7	
Baja realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Trato despersonalizado	1	2	3	4	5	6	7	
Frustración	1	2	3	4	5	6	7	

Instrumento de Diagnostico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

	ESTUDIO DE LINEA BASE	Elaborado por:
		Revisado por:
		Codigo:
		Fecha:

A.- LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
I. Compromiso e Involucramiento					
Principios	Es el empleador quien brinda los recursos necesarios para que se implante un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.		1		
	Se ha cumplido lo proyectado en los diferentes programas de seguridad y salud en el trabajo.		1		
	Se implementan acciones preventivas de seguridad y salud en el trabajo para asegurar el mejoramiento continuo.		1		
	Se reconoce el desempeño del trabajador para mejorar la autoestima y se estimula el trabajo en equipo.		1		
	Se realizan actividades para fomentar una cultura de prevención de riesgos del trabajo en toda la empresa, entidad pública o privada.		1		
	Se promueve un buen clima laboral para vigorizar la empatía entre empleador y trabajador y viceversa.		1		

	Existen medios que consienten el aporte de los trabajadores al empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.			1	
	Existen mecanismos de reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el trabajo.			1	
	Se tiene evaluado los principales riesgos que producen mayores pérdidas.			1	
	Se fomenta la participación de los representantes de trabajadores y de las organizaciones sindicales en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.			1	

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
II. Política de seguridad y salud ocupacional					
Política	Existe una política documentada en materia de seguridad y salud en el trabajo, determinada y apropiada para la empresa, entidad pública o privada.			1	
	La política de seguridad y salud en el trabajo está rubricada por la máxima autoridad de la empresa, entidad pública o privada.			1	
	Los trabajadores conocen y están comprometidos con lo establecido en la política de seguridad y salud en el trabajo.			1	
	Su contenido comprende: * El compromiso de protección de todos los miembros * Cumplimiento pleno de la normatividad. * Garantía de protección, participación, consulta y participación en los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo organización por parte de los trabajadores y sus representantes. * La mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo Integración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con otros sistemas de ser el caso.			1	
Dirección	Se toman decisiones con base al análisis de intervenciones, auditorias, informes de investigación de accidentes, informe de estadísticas, avances de programas de seguridad y salud en el trabajo y opiniones de trabajadores, dando el seguimiento de las mismas.			1	

	El empleador delega funciones y autoridad al personal responsable de implementar el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.			1	
Liderazgo	Es el empleador quien asume el liderazgo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.		1		
	Es el empleador quien instala los recursos obligatorios para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.		1		
Organización	Existen responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo de los niveles de mando de la empresa, entidad pública o privada.			1	
	Se ha destinado presupuesto para implementar u optimizar el sistema de gestión de seguridad y salud el trabajo.		1		
	El Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo participa en la definición de estímulos y sanciones.			1	
Competencia	Es el empleador quien ha definido los requisitos de competencia ineludibles para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo para que éste asuma su responsabilidad.		1		

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
III. Planeamiento y aplicación					
Diagnóstico	Se ha realizado una evaluación previa o estudio de línea base como diagnóstico participativo del estado de la salud y seguridad en el trabajo.			1	
	Los resultados han sido cotejados con lo establecido en la Ley de SST y su Reglamento y otros dispositivos legales pertinentes, y servirán de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua.			1	

	La planificación permite: * Cumplir con normas nacionales * Mejorar el desempeño * Mantener procesos productivos seguros o de servicios seguros			1	
Planeamiento para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos	El empleador ha establecido procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos.			1	
	Comprende estos procedimientos: * Todas las actividades * Todo el personal * Todas las instalaciones			1	
	Es el empleador quien tiene la responsabilidad de aplicar medidas para: * Gestionar, eliminar y controlar riesgos. * Diseñar el ambiente y puesto de trabajo, seleccionar los equipos y métodos de trabajo que garanticen la seguridad y salud del trabajador. * Eliminar todas las situaciones y agentes peligrosos o sustituirlos. * Modernizar todos los planes y programas de prevención de riesgos laborales * Mantener las políticas de protección. * Capacitar anticipadamente al trabajador.			1	
	Es el empleador quien actualiza la evaluación de riesgo una (01) vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones o se hayan producido daños.			1	
	La evaluación de riesgo implica: * Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores. * Medidas de prevención.			1	
	Los representantes de los trabajadores han sido parte de la identificación de peligros y evaluación de riesgos, ellos han recomendado las medidas de control y verificado su aplicación.			1	
Objetivos	Los objetivos se centran en el logro de resultados realistas y visibles de aplicar, que comprende: * Reducción de los riesgos del trabajo. * Reducción de los accidentes ocupacionales y enfermedades ocupacionales. * La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia. * Definición de metas, indicadores, responsabilidades. * Una selección de los criterios de medición para confirmar su logro.		1		

	La empresa, entidad pública o privada cuenta con objetivos medibles de seguridad y salud en el trabajo que abarca a todos los niveles de La empresa u organización y están documentados.			1	
Programa de seguridad y salud en el trabajo	Existe un programa anual de seguridad y salud en el trabajo.			1	
	Las actividades programadas están relacionadas con el cumplimiento de los objetivos.			1	
	Se precisan responsables de las actividades en el programa de seguridad y salud en el trabajo.			1	
	Se precisan tiempos y plazos para el cumplimiento y se realiza seguimiento habitual.			1	
	Se define la dotación de recursos humanos y económicos			1	
	Se establecen actividades preventivas ante los riesgos que inciden en la función de procreación del trabajador.			1	

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
IV. Implementación y operación					
Estructura y responsabilidades	El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está compuesto de forma paritaria. (Para el caso de empleadores con 20 o más trabajadores).		1		
	Existe al menos un Supervisor de Seguridad y Salud (para el caso de empleadores con menos de 20 trabajadores).			1	
	Es el empleador quien es el responsable de: * Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. * Actúa para mejorar el nivel de seguridad y salud en el trabajo. * Actúa para tomar medidas de prevención de riesgo ante modificaciones de las condiciones de trabajo. * Realiza los exámenes médicos ocupacionales al trabajador antes, durante y al término de la relación laboral.			1	
	Es el empleador quien considera las competencias del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, al asignarle sus labores.		1		
	Es el empleador quien controla que solo el personal capacitado y protegido acceda a zonas de alto riesgo.		1		

	El empleador previene que la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales no generen daño al trabajador o trabajadora.		1		
	Es el empleador quien asume los costos de las acciones de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo.		1		
Capacitación	Es el empleador quien toma medidas para transmitir al trabajador información sobre los riesgos en el centro de trabajo y las medidas de protección que corresponda.		1		
	Es el empleador quien imparte la capacitación dentro de la jornada de trabajo.		1		
	El costo de las capacitaciones es completamente asumido por el empleador.		1		
	Los representantes de los trabajadores han inspeccionado el programa de capacitación.			1	
	La capacitación se imparte por personal competente y con experiencia en la materia.		1		
	Se ha capacitado a los integrantes del comité de seguridad y salud en el trabajo o al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.		1		
	Las capacitaciones están documentadas.			1	
	Se han realizado capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo: * Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. * Durante el desempeño de la labor. * Específica en el puesto de trabajo o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato. * Cuando se produce cambios en las funciones que desempeña el trabajador. * Cuando se produce cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo. * En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos. * Para la actualización periódica de los conocimientos. * Utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos. * Uso apropiado de los materiales peligrosos.		1		

Medidas de prevención	Las medidas de prevención y protección se aplican en el orden de prioridad: * Eliminación de los peligros y riesgos. * Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas. * Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control. * Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor riesgo o ningún riesgo para el trabajador. * En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.			1	
Preparación y respuestas ante emergencias	La empresa, entidad pública o privada ha elaborado planes y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias.			1	
	Se tiene organizada la brigada para actuar en caso de: incendios, primeros auxilios, evacuación.			1	
	La empresa, entidad pública o privada revisa los planes y procedimientos ante situaciones de emergencias en forma periódica.			1	
	Es el empleador quien ha dado las instrucciones a los trabajadores para que en caso de un peligro grave e inminente puedan interrumpir sus labores y/o evacuar la zona de riesgo.			1	
Contratistas, Subcontratistas, empresa, entidad pública o privada, de servicios y cooperativas	Es el empleador quien que asume el contrato principal en cuyas instalaciones desarrollan actividades, trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, garantiza: * La coordinación de la gestión en prevención de riesgos laborales. * La seguridad y salud de los trabajadores. * La verificación de los contratos de los seguros de acuerdo a ley por cada empleador. * La vigilancia para el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa, entidad pública o privada que destacan su personal.		1		
	Todo trabajador tiene el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo sea que tengan vínculo laboral con el empleador, con contratistas, subcontratistas, empresa especiales de servicios o cooperativas de trabajadores.		1		

Consulta y comunicación	Los trabajadores han participado en: * La consulta, información y capacitación en seguridad y salud en el trabajo. * La elección de sus representantes ante el Comité de seguridad y salud en el trabajo * La conformación del Comité de seguridad y salud en el trabajo. * El reconocimiento de sus representantes por parte del empleador			1	
	Los trabajadores han sido consultados ante los cambios realizados en las operaciones, los procesos y la organización del trabajo que repercuta en su propia seguridad y salud.			1	
	Existen procedimientos claros para asegurar que las informaciones pertinentes lleguen a los trabajadores correspondientes de la organización			1	

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
V. Evaluación Normativa					
Requisitos legales y de otro tipo	La empresa, organización, entidad pública o privada posee un procedimiento para identificar, acceder y monitorear la observancia de la normatividad aplicable al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se mantiene actualizada			1	
	La empresa, organización, entidad pública o privada que cuenta con 20 o más trabajadores ha elaborado su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.		1		
	La empresa, entidad pública o privada que cuenta con 20 o más trabajadores tiene un Libro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Salvo que una norma sectorial no establezca un número mínimo inferior).			1	
	Los equipos a presión que posee la empresa entidad pública o privada poseen su libro de servicio autorizado por el MTPE.			1	
	Es el empleador quien adopta las medidas necesarias y oportunas, cuando detecta que la utilización de ropas y/o equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.		1		
	El empleador toma medidas que impidan las labores peligrosas a trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia conforme a ley.		1		
	Es el empleador quien no emplea a niños, ni a adolescentes en actividades consideradas peligrosas.		1		

	Es el empleador quien evalúa el puesto de trabajo que va a desempeñar un adolescente trabajador previamente a su incorporación laboral a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar medidas preventivas necesarias.	1		
	La empresa, organización, entidad pública o privada dispondrá lo necesario para que: * Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro. * Se proporcione información y capacitación sobre la instalación, adecuada utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos. * Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos. * Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias estén traducido al castellano. * Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo son comprensibles para los trabajadores.	1		
	Los trabajadores cumplen con: * Las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se aplique en el lugar de trabajo y con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos. * Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva. * No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados. * Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes ocupacionales, incidentes peligrosos, otros incidentes y las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera. * Velar por el cuidado integral individual y colectivo, de su salud física y mental. * Someterse a exámenes médicos obligatorios * Participar en los organismos paritarios de seguridad y salud en el trabajo. * Comunicar al empleador situaciones que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud y/o las instalaciones físicas * Reportar a los representantes de seguridad de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, incidente peligroso o incidente. * Concurrir a la capacitación y entrenamiento sobre seguridad y salud en el trabajo.	1		

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	

VI. Verificación					
Supervisión, monitoreo y seguimiento de desempeño	La vigilancia y control de la seguridad y salud en el trabajo permite evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo.			1	
	La supervisión permite que: * Se identifiquen las fallas o deficiencias en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. * Se adopten las medidas preventivas y correctivas.			1	
	El monitoreo habitual permite la medición cuantitativa y cualitativa apropiadas.			1	
	Se monitorea habitualmente el grado de cumplimiento de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.		1		
	Se realizan inspecciones continuas en el área de Mantenimiento y Producción de salud supervisando: Ø Las máquinas en adecuadas condiciones de funcionamiento. Ø El estado de cables eléctricos de las diversas máquinas utilizadas en IDEAS APLICADAS S.A. Ø El espacio adecuado y sin obstáculos para el tránsito del personal. Ø La posición adecuada de los extintores en IDEAS APLICADAS S.A. Ø El mantenimiento preventivo de las máquinas en nuestras áreas como: - impresoras, Pc - La lustradora, Aspiradora - El torno para pulir - El soplete con balón de gas. - El taladro - La compresora, Aro de sierra		1		
Salud en el trabajo	Es el empleador quien realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores (incluyendo a los adolescentes).			1	
	Los trabajadores llegan a ser informados: * A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional. * A título personal, sobre los resultados de los informes médicos relativos a la evaluación de su salud. * Los resultados finales de los exámenes médicos no son pasibles de uso para ejercer discriminación.			1	
	Los resultados finales de los exámenes médicos son considerados para tomar acciones preventivas o correctivas al respecto.		1		
Accidentes, incidentes	Es el empleador quien es el responsable de notificar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes ocupacionales mortales dentro de las 24 horas de ocurridos.		1		

peligrosos e incidentes, no conformidad, acción correctiva y preventiva	Es el empleador quien es responsable de notificar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de las 24 horas de producidos, los incidentes peligrosos que han puesto en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o a la población.		1		
	Se implementan las medidas correctivas propuestas en los registros de accidentes ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes.			1	
	Se implementan las medidas correctivas producto de la no conformidad hallada en las auditorías de seguridad y salud en el trabajo.			1	
	Se implementan medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo.			1	
Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales	Es el empleador quien ha realizado las investigaciones de accidentes ocupacionales, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, y ha comunicado a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas correctivas y preventivas adoptadas.		1		
	Se investiga los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos para: * Determinar las causas e implementar las medidas correctivas. * Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento de hecho. * Determinar la necesidad modificar dichas medidas.			1	
	Se toma medidas correctivas para reducir las consecuencias de accidentes.			1	
	Se ha documentado los cambios en los procedimientos como consecuencia de las acciones correctivas.			1	
	El trabajador ha sido transferido en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo.		1		
Control de las operaciones	La empresa, entidad pública o privada ha identificado las operaciones y actividades que están asociadas con riesgos donde las medidas de control necesitan ser aplicadas.		1		
	La empresa, entidad pública o privada ha establecido procedimientos para el diseño del lugar de trabajo, procesos operativos, instalaciones, maquinarias y organización del trabajo que incluye la adaptación a las capacidades humanas a modo de reducir los riesgos en sus fuentes.			1	
			1		

Gestión del cambio	Se ha evaluado las medidas de seguridad debido a cambios internos, método de trabajo, estructura organizativa y cambios externos normativos, conocimientos en el campo de la seguridad, cambios tecnológicos, adaptándose las medidas de prevención antes de introducirlos.				
Auditorías	Se cuenta con un programa de auditorías.		1		
	Es el empleador quien realiza auditorías internas periódicas para comprobar la adecuada aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.		1		
	Las auditorías externas son realizadas por auditores independientes con la participación de los trabajadores o sus representantes.		1		
	Los resultados de las auditorías son comunicados a la alta dirección de la empresa, entidad pública o privada.		1		

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
VII. Control de información y documentos					
Documentos	La empresa, entidad pública o privada establece y mantiene información en medios apropiados para describir los componentes del sistema de gestión y su relación entre ellos.		1		
	Los procedimientos de la empresa, entidad pública o privada, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se revisan periódicamente.		1		
	Es el empleador quien establece y mantiene disposiciones y procedimientos para: * Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones externas e internas concernientes a la seguridad y salud en el trabajo. * Garantizar que la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo sea entre los distintos niveles y cargos de la organización. * Garantizar que los consejos de los trabajadores o de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo sean recibidos y atendidos en forma oportuna y adecuada		1		
	Es el empleador quien entrega adjunto a los contratos de trabajo todas las recomendaciones de seguridad y salud considerando todos los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función que le compete al trabajador.		1		

	Es el empleador quien: * Facilita al empleado una copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. * Capacita al empleado en referencia al contenido del reglamento interno de seguridad. * Asegura poner en práctica las medidas de seguridad y salud en el trabajo. * Elabora un mapa de riesgos del centro de trabajo y lo exhibe en un lugar visible. * Entrega al trabajador las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo considerando los riesgos del centro de labores y los riesgos relacionados con el puesto o función, desde el primer día de labores			1	
	Es el empleador quien mantiene procedimientos para garantizar: * Que se identifique, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero, disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud. * Que se identifique las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de la adquisición de bienes y servicios. * Que se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.			1	
Control total de la documentación y de los datos	La empresa, entidad pública o privada establece procedimientos para el control de los documentos que se generen por esta lista de verificación.			1	
	Este control asegura que los documentos y datos: * Puedan ser fácilmente localizados. * Puedan ser analizados y verificados periódicamente. * Están disponibles en los locales. * Sean removidos cuando los datos sean obsoletos. * Sean adecuadamente archivados.		1		

Gestión de los registros	Es el empleador quien ha implementado registros y documentos del sistema de gestión actualizados y a disposición del trabajador referido al: * Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que Tiene que constar la investigación y las medidas correctivas. * Registro de exámenes médicos ocupacionales. * Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos. * Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo. * Registro de estadísticas de seguridad y salud. * Registro de equipos de seguridad o emergencia. * Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia. * Registro de auditorías.			1	
	La empresa, organización, entidad pública o privada cuenta con registro de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional e incidentes peligrosos y otros incidentes ocurridos a: * Todos sus trabajadores. * Los trabajadores con intermediación laboral y/o tercerización. * Los beneficiarios bajo las modalidades formativas. * El personal que presta servicios de forma independiente, desarrollando sus actividades total o parcialmente en todas las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada.			1	
	Los registros mencionados tienen la característica de: * Ser Legibles e identificables. * Permitir su seguimiento y monitoreo. * Ser archivados y adecuadamente protegidos y documentados			1	

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
VIII. Revisión por la dirección					
Gestión de la mejora continua	Es responsabilidad de la alta dirección: Revisar y analizar periódicamente el sistema de gestión para asegurar que es apropiada y efectiva.		1		

Las disposiciones adoptadas por la dirección para la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Tiene que tener en cuenta: * Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, entidad pública o privada. * Los resultados de la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos. * Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia. * La investigación de accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes relacionados con el trabajo. * Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa, entidad pública o privada. * Las recomendaciones del Comité de seguridad y salud, o del Supervisor de seguridad y salud. * Los cambios en las normas. * La información pertinente nueva. * Los resultados de los programas anuales de seguridad y salud en el trabajo.			1	
La metodología de mejoramiento continuo considera: * La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras. * El establecimiento de estándares de seguridad. * La medición y evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares de la empresa, entidad pública o privada. * La corrección y reconocimiento del desempeño			1	
La investigación y auditorías permiten a la dirección o gerencia de la empresa, entidad pública o privada lograr los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.			1	
Las investigaciones de los accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, permiten identificar: * Las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), * Las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) * Deficiencia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente.		1		
El empleador ha modificado las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores incluyendo al personal de los regímenes de intermediación y tercerización, modalidad formativa e incluso a los que prestan servicios de manera			1	

independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada durante el desarrollo de las operaciones.

B.- RESUMEN FINAL

1. Compromiso e Involucramiento					
ITEMS EN LISTA			SI	NO	ITEMS EVALUADOS
10			6	4	10
			60%	40%	

2. Política de seguridad y salud ocupacional					
ITEMS EN LISTA			SI	NO	ITEMS EVALUADOS
12			4	8	12
			33%	67%	

3. Planeamiento y aplicación					
ITEMS EN LISTA			SI	NO	ITEMS EVALUADOS
17			1	16	17
			6%	94%	

4. Implementación y operación					
ITEMS EN LISTA			SI	NO	ITEMS EVALUADOS
25			13	12	25
			52%	48%	

5. Evaluación Normativa					
ITEMS EN LISTA			SI	NO	ITEMS EVALUADOS
10			6	4	10
			60%	40%	

6. Verificación					
ITEMS EN LISTA			SI	NO	ITEMS EVALUADOS
25			13	12	25
			52%	48%	

7. Control de información y documentos					
ITEMS EN LISTA			SI	NO	ITEMS EVALUADOS
11			5	6	11
			45%	55%	

8. Revisión por la dirección					
ITEMS EN LISTA			SI	NO	ITEMS EVALUADOS
6			2	4	6
			33%	67%	

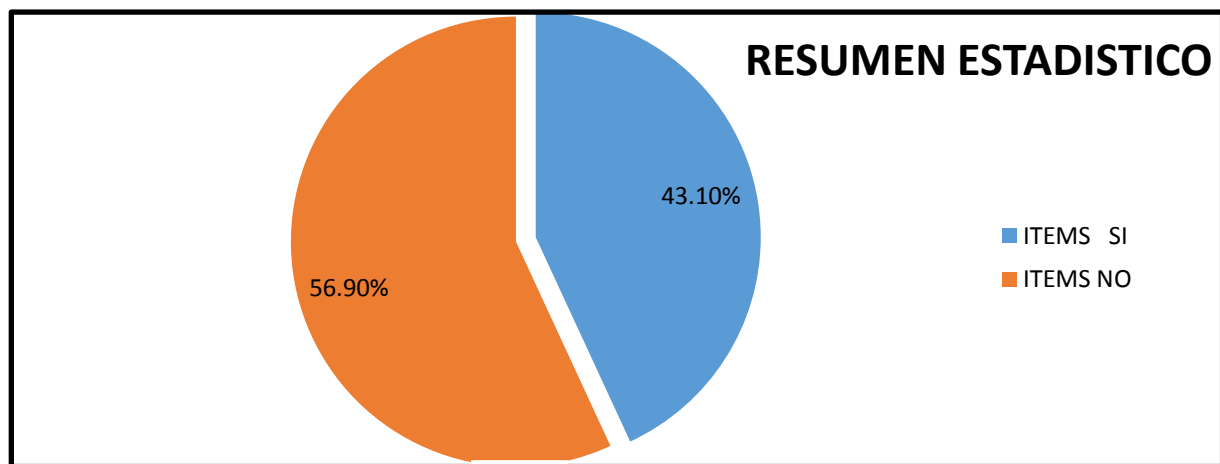
TOTAL GENERAL DE ITEMS		116.00	100.00%
ITEMS SI		50	43.10%
ITEMS NO		66	56.90%

INSTRUCTIVO:

- 1.- Solamente fijar información en los casilleros INFERIORES de los cuadros **SI, NO.**
- 2.- La sumatoria final en El casillero de ITEMS EVALUADOS de la derecha tiene que ser iguales en comparación con el cuadro ITEMS EN LISTA por ser el total de preguntas de evaluación en el presente documento, es decir Tiene que coincidir. Si no coinciden verificar nuevamente los datos en los casilleros de **SI, NO.**

INFORME FINAL	STATUS	PLAN DE ACCION			
MENOR O IGUAL A 60%	DESAPROBADO / SANCION GRAVE	Rearmar su sistema de gestion. Consolidar procedimientos, metodos y registros			
ENTRE 61 A 70%	DESAPROBADO / SANCION BAJA	Revisar y mejorar lo desarrollado. Mejorar las evidencias			
ENTRE 71 A 80%	APROBADO / MEJORAR ESTANDARES	Actualiza listas maestras y difusion			
ENTRE 81 A 100%	APROBADO	Mantener el estandar de SST			
	ESTATUS				

C.- ESTADISTICAS



D.- APROBACION

Documento preparado por:

.....
Firma

Fecha de realización del Estudio de Línea Base: ...01...../.....08...../.....201....

Hora Inicio:..... Hora de
finalización.....

El presente registro ha sido revisado y aprobado por el SUB COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – CSST: Señalar la IPRESS/ Gerencia Central

.....
...
Presidente

.....
Secretario

.....
.....
Miembro

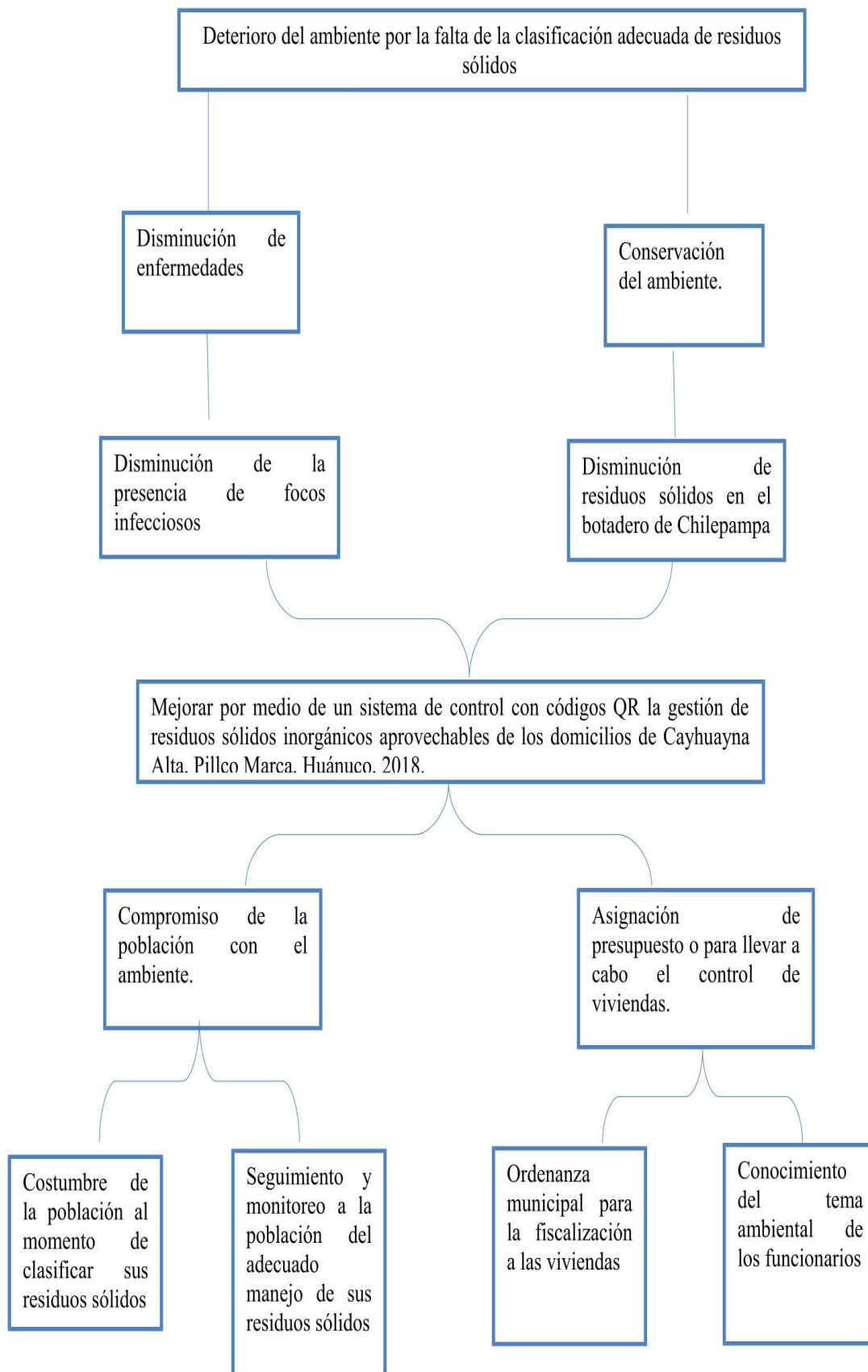
.....
.....
Miembro

.....
Miembro

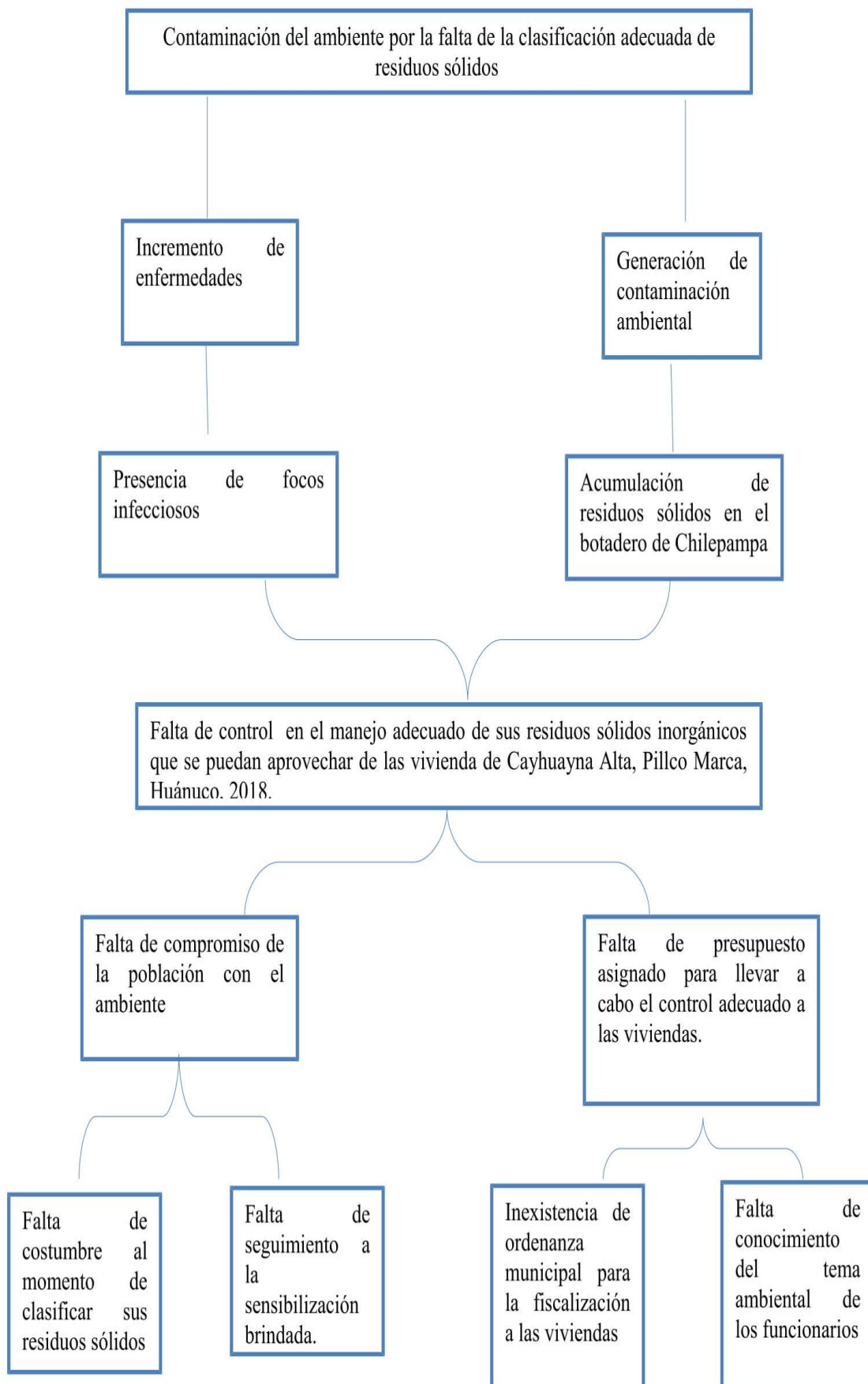
.....
.....
Miembro

Fecha de aprobación del registro: 01 / 08 / 2,01..

Árbol de medios y fines.



Árbol de causa y efecto



Pre Test

I D	Eda d	Sex o	Grado de Instrucción	Puesto de trabajo	AFFECTOS PRE	COMPETENCIAS PRE	EXPECTATIVAS PRE	SOMATIZACION PRE	DESGASTE PRE	ALINEACION PRE	TOTAL PRE
1	38	M	Primaria	Obrero	3.9	3.9	4.7	6.0	6.0	6.0	30.5
2	22	M	Secundaria	Capataz	4.4	4.5	5.1	6.2	6.3	6.8	33.2
3	27	M	Secundaria	Obrero	4.3	4.2	4.2	5.6	6.0	6.0	30.3
4	33	M	Secundaria	Obrero	4.4	5.3	4.8	5.8	5.8	6.0	32.1
5	35	M	Secundaria	Obrero	4.1	4.3	4.9	6.0	6.0	5.3	30.5
6	38	M	Secundaria	Obrero	3.6	4.1	3.5	5.0	5.5	6.0	27.7
7	33	M	Secundaria	Obrero	4.4	4.7	4.6	6.6	6.3	6.0	32.6
8	27	M	Secundaria	Obrero	5.1	4.6	4.9	6.2	6.5	7.0	34.3
9	37	M	Secundaria	Obrero	4.4	4.2	4.7	5.6	5.5	6.0	30.4
10	22	M	Secundaria	Obrero	4.4	3.9	3.4	5.2	5.5	5.8	28.2
11	21	M	Secundaria	Obrero	4.4	4.4	4.8	7.0	7.0	6.0	33.6
12	31	M	Secundaria	Obrero	4.2	4.9	5.0	6.2	5.5	5.5	31.3
13	28	M	Secundaria	Obrero	4.1	4.6	4.9	4.4	5.3	6.0	29.2
14	27	M	Secundaria	Obrero	4.2	4.4	4.6	5.2	6.0	5.8	30.2
15	23	M	Secundaria	Obrero	4.7	4.7	4.7	6.4	6.8	6.5	33.7
16	32	M	Secundaria	Obrero	4.1	4.3	4.7	4.6	6.0	5.5	29.2
17	30	M	Secundaria	Obrero	3.7	4.7	4.7	5.4	6.3	6.0	30.8
18	38	M	Técnico	Maestro de obra	4.5	4.4	5.1	4.8	6.5	6.0	31.3
19	31	M	Secundaria	Obrero	4.5	5.1	5.0	6.2	6.5	6.5	33.8
20	34	M	Secundaria	Obrero	4.8	4.6	4.9	5.6	5.5	5.8	31.2
21	27	M	Secundaria	Obrero	4.4	4.6	4.9	6.4	6.5	5.5	32.3
22	29	M	Secundaria	Obrero	5.1	4.9	4.3	6.2	6.8	6.0	33.3

Post Test

I D	Eda d	Sex o	Grado de Instrucción	Puesto de trabajo	AFECTOS PRE	COMPETENCIAS PRE	EXPECTATIVAS PRE	SOMATIZACION PRE	DESGASTE PRE	ALINEACION PRE	TOTAL POST
1	38	M	Primaria	Obrero	6.3	6.1	6.2	2.8	3.0	2.0	36.6
2	22	M	Secundaria	Capataz	6.1	6.3	6.5	4.4	5.0	4.3	38.2
3	27	M	Secundaria	Obrero	6.2	6.5	6.3	2.4	2.5	1.5	36.6
4	33	M	Secundaria	Obrero	6.2	6.5	6.4	3.4	4.5	3.5	36.7
5	35	M	Secundaria	Obrero	5.9	6.0	6.4	3	2.8	2.5	35.6
6	38	M	Secundaria	Obrero	5.9	6.3	6.5	1.6	2.0	2.8	35.2
7	33	M	Secundaria	Obrero	6.4	6.4	6.6	4.4	3.5	2.8	38.3
8	27	M	Secundaria	Obrero	6.6	6.2	6.5	5.6	5.5	5.5	39.0
9	37	M	Secundaria	Obrero	6.5	6.6	6.5	2	2.8	2.3	36.7
10	22	M	Secundaria	Obrero	6.3	6.3	6.6	2.4	2.0	2.0	35.7
11	21	M	Secundaria	Obrero	6.4	6.7	6.5	5.4	4.5	4.5	39.6
12	31	M	Secundaria	Obrero	6.5	6.7	6.8	2.2	2.5	2.5	37.2
13	28	M	Secundaria	Obrero	6.3	6.6	6.7	2.2	2.5	2.0	35.3
14	27	M	Secundaria	Obrero	6.6	6.4	6.5	2.6	2.5	2.5	36.5
15	23	M	Secundaria	Obrero	6.1	6.7	6.6	4.4	4.5	4.0	39.1
16	32	M	Secundaria	Obrero	6.1	6.1	6.5	2.6	3.0	2.5	34.8
17	30	M	Secundaria	Obrero	6.2	6.1	6.6	2.6	3.0	2.5	36.6
18	38	M	Técnico	Maestro de obra	6.5	6.6	6.5	3.6	5.0	3.5	36.9
19	31	M	Secundaria	Obrero	6.1	7.0	6.6	5	4.3	4.8	38.9
20	34	M	Secundaria	Obrero	6.3	6.4	6.6	1.8	2.5	2.5	36.2
21	27	M	Secundaria	Obrero	6.6	6.8	6.6	3.6	5.3	3.5	38.4
22	29	M	Secundaria	Obrero	6.6	6.6	6.3	4.6	5.5	4.5	38.5

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La empresa consultora y constructora Hermat establece como política de seguridad y salud en el trabajo el bienestar de los empleados destacando la importancia de la seguridad de sus trabajadores, identificación de los peligros y mejorando las condiciones de seguridad y salud laboral.

Con la finalidad de desarrollar una gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, ha establecido los siguientes compromisos:

- Promover la seguridad y protección de la salud de todos los miembros de la empresa mediante la prevención de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- Realizar programas de seguridad y salud ocupacional comprometidos con el mejoramiento continuo de los procesos de la empresa tomando como prioridad evitar y mitigar el impacto sobre las personas y la salud.
- Cumplir con la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover que los trabajadores y sus representantes sean consultados y participen activamente en todos los elementos de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Realizar un análisis de riesgos periódicos que se orientara a la eliminación de riesgos y a tomar las medidas preventivas que sean necesarias en la empresa
- Integrar el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo con otros sistemas de gestión.

Huánuco, 15 de abril del 2019

Raúl Atachagua Bravo
Gerente General

Objetivos del programa



OBJETIVOS DEL PROGRAMA GRAL. ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – 2019

N	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	META	INDICADORES	RESPONSABLE
01	Identificar y Controlar los Riesgos en el lugar de trabajo	1.1 Actualizar la IPERC- Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles	100% de PROYECTOS EN EJECUCIÓN	(N° de sedes IPERC actualizadas / N° Total de proyectos en ejecución) x 100	SSOMA/ COMITÉ SST
		1.2 Mejorar la gestión visual de los riesgos mediante la actualización de Mapa de Riesgos	100% de Proyectos en ejecución	(N° de proyectos en ejecución con Mapa de Riesgo Actualizada/ N° Total de proyectos en ejecución) x 100	GERENCIA/SSOMA
02	Consolidar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en concordancia con los requisitos legales vigentes	2.1 Elaborar /Actualizar la matriz de identificación de Requisitos legales aplicables a HERMAT S.A.C en materia de SST	01 Matriz de Requisitos legales	Matriz de requisitos legales aplicables al 100%	SSOMA
03	Implementar y desplegar los instrumentos de Control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.	3.1 Verificar el cumplimiento de estándares mediante Inspecciones internas de Seguridad	100%	(N° de Inspecciones Ejecutadas/ N° de Inspecciones Programadas) x 100	COMITES ST/GERENCIA/SSOMA
		3.2 Verificar el cumplimiento sistémico de Requisitos mediante Auditorías al SGSST	100%	(N° de Auditorías Ejecutadas/ N° de Auditorías Programadas) x 100	COMITÉ SST/GERENCIA/SSOMA

04	Mejorar la Capacidad de Respuesta ante emergencias	4.1 Organizar Brigadas de emergencia en todas las sedes	100%	(N° de sedes con brigadas / N° de sedes) x 100	GERENCI A/SSOMA
		4.2 Ejecutar los simulacros programados	80%	(N° de simulacros realizados / N° Total de simulacros programados) x 100	SST/SSOMA
05	Concientizar y elevar las competencias de los Trabajadores en materia de prevención de Riesgos Laborales	5.1 Ejecutar la Inducción General y específica a todos los trabajadores nuevos	100%	(N° de simulacros realizados / N° Total de simulacros programados) x 100	GERENCI A/SSOMA
		5.2 Ejecutar Capacitación a todos los trabajadores según riesgos expuestos o funciones a desempeñar	100%	(N° de Capacitaciones realizadas / N° de Capacitaciones programadas) x 100 (N° de Capacitaciones específicas realizadas / N° de Capacitaciones Específicas programadas) x 100	GERENCI A/SSOMA
06	Promover la participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de SST	6.1 Implementar un programa de reconocimiento para el trabajador más seguro del mes	100% de meses (12)	(N° de Reconocimientos Realizados/ N° de Reconocimientos Programados) x 100	GERENCI A
		6.2 Cumplimiento de las actividades del COMITÉ DE SST	100%	(N° de Reuniones realizadas con COMITÉ SST / N° de Reuniones programadas con COMITE SST) x 100	COMITÉ SST

07	. Mejorar y estandarizar la Prevención de Riesgos en actividades de Campo	7.1 Elaborar PETS para las actividades de Riesgo	100%	(N° de PETS elaborados / N° de PETS requeridos) x 100	SSOMA
08	Prevenir la ocurrencia de enfermedades Ocupacionales	8.1 Realizar examen médico ocupacional (EMO)	100%	(N° de EMO realizados / N° de EMO programado) x 100	GERENCIA/SOMA
09	Prevención de Incidentes y Accidentes en el trabajo	9.1 Cumplir con la mejora continua y medidas	100%	N° de Investigaciones realizadas / N° Total de casos de Incidentes y Accidentes reportados) x 100	COMITÉ SST/GERENCIA/SSOMA
		9.2 Realizar las medidas preventivas en seguridad y salud ocupacional	100%	(N° de Inspecciones realizadas /N° Total de Inspecciones programadas) x 100	COMITÉ SST/GERENCIA/SSOMA

Conformidad de documentos

EMPRESA CONSULTORA Y CONSTRUCTORA HERMAT

Huánuco, 07 de octubre del 2018

Sr. Raúl Atachagua Bravo
Gerente General Consultora y Constructora Hermat

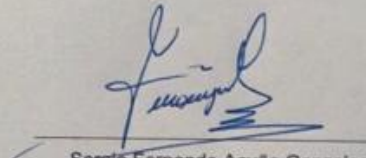
YO, SERGIO FERNANDO ACUÑA GONZALES, identificado con DNI 48064219, con domicilio Jirón Huallayco 318. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que, habiendo obtenido el Grado de Bachiller en Ingeniería Ambiental en la Universidad de Huánuco, Solicito a Ud. permiso para realizar mi Proyecto de Tesis en su Empresa Consultora y Constructora Hermat sobre "IMPLEMENTACION DE LA NORMA OHSAS 18001 PARA MEJORAR EL BIENESTAR LABORAL "para poder optar el Título Profesional de Ingeniero Ambiental

POR LO EXPUESTO

Ruego a usted acceder a mi solicitud

Huánuco, 07 de octubre del 2018



Sergio Fernando Acuña Gonzales
DNI 48064219



Scanned with
CamScanner

**ACTA DE COMPROMISO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA
OHSAS 18001 PARA EL MEJORAMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE
LA EMPRESA CONSULTORA Y CONSTRUCTORA HERMAT**

En mi calidad de Gerente General, y junto al personal administrativo de la Empresa Consultora y Constructora Hermat, manifestamos nuestro compromiso y respaldo a la implementación de la norma OHSAS 18001 en la Empresa en mención de acuerdo a lo estipulado, mediante la cual se dispuso la obligación de implementar el Sistema de seguridad y salud en el trabajo. Para dicho fin, quienes suscribimos, nos comprometemos a

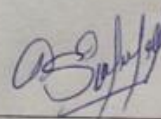
1. Conformar un Comité de seguridad y salud ocupacional, el cual tendrá a su cargo la implementación del Sistema de la Empresa Consultora y Constructora Hermat. Éste Comité será dotado de los recursos humanos y materiales que requiera para la adecuada ejecución de sus labores. La designación será formalizada mediante un informe.
2. Diseñar, implementar, monitorear y evaluar la implementación del Sistema de seguridad y salud ocupacional de la Empresa Consultora y Constructora Hermat; además, convocar a todos los colaboradores a poner en marcha los procedimientos que sean necesarios para una adecuada implementación del Sistema de Control Interno, que permita el cumplimiento de la misión y los objetivos de la empresa

Firman en señal de conformidad en la ciudad de Huánuco, 20 de diciembre del 2018

EMPRESA CONSULTORA Y CONSTRUCTORA
HERMAT SAC
RUC. N° 20529133228

Ing. Raúl Atachagua Bravo
DNI N° 40187649
GERENTE GENERAL

Raúl Atachagua Bravo
Gerente General



Silvia Hellen cooz Espinoza
Administradora



EMPRESA CONSULTORA Y CONSTRUCTORA HERMAT

Huánuco, 02 de enero del 2019

Sr. Raúl Atachagua Bravo

Gerente General Consultora y Constructora Hermat

Mediante la presente, le comunico sobre conformar el comité de SST de la empresa consultora y constructora Hermat, el cual tendrá a su cargo la implementación del sistema de control de la empresa, conforme a lo dispuesto por la Gerencia para la implementación de control interno.

Dicho comité dependerá del despacho de la Gerencia y está conformado por:

- 1) Raúl Atachagua Bravo -Presidente
- 2) Silvia Hellen ccoz Espinoza -Secretario Técnico

Funciones de la implementación de NORMA OHSAS 18001 en la consultora y constructora Hermat

la consultora y constructora Hermat, tendrá como funciones fundamentales las siguientes:

1. Monitorear el proceso de sensibilización y capacitación de los colaboradores de la empresa sobre el Sistema de seguridad y salud ocupacional.
2. Desarrollar el cuestionario propuesto dentro del diagnóstico
3. Informar sobre los avances realizados en materia de implementación de la norma OHSAS 18001.
4. Coordinar aspectos pertinentes a la implementación de la NORMA OHSAS 18001.
5. Emitir informes sobre los resultados de la implementación de la NORMA OHSAS 18001.
6. Comunicar a todos los colaboradores de la importancia de contar con un Sistema SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL eficiente.

EMPRESA CONSULTORA Y CONSTRUCTORA
HERMAT SAC
RUC. N° 20529133226



Ing. Raúl Atachagua Bravo
DNI N° 40187649
GERENTE GENERAL

Raúl Atachagua Bravo
GERENTE

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La empresa consultora y constructora Hermat establece como política de seguridad y salud en el trabajo el bienestar de los empleados destacando la importancia de la seguridad de sus trabajadores, identificación de los peligros y mejorando las condiciones de seguridad y salud laboral.

Con la finalidad de desarrollar una gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, ha establecido los siguientes compromisos:

- Promover la seguridad y protección de la salud de todos los miembros de la empresa mediante la prevención de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- Realizar programas de seguridad y salud ocupacional comprometidos con el mejoramiento continuo de los procesos de la empresa tomando como prioridad evitar y mitigar el impacto sobre las personas y la salud.
- Cumplir con la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover que los trabajadores y sus representantes sean consultados y participen activamente en todos los elementos de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Realizar un análisis de riesgos periódicos que se orientara a la eliminación de riesgos y a tomar las medidas preventivas que sean necesarias en la empresa
- Integrar el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo con otros sistemas de gestión.

Huánuco, 15 de abril del 2019

EMPRESA CONSULTORA Y CONSTRUCTORA
HERMAT SAC
RUC N° 20529133220


Ing. Raúl Atachagua Bravo
DNI N° 40187649
GERENTE GENERAL

Raúl Atachagua Bravo
Gerente General



Scanned with
CamScanner

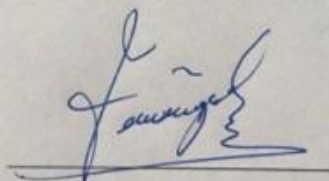
EMPRESA CONSULTORA Y CONSTRUCTORA HERMAT

Huánuco, 20 de abril del 2019

Sr. Raúl Atachagua Bravo
Gerente General Consultora y Constructora Hermat

YO, SERGIO FERNANDO ACUÑA GONZALES, identificado con DNI 48064219, con domicilio Jirón Huallayco 318. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que habiendo realizado La Implementación de la NORMA OHSAS 18001 PARA EL MEJORAMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL se identificó y se dio una solución de implementar, lo cual se encontraba en dificultad y ocasionando situaciones en contra de la empresa Consultora y Consultora, le informo sobre la culminación del plan de trabajo que se realizó, por lo que se le recomienda seguir con la retroalimentación y el monitoreo de lo planificado para seguir teniendo el éxito que tuvimos en los meses de enero, febrero, marzo y abril del 2019, tal como la proyección que es viable hasta fin de año.



Sergio Fernando Acuña Gonzales
DNI 48064219



Urb. El Camarón

Anexo 6 Pre Test

ID	Edad	Sexo	Grado de Instrucción	Puesto de trabajo	Afectos PRE	Competencias PRE	Expectativas PRE	Somatización PRE	Desgaste PRE	Alineación PRE	Total PRE
1	38	M	Primaria	Obrero	3.9	3.9	4.7	6.0	6.0	6.0	30.5
2	22	M	Secundaria	Capataz	4.4	4.5	5.1	6.2	6.3	6.8	33.2
3	27	M	Secundaria	Obrero	4.3	4.2	4.2	5.6	6.0	6.0	30.3
4	33	M	Secundaria	Obrero	4.4	5.3	4.8	5.8	5.8	6.0	32.1
5	35	M	Secundaria	Obrero	4.1	4.3	4.9	6.0	6.0	5.3	30.5
6	38	M	Secundaria	Obrero	3.6	4.1	3.5	5.0	5.5	6.0	27.7
7	33	M	Secundaria	Obrero	4.4	4.7	4.6	6.6	6.3	6.0	32.6
8	27	M	Secundaria	Obrero	5.1	4.6	4.9	6.2	6.5	7.0	34.3
9	37	M	Secundaria	Obrero	4.4	4.2	4.7	5.6	5.5	6.0	30.4
10	22	M	Secundaria	Obrero	4.4	3.9	3.4	5.2	5.5	5.8	28.2
11	21	M	Secundaria	Obrero	4.4	4.4	4.8	7.0	7.0	6.0	33.6
12	31	M	Secundaria	Obrero	4.2	4.9	5.0	6.2	5.5	5.5	31.3
13	28	M	Secundaria	Obrero	4.1	4.6	4.9	4.4	5.3	6.0	29.2
14	27	M	Secundaria	Obrero	4.2	4.4	4.6	5.2	6.0	5.8	30.2
15	23	M	Secundaria	Obrero	4.7	4.7	4.7	6.4	6.8	6.5	33.7
16	32	M	Secundaria	Obrero	4.1	4.3	4.7	4.6	6.0	5.5	29.2
17	30	M	Secundaria	Obrero	3.7	4.7	4.7	5.4	6.3	6.0	30.8
18	38	M	Técnico	Maestro de obra	4.5	4.4	5.1	4.8	6.5	6.0	31.3
19	31	M	Secundaria	Obrero	4.5	5.1	5.0	6.2	6.5	6.5	33.8
20	34	M	Secundaria	Obrero	4.8	4.6	4.9	5.6	5.5	5.8	31.2
21	27	M	Secundaria	Obrero	4.4	4.6	4.9	6.4	6.5	5.5	32.3
22	29	M	Secundaria	Obrero	5.1	4.9	4.3	6.2	6.8	6.0	33.3

Anexo 7 Post Test

I	D	Eda	Sex	Grado de	Puesto de trabajo	Afectos	Competencias	Expectativas	Somatización	Desgaste	Alienación	Total
		d	o	Instrucción		PRE	PRE	PRE	PRE	PRE	PRE	POST
1	38	M		Primaria	Obrero	6.3	6.1	6.2	2.8	3.0	2.0	36.6
2	22	M		Secundaria	Capataz	6.1	6.3	6.5	4.4	5.0	4.3	38.2
3	27	M		Secundaria	Obrero	6.2	6.5	6.3	2.4	2.5	1.5	36.6
4	33	M		Secundaria	Obrero	6.2	6.5	6.4	3.4	4.5	3.5	36.7
5	35	M		Secundaria	Obrero	5.9	6.0	6.4	3	2.8	2.5	35.6
6	38	M		Secundaria	Obrero	5.9	6.3	6.5	1.6	2.0	2.8	35.2
7	33	M		Secundaria	Obrero	6.4	6.4	6.6	4.4	3.5	2.8	38.3
8	27	M		Secundaria	Obrero	6.6	6.2	6.5	5.6	5.5	5.5	39.0
9	37	M		Secundaria	Obrero	6.5	6.6	6.5	2	2.8	2.3	36.7
1	22	M		Secundaria	Obrero	6.3	6.3	6.6	2.4	2.0	2.0	35.7
1	21	M		Secundaria	Obrero	6.4	6.7	6.5	5.4	4.5	4.5	39.6
1	31	M		Secundaria	Obrero	6.5	6.7	6.8	2.2	2.5	2.5	37.2
1	28	M		Secundaria	Obrero	6.3	6.6	6.7	2.2	2.5	2.0	35.3
1	27	M		Secundaria	Obrero	6.6	6.4	6.5	2.6	2.5	2.5	36.5
1	23	M		Secundaria	Obrero	6.1	6.7	6.6	4.4	4.5	4.0	39.1
1	32	M		Secundaria	Obrero	6.1	6.1	6.5	2.6	3.0	2.5	34.8
1	30	M		Secundaria	Obrero	6.2	6.1	6.6	2.6	3.0	2.5	36.6
1	38	M		Técnico	Maestro de obra	6.5	6.6	6.5	3.6	5.0	3.5	36.9
1	31	M		Secundaria	Obrero	6.1	7.0	6.6	5	4.3	4.8	38.9
1	34	M		Secundaria	Obrero	6.3	6.4	6.6	1.8	2.5	2.5	36.2
1	27	M		Secundaria	Obrero	6.6	6.8	6.6	3.6	5.3	3.5	38.4
1	29	M		Secundaria	Obrero	6.6	6.6	6.3	4.6	5.5	4.5	38.5

PANEL FOTOGRÁFICO DE LA TESIS



Fotografía 01 – Ejecución De La Tesis



Fotografía 02 – Ejecución De La Tesis



Fotografía 03 – Ejecución De La Tesis



Fotografía 04 – Ejecución De La Tesis



Fotografía 05 – Ejecución De La Tesis



Fotografía 06 – Ejecución De La Tesis



Fotografía 07 – Ejecución De La Tesis



Fotografía 08 – Ejecución De La Tesis

Mapa de ubicación del proyecto

UBICACIÓN I.E.I. JORGE CHAVEZ DARTNELL DE LA LOCALIDAD DE COLQUILLAS, DISTRITO DE OBAS, YAROWILCA - HUANUCO.



DISTRITO DE OBAS



DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO



REPÚBLICA DEL PERÚ

PROYECTO:
EJECUCION DE LA OBRA MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE EDUCACIÓN INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRAL JORGE CHAVEZ DARTNELL DE LA LOCALIDAD DE COLQUILLAS, DISTRITO DE OBAS, YAROWILCA - HUANUCO"

MAPA :
UBICACION DE LA LOCALIDAD DE COLQUILLAS, DISTRITO DE OBAS, PROVINCIA DE YAROWILCA, HUÁNUCO 2019.

ELABORADO :
Acuña Gonzales, Sergio Fernando

FUENTE:
IGN (CARTA NACIONAL)

ESCALA :
1/5,000

SISTEMA DE COORDENADAS:
WGS-84/UTM-ZONA 18

VERTICES DEL ÁREA DE PROYECTO		
V.	Coordenada X	Coordenada Y
A	319149.80	8916399.77
B	319162.29	8916370.95
C	319150.40	8916367.32
D	319109.31	8916363.78
D	381626.62	8916392.00

Manual De Organización y Funciones de HERMAT S.A.C. MOF



Enero 2019

HUANUCO-PERU

MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES

INDICE

PRESENTACIÓN

TÍTULO I.- GENERALIDADES

- 1.1 Objetivos
- 1.2 Alcance
- 1.3 Base Legal
- 1.4 Aprobación, Divulgación, Vigencia, Actualización e Implementación

TITULO II.- RELATIVO A LA EMPRESA

- 2.1 Misión
- 2.2 Visión
- 2.3 Naturaleza
- 2.4 Objetivos
- 2.5 Funciones Básicas

TÍTULO III.- ESTRUCTURA ORGANICA

- 3.1 Estructura Orgánica
 - 3.1.1 Órgano de Dirección
 - 3.1.2 Órganos de Asesoramiento
 - 3.1.3 Órganos de Apoyo
 - 3.1.4 Órganos de Línea
- 3.2 Organigrama
- 3.3 Definición Estructural
- 3.4 Cuadro de distribución de cargos

TITULO IV: MANUAL DE FUNCIONES

- 4.1 Del Órgano de Dirección
- 4.2 De los Órganos de Asesoramiento
- 4.3 De los Órganos de Apoyo.
 - 4.3.1 De la Asistente de Administración y Finanzas.
- 4.4 De los Órganos de Línea.
 - 4.4.1 De la Gerencia de Proyectos.

PRESENTACIÓN

El Manual de Organización y Funciones es un documento normativo que describe la estructura de **HERMAT S.A.C** las funciones, línea de autoridad y competencias mínimas del puesto para el cumplimiento de su Visión, Misión y Objetivos.

El Manual de Organización y Funciones tiene que ser considerado como un documento solícito y dinámico, sujeto a cambios y mejoras que surgen de las necesidades propias de toda empresa, y de la revisión técnica permanente y periódica para mantener su utilidad.

La actualización del presente Manual de Organización y Funciones tiene que llevarse a cabo a propuesta de la, Gerencia General y en conjunto con todas las áreas.

El manual debidamente aprobado será distribuido en todas las áreas de la empresa

TÍTULO I.- GENERALIDADES

1.1 OBJETIVOS

- Definir claramente la estructura orgánica integral de la empresa
- Precisar la ubicación de cada cargo funcional reconocido dentro del organigrama estructural de la empresa
- Determinar las funciones u ocupaciones específicas, responsabilidades y autoridad de los cargos alineados a la estructura orgánica
- Servir de marco referencial para demarcar las funciones, responsabilidades y ubicación de los puestos de trabajo; y su interrelación dentro de la estructura orgánica de la organización o empresa.
- Facilitar la normalización, evaluación y control de las actividades, y cumplimiento de las funciones de los diferentes órganos de la empresa.
- Mejorar los canales de comunicación y coordinación de la gestión administrativa

1.2 ALCANCE

La aplicación del presente Manual de Organización y Funciones – MOF, comprende todos los puestos dentro de cada una de las áreas, Gerencia General, Administración y Finanzas, y Operaciones

1.3 BASE LEGAL

Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

APROBACIÓN, DIVULGACION, VIGENCIA, ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN

El Manual de Organización y Funciones de la empresa HERMAT S.A.C, es aprobado por la Gerencia de la empresa

La actualización –y difusión- del Manual de Organización y Funciones – MOF de la empresa HERMAT S.A.C., está a cargo del área de Administración.

TITULO II.- RELATIVO A LA EMPRESA

2.1 MISIÓN

HERMAT S.A.C. es una empresa peruana que brindar soluciones a nuestros clientes con un trabajo bien hecho en fabricación, servicios, proyectos e ingeniería en todos los sectores relacionados a la construcción y el asesoramiento de proyectos, diseño, desarrollo, ejecución y mantenimiento en general, cumpliendo disposiciones legales vigentes.

2.2 VISIÓN

Ser la empresa constructora de referencia a nivel regional y con planes de expansión, liderando el mercado por medio de la responsabilidad colectiva, y eficiencia, cumpliendo los plazos con todos y cada uno de los trabajos encomendados, lograr que todo nuestro personal se sienta motivado y orgulloso de pertenecer a nuestra organización, fomentando el control y la calidad en el servicio, buscando siempre dar más de sí mismos y con esto lograr la satisfacción del cliente. Una empresa diferenciada e integrada, comprometida y admirada por su capacidad de crear o brindar valor y de innovar para dar respuesta a las nuevas necesidades sociales.

2.3 NATURALEZA

La Empresa denominada HERMAT S.A.C., es una Empresa que proporciona servicios en fabricación, servicios, proyectos e ingeniería en todos los sectores para asegurarse de brindar un servicio de calidad y dar satisfacción a sus clientes, brinda asesoramiento de proyectos, diseño y ejecución en general cumpliendo las disposiciones legales vigentes

2.4 OBJETIVOS

HERMAT S.A.C. tiene por objetivo el consolidarse como una organización moderna y eficiente contribuyendo con el desarrollo económico y social de nuestro país, brindando un servicio de alta calidad a nuestros clientes.

2.5 FUNCIONES BÁSICAS

Las funciones básicas de la empresa HERMAT S.A.C., en el ámbito de su jurisdicción y en el marco legal que le compete, son las siguientes:

- Mantenimiento continuo de los equipos de construcción.
- Fabricación de tanques de almacenamiento cilíndrico, cónico y bombeado, en acero inoxidable y en acero al carbono.
- Fabricación e instalación de las fajas transportadoras
- Montajes de las tuberías en fierro galvanizado, inoxidable c-304, c-316, acero al carbono SCH 40, etc., para las líneas de agua, aire, gases, etc.
- Montajes de líneas de vapor, aislamiento con poliuretano y aislamiento térmico con fibra de vidrio.
- Fabricación e instalación de las estructuras de soporte de equipos en general: motores, bombas, compresores, etc.
- Diseño, cableado e instalaciones de sistema de iluminación industrial con equipos de iluminación: fluorescentes, high bay, reflectores y equipos de alumbrado público
- Sistema industrial y doméstico
- Trabajos de ingeniería civil

Todo ello conforme a las necesidades del mercado, cumpliendo los requerimientos de nuestros clientes, orientándonos siempre a la mejora continua de nuestros procesos y en el desarrollo de nuestro personal.

TÍTULO III.- ESTRUCTURA ORGÁNICA

3.1 ESTRUCTURA ORGÁNICA

Para el cumplimiento de sus funciones, la empresa HERMAT S.A.C., cuenta con la siguiente estructura:

3.1.1 Órgano de Dirección

- La Gerencia General

3.1.2 Órganos de Asesoramiento

- La Oficina de Asesoría Legal
- El Asesor contable, finanzas y bienestar social

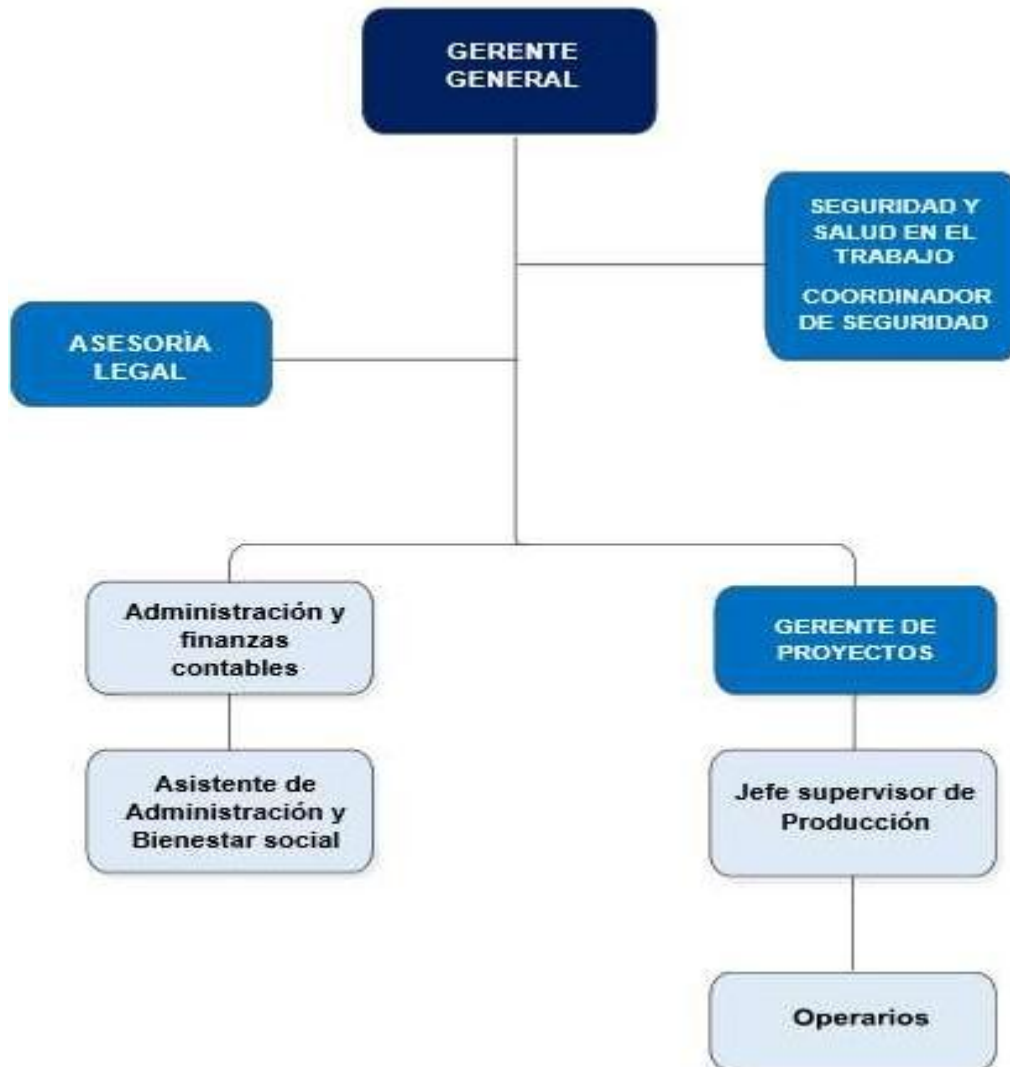
3.1.3 Órganos de Apoyo

- El Asistente de Logística.
- El Almacenero

3.1.4 Órganos de Línea

- La Gerencia de proyectos
- El Área de Producción y Control de Calidad
- El Área de SST

3.2 ORGANIGRAMA



3.3 DEFINICIÓN ESTRUCTURAL

- **Gerencia General**

Planificar, dirigir, coordinar y controlar las actividades de la empresa HERMAT S.A.C. para el cumplimiento de sus fines, objetivos y metas, de acuerdo con las normas vigentes y a los acuerdos y disposiciones de la Junta General de Socios.

- **Gerencia de Proyectos**

Planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos de generación y mantenimiento, para que se realicen en las mejores circunstancias de calidad, continuidad y costos para la empresa; preservando el medio ambiente, así como la seguridad y salud ocupacional de las personas

- **Asistente contable, admiración, finanzas, y bienestar social.**

Administrar y controlar de manera eficiente los recursos humanos, materiales, económicos y financieros de la empresa supervisión

3.4 CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE CARGOS

Nº	NOMINACION DEL CARGO	AREA	Nº DE PLAZA
ORGANO DE DIRECCION			
01	GERENTE GENERAL		1
ORGANO DE ASESORAMIENTO			
02	ASESOR LEGAL	EXTERNO	1
03	ASESOR CONTABLE, FINANZAS Y BIENESTAR SOCIAL	EXTERNO	1
ORGANO DE APOYO			
04	ASISTENTE DE LOGISTICA	LOGISTICA	1
05	ALMACENERO	LOGISTICA	1
ORGANO DE LINEA			
06	GERENTE DE PROYECTOS	PRODUCCION Y CONTROL DE CALIDAD	1
07	SUPERVISOR DE OBRA Y CONTROL DE CALIDAD	PRODUCCION Y CONTROL DE CALIDAD	1
08	SOLDADOR 3G	PRODUCCION Y CONTROL DE CALIDAD	1
09	OPERARIO MECANICO	PRODUCCION Y CONTROL DE CALIDAD	3
10	OPERARIO MONTAJISTA	PRODUCCION Y CONTROL DE CALIDAD	3
11	OPERARIO ALBAÑIL	PRODUCCION Y CONTROL DE CALIDAD	2
12	COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SUPERVISION	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1

TITULO IV: MANUAL DE FUNCIONES

4.1 DEL ÓRGANO DE DIRECCIÓN

UNIDAD ORGANICA	GERENCIA GENERAL	CARGO	GERENTE GENERAL
------------------------	-------------------------	--------------	------------------------

A. Resumen general de las actividades del puesto:

Planificar, dirigir, coordinar y controlar las actividades de la empresa HERMAT S.A.C.
Para el cumplimiento de sus fines, objetivos y metas, de acuerdo a las normas vigentes, a los acuerdos y disposiciones de la Junta General de Socios

B. Tareas o funciones recurrentes:

- Proponer al Directorio y dirigir la aplicación de planes, presupuestos, organización, estrategias, objetivos empresariales, diseñar la estructura y establecer procesos de control
- Evaluar el logro de objetivos y el desempeño de las Gerencias y Jefaturas a su cargo
- Dirigir y participar en la elaboración del Plan Estratégico de la empresa
- Controlar la ejecución del Plan Estratégico de la empresa
- Traducir los objetivos estratégicos en metas operacionales específicas de cada área de la empresa y verificar su cumplimiento
- Supervisar la administración de los recursos humanos, financieros, materiales y de servicios concernientes a la gestión de la empresa
- Representar legalmente a la empresa en asuntos administrativos, legales y jurídicos
- Dirigir, promover y aplicar las acciones y principios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y otros Sistemas que implemente la empresa

- Analizar resultados de desempeño de los procesos a su cargo para la toma de acciones correspondientes (correctivas y preventivas)
- Adecuar las capacidades de La empresa u organización a las demandas del medio
- Establecer y asegurar el cumplimiento de normas, directivas y políticas del área a su cargo
- Asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios de las áreas y/o procesos a su cargo que aseguren su operatividad (gastos de inversión)
- Asignar funciones y responsabilidades a cada una de las personas a su cargo
- Definir la promoción del personal
- Aprobar la documentación que se requiera en las áreas y/o procesos a su cargo
- Realiza demás funciones que le asigne el Directorio de acuerdo al ámbito de su competencia

Línea de autoridad:

Supervisa a:	- Gerente de Proyectos - Asistente contable, Administración y Bienestar social. - Producción y Control de Calidad - Supervisor de SST
---------------------	--

Requisitos mínimos:

Formación	
Universitaria - Profesional titulado	Administración, Ing. Industrial, Ing. Mecánico o carreras afines
Postgrado	
Experiencia	

-03 años y/o	-Gerente de Operaciones -empresas del mismo sector
-02 años	-Gerente General
Conocimientos Básicos	
Finanzas, Contabilidad Gerencial, Seguridad Industrial, RRHH.	

C. Perfil de competencias:

Competencias Específicas	Liderazgo Pensamiento Estratégico Integridad Trabajo en equipo Capacidad de planeamiento y organización Orientación al logro de resultados Visión de Negocio Comunicación Ética
---------------------------------	---

D. Actitudes, principios y valores fundamentales para el puesto:

- Integridad	- Responsabilidad
- Capacidad para dirigir y motivar el grupo	- Visión de conjunto
- Trabajo en Equipo	Creatividad

4.2 DE LOS ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- **Oficina de Asesoría Legal**, tiene como propósito atender los aspectos jurídicos legales, prestar asesoramiento y asistencia de carácter legal y normativo que le sean formuladas por los órganos de dirección.
- **Asesoría contable, Administración y Bienestar social**, tiene como propósito coordinar y asesorar el estudio y análisis de la ejecución de actividades vinculadas con la gestión contable y tributaria, orientadas a lograr un efectivo registro de las operaciones.

- **Asesoría Seguridad y Salud en el trabajo**, tiene como propósito identificar los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo se Tiene que cumplir, así como para apoyar la identificación de peligros y la valoración de riesgos para brindar un servicio apto, cumpliendo con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

4.3 DE LOS ÓRGANOS DE APOYO

UNIDAD ORGÁNICA	ÁREA LOGÍSTICA	CARGO	ASISTENTE DE LOGÍSTICA
--------------------	-------------------	-------	---------------------------

A. Resumen general de las actividades del puesto

Ejecución de actividades relacionadas a abastecer en forma oportuna, en el lugar y tiempo solicitado, los requerimientos de bienes, materiales y servicios de HERMAT S.A.C., siendo responsable del registro y control permanente de los proveedores

Tareas o funciones recurrentes:

- Requerir costos o cotizaciones y preparar el cuadro comparativo con el propósito de conseguir los mejores precios, calidad y plazos oportunos de entrega para determinar los valores referenciales de los bienes y servicios
- Preparar las órdenes de servicios y de compra de orden cronológico con la correspondiente documentación que lo sustente.
- Sistematizar el almacén (de materiales, economato, etc.) el control de inventario, sobre los saldos existentes
- Aperturar y mantener actualizados los archivos técnicos de adquisiciones y el registro de proveedores del mercado nacional e internacional
- Llevar las estadísticas de comportamiento de todos los proveedores del mercado nacional, en cuanto a la calidad, cantidad, oportunidad, lugar y costo del producto

- Llevar las estadísticas del comportamiento de precios de los bienes, servicios y otros en el mercado
- Apoyar en el control y seguimiento de contratos, y ordenes girados
- Mantener informado al Jefe de Administración y RR. HH sobre el desarrollo y avance de sus actividades
- Realizar otras funciones afines que le sean asignadas

Línea de autoridad:

Depende de:	Asistente contable, Administración y bienestar social
Supervisa a:	

B. Requisitos mínimos:

Formación	
Universitaria	Administración o carreras afines
Técnico	Administración, Computación o carrera afín
Experiencia	
0 a 1 año	Mínimo
Conocimientos Básicos	
-Administración -Gestión de proveedores -Almacén, Carde	-Microsoft Office intermedio, principalmente Excel -Dominio de sistema Windows a nivel usuario

C. Perfil de competencias:

Competencias Específicas	-Trabajo en equipo -Comunicación a todo nivel -Tolerancia a la presión y frustración -Sentido de urgencia -Puntualidad
---------------------------------	--

D. Actitudes, principios y valores fundamentales para el puesto:

- | | |
|---------------------|-------------------|
| - Integridad | - Responsabilidad |
| - Trabajo en Equipo | |

UNIDAD ORGANICA	ÁREA LOGÍSTICA	CARGO	ALMACENERO
-----------------	----------------	-------	------------

A. Resumen general de las actividades del puesto

Ejecución de actividades orientadas a la custodia, control y distribución de materiales y otros del almacén

B. Tareas o funciones recurrentes:

- Decepcionar el requerimiento de las áreas
 - Efectuar la verificación de los materiales por recibir, emitiendo un reporte de conformidad o no conformidad, de acuerdo a lo especificado en las Órdenes de compra o servicio, guía de remisión (en caso de clientes). Asimismo, si es conforme, da el firmando y sellando los documentos correspondientes
 - Clasifica y ordena los materiales, herramientas y otros, en el lugar correspondiente
- Asegurar y mantener la existencia adecuada de bienes y materiales diversos para atender las necesidades de la empresa
- Atender los pedidos de materiales y otros, de acuerdo a existencias de almacén
 - Verifica su stock, informa y hace el requerimiento a Logística para su respectiva compra
 - Cumple los procedimientos de SST., establecidos para su área
 - Actualizar el registro de existencias Kardex
 - Mantener actualizado el registro de los ingresos, egresos y existencias de almacén, informando al respecto.

- Llevar un control de ingreso y salida de los bienes, materiales y otros, en las tarjetas de control o kardex visibles en el almacén
- Realizar los inventarios periódicamente (cada 30 días)
- Inspecciona los equipos, herramientas y máquinas para mantenerlos operativos
- Gestionar (preparar guías de remisión, controlarlas y conservarlas; derivar al área correspondiente las facturas; etc.) la documentación relacionada a su área en forma adecuada
- Mantener los file o archivadores rotulados y ordenados
- Mantener ordenado y limpio el almacén
- Realizar otras funciones afines que le sean asignadas por su Jefe

Línea de autoridad:

Depende de:	Asistente contable, Administración y bienestar social
Supervisa a:	

C. Requisitos mínimos:

Formación	
Técnico	Administración, Computación o carreras a fines
Experiencia	
6 meses	
Conocimientos Básicos	
Realizar inventarios Kardex	-Microsoft Office básico, principalmente Excel -Dominio de sistema Windows a nivel usuario

D. Perfil de competencias:

Competencias Específicas	Trabajo en equipo Comunicación a todo nivel Tolerancia a la presión y frustración Puntualidad
---------------------------------	--

E. Actitudes, principios y valores fundamentales para el puesto:

Integridad	Honestidad	Disponibilidad
Objetividad	Confiabilidad	

4.5 DE LOS ÓRGANOS DE LÍNEA

UNIDAD ORGANICA	GERENCIA DE OPERACIONES	CARGO	GERENTE DE PROYECTOS
-----------------	-------------------------	-------	----------------------

A. Resumen general de las actividades del puesto

Liderar y gestionar los procesos de generación y mantenimiento, las operaciones de las obras electromecánicas y civiles, de HERMAT S.A.C, desde el presupuesto, ejecución y cierre del proyecto. Para que se realicen en las mejores condiciones de calidad, continuidad y costos; preservando el medio ambiente, así como la seguridad y salud ocupacional de las personas

B. Tareas o funciones recurrentes:

- Representar a la empresa ante el cliente y terceros involucrados, y salvaguardar su imagen corporativa
- Cumplir las políticas y normativa de HERMAT S.A.C.
- Planificar, organizar, dirigir y controlar la ejecución del plan de actividades y el presupuesto de la Gerencia de Proyectos, con el fin de cumplir los objetivos, funciones y metas asignadas

- Formula, ejecuta y supervisa la ejecución del plan operativo de la Gerencia
- Liderar el equipo de trabajo e incentivar la práctica de la cultura organizacional
- Garantizar el correcto desarrollo o ejecución de los procesos productivos, proyectos y mantenimiento, en el lugar, cantidad y tiempo establecidos
- Dirigir y coordinar las acciones relacionadas con el funcionamiento técnico administrativo de la Gerencia
- Valorizar al cliente y proveedores
- Fomentar la mejora de los procesos de generación y mantenimiento
- Realizar otras funciones afines que le sean asignadas por la Gerencia

Línea de autoridad:

Depende de:	Gerente General
Supervisa a:	Producción y Control de Calidad Supervisor de Obra

C. Requisitos mínimos:

Formación	
Universitaria	Ingeniería Mecánica, Civil, Eléctrica, Industrial o afines
Experiencia	
2 años	- Como Gerente de Proyectos, Gerente de Producción o afines en empresas metalmecánicas o constructoras - Experiencia en gestión de múltiples proyectos
1 años	
Conocimientos Básicos	
- Buen conocimiento del sector construcción, metalmecánica	

D. Perfil de competencias:

Competencias Genéricas	
Competencias Específicas	-Habilidades de Gestión y Administración contractual -Relaciones interpersonales a todo nivel

E. Actitudes, principios y valores fundamentales para el puesto:

-Disponibilidad para frecuentar los proyectos a nivel nacional y conocer el avance Operativo		
-Integridad	-Honestidad	-Disponibilidad
-Objetividad	-Confiabilidad	

UNIDAD ORGANICA	GERENCIA GENERAL	CARGO	SUPERVISOR DE SST
-----------------	------------------	-------	-------------------

A. Resumen general de las actividades del puesto

Asegurar y velar por la seguridad y salud de todos los trabajadores de HERMAT S.A.C. Asegurar y velar por el cumplimiento de los estándares de seguridad exigidos dentro de la Ley N° 29783 y normativa legal vigente. Así como los estándares de seguridad de la empresa y los clientes
--

B. Tareas o funciones recurrentes:

- Asumir la dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST, formulando los objetivos, metas y procedimientos administrativos adecuados a La empresa u organización en materia de prevención de riesgos ocupacionales y aspectos ambientales
- Garantizar el mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de HERMAT S.A.C.
- Asegurar y velar por el cumplimiento de los estándares de seguridad exigidos dentro de la Ley N° 29783 y normativa legal vigente. Así como los estándares de seguridad de la empresa y los clientes
- Asegurar, coordinar, controlar y evaluar las actividades que garanticen la seguridad y protección de los trabajadores, de las instalaciones, equipos, maquinarias e infraestructura física; así como de las condiciones de trabajo y la salud ocupacional del personal
- Participar en la elaboración, respetar e implementar la Política SST de la empresa
- Realizar la identificación de peligros y evaluación de riesgos de la empresa y obras/proyectos
- Asegurar el cumplimiento de las Política SST, procedimientos, normas, estándares, objetivo y Plan de seguridad, salud y ambiente
- Establecer, implementar y mantener los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, y Gestión Ambiental en la empresa; según lo dispuesto por la Gerencia General
- Proveer información actualizada sobre la normativa legal y otras normas a aplicar/cumplir, acontecimientos recientes, y cambios relativos al Sistema de Gestión SST
- Establecer un plan de seguimiento a acciones preventivas y correctivas derivadas de las inspecciones, investigación de accidentes e incidentes de trabajo, panorama de riesgos, etc.
- Garantizar que el 100 % de los incidentes o accidentes ocurridos en el taller u obras, sean reportados
- Liderar el proceso de investigación de cada incidente o accidente de trabajo, dentro de las 48 horas siguientes al hecho y garantizar la ejecución de planes de acción

- Asegurar que el reporte de comunicación de accidentes críticos sea enviado a la entidad respectiva de acuerdo a la legislación aplicable
- Consolidar los indicadores de gestión a nivel nacional para análisis, evaluación, toma de decisiones y planes de acción
- Asegurar que la documentación del Sistema de Gestión SST, se encuentre disponible en el tiempo y lugar que se requiera. Llevar el control de la lista maestra de documentos del Sistema de Gestión SST
- Apoyar a la gerencia en la elaboración del presupuesto anual de seguridad
- Diseñar y desarrollar los diferentes programas (capacitación en SST, inspección, etc.) y planes de gestión según los requerimientos del sistema
- Analizar y evaluar las situaciones de peligro inminente o potencial y brindar las medidas de control a fin de evitar situaciones que expongan la integridad física del trabajador y los posibles daños o pérdidas materiales, de equipos, ambientales y de los procesos productivos
- Planificar, organizar y realizar/ejecutar las actividades, los programas, etc., contenidos en el Plan Anual SST
- Coordinar las diferentes actividades del S-SST
- Garantizar que todo el Personal sea dotado con los EPP's adecuados de acuerdo a los riesgos identificados en cada actividad de trabajo
- Controlar y autorizar todas las actividades relacionadas con la adquisición, renovación, inspecciones y entrega de EPP al personal
- Elaborar y presentar los informes y resultados de la gestión, a la Gerencia general, para la toma de decisiones
- Ver panorama de riesgos y peligros, para detalle de los riesgos y sus controles
- Realizar los cambios necesarios al Sistema de Gestión SST., teniendo en cuenta las directrices establecidas por la Gerencia
- Proveer información mensual acerca de la gestión de las principales herramientas de seguridad asignadas a cada Prevencionista de Riesgos
- Asesorar y examinar junto a los líderes de taller y obras, los controles necesarios para mitigar los riesgos asociados
- Supervisar las prácticas de trabajo diario del personal, evaluando el acatamiento de las normas, requisitos del Plan de Seguridad y Salud, etc.

- Participar en la elaboración de los planes de trabajo, elaborar procedimientos seguros de trabajo (ATS, ARP, etc.) y mantener el archivo actualizado
- Brindar capacitaciones y charla de prevención
- Verificar y aprobar los permisos de trabajo y especiales para actividades de alto riesgo
- Detener operaciones o actividades cuando se consideren riesgosas
- Realizar otras funciones afines que le sean asignadas por su Jefe inmediato.

Línea de autoridad:

Depende de:	Gerente General
Supervisa a:	Prevencionista de Riesgos

C. Requisitos mínimos:

Formación	
Universitario	Ing. Ambiental, Ing. de Higiene y Seguridad Industrial, Ing. Industrial, o carreras afines
Técnico Completo Postgrado	Carreras afines Diplomado o Curso de Especialización en Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, Seguridad Industrial, etc.
Experiencia	
1 Año	
Conocimientos Básicos	

-Conocimiento de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -Conocimiento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y normativa legal vigente -Conocimiento de la Norma G 050 - Conocimiento de riesgos laborales, primeros auxilios y equipos de emergencia	-Microsoft Office intermedio/avanzado, principalmente Excel -Dominio de sistema Windows a nivel usuario -Conocimientos sobre trabajos de riesgo alto: en altura, en caliente, espacios confinados, izaje de estructuras metálicas con grúas, andamiaje y plataformas – Conocimientos de técnicas preventivas
---	--

D. Perfil de competencias:

Competencias Genéricas	- Relaciones interpersonales - Orientación al cliente interno / externo - Capacidad de organización - Capacidad de escucha y tolerancia - Disponibilidad - Trabajo en equipo - Puntualidad
Competencias Específicas	- Destreza para el manejo de sistema - Comunicación asertiva. - Organización - Liderazgo y don de mando - Pensamiento sistémico - Sentido de propiedad - Compartir conocimientos

E. Actitudes, principios y valores fundamentales para el puesto:

Integridad	Honestidad	Disponibilidad
Objetividad	Confiabilidad	

UNIDAD ORGÁNICA	ÁREA DE PRODUCCIÓN	CARGO	SUPERVISOR DE OBRA Y CONTROL DE CALIDAD
-Responsable de la programación, control y seguimiento de los trabajos de metalmecánica en el taller, obras y proyectos. -Supervisión de personal del área			

A. Resumen general de las actividades del puesto:

B. Tareas o funciones recurrentes:

- Conocer, difundir y hacer cumplir lo dispuesto con las normas de la empresa incluidas las de Seguridad, Salud y Medio Ambiente
- Liderar el equipo de trabajo en la realización del proyecto / obra
- Liderar el equipo de trabajo e incentivar la práctica de la cultura organizacional
- Cumplir con la ejecución del proyecto dentro del plazo y costos establecidos
- Recibir, planificar y ejecutar lo solicitado por el cliente
- Dirigir las actividades de seguridad e higiene en la planta de producción y proyecto/obra asignado
- Planificar, elaborar los planes de trabajo, cronogramas, etc., del proyecto, obra o trabajo asignado
- Hacer seguimiento a los procesos de producción, habilitado, armado, soldeo y acabado
- Verificación del cumplimiento del avance de obra según cronograma
- Supervisar la calidad del proyecto, obra/trabajo
- Verificar el programa de producción. planificar y asignar- la carga de trabajo del personal, y asignar los recursos necesarios a los proyectos/trabajos previstos y/o en curso
- Seguimiento de producción, de la obra/ trabajo asignado
- Coordinar con las distintas áreas las entregas de materiales, suministros y productos en proceso o terminados

- Dar el V.B. de la entrega de productos terminados
- Reducir el % de producción no conforme generado por el área
- Elaborar y mantener al día los reportes de producción y los indicadores de gestión
- Elaborar los informes -internos y externos- solicitados
- Realizar otras funciones afines que le sean asignadas por su Jefe C.

Línea de autoridad:

Depende de:	Gerente de proyectos y Control de Calidad
Supervisa a:	- Asistente Técnico de Obra - Operarios

Requisitos mínimos:

Formación	
Universitaria Completa	Ing. Mecánica, Industrial o Eléctrica, carreras afines
Experiencia	
1 año	Mínimo
Conocimientos Básicos	
Dominio de Microsoft Office, Word, Excel, Project, AutoCAD Ingles básico a intermedio	Armado de estructura metálica y soldadura

D. Perfil de competencias:

Competencias Genéricas	Capacidad para dirigir y controlar equipos de trabajo Disponibilidad Puntualidad
-------------------------------	--

Competencias Específicas	-Capacidad de toma de decisiones bajo presión -Proactivo y organizado -Capacidad de Análisis -Facilidad de expresión verbal y escrita
---------------------------------	--

E. Actitudes, principios y valores fundamentales para el puesto:

Integridad	Objetividad	Disponibilidad
Confiabilidad		

UNIDAD ORGÁNICA	ÁREA DE PRODUCCIÓN	CARGO	SOLDADOR 3G
-----------------	--------------------	-------	-------------

A. Resumen general de las actividades del puesto

Soldar, unir, rellenar y cortar piezas de metal

B. Tareas o funciones recurrentes:

- Soldar, unir, rellenar y cortar piezas de metal
- Operar máquinas eléctricas y de soplete de oxiacetilénico, así como de electrodos y barras de soldaduras de varios tipos
- Coordinar con el personal a su cargo
- Cuidar y mantener en buenas condiciones el equipo de trabajo
- Solicitar el material de trabajo a su jefe inmediato

- Trasladar el equipo y objeto por reparar según el caso, ya sea que se trate de mantenimiento o instalaciones nuevas
- Realizar otras funciones afines que le sean asignadas por su Jefe

Línea de autoridad:

Depende de:	Supervisor de Obra y Control de Calidad
Supervisa a:	

C. Requisitos mínimos:

Formación	
Técnico Completo	Secundaria completa
Experiencia	
0 a 6 meses	Mínimo
Conocimientos Básicos	
Soldadura eléctrica	Estructuras metálicas e industriales

D. Perfil de competencias:

Competencias Genéricas	
Competencias Específicas	Destreza manual Trabajo en equipo Sentido de responsabilidad Organización y disciplina Rapidez y eficiencia

Actitudes, principios y valores fundamentales para el puesto:

Honestidad	Objetividad
Disponibilidad	Confiabilidad

UNIDAD ORGÁNICA	ÁREA DE PRODUCCIÓN	CARGO	OPERARIO MECÁNICO JEFE
--------------------	-----------------------	-------	---------------------------

A. Resumen general de las actividades del puesto:

Montaje y desmontaje de estructuras metalmecánicas, y otras labores afines a su cargo

B. Tareas o funciones recurrentes:

- Montaje y desmontaje de estructuras metalmecánicas
- Trabajos de calderería, tubería y armado
- Revisa pautas e instructivos de trabajo, comprendiendo las tareas a realizar, su secuencia y duración aproximada
- Solicita y verifica los instrumentos de medición, herramientas y materiales necesarios para realizar el mantenimiento
- Solicita material de trabajo, de acuerdo a la labor a realizar
- Estima tiempo y material necesario para la elaboración de su trabajo
- Cortar y recortar, dar forma, doblar, calentar y taladrar láminas de metal, tubos, y otros materiales o estructuras
- Forjar metal utilizando herramientas y equipos manuales y mecánicos
- Operar máquinas eléctricas en la ejecución de sus tareas
- Recibir y distribuir órdenes y solicitudes de trabajo diario

- Seleccionar ángulos, platinas, tubos para utilizarlo como material y piezas de soldadura
- Lijar y pulir las piezas elaboradas en el taller de acuerdo al acabado solicitado
- Mantener limpio y en orden equipos, herramientas y área de trabajo
- Cumplir con las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Conocer y cumplir con el Reglas Internas de conducta de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Identificar situaciones de peligro y riesgos potenciales del área de trabajo y del equipo a intervenir e inmediatamente dar aviso al Supervisor de Obra o al Prevencionista de Riesgos
- Realizar otras funciones afines que le sean asignadas por su Jefe

Línea de autoridad:

Depende de:	Supervisor de Obra y Control de Calidad
Supervisa a:	Oficial Mecánico

C. Requisitos mínimos:

Formación	
Técnico Completo	Secundaria Completa
Capacitación en Trabajo de Altura, Riesgo Eléctrico y Trabajo en Caliente	
Experiencia	
1 año	
Conocimientos Básicos	
-Planos mecánicos	-Manejo del esmeril (biselado en tuberías), equipo oxicorte, máquina de

-Conocimiento y aplicación de pautas de mantenimiento, procedimientos de trabajo y manuales específicos de equipos -Operación y manejo de equipos, herramientas de taller y herramientas especiales de acuerdo a lo requerido por los manuales y procedimientos correspondientes	soldar, trabajos en altura y montaje de tuberías -Conocimiento e identificación de los peligros y riesgos críticos del área a intervenir que pueden atentar contra la seguridad y salud -Concepto de medida, patrones, magnitudes y unidades
--	---

D. Perfil de competencias:

Competencias Específicas	Captar y seguir instrucciones en forma verbal y/o escrita Interpretar planos mecánicos Estimar tiempo y materiales de trabajo Trabajo en equipo Sentido de responsabilidad Organización y disciplina
--------------------------	---

E. Actitudes, principios y valores fundamentales para el puesto:

Honestidad	Objetividad
Disponibilidad	Confiabilidad

UNIDAD ORGÁNICA	ÁREA DE PRODUCCIÓN	CARGO	OPERARIO MECÁNICO
-----------------	--------------------	-------	-------------------

A. Resumen general de las actividades del puesto:

Ejecutar los servicios de mantenimiento, servicios generales (eléctrico, carpintería metálica, refrigeración, gasfitería, pintura, mampostería, soldadura, entre otros) e infraestructura, con la finalidad de asegurar el funcionamiento operativo de la sede asignada en forma oportuna y de calidad, para el logro de los objetivos y metas de la empresa

B. Tareas o funciones recurrentes:

- Ejecutar los servicios de mantenimiento, servicios generales (eléctrico, carpintería metálica, refrigeración, gasfitería, pintura, mampostería, soldadura, entre otros) e infraestructura, con la finalidad de asegurar el funcionamiento operativo de la sede asignada en forma oportuna y de calidad, para el logro de los objetivos y metas de la empresa
- Trabajos varios en Obra
- Manipular, curvar y colocar los diferentes tipos de canalizaciones – canaletas- utilizadas en las instalaciones eléctricas
- Cablear y conectar circuitos eléctricos básicos. Fijar y cablear cuadros de distribución
- Reparar instalaciones básicas y en su caso sustituir los elementos defectuosos
- Efectuar labores preventivas de mantenimiento
- Canalizar instalaciones de servicios auxiliares como telefonía, TV y porteros automáticos
- Realizar y mantener instalaciones eléctricas
- Realizar otras funciones afines que le sean asignadas por su Jefe

Línea de autoridad:

Depende de:	Supervisor de Obra y Control de Calidad Operario Mecánico Jefe
Supervisa a:	-

C. Requisitos mínimos:

Formación	
Técnico Completo	Técnico en Electricidad - Electrónica
Capacitación en Trabajo de Altura, Riesgo Eléctrico y Trabajo en Caliente	
Experiencia	
1 año	
Conocimientos Básicos	
-Conocer y manejar con destreza las herramientas propias del electricista - Interpretar y manejar catálogos y manuales de operación de los elementos más usados en las instalaciones eléctricas -Conocer los mecanismos y materiales diversos, de más uso en instalaciones eléctricas -Conocimiento y aplicación de pautas de mantenimiento, procedimientos de trabajo y manuales específicos de equipos	-Operación y manejo de equipos y herramientas de taller y herramientas especiales de acuerdo a lo requerido por los manuales y procedimientos correspondientes -Conocimiento e identificación de los peligros y riesgos críticos del área a intervenir que pueden atentar contra la seguridad y salud

Perfil de competencias:

Competencias Genéricas	
Competencias Específicas	-Adquirir hábitos de respeto, orden, puntualidad, responsabilidad y trabajo en equipo -Comprender y realizar las instrucciones que de manera oral, escrita o gráfica le fueran dadas, responsabilizándose del trabajo realizado -Sentido de responsabilidad -Organización y Disciplina

D. Actitudes, principios y valores fundamentales para el puesto:

Honestidad	Objetividad
Disponibilidad	Confiabilidad

UNIDAD ORGÁNICA	ÁREA DE PRODUCCIÓN	CARGO	OFICIAL MECÁNICO
-----------------	--------------------	-------	------------------

A. Resumen general de las actividades del puesto:

Colabora con el Operario mecánico en la realización de tareas de mantenimiento, bajo la supervisión del Operario Mecánico Jefe

B. Tareas o funciones recurrentes:

- Conjuntamente con el jefe mecánico, realiza tareas de mantenimiento rutinario y mayores de acuerdo a la orden de trabajo diaria.
- Inspecciona diariamente las máquinas y los equipos auxiliares, desarrolla acciones correctivas para la reparación inmediata y disponibilidad de las máquinas y equipos.
- Mantiene el taller mecánico, así como el área de trabajo limpio y ordenado, guarda y controla las herramientas usadas durante su intervención.
- Apoya en otros trabajos de mantenimiento que requiera el sistema de acuerdo a instrucciones de su superior.
- Apoya, corta y recorta, da forma, dobla, calienta y taladra láminas de metal y/o tubos.
- Detalla diariamente en forma escrita las tareas ejecutadas, detallando material, repuestos y toda información técnica necesaria de registrar.
- Realizar otras funciones afines que le sean asignadas por su Jefe

Línea de autoridad:

Depende de:	Supervisor de Obra y Control de Calidad Operario Mecánico Jefe
Supervisa a:	-

C. Requisitos mínimos:

Formación	
Secundaria completa	
Experiencia	
0 a 6 meses	
Conocimientos Básicos	

Máquinas y herramientas	
Soldadura eléctrica y autógena Alineamiento de equipos	

D. Perfil de competencias:

Competencias Específicas	Trabajo en equipo Sentido de responsabilidad Organización y disciplina Rapidez y eficiencia
--------------------------	--

E. Actitudes, principios y valores fundamentales para el puesto:

Honestidad	Objetividad
Disponibilidad	Confiabilidad