

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Seguridad y salud ocupacional y su influencia
en la productividad de muebles en la Empresa
Ideoforma Chorrillos - Diciembre 2016**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autor:
Bach. Villacorta Díaz, Mario Edgar

Asesor:
Mg. Cueva Valverde, Willian Honorio

Chimbote – Perú
2017

**Seguridad y Salud Ocupacional y su Influencia en la Productividad de
Muebles en la Empresa Ideoforma Chorrillo-Diciembre 2016.**

**Occupational Health and Safety and Its Influence on the Productivity
Of Furniture in the Ideoforma Company Chorrillos-December 2016.**

PALABRAS CLAVE

Tema	Productividad empresa
Especialidad	Seguridad salud Ocupacional

Keywords

Topic	Productivity company
Speciality	Occupational health safety
Line Of Research	General Education

Línea de Investigación:

Área: Ciencias Sociales

Sub Área: Ciencias de la Educación

Disciplina: Educación General

Línea de Investigación: Didáctica para el proceso enseñanza
aprendizaje

INDICE

	Pág.
CARATULA	1
TÍTULO	2
PALABRAS CLAVE	3
ÍNDICE	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
I INTRODUCCIÓN	7
1.1 Antecedentes y fundamentación científica	8
1.1.1 Antecedentes	8
1.1.2 Fundamentación científica	22
1.2 Justificación de la investigación	29
1.3 Problema de investigación	30
1.3.1 Problema general	30
1.4 Definición conceptual y operacionalización de la variable	31
1.4.3.1 Modalidad de organización de la Productividad	35
1.4.3.2 Clases de Productividad	35
1.5 Hipótesis	42
1.6 Objetivos	42
1.6.1 Objetivo general	42
1.6.2 Objetivos específicos	42
II METODOLOGIA	43
2.1 Tipo y diseño	43
2.2 Población y muestra	45
2.3 Técnica e instrumento de recolección de datos	46
III RESULTADOS	51
IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	57
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59

	5.1 Conclusiones	59
	5.2 Recomendaciones	60
VI	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
VII	APÉNDICES Y ANEXOS	63
	7.1 Anexo N° 1 Matriz de consistência	64
	7.2 Anexo N° 1 Matriz de consistência Logica	67
	7.3 Anexo N° 1 Instrumentos de recolección de datos	69
	7.3 Anexo N° 2 Instrumentos de recolección de datos	73
	7.3 Anexo N° 3 Validez del Instrumento por expertos	74
	7.3 Anexo N° 4 Instrumentos de Confiabilidad y Fiabilidad	75
	7.3. Anexo N° 5 Base de Datos	76
	7.3 Anexo N° 6 Intervención y Propuesta	77

RESUMEN

En investigaciones realizadas se tomó como inicio la observación en las diferentes áreas de producción y diferentes ámbitos laborales donde desarrollan su capacidad laboral como las condiciones de salud han establecido la gran importancia que tiene el presente estudio se titula: Propuesta de Seguridad y Salud Ocupacional y su Influencia en la productividad de Muebles de la Empresa IDEOFORMA Chorrillos 2016.

La muestra quedó constituida por 07 operarios de las siete líneas de producción uno por línea de la empresa de un total 26 operarios y el diseño de investigación que se ha seleccionado es el diseño pre-experimental de un solo grupo, con pre test y post test.

Se utilizaron dos fichas tipo cuestionarios para medir la comprensión educativa de los operarios en temas referentes en educación en seguridad y salud ocupacional y productividad, ambos instrumentos se sometieron a la validez del juicio por expertos y la confiabilidad del alpha de Cronbach entre los resultados de encontraron en el pre test de la muestra de siete (07) operarios solo uno (01) manifestó conocer el tema otro (01) tenía información y los cinco (05) restantes nunca conocieron los temas en mención es así que se aplica un programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional y productividad, al término del mismo se aplica la ficha de pos test dando como resultado que tres (03) de los operarios comprendieron y adecuaron los temas desarrollados y los cuatro (04) operarios restantes comprendieron los temas desarrollados en seguridad y salud ocupacional y productividad.

Ante estos resultados se concluyó que aplicando una propuesta de educación en seguridad y salud ocupacional influirá positivamente en la productividad de Muebles de la empresa IDEOFORMA.

ABSTRACT

In investigation carried out was taken as a start the observation in the different areas of production and different work areas where they develop their working capacity as health conditions have established the great importance of this study is entitled: Occupational Health and Safety Proposal and Influence on the productivity of Furniture of the IDEOFORMA Chorrillos 2016 Company. The sample was constituted by 07 workers of the seven production lines one per line of the company of a total of 26 workers and the research design that has been selected is the pre-experimental design of a single group, with pre-test and post-test. . Two questionnaire-type cards were used to measure the educational comprehension of the workers in topics related to occupational health and safety education and productivity. Both instruments were subjected to the validity of the judgment by experts and the reliability of Cronbach's alpha among the results of the test sample of seven (07) operators found only one (01) said to know the topic another (01) had information and the remaining five (05) never knew the topics in question is so that a training program in occupational health and safety and productivity is applied at the end of the same applies the post test tab resulting in three (03) of Operators understood and adapted the topics developed and the four (04) remaining workers understood the topics developed in occupational health and safety and productivity. In view of these results, it was concluded that applying a proposal of education in occupational health and safety will positively influence the productivity of Furniture of the company IDEOFORMA.

I. INTRODUCCIÓN

IDEOFORMA es una empresa dedicada a la fabricación de muebles de melamine ubicada en el distrito de chorrillos en sus 22 años de operaciones en la ciudad de lima han pasado cinco cambios de empresarios a la fecha un consorcio de empresarios peruanos apuestan hace dos años en la fabricación de muebles de melamine con finos acabados de closet baños y cocinas, creada con la intención de mejorar la calidad de vida de los hogares peruanos, para satisfacer sus necesidades y las de la comunidad. Actualmente está empresa cuenta con errores como: incumplimiento de entrega a sus clientes, falta de organización en inventarios, costos y administración de recursos humanos. Convirtiéndose en factores que influyen negativamente impidiendo su óptimo funcionamiento y progreso.

Representando así un mayor desgaste económico y físico para los operarios y Gerencia por ende un deterioro para su compañía.

Con el objetivo de garantizar el mejoramiento en la productividad y competitividad de esta empresa, se identificó las falencias en las líneas de producción de la empresa.

Después de la identificación de estas falencias, se propuso la implementación de una serie de actividades educativas contempladas en continuas capacitaciones e inducciones en seguridad y salud ocupacional incluidas dentro del plan de mejoramiento que surgió de la investigación realizada, que permitió así minimizar incidentes y accidentes laborales.

1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA

Hace algún tiempo se inició esta preocupación en la productividad de la empresa IDEOFORMA por parte de la gerencia de recursos humanos por que durante el proceso en las siete líneas de producción se perdían hombres hora por accidentes o incidentes en el desarrollo de su trabajo diario la salud en el trabajo es entendida como la salud del trabajador en su ambiente laboral. El concepto de riesgo está asociado a la probabilidad de que se materialice y la expectativa de los daños que se puedan producir finalmente. Se presentó este proyecto de investigación que brindó la mejor propuesta que incremento la productividad de la empresa.

1.1.1 Antecedentes

Internacionales

Castillo Y. (2016) Ecuador. Tesis Programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional Se investigará la importancia de formar una cultura orientada en el comportamiento humano, se identificará los riesgos existentes en la organización luego de un análisis de la situación actual y se establecerá los niveles necesarios para lograr un lenguaje común en seguridad y salud ocupacional en la organización. El objetivo fue elaborar un programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional basado en el Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, empleando una metodología se desarrolló en dos partes: el diagnóstico situacional de la empresa y el diseño del programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional procediendo con un Levantamiento de información. Diagnóstico situacional de la empresa. Diseño del programa de capacitación y Evaluación del programa de capacitación. Resultando que el cambio de cultura es un proceso continuo de aprendizaje que establece al hombre como el centro del desarrollo de una organización. La capacitación continua es un elemento fundamental para crear y fortalecer el sentido de compromiso de los miembros de la organización, modificar valores y construir un lenguaje común que facilite la comunicación, comprensión e integración. El proceso de elaboración de un programa de capacitación, requiere a la empresa consiente de la necesidad de un cambio de

cultura para planificar de forma adecuada. La seguridad y salud ocupacional están enfocadas al comportamiento humano porque necesitan de un proceso de aprendizaje (modificar valores, comparar actitudes, habilidades y conocimientos), para crear una cultura en seguridad y salud ocupacional de tercer nivel.

Concluyendo que es muy importante que la capacitación sea desarrollada en conjunto con el departamento de Recursos Humanos, para considerar test psicológicos y demás datos importantes obtenidos por este departamento, para lograr mayor efectividad en el análisis del comportamiento de los miembros de la empresa. Se debe destacar la importancia de la participación del Gerente General y el equipo directivo.

Terán I. (2012). En su Tesis “Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria” cuyo objetivo es proponer la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001:2007 en una empresa de capacitación técnica industrial, buscando el bienestar de los trabajadores, la minimización de los factores de riesgo a los que se exponen día a día y contribuyendo a mejorar la productividad aplicando una metodología bajo los estándares de seguridad de la norma OHSAS 18001. En su investigación aplicada Terán llegó al resultado que la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional es importante ya que además de garantizar que existan procedimientos que le permitan a la organización controlar los riesgos de seguridad y salud ocupacional, también reduce potencialmente los tiempos improductivos y los costos asociados a estos. Asimismo, la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional contribuye con la mejora continua de la organización a través de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y la utilización de herramientas y actividades de mejora. Por otro lado, el proceso de implementación del Sistema de Gestión es largo; sin embargo, los beneficios que pueden obtenerse son muchos y elevan a la organización hacia un nuevo nivel de

competitividad. Concluyendo que para poder implementarlo es requisito fundamental el obtener el compromiso del personal el cual, debidamente capacitado y motivado, otorgue ideas y puntos de vista que faciliten la adaptación a los cambios.

Patiño M. (2014), en su Tesis “La Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora”, cuyo objetivo fue identificar los factores que determinan la Gestión de la seguridad y salud ocupacional de la empresa de fertilizantes en Cajeme, Sonora, para el análisis del impacto de la gestión en el clima de seguridad de los trabajadores de las plantas de producción. La metodología de investigación fue definida de tipo mixta, se utilizaron instrumentos de recolección de información de tipo cualitativo y cuantitativo; posee un diseño de tipo secuencial, es decir, en una primer fase se realizaron entrevistas a distintos actores clave y seguido a ello se aplicó un cuestionario a los trabajadores y supervisores. El muestreo fue de tipo no probabilístico/dirigido o también llamado muestreo subjetivo por decisión razonada. Producto de este estudio se determinó según los resultados el clima de seguridad sigue un patrón distinto dependiendo de la antigüedad de los trabajadores. En la planta de sólidos, los trabajadores de cinco años en adelante califican al clima de seguridad organizacional (CSO) de manera más favorable en comparación con el clima de seguridad a nivel grupal (CSG). En este sentido, el supervisor deberá focalizar sus prácticas de supervisión en este grupo de trabajadores. En contraste, el área de mezclado y envasado, el área de almacenes y el despachado calificaron de manera más favorable al clima. Lo anterior se asocia con que dichas áreas han sido consideradas como áreas de mayor atención debido a que es ahí donde ocurre el manejo de sustancias químicas peligrosas y fertilizantes.

Los hallazgos llegaron a concluir que los factores internos que limitan la gestión se relacionan con la falta de una política de seguridad por parte de la empresa, de un área encargada y de un profesional que coordine los temas de seguridad y salud. Sin

embargo, los recursos financieros no se encuentran limitados. La mayoría de las prácticas implementadas en las plantas son influenciadas por factores externos: proveedores y dependencias gubernamentales locales. Los proveedores proveen guías y capacitaciones para el manejo de sustancias químicas; las acciones realizadas por las dependencias locales son una fuente de legitimidad de la empresa ante la comunidad. Sin embargo, la presencia de la comunidad e instituciones bancarias no fueron consideradas como factores que influyen en acciones relacionadas a la seguridad por parte de la empresa. Un hallazgo relacionado con los aspectos teóricos de cambio y toma de decisiones organizacional fue que la gerencia aseguró que la mayoría de las acciones que realizan 89 están en función de las exigencias por parte de las dependencias.

Gálvez D. (2016), en su investigación “Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional para la planta de facilidades mecánicas ASME, perteneciente a la empresa de servicios técnicos petroleros SERTECPET S.A con base en la norma NTC-OHSAS 18001:2007, cuyo objetivo fue definir medidas de control preventivas y correctivas en base a la estadística de incidentabilidad y accidentabilidad, generada el primer año de funcionamiento de la Planta ASME. La metodología utilizada fue aplicativa, utilizando una matriz de diagnóstico con preguntas cerradas. Los hallazgos de la investigación dieron como resultado que el diagnóstico inicial de las condiciones de seguridad y Salud de la Planta ASME identifico que 17 elementos de un total de 25 del SGSSO evaluados, tenían un porcentaje de cumplimiento menor al 50% antes de empezar su investigación. La evaluación de riesgos laborales por puestos de trabajo estimo a cinco riesgos como importantes debido a su alto grado de peligrosidad, mientras que 15 fueron estimados como riesgos moderados. Por otro lado se concluyó que el ruido fue considerado como uno de los riesgos más importantes en la Planta ASME debido a que afecta a todos los trabajadores que laboran en el área productiva, mientras que el riesgo de discomfort acústico afecta a los trabajadores que laboran en el área administrativa.

Camacaro P. (2010) Venezuela. “Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana”. El medio ambiente laboral involucra de alguna forma a la organización y estructura del trabajo, ya que la organización se plasma en el espacio, pero a los fines del estudio del tema, el objetivo es diferenciar los aspectos estrictos del medio ambiente laboral y aquellos que dependen de la organización del trabajo. De esta forma la presente metodología será observar y estudiar el medio ambiente laboral comprendiendo fundamentalmente problemas relacionados con lesiones corporales o factores nocivos físicos o químicos. Por ejemplo, la temperatura de muchos lugares de trabajo no es confortable o adecuada, a veces no lo es la humedad o la iluminación, en otros lugares se considera que hay demasiado ruido, o polvo en el ambiente, o los trabajadores se exponen a sustancias tóxicas. Siempre debemos tener presente que las condiciones positivas del ambiente laboral influyen notoriamente en la salud física y mental de los trabajadores, es decir sobre las condiciones positivas: físicas, psicológicas y sociológicas. Lo cual nos lleva a todo lo que se refiere a la higiene en el trabajo, salud ocupacional, seguridad en el trabajo y Calidad de Vida en el Trabajo.

La actividad de trabajo puede ocasionar también efectos no deseados sobre la salud de los trabajadores, ya sea por la pérdida o ausencia de trabajo o por las condiciones en que el trabajo se realiza.

Higiene en el Trabajo se refiere al “conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico en que ejecuta las labores.” (Chiavenato, 2003:391).

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, son sólo la punta del iceberg de la salud de los trabajadores y su impacto sobre la vida cotidiana probablemente es mínimo. También de gran importancia son los componentes mentales y psíquicos en el trabajo, el primero surge de los apremios de tiempo que la organización del trabajo impone al trabajador para realizar cada tarea, requiriendo

cada vez más complejidad y rapidez, minuciosidad y precisión, generando esto, a corto mediano o largo plazo, una fatiga mental. El segundo está relacionado con las repercusiones de la organización del trabajo y el clima social reinante en la empresa, ya que el trabajador no es simplemente fuerza de trabajo.

También se debe tener en cuenta que el ambiente físico del lugar en donde la gente trabaja, ya sea un ámbito profesional, comercial o industrial, afecta el rendimiento laboral. Los investigadores han descubierto que el rendimiento laboral de los individuos se ve afectado por varios factores ambientales, incluidos el nivel de iluminación, la calidad de los aislantes de ruido y la disposición de los espacios diseñados. Los efectos del ambiente físico sobre el rendimiento son substanciales, ya que determinan la productividad, la eficiencia, la precisión, la fatiga o el tedio.

Resultando que la salud ocupacional según la Organización Mundial de la Salud (OMS), define la salud como "el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad". La salud es un derecho humano fundamental, y el logro del grado más alto posible de salud es un objetivo social (por tanto, también sindical).

De la definición de la OMS, es importante resaltar el aspecto positivo, ya que se habla de un estado de bienestar y no sólo de ausencia de enfermedad, aspecto más negativo al que habitualmente se hace referencia al hablar de la salud. También hay que destacar su concepción integral, que engloba el bienestar físico, mental y social.

Partiendo de esta base, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), consideran que:

La salud laboral tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. Como resultado será la suma, de adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo. La salud ocupacional es la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios

de trabajo. El cual se logra mediante la implantación de programas de salud ocupacional que consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En conclusión un programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

Políticas de salud ocupacional se definirán las responsabilidades de todos los niveles de la organización en la implementación del programa y cumplimiento de todos los normativos que para esto haya lugar, contempla entre otros puntos los siguientes:

Cumplimiento de todas las normas legales vigentes sobre salud ocupacional y seguridad integral.

Protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar, tanto físico como mental, de todos los trabajadores, disminuyendo al máximo la generación de accidentes de trabajo y los riesgos en su origen.

Preservación de buenas condiciones de operación en los recursos materiales y económicos, logrando la optimización en su uso y minimizando cualquier tipo de pérdida.

Garantía de que las condiciones y el manejo de residuos no contaminen el medio ambiente y cumplan las normas vigentes.

Responsabilidad de todos los niveles de dirección por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados.

Responsabilidad de todos los trabajadores por su seguridad, la del personal bajo su cargo y de la empresa. Incorporación del control de riesgos en cada una de las tareas.

Henao R. (2010). Colombia. Salud Ocupacional. Conceptos básicos. La salud ocupacional y la prevención nacieron de la observación cuidadosa de fenómenos o acontecimientos no explicados y que causaban lesiones o muertes. Objetivamente se observó que con el advenimiento y desarrollo de procesos más complejos y acondicionados a establecer una cultura de aprendizaje de salud ocupacional traería buenos resultados económicos. Donde la metodología descriptiva de un primer diagnóstico de la situación dará como resultado que programas, de capacitaciones continuas y prolongadas en el tiempo tendrán óptimos resultados: se ha avanzado de tal manera que con la metodología apropiada y la tecnología acorde con las actualizaciones juega un papel valiosísimo en los resultados donde debemos reconocer que es necesario evaluar y controlar los factores de riesgo. En Colombia, en las últimas décadas, se ha dado un gran impulso a la legislación laboral, con el fin de crear ambientes de trabajo con unas condiciones mínimas aceptables de seguridad e higiene industrial por tales causas en conclusión que el empresariado se identifique con el fenómeno del clima laboral y las aptitudes del desempeño de los trabajadores ya que será una inversión que traerá ganancias a futuro.

Fernández I., 2007. España. En su investigación describe “Las estrategias comunicativas verbales, no verbales y prosódicas que docentes y alumnos emplean durante el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula”. Se establece como objetivo principal la correcta comunicación entre el emisor y el receptor a través de una adecuada estrategia donde el nivel de conocimiento y consciencia que los profesores presenta sobre los comportamientos comunicativos no verbales es inversamente proporcional al que presentan en relación a sus conductas verbales, es decir, que los docentes son más conscientes de las estrategias verbales que utiliza y de los efectos que desean provocar en sus alumnos. Los resultados apuntan a que los profesores reconocen puntualmente muchos de los recursos lingüísticos que se utilizan para hacer más comprensible el conocimiento. Sin embargo, en otras

ocasiones, no conocen en que momento de su enseñanza emplean recursos y la intencionalidad clara de sus efectos. Concluyendo que los años de práctica docente son los que llevan a reutilizar algunos de sus intervenciones educativas dentro de una didáctica pedagógica.

Cfr. Góngora y otros 2009 1-9 en su tesis Colombia. “Propuesta de una Cultura de Seguridad”, propone la integración de ambos sistemas, SST y RRHH, con el objetivo de permitir desarrollar mejoras en la Organización como la ingenieril aplicando un método descriptivo que impacta positivamente en la satisfacción de los trabajadores y resulta por ende posibilidad del cumplimiento de las metas, objetivos y aumento de la producción concluyendo en la productividad de un bien con óptimos estándares de calidad.

Nacionales

L. Valverde tesis Ingeniería Industrial UPC. 2011, Seguridad y Salud en el Trabajo. La sabiduría popular ha acuñado una frase que es un principio en materia de seguridad en el trabajo: prevenir antes que lamentar. La prevención es un elemento indispensable para alcanzar el principal objetivo de todo Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo: evitar pérdidas humanas y materiales en las operaciones.

La Seguridad se ocupa de los efectos agudos de los riesgos, es decir, de los accidentes y la salud ocupacional se ocupa de los efectos crónicos de los riesgos, es decir, las enfermedades ocupacionales.

La Salud en el Trabajo es entendida como la salud del trabajador en su ambiente laboral o de trabajo. Concepto de salud mucho más amplio, pues comprende también, la salud del trabajador fuera de su ambiente de trabajo. La salud del trabajador considera no sólo los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, lo hace

además con las patologías asociadas al trabajo y a las derivadas de su vida fuera de su centro de labores. Desde su origen el ser humano ha utilizado en su beneficio los bienes existentes en la naturaleza, al principio de forma individualizada, buscando primariamente satisfacer las necesidades principales de alimento y abrigo.

A medida que la especie humana evoluciona y se llega a constitución de la sociedad, el uso de los bienes de la naturaleza se va apartando del fin exclusivo de cubrir las necesidades básicas y se crean otros usos, como el pasatiempo y la moda. Estas nuevas necesidades y el aumento demográfico, junto a las limitaciones de la propia naturaleza, aconsejan una optimización en el uso de tales recursos.

La utilización de los bienes de la naturaleza no se hace en forma en que tales bienes se presentan, sino que se transforman para obtener de ellos un mayor rendimiento. Este proceso de transformación se conoce como trabajo.

En ocasiones estos nuevos factores exceden de las capacidades de los individuos, pudiéndose llegar a circunstancias en las que un descontrol de aquellas, amenaza su salud, siendo esta fuente de amenaza para la salud la que recibe el nombre de peligro, el cual muestra una característica intrínseca de un estado o situación para producir daños. El Peligro es el resultado de las características propias de una situación, material o equipo capaz de producir daño para las personas, el medio ambiente, la flora, la fauna o el Patrimonio. Se entiende como riesgo laboral, la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca y la severidad del mismo.

En conclusión el concepto de riesgo está asociado a la probabilidad de que se materialice y la expectativa de los daños que se puedan producirse.

N. Rodríguez. Tesis Ingeniería Industrial UPC. 2014, Propuesta de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional para una Empresa del Sector de Mecánica Automotriz. Se certifica la importancia de las capacitaciones al personal en temas relacionados a

SYSO estableciendo como objetivo, que los procesos sean realizados en un corto o mediano plazo permitan contar con personal calificado, consiente y motivado que trabaje correctamente, practique comportamientos seguros, y que por consecuencia el nivel de productividad de la empresa se incremente lo que se traduce en mayores ganancias. El estudio metodológico corresponde a una investigación de tipo No experimental. Descriptivo Correlacional-Transversal, la muestra conformada por 65 colaboradores. Se recomienda que la empresa perteneciente al sector automotriz aplique la metodología de gestión compleja, dando como resultado el enfoque en tres puntos, el primero respecto a los sistemas de comunicación, es importante evaluar y comunicar continuamente los objetivos, metas y plazos, el segundo es el liderazgo y el tercero el involucramiento del supervisor en este caso del mismo dueño y gerente de la empresa y del trabajador líder con más tiempo en la empresa. Concluyendo que la contratación de un especialista en temas de seguridad y salud en el trabajo, es fundamental el apoyo de un experto, ya que la empresa no cuenta con ningún SYSO, está comenzando recién a aplicar medidas para el cumplimiento de estos temas y si no hay un soporte que encamine bien a la empresa y la oriente que aplicar considerando su situación entonces quizá se desvíe y no logre sus objetivos o aplase por mucho tiempo el reducir el nivel de accidentalidad. Por ello, resulta necesario el apoyo de un especialista para establecer e implementar un SYSO y convenientemente para la empresa, que finalmente los logros se reflejarán en menores sobrecostos y mejor productividad.

Urcia B.G. (2014) *El Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores del Programa JUNTOS, en la unidad territorial de La Libertad*. UCV. TRUJILLO. El objetivo fue establecer la existencia de una relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores del Programa JUNTOS. El

estudio corresponde a una investigación de tipo No experimental. Descriptivo Correlacional-Transversal, la muestra conformada por 127 colaboradores. Se aplicó la técnica de la encuesta para evaluar ambas variables, el instrumentos fueron dos cuestionario para medir el clima organizacional en seis dimensiones y un cuestionario para medir el desempeño laboral con tres dimensiones. Los resultados de esta investigación son el 59% de los colaboradores se ubica en un clima participativo consultivo, el 39% se encuentra en un clima autoritario paternalista, el 2% en un clima autoritario explotador y el 1% en un clima participativo en grupo. Como se puede apreciar en el trabajo en equipo el 70% se encuentra en un clima participativo consultivo, así mismo en comunicación con el 49%, el 61% de reconocimiento se encuentra en un clima autoritario paternalista, el 68% de percepción de la organización y el 63% de motivación se ubican en un clima participativo consultivo y el 54% de ambiente físico se presenta con un clima autoritario paternalista. El 64% de los colaboradores del Programa JUNTOS se encuentra con un regular desempeño en el desempeño laboral, el 35% esta con un buen desempeño y no se observaron colaboradores con un deficiente desempeño. Permiten concluir que existe relación significativa entre la variable Clima Organizacional y desempeño Laboral de los colaboradores del Programa JUNTOS.

Alejo D. Tesis Ingeniería Civil PUCP. 2012, Implementación de un sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en el Rubro de Construcción de Carreteras. Cuyo objetivo es establecer un proceso para medir el desempeño de la gestión de seguridad y salud ocupacional de EPROMIG S.R.L (Constructora) con el fin de identificar oportunidades de mejora a implementar en el sistema. Realizando una metodología de investigación del tipo No experimental. Descriptivo Correlacional.

La implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional puede resultar un trabajo arduo; sin embargo, proteger la salud de nuestros

trabajadores y terceras personas siempre será muy importante; por otro lado, se concluye que la implementación un SGSSO hace competitivas a las empresas y aseguran las buenas prácticas en materia de SSO.

I. Sarango. Tesis Ingeniería Higiene y Seguridad Industrial UNI. 2012, Plan de Gestión de Seguridad y Salud en la construcción de una ciudad – Basado en la Norma OHSAS 18001. Cuyo objetivo será Implementar un plan de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la construcción de una Ciudad Entera asegurando la planificación y el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la construcción de una ciudad entera, a través del Plan de Gestión realizando una metodología de investigación descriptiva claramente indicada en la norma internacional OHSAS 18001. De acuerdo a los resultados obtenidos en las auditorías internas realizadas se concluye que efectivamente el desarrollo de este Plan permite a la Obra cumplir con los requisitos del Sistema de Gestión OHSAS 18001 y por tanto permite gestionar la SSO de forma eficaz de los resultados de accidentabilidad obtenidos, se puede enunciar que a pesar de tratarse de una obra con más de 1500 personas en promedio por día, los índices de frecuencia y severidad fueron relativamente bajos, el mayor porcentaje de accidentes fue del tipo leve y se cumplió con las metas corporativas; por lo tanto se concluye que la implementación del Plan de Gestión en SSO permitió llevar a cabo una buena gestión en todas las actividades desarrolladas en el proyecto. Concluyendo que las herramientas incluidas en el Plan de Gestión de SSO: Tarjetas de observación, inspección por cuadrillas, tarjetas planeadas de inspección, AST, IPERC Continuo, OPT, PETS, ITS, entre otros; permitieron implementar con mayor facilidad el Sistema de Gestión de SSO de la empresa, debido a que se obtuvieron los siguientes beneficios: mayor control de todas las actividades realizadas, se detectaron a tiempo varias condiciones inseguras, se planificaron los trabajos con anticipación, entre otros.

Es evidente que las conclusiones de las investigaciones y normativas legales marca un antes y después en el desarrollo del presente proyecto de investigación en mercado en

las capacidades de las personas propiciando la continua capacitación de los mismos creando un ambiente laboral óptimo.

1.1.2 Fundamentación científica

Chiavenato I, Gestión del Talento Humano 3ra edición, 2009 Editorial Mc Graw-Hill. La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo en el tiempo aplicado de forma sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos por la organización.

Chiavenato I, Administración de recursos humanos 5ta edición Nov, 1999 Editorial Mc Graw Las organizaciones y el ambiente. Las empresas son sistemas abiertos, sensibles y con capacidad de respuesta frente a los cambios en los ambientes. Sistemas porque poseen límites y capacidad para crecer y autor reproducirse. Abiertos porque existen mediante el intercambio de materia, energía e información con el ambiente y la transformación de ellas dentro de sus límites. El propósito fundamental de las empresas, es la supervivencia y el mantenimiento de la estabilidad interna.

El hombre inventó la organización para adaptarse a las circunstancias ambientales y poder alcanzar objetivos. Las organizaciones Obtienen del ambiente los recursos y la información necesarios para subsistir y funcionar, y en él colocan los resultados de las operaciones realizadas. Los cambios en el ambiente influyen significativamente en lo que sucede dentro de la organización El ambiente general o microambiente

Se halla constituido por todos los factores económicos, tecnológicos, sociales, políticos, legales, culturales, demográficos, etc.; que ocurren en el mundo y la sociedad en general. Las fuerzas que afectan al ambiente general escapan del control,

la previsión y hasta la comprensión de las organizaciones. Ambiente de tarea (ambiente cercano) o microambiente Es el más próximo e inmediato a la organización. Cada organización tiene su propio ambiente de tarea, del cual obtiene sus entradas y en el cual sitúa sus salidas o resultados. En el ambiente de tarea se hallan las entradas y salidas del sistema, es decir, proveedores de recursos y clientes o consumidores. Y también los competidores y organismos reguladores.

La primera característica del ambiente es la complejidad creciente, la segunda es el cambio permanente, y de aquí se deriva la tercera: la incertidumbre respecto de lo que ocurre en el ambiente.

Dinámica ambiental

El ambiente de tarea también puede estudiarse desde el punto de vista de su dinamismo, es decir, de la estabilidad o la inestabilidad.

Ambiente de tarea estable y estática. Permite relaciones estandarizadas y rutinarias (repetitivas) en la organización, ya que su comportamiento es conservador y previsible.

Ambiente de tarea cambiante e inestable. Impone reacciones diferentes, nuevas y creativas a la organización, ya que su comportamiento es dinámico, cambiante, imprevisible y turbulento.

Complejidad Ambiental

Ambiente de tarea homogéneo. Permite a la organización alcanzar un pequeño grado de diferenciación de actividades y, en consecuencia, tener una estructura organizacional sencilla y centralizada. La simplicidad es la principal característica de organización que operan en este ambiente. Se concentran en un solo producto o servicio.

Ambiente de tarea heterogéneo. Impone a la organización la necesidad de establecer unidades u órganos diferenciados que correspondan a los diversos segmentos diferenciados del ambiente de tarea. La complejidad es la característica principal de organización que operan en este ambiente.

En el mundo de la competitividad empresarial los resultados de una gestión se miden en resultados de ventas en el interés del público consumidor en los productos que exponen al mercado peruano y la acogida del mismo cubriendo las necesidades de confort orden y limpieza en sus hogares para tal efecto es de una necesidad tener en claro que un operario que trabaje en las condiciones de seguridad y salud optimas obtendremos una actitud y capacidad acorde a los planes de producción de muebles por ello la gerencia de recursos humanos de la empresa IDEOFORMA debe seguir los lineamientos establecidos en la Ley 29783 promulgado el 19-08-2011. Estableciendo y promoviendo una cultura de prevención riesgos en seguridad y salud ocupacional en su labor dentro de la empresa a nivel nacional.

a. Productividad de la empresa

1. Definición de productividad: La productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción.
2. Teoría de productividad: La **productividad** es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.
3. Procesos de **productividad**: La medición de la productividad de los

procesos Para la continuidad del proceso de mejora es muy importante poder medir las ganancias en productividad que se vayan logrando. Para ello, lo más habitual es usar indicadores, cuyas sucesivas mediciones van dando una idea concreta del avance, que incluso se puede representar gráficamente. Los más habituales son los siguientes:

DE EFICIENCIA: Tiempo de proceso. Recursos usados. Cantidad de usuarios atendidos. Costo del valor agregado. Tiempo gastado en agregar valor. Costo de la mala calidad. Tiempo de espera

DE EFICACIA: Logro del resultado previsto. Oportunidad del logro. Confiabilidad del logro. Seguridad de uso. Seguridad de servicio. Capacidad de respuesta. Adaptabilidad. Flexibilidad.

DE CALIDAD: Satisfacción del usuario. Adecuación al uso. Integridad de los procesos. Variaciones mínimas de los resultados. Eliminación de desperdicios. Mejora continua de los procesos.

DE TIEMPO DE PROCESO: Tiempo de espera para acceder al servicio. Respuesta a la expectativa de tiempo del usuario. Tiempo total de la prestación del servicio. Diseño. Conversión. Entrega.

DE COSTO: Diseño e ingeniería. Conversión. Aseguramiento de la calidad. Gestión del usuario. Administración. Inventarios. Materiales. Insumos.

DE SERVICIO: Apoyo al usuario. Definición de los requerimientos de los usuarios. Servicio a los usuarios

Flexibilidad para satisfacer cambios en los requerimientos de los usuarios
Nivel de satisfacción del usuario con el servicio prestado
Mediante la obtención de información sobre esos indicadores, su análisis y su graficación, se pueden realizar objetivos tales como la elevación de la calidad de las prestaciones, el aumento de la eficiencia, la reducción de costos, el aseguramiento de los resultados y la simplificación de las tareas y de los mismos procesos.

4. **Diferencia entre producción y productividad:** Diferencia entre producción y productividad. Producción es el proceso mediante el cual los factores de producción se combinan entre sí para fabricar los bienes y servicios que desea la población. Productividad es la relación entre lo obtenido tras un proceso productivo y los factores de producción utilizados.

a.Propuesta de seguridad y salud ocupacional en la productividad

1. **Determinación del nivel de instrucción del personal en las líneas de Ensamblaje.**

Durante el proceso de selección del personal de operarios para trabajos en planta el entrevistador de RRHH. Tendrá que evaluar durante la entrevista el nivel de educación del postulante al puesto de trabajo y sus antecedentes policiales.

2. **Definición de la propuesta de seguridad y salud ocupacional**

Una política de seguridad y salud en el trabajo es la declaración del grado de compromiso, en función del tipo de empresa u organización, teniendo en cuenta el nivel de exposición a peligros y riesgos de los trabajadores, el número de trabajadores expuestos o no y su participación en el sistema de gestión de seguridad.

3. **Identificación de peligros y riesgos (IPER) en las líneas de ensamblaje y Elementos de protección personal (EPP)**

Considerar todos los peligros y riesgos provenientes de los procesos y de las actividades relacionadas con el trabajo. Ser apropiado para la naturaleza del proceso y del trabajo.

El nivel de detalle debe corresponder al nivel de riesgo.

Permanecer apropiado por un periodo razonable de tiempo.

Ser un proceso sistemático que determine:

Riesgos mayores

Riesgos menores con crecimiento potencial.

Ser un proceso sistemático que determine:

Conexiones de riesgos menores que pueden convertirse en riesgos mayores.

Todas las medidas y controles de salud y seguridad.

Todos los aspectos de la actividad laboral.

IPERC debe enfocar las prácticas efectivas y no las instrucciones.

IPERC debe considerar los procesos, actividades rutinarias.

IPERC debe considerar cambios en el ambiente de trabajo.

IPERC debe considerar a los individuos y grupos de riesgo

IPERC debe considerar todo aquello que pueda ser afectado por los procesos y actividades laborales.

IPERC debe ser estructurado, práctico y alentar la participación.

Equipos de protección personal (EPP)

-EPP Básico (Lentes de seguridad con protección lateral, zapatos de seguridad con puntera de acero, casco)

-EPP Guantes Badana (cuero). Cueto reforzado. Hycron, Nitrilo, Neoprene, Aluminio, PVC, Cuero cromado

-EPP Respirador Cartucho color negro (para vapores orgánicos)
Cartucho color Naneo (pata gases ácidos) Cartucho color amarillo
(pata gases ácidos y orgánicos) Cartucho color (marrón-verde-
amarillo-blanco) (para Cianuro) Filtro color rosado o lila o magenta
(para polvo, fibra, neblinas, todo tipo de partículas)

-EPP cara y ojos: Lentes de seguridad con protección lateral Lentes
Goggles Careta de esmerilar Careta de soldar Full FACE Lentes
tipo Goggles para oxicorte

-EPP protección auditiva ○ Tapón auditivo (utilizable) ○ Tapón
auditivo (re-utilizable) ○ Orejeras

-EPP protección para los pies: ○ Zapatos de seguridad con puntera

de acero ○ Zapatos de seguridad dieléctricos (con baquelita o fibra de vidrio) ○ Botas de seguridad con puntera de acero ○ Escarpines de aluminio ○ Escarpines de cuero cromado

-Otros EPP. Casaca de cuero cromado para soldadura Chaleco reflexivo Pantalón de aluminio para trabajos con material fundido.

Casaca de aluminio (para trabajos con material fundido) Mandil

Trajes Tyvek (para polvo) / Trates Tyvek (para sustancias ácidas, solventes), otros

4. Recursos y materiales didácticos.

Ayudas audios visuales. Reglamento interno de la empresa cartillas de orientación y señaléticas de seguridad y salud ocupacional. Capacitaciones e Inducciones al personal de operarios charlas de inicio de labores diarias.

1.1.3. MARCO LEGAL.

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo con el objeto de promover una cultura de prevención de riesgos laborales a los trabajadores en donde los empleadores están en la obligación de ceñirse a la ley, donde el rol del estado es de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes a través del diálogo social, deben velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia'' (Reglamento de Ley de seguridad y salud en el trabajo 30222)

Según la cita anterior, el Perú viene mostrándose responsable con el tema de seguridad y salud en el trabajo, pues reconoce la importancia de los derechos a la vida y a la salud según lo muestra en la Constitución Política del Perú. Además, instituye la obligación de los Estados miembros de implementar una

política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos en el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan. El reglamento de La ley consta de siete títulos, quince capítulos, ciento veintidós artículos, una Disposición complementaria Final, catorce Disposiciones Complementarias Transitorias, un Glosario y dos Anexos, además, este presenta un glosario de términos donde se define accidente de trabajo, lista los tipos de accidentes y causas de los accidentes, definen ergonomía y EPP entre otros conceptos.

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

El presente estudio se justifica en que existen muchas dificultades con respecto a la productividad de la empresa de muebles que se manifiestan baja producción de muebles “si antes se confeccionaban 100 muebles al mes ahora se ha reducido en un 50 por ciento de su capacidad productiva”, la deserción de trabajadores por incidentes y accidentes en su ámbito laboral, son evidencias que demuestran que existen serios problemas. De seguridad y salud y que podrían ser las razones fundamentales que implicarían la baja en la producción. Por otro lado, si no hay atención de salud preventiva en los trabajadores estaremos incurriendo en ahondar más el problema la mala utilización de los elementos de protección personal (EPP), el inadecuado uso de los EPP por parte de los trabajadores y la falta de información de cada elemento de protección.

Consecuentemente, lo primero que se tiene realizar es evaluar a los trabajadores de cada línea de ensamblaje en un antes y en después (pre-test y post-test) que nos indicara el perfil de cada trabajador en harás de mejorar su desempeño en sus respectivas líneas y por ende la productividad de la empresa de muebles.

La importancia de la investigación es mejorar la productividad en las líneas de ensamblaje de la empresa en la medida que los trabajadores entiendan el uso de los elementos de protección personal y su medio donde se desarrolla su labor. En el campo teórico, de la investigación se definen las variables del presente estudio y de igual forma se propone un modelo de evaluación del desempeño de los trabajadores en la productividad de la empresa.

En lo metodológico, se va proponer orientaciones metodológicas de como orientar la productividad de los muebles a través de charlas, capacitaciones, en el correcto uso de los elementos de protección personal asimismo mejorar el ambiente para mejorar el desempeño de los trabajadores en todas las líneas de ensamblaje de la empresa de muebles.

En lo práctico, la investigación generará expectativas en la gerencia de la empresa de alcanzar los estándares óptimos de productividad y por ende mejorar la situación económica y administrativa de la empresa de muebles.

En consecuencia, la presente investigación es sumamente relevante para la gerencia administrativa y de producción de la empresa de muebles ya que un ambiente optimo y operarios sanos se revertirá en ganancias económicas

1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la educación en Seguridad y la Salud Ocupacional Influye en la Productividad de Muebles de la Empresa IDEOFORMA, Chorrillos – Diciembre 2016?

1.4 Conceptualización y Operacionalizacion de variables

1.4.1. Variables

a. Variables Independientes

Educación en Seguridad y Salud Ocupacional

b. Variables dependientes

Productividad de Muebles

1.4.2. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES/ASPECTOS	INDICADORES
Educación en Seguridad y la Salud Ocupacional	capacitaciones de SSO anuales	- Registros de asistencia a las capacitaciones
	Inducciones	- Cuatro por trabajador al año - Registros de asistencia a las Inducciones
	Charlas	- Registros de asistencia a las Charlas - Cronograma de charlas de Inicio de labores diarias

	<p>A.T.S.</p> <p>I.P.E.R.C.</p> <p>RISST</p>	<p>- Registros Análisis de Trabajo Seguro.</p> <p>-Registros Identificación de Peligro y Evaluación de Riesgo.</p> <p>- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cada operario debe tener su reglamento interno</p>
<p>Productividad de Muebles</p>	<p>Capital</p> <p>Trabajo (Mano de Obra)</p> <p>Insumo</p>	<p>-P. Parcial</p> <p>-P. Laboral</p> <p>- P. Total de Factores (PTF)</p> <p>- P. Total</p>

Definición Conceptual de las Variables

a. Definición de Productividad

Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE), la productividad es un concepto que describe la capacidad o el nivel de producción por unidad de superficies de tierras cultivadas, de trabajo o de equipos industriales. De acuerdo a la perspectiva con la que se analice este término puede hacer referencia a diversas cosas, aquí presentamos algunas posibles definiciones.

Por medio de la productividad se pone a prueba la capacidad de una estructura para desarrollar los productos y el nivel en el cual se aprovechan los recursos disponibles. La mejor productividad supone una mayor rentabilidad en cada Empresa. De esta manera, la gestión de calidad busca que toda firma logre incrementar su productividad.

Algunos de los aspectos indispensables que no deben olvidarse a la hora de montar una compañía que produzca bienes o servicios son: la calidad, la producción, la eficiencia, la innovación, la tecnología y los nuevos métodos de trabajo. Conceptos que tienen que ver con la productividad a largo y pequeño plazo; en base a lo mucho o poco que se respeten estas cuestiones, dependerá el pronóstico de vida de la compañía.

En una empresa, la productividad es fundamental para crecer o aumentar la rentabilidad y para alcanzar una buena productividad deben analizarse con detenimiento los métodos utilizados, el estudio de tiempos y una sistema organizado para realizar el pago de los sueldos a los empleados.

Si quisiéramos buscar un sinónimo del término, podríamos aferrarnos al de rendimiento, ya que la productividad exige un buen manejo de los recursos a

fin de conseguir resultados que vuelvan eficiente todas las labores desarrolladas dentro de la compañía, no sólo en lo que respecta a la fabricación o producción del servicio, sino también en lo referente a los métodos utilizados y a la relación interna de la compañía.

La forma en la que las empresas pueden medir la productividad, es a través de un cálculo en el que se realiza una comparación entre los insumos y los productos, donde la eficiencia es lo que representa el costo por unidad de cada producto.

b. Definición de la Seguridad y Salud Ocupacional

La seguridad y salud laboral (denominada anteriormente como "seguridad e higiene en el trabajo") tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. De esta materia se ocupa el convenio 155 de la OIT sobre seguridad.

Se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

El concepto de salud fue definido en el preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (Nueva York, 1946) como el completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social).

El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque aporta a quien lo realiza una serie de aspectos positivos y favorables. Por ejemplo, con el salario

que se percibe se pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general, se desarrolla una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto, se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas, y aumenta la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles a la sociedad. No obstante, el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales en que este se realice.

Para prevenir los daños a la salud ocasionados por el trabajo está constituida la Organización Internacional del Trabajo (OIT); es el principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo mediante convenios que se toman en sus conferencias anuales y las directivas que emanan de ellas. La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas de composición tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

1.4.3. Definición Operacional de las Variables en Educación en Seguridad y Salud Ocupacional

1.4.3.1. Modalidad de organización de la Productividad

La modalidad de la organización de la Productividad implica la gestión de un proceso eficiente de corte armado y acabados que se realiza en cada área de ensamblaje con una finalidad específica y en el contexto final de obtener ganancias económicas para la empresa permitiendo así el desarrollo empresarial de la misma.

1.4.3.2 Clases de Productividad

Según los factores que se tengan en cuenta a la hora de querer indicar la

productividad, la misma puede clasificarse

Productividad Parcial

En ella, los parámetros que intervienen para su medición son la cantidad producida y un solo tipo de insumo o indicador. Se pueden establecer relaciones como la cantidad producida y el nivel de energía utilizada, o la cantidad producida y la mano de obra, los recursos o materias primas, y todos aquellos elementos que hayan intervenido en la producción. (Alcaraz, C., & García, R. 2006).

Gracias al resultado de este tipo de indicador, se puede establecer cuál fue el rendimiento de cada uno de los factores de manera aislada, y si realmente fueron productivos o no. La fórmula para calcular la productividad parcial es la siguiente:

- Productividad = P.I.B. /MO
- Productividad = P.I.B. /Capital
- Productividad = Ventas / Pagos

Productividad total.

Es la relación entre la producción total y la suma de todos los factores de insumo. Así la medida de productividad total., refleja el importe conjunto de todos los insumos al fabricar los productos. En todas las definiciones anteriores, tanto la producción como los insumos se expresan en términos reales o físicos, convirtiéndolos en pesos constantes (o cualquier otra moneda) de un periodo de referencia.

Ejemplo: Considérese la compañía X, a continuación se dan datos sobre los productos que se fabricaron y los insumos que se consumieron en un periodo de tiempo específico. Producción = \$1000

Mano de obra =\$300

Materiales =\$200

Insumo de capital =\$300

Energía \$100

Otros gastos \$50

Suponiendo que estos valores están en pesos respecto al periodo base, calcule los valores de la productividad parcial, de factor total y total.

Productividad Laboral.

La productividad laboral es la relación entre el resultado de una actividad y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción.



GDP en Perú desde el 2012 al 2017, con proyección al 2019. Gross domestic product (GDP).

Productividad de Factor Total

También conocida a través de sus siglas (**PFT**). Su ecuación es similar a la anterior, en la cual también se tiene en cuenta la cantidad producida, pero a

diferencia de la parcial, en esta intervienen la suma de varios factores para su deducción, siendo estos la mano de obra, los insumos y el capital utilizado. (Zúñiga-González, 2012)

Funciones y Responsabilidades de la Gerencia de Recursos Humanos

- Garantizar una buena comunicación entre todos los niveles de la organización, lo cual permita mantener un ambiente organizacional adecuado donde sea más armónica la comunicación y las jornadas laborales, proporcionando mayor productividad del Recurso Humano y por ende de la empresa.
- Elaborar y controlar el proceso de reclutamiento, selección, ingreso e inducción del personal, a fin de asegurar la elección de los candidatos más idóneos para los puestos de la organización, mediante la aplicación de los procedimientos formales programados para facilitar al nuevo trabajador toda la información necesaria acerca de la estructura organizacional, funciones, objetivos de la empresa, política y objetivos de la calidad, de su puesto de trabajo, facilitando la adaptación del trabajador y su participación e identificación activa en la empresa.
- Proyectar y coordinar programas de capacitación y entrenamiento para los empleados, a fin de cumplir con los planes de formación, desarrollo, mejoramiento y actualización del personal, a través de la detección de necesidades de adiestramiento, la priorización de los cursos, talleres entre otros. De manera de asegurar el máximo aprovechamiento del talento humano y promover la motivación al logro, en términos personales y organizacionales.
- Supervisar y verificar los procesos de servicios en la administración de personal, a objeto de dar cumplimiento a los planes y programas sobre los beneficios establecidos por la empresa.

- Supervisar y controlar los pasivos laborales del personal activo (vacaciones, anticipos de prestaciones sociales, fideicomiso, etc.) y liquidaciones de prestaciones sociales, a objeto de cumplir con los procedimientos establecidos en la Empresa.
- Supervisar y revisar los procesos de nómina a fin de garantizar el depósito oportuno de los empleados y asignados de la empresa.
- Controlar y supervisar los diferentes beneficios de Ley (fideicomiso, utilidades, prestaciones sociales, vacaciones, entre otros), mediante el cumplimiento de los procedimientos internos de la empresa y la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T.)
- Elaboración de carta de trabajo al personal activo, respetando la modalidad de contratación.
- Coordinar y controlar el proceso de egreso para la desincorporación del personal, ya sea por despido, retiro voluntario o culminación de contrato, según lo establecido en la L.O.T. con el fin de cumplir con el plazo fijado por la empresa para la entrega oportuna de las liquidaciones.
- Planificar y supervisar el Plan de Formación de Personal.
- Anticiparse a las necesidades de los empleados con el fin de solventar cualquier inquietud o insuficiencias que padezcan.
- Mantener supervisión funcional de tareas relacionadas con toda el área de recursos humanos para la atención de reclamos y soluciones de problemas personales.
- Tener y desarrollar iniciativas para la solución de problemas y toma de decisiones.

- Poseer alto sentido de responsabilidad y honestidad en el manejo de información confidencial.
- Cumplir con las normas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.

Responsabilidad y Autoridad.

- Supervisar y controlar la actualización del manual de calidad de RRHH, descripciones, perfiles de cargo y expedientes de personal con la finalidad de cumplir con las normas.
- Planificar y supervisar el adiestramiento del personal bajo su supervisión, ejecutando el plan anual de detección de necesidades de formación, con el fin de mantener al personal con los niveles de competencias requeridos por la organización para asegurar la planificación, ejecución, control y mejora de los procesos.
- Cumplir con las normas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.

Condiciones del lugar de Trabajo en concordancia con las normas.

- Iluminación artificial eficiente
- Iluminación natural eficiente
- Clima controlado, frío, calor y humedad
- Buen ambiente de trabajo
- Ventilación adecuada

Riesgos puntuales del sitio o puesto de trabajo.

- Riesgos generales

Medidas para evitar los riesgos.

- Revisión del lugar de trabajo antes de iniciar las labores diarias y después de terminar las mismas.

- Mantenerse alerta ante las condiciones inseguras y los riesgos generales del lugar de trabajo.

c. Definición de la Seguridad y Salud Ocupacional

La seguridad y salud laboral tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

El concepto de salud fue definido en el preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (Nueva York, 1946) como el completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social).

El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque aporta a quien lo realiza una serie de aspectos positivos y favorables. Por ejemplo, con el salario que se percibe se pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general, se desarrolla una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto, se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas, y aumenta la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles a la sociedad. No obstante, el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales en que este se realice.

Para prevenir los daños a la salud ocasionados por el trabajo está constituida la Organización Internacional del Trabajo (OIT); es el principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo mediante convenios que se toman en sus conferencias anuales y las directivas que emanan de ellas. La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas de composición tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

1.5 Hipótesis de la investigación

Si se aplica una propuesta de Educación en Seguridad y Salud Ocupacional influirá Positivamente en la productividad de Muebles de la Empresa IDEOFORMA Chorrillos – Diciembre 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1. General

Determinar la influencia de la Propuesta de Educación en Seguridad y Salud Ocupacional en la Productividad de muebles de la empresa IDEOFORMA Chorrillos - 2016

1.6.2 Específicos

- Determinar los niveles de productividad en las líneas de ensamblaje en planta a través de un pre test.
- Aplicar la propuesta en Seguridad y Salud Ocupacional para elevar la productividad de la empresa.
- Comparar los resultados de la aplicación de la propuesta y el nivel de productividad a través de un pos test.

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y Diseño de la Investigación

2.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación que se utilizará, atendiendo al criterio del propósito que persigue la investigación es *aplicativa*.

Según los estudios realizados por el Doctor en Administración y Recursos Humanos Idalberto Chiavenato.

Desde que los seres humanos formaron grupos para lograr objetivos comunes se organizaron y coordinaron entre si tareas dentro de un proceso acorde al objetivo del grupo para tal efecto se requería de un líder de subordinados y servicio común es ahí donde se concibe la administración termino latín que significa (**ad**: dirección hacia **minister**: comparativo de inferioridad y **ter**: quien obedece las órdenes del otro) y es dentro de esta estructura que las capacitaciones brindan a los individuos dentro de una organización el aporte cognoscitivo de las tareas definidas en cada etapa del proceso.

Técnicas e Instrumentos de Investigación

De acuerdo a las características de nuestra investigación y los enfoques desarrollados las técnicas que se utilizaron para la recolección de los datos fueron el cuestionario.

- cuestionario, “Pre Test” de Seguridad y salud ocupacional y productividad, percibido por los operarios de planta.
- cuestionario, “Post test” de Seguridad y salud ocupacional y productividad, aplicado a los trabajadores se autoevaluara y declarara como es su desempeño después de la capacitación.

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de investigación fueron obtenidos para efectos de la investigación en base a los estudios existente sobre los temas. A continuación se presenta la ficha técnica de los instrumentos empleados en la investigación.

CUESTIONARIO SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y PRODUCTIVIDAD

Autor:	Mario Martin Bris
Dimensiones:	Explora la comprensión de la capacitación realizada en planta.
Ámbito de aplicación:	Operarios de planta de las siete líneas de ensamblaje.
Administración:	Individual
Duración:	10 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la comprensión de seguridad y productividad
Validez:	Estudio factorial exploratorio con varios grupos de trabajadores, dio como resultado dos dimensiones de productividad y seguridad y salud ocupacional.
Confiabilidad:	Se ha probado la fiabilidad de medida del instrumento completo y de cada una de sus dimensiones mediante el coeficiente de consistencia interna de Cronbach, que ha resultado muy alto (mayor que 0,8).
Campo de Aplicación:	Operarios de planta uno por área de ensamblaje.
Aspectos a Evaluar:	El test está constituido por 15 ítems distribuidos en 2 áreas. Área I: Educación en seguridad y salud ocupacional Área II: Productividad. Área IV: Participación: Constituido por 07 Operarios.
Calificación:	Según escala de tipo Likert

Categorías :

Muy buena	(61-75)
Buena	(46 - 60)
Regular	(31 - 45)
Mala	(16- 30)
Muy Mala	(01- 15)

2.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se ha seleccionado es el *diseño pre-experimental de un sólo grupo, con pre test y post test*. Tal como lo afirma Hernández Sampieri Metodología de Investigación cap. 7 pág. 187-188. Cuyo diagrama es el siguiente:



GE O1 X O2

Donde:

GE=Grupo experimental

O1 = Pre test

X= Aplicación de la variable independiente

O2 = Post test

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.2.1. Población y muestra

Con respecto a la población lo conforman 26 operarios en planta y la muestra lo conformaron 07 operarios uno por zona de ensamblaje de la planta de

producción (Almacén, Termo formado, Armado, Corte, Enchape, Despacho y Pintura). Para una mejor comprensión se detalla en el siguiente cuadro:

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE OPERARIOS EN PLANTA EN LA EMPRESA DE FABRICACION DE MUEBLES IDEOFORMA CHORRILLOS - 2016

IDEOFORMA SAC.	OPERARIOS		TOTAL
	VARONES	MUJERES	
Planta	23	3	26
Porcentaje	88.50%	11.50%	100%
Total	23	3	26

Fuente: información recogida de la Gerencia de RRHH. De IDEOFORMA Chorrillos –Diciembre 2016.

2.2.2 Unidad de análisis

Operarios de Planta de Producción de muebles de la empresa IDEOFORMA Chorrillos – 2016.

2.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

2.3.1. Técnicas

a. Técnicas de análisis de documento.

A través de la técnica de la observación sistemática se recogerá la información con respecto a la aplicación del programa; el test (pre y post test) se aplicará para recoger información sobre la atención de los estudiantes.

2.3.2. Instrumentos

Para el acopio de información se empleará una Ficha de observación.

Para la técnica de análisis de documentos se hizo posible con los

Para técnica del test

a. Administración de los instrumentos con respecto a la elaboración.

Sobre las elaboración y validación de los instrumentos

- Con respecto a la elaboración.

Se tendrá que estructurar formatos de test hojas de códigos, matrices de categorización de datos, de las fichas de observación con sus respectivas escalas en base a los indicadores que deberían medir.

En la formulación de cada test se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Coherencia entre los ítems, dimensiones y las variables de estudio; precisando de manera objetiva la información a recoger y al orden de obtención.
- Formulación de los indicadores de acuerdo a los objetivos de la investigación, de tal modo que garanticen la anotación de las respuestas que aseguren la obtención de la información requerida.
- Probar la confiabilidad del formato de encuesta y del test aplicado en una muestra piloto.
- Redacción en forma clara y precisa las instrucciones respectivas.
- Determinación adecuada de las características de los formatos para cada tipo de instrumento (forma, tamaño, material y estilo)
- Coherencia entre las técnicas y los instrumentos de recolección de datos.
- Uso correcto del enfoque textual y gramatical en la construcción del discurso; así como los interlineados, títulos, subtítulos para asegurar

una lectura y una comprensión adecuada del contenido de los instrumentos.

- Con respecto a la validación y a la confiabilidad de los instrumentos
La validación de los instrumentos se tendrá en cuenta los aspectos básicos:

- La opinión del experto para encontrar la validez de los mencionados instrumentos es lo que denominamos “juicio del experto”.

- **Sobre la aplicación de los instrumentos**

- Determinado las muestras, se coordinará para su aplicación de acuerdo a un cronograma establecido.
- Se organizaron todo el material de aplicación (test, y fichas de observación) para recolectar la información. .

2.3.3 Estrategias para el acopio de la información

Se tendrá en cuenta dos aspectos fundamentales: la metodología para el acopio de la información y sobre los procedimientos seguidos en su recolección.

- a. Procedimientos seguidos para la aplicación de los instrumentos de recolección de la información. Se tendrá en cuenta un cronograma y se siguieron los siguientes procedimientos:
- b. Coordinación para la señalización de los sujetos objetos de investigación en la perspectiva de poder recoger la información.

Procedimientos para el tratamiento y ordenamiento de la información

Se seguirán los siguientes procedimientos:

- a. Se revisará los datos, consistente en el análisis exhaustivo de cada uno de los instrumentos de recolección de datos utilizados, para verificar su validez, en este momento no se tuvo ningún contratiempo.
- b. Se codificará de los datos, circunstancia en los datos se convierten en códigos números de acuerdo a los instrumentos que se suministró a estudiantes y docentes.
- c. Clasificación de los datos de las encuestas y las fichas de observación se procedió por organizarlos de acuerdo a las frecuencias porcentuales; y con respecto a los test se organizó de acuerdo a las frecuencias absolutas, relativas, porcentuales, sus desviaciones, organizados de acuerdo a escalas cuantitativas.
- d. Recuento de los datos, que se hizo manual y electrónico (computadora) se diseñó una matriz de codificación de datos para su correspondiente tabulación.
- e. Se organizará y presentará la información en base a gráficos, para una representación visual de los valores numéricos en figuras que expresan determinadas tendencias con respecto a las variables medidas.

2.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se emplearán las siguientes medidas estadísticas:

- Las hojas de control o listas de Chequeo

Diseñados con ítems, proceso que permitan registrar la presencia y ausencia de una característica objeto de estudio.

- Trabajo computarizado

- Trabajo manual

Técnicas de análisis e interpretación de datos.

Se emplearán estadísticos descriptivos

a. Medidas de tendencia central:

$$Ma = \frac{\sum(f.x)}{\sum f}$$

b. Medidas de dispersión:

1. Desviación Estándar

$$S = \sqrt{\frac{\sum d^2}{n}}$$

Dónde:

S = Desviación Estándar.

D = Desviación Simple.

N = Número de clases.

2. Coeficiente de Variabilidad

$$CV = \frac{S}{x} (100\%)$$

Donde

S = Desviación Estándar.

x = Media Aritmética

- Criterios para la interpretación

- a. Integración lógica para la presentación del discurso.
- b. Comentario crítico de los resultados en su significación actual y en función a los objetivos de investigación previstos.
- c. Coordinación de los resultados obtenidos en torno al nivel de desarrollo de las actividades científico investigativas con la interpretación con las teorías y estudios referentes publicados.

III. RESULTADO

Tabla 1.- Operarios en planta de la empresa IDEOFORMA Chorrillos Diciembre 2016 según su sexo.

SEXO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer	03	13,5%	13,5%	13,5%
Hombre	23	66,5%	66,5%	100%
Total	26	100%	100%	

Fuente: Proporcionada por la oficina de RRHH de IDEOFORMA

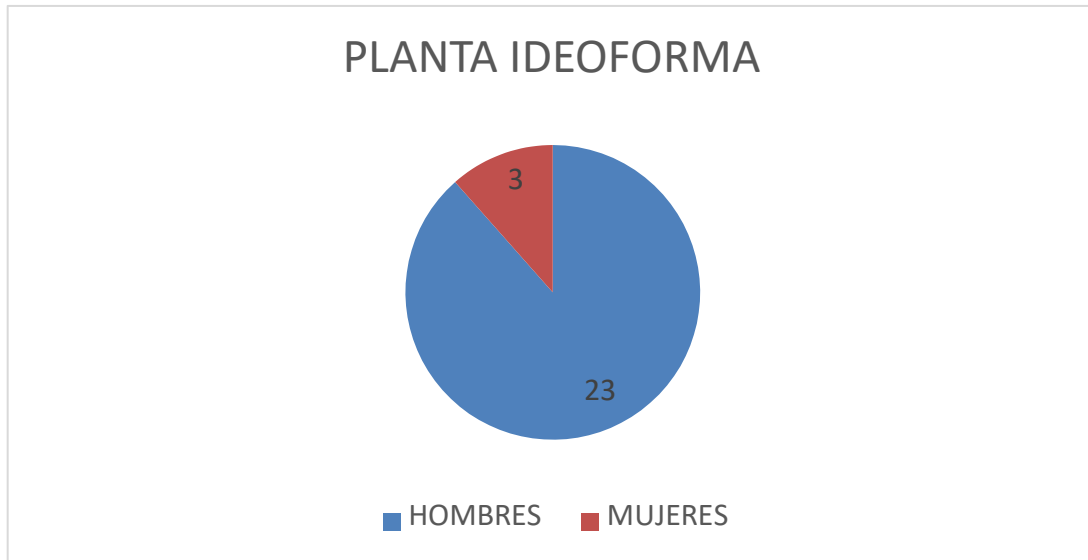


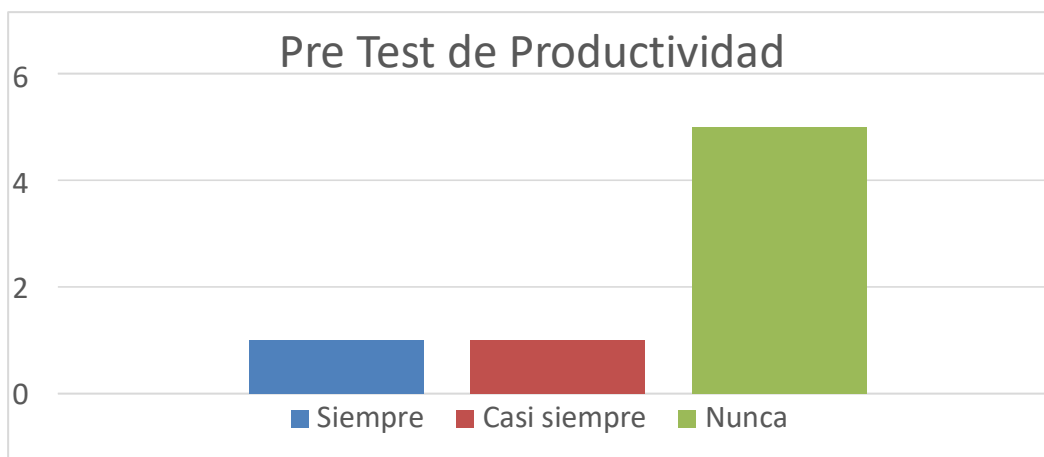
Figura 1.- Operarios en planta empresa IDEOFORMA Chorrillos Diciembre 2016 según su sexo.

En la aplicación de los instrumentos participaron 26 Operarios de la planta de fabricación de muebles de la empresa IDEOFORMA Chorrillos Diciembre 2016, quienes aceptaron voluntariamente responder a los cuestionarios aplicados, de estos operarios se identificó que el 66,54% de la muestra son hombres, mientras que el 13,46% restante son mujeres quienes están convencidos en participar en la presente encuesta siempre y cuando autorice el jefe de planta.

Tabla 2.- Pre test de Productividad de la empresa IDEOFORMA Chorrillos- Diciembre 2016 según dimensión de observación.

C O M U N I C A C I O N	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
siempre	01	14,5%	14,5%	7,7%
Casi siempre	01	14.5%	14,5%	100,0%
Nunca	05	71,0%	71.0%	
Total	07	100,0%	100.0%	100,0%

Fuente: Cuestionario Observación Pre test de Productividad



Fuente: Pre test del instrumento de observación

Figura 2.- Pre test de Productividad de la empresa IDEOFORMA Chorrillos- Diciembre 2016 según dimensión de observación.

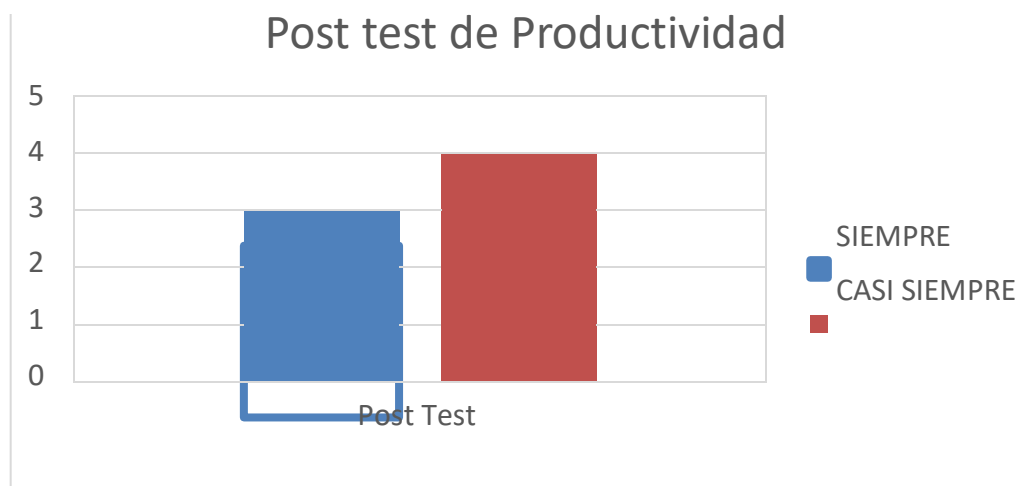
En la figura 2 podemos identificar la dimensión de observación en la productividad de la empresa, donde de los 07 operarios solo 2 de ellos manifiestan que existe conocimiento de productividad, mientras que 05 operarios manifestaron no conocer del tema o tenían ciertas dudas de interpretación del término, señalando que no existe

fluidez de la información, aceptando las propuestas entre los miembros de manera adecuada, respetando las normas internas de la empresa IDEOFORMA. Consideran que se debería capacitar al resto de los operarios en planta sin excepciones.

Tabla 3.- Post test de Productividad de la empresa IDEOFORMA Chorrillos- Diciembre 2016 según dimensión de observación.

Observación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
siempre	03	45,5%	45,5%	45,5%
Casi siempre	04	54.5%	54,5%	54,5%
Nunca	0	0,0%	0.0%	
Total	07	100,0%	100.0%	100,0%

Fuente: Cuestionario Observación de Post Test de Productividad



Fuente: Post Test instrumento de observación Productividad

Figura 3.- Post test de Productividad de la empresa IDEOFORMA Chorrillos- Diciembre 2016 según dimensión de observación.

Los resultados obtenidos de la dimensión de capacitación en la variable de educación en seguridad y salud ocupacional de la empresa IDEOFORMA se ve reflejado en la figura 3, donde 03 operarios de planta perciben una regular capacitación dentro de la planta y 04 de ellos manifestaron percibir una adecuada capacitación, esto gracias al trabajo que realizan los profesionales de RRHH de la empresa, motivando a los operarios a mejorar la calidad del producto final de la empresa.

Prueba De Hipótesis

1° Planteamiento

H₀: El desempeño del trabajador no se correlaciona con la educación en seguridad y salud ocupacional.

H₁: El desempeño del trabajador se correlaciona con la educación en seguridad y salud ocupacional.

2° Nivel de Significancia

$$N.C.=95\% = 0.95$$

$$N.S.= \alpha = 5\% =0.05$$

3° Estadística de Prueba

$$r = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{N}}{\sqrt{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right)} \sqrt{\left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right)}}$$

4º Regla de Decisión.

Si: $\rho < \alpha$ (0.05) Se Rechaza H_0

Si: $\rho \geq \alpha$ (0.05) Se Acepta H_0

5º valor r-Pearson

		Educación SST capacitaciones	Productividad	PRE TEST SST Y PRODUCTIVIDAD	POST TEST SST Y PRODUCTIVIDAD
Educación SST capacitaciones	Correlación de Pearson	1	,558 ^{**}	,706 ^{**}	,793 ^{**}
	Sig.		,003	,000	,000
Productividad	Correlación de Pearson	,558 ^{**}	1	,777 ^{**}	,680 ^{**}
	Sig.	,003		,000	,000
PRE TEST SST Y PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,706 ^{**}	,777 ^{**}	1	,846 ^{**}
	Sig.	,003	,000		,000
POST TEST SST Y	Correlación de Pearson	,793 ^{**}	,680 ^{**}	,846 ^{**}	1
	Sig.	,000	,000	,000	
PRODUCTIVIDAD	Sig.	,000	,000	,000	

6º Toma de Decisión:

Podemos observar en la matriz de correlaciones de Pearson que las dos dimensiones de la variable Educación seguridad y salud ocupacional y la misma variable se correlacionan con la variable desempeño de operarios, cuyo valor r en cada una de ellas presenta una significancia menor al 5%, por lo cual rechazaremos la hipótesis nula y aceptaremos la hipótesis alterna en todos los casos, con lo cual diremos que, el desempeño de operarios se correlaciona directamente con la capacitaciones y la productividad de la empresa IDEOFORMA de Chorrillos.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSION

Con el propósito de investigar la relación entre la Educación en el sistema de Gestión de seguridad y Salud Ocupacional y la Influencia en la Productividad de la empresa IDEOFORMA. Se intervino con una propuesta de capacitaciones a los operarios de la planta de producción, Castillo Y. concluyo que las capacitaciones continuas en seguridad y salud ocupacional inciden en el desempeño laboral. La importancia de formar una cultura orientada en el comportamiento humano, identificando los riesgos existentes en planta luego de un análisis de la situación actual y se estableció los niveles necesarios para lograr un lenguaje común en seguridad y salud ocupacional en la planta de producción para los operarios de IDEOFORMA, se calculó el Coeficiente de Pearson y determino una correlación positiva, lo que indica que brindando continuas capacitaciones a los operarios cualquiera que sea su nivel educacional influye positivamente en el desempeño laboral de sus operarios, Terán I. Refuerza mi Hipótesis concluyendo que para poder implementarlo es requisito fundamental el obtener el compromiso del personal el cual, debidamente capacitado y motivado, otorgue ideas y puntos de vista que faciliten la adaptación a los cambios, resultados semejantes fueron encontrados en la presente investigación donde se encuentra la relación entre ambas variables, con la diferencia que en la empresa IDEOFORMA la relación entre ambas variables es altamente significativa, es decir que la capacitaciones influye en el sistema de Gestión en seguridad y salud ocupacional contribuyendo positivamente con la productividad de muebles de la empresa IDEOFORMA.

Reforzando esta teoría final de mi investigación concuro positivamente con el autor Chiavenato (2007), “La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo en el tiempo aplicado sistemáticamente y organizada por la cual las personas adquieren conocimientos desarrollando habilidades y competencias en función de objetivos definidos por la organización.

Enmarcando mi investigación en el ciclo de Edward Deming la mejora continua en un sistema de gestión es vital para toda organización ya que no cae en sedentarismo y va actualizándose en la medida que el mercado vaya cambiando sus metas en el orden empresarial (Plan -Do -Check - Act).

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Con los resultados obtenidos se concluye que existe relación de la propuesta de Educativa en Seguridad y Salud Ocupacional que influirá Positivamente en la productividad de Muebles de la Empresa como instrumento de proceso tenemos las capacitaciones específicas y permanentes, en cada etapa de la cadena productiva, intercambiando experiencias entre operarios, buscando mantener una buena comunicación, motivación, confianza y participación. De esta forma se estimulara a los operarios a mejorar en su desempeño.

Determinando objetivos claros a los trabajadores en las líneas de ensamblajes en planta para lo cual emplearemos en un inicio un pre-test con lo cual nos servirá como un indicador inicial para saber el grado de competencia en una determinada área técnica en la línea de ensamblaje en planta.

Aplicando la propuesta educativa mediante capacitaciones continuas para cada área mejorando las capacidades de los trabajadores obtendremos mejor productividad en la planta.

Mediante un post test. Aplicativo a esta propuesta se observó mejoras en la productividad de la empresa tanto al personal de trabajadores antiguo como personal recientemente se vio un trato de mayor cordialidad porque también despejaban dudas y contradicciones de índole técnico laboral en sus diferentes áreas.

Las empresas deben preocuparse por mejorar y mantener una línea continua en capacitaciones inherentes a la función específica a cada línea de ensamblaje de planta para mejorar la productividad de la empresa y en especial la empresa IDEOFORMA

Una educación en seguridad y salud ocupacional es necesario implementar para cumplir las metas de productividad canalizadas a través de la gerencia de RR.HH. De la empresa y la supervisión respectiva.

5.2 RECOMENDACIONES

Es importante que investigaciones relacionadas al tema aquí expuesto puedan ser ampliadas y profundizadas de tal manera que se obtengan resultados y propuestas orientadas a mejorar las condiciones del desarrollo personal y emocional de los operarios en planta y de esta manera lograr un mejoramiento en la productividad de las empresas a nivel nacional.

Es necesario contar con personal adecuadamente calificado y capacitado en temas de seguridad y salud ocupacional, que se encargará del proceso y análisis IPER, debido a que se necesita tener la certeza que la estimación de los niveles de riesgos es correcta, para poder plantear y definir las medidas de corrección necesarias.

Se deben desarrollar programas de capacitación a los empleados de la 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.

Se sugiere que se realicen posteriores investigaciones sobre las variables clima laboral y capacitaciones, dirigidas esta vez por separado tanto a la población no estudiada, esto en función que con dos poblaciones diferentes con necesidades y exigencias igualmente diferentes, las cuales sobre todo a nivel de desempeño presentan sus

propias debilidades y fortalezas, lo que podría ser interesante para así enriquecer la labor del personal y por ende la consecución de los objetivos organizacionales.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alejo D. (2012). Perú. Tesis Ingeniería Civil PUCP., *“Implementación de un sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en el Rubro de Construcción de Carretera”*. Lima.
- Castillo Y. (2016) Ecuador. Tesis *Programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Camacaro P. (2010) Venezuela. *“Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana”*.
- Chiavenato, I. (2010). Brasil. *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). Brasil. *“Administración de recursos humanos”* 5ta edición Nov, 1999 Editorial Mc Graw. México.
- Chiavenato I, (2009). En su Publicación. *“Gestión del Talento Humano”*. 3ra edición, 2009 Editorial Mc Graw-Hill.
- Cfr. Góngora y otros (2009). Colombia. En sus páginas del 1-9 en su tesis *“Propuesta de una Cultura de Seguridad”*. Bogotá.
- Galvez D. (2016), México en su investigación *“Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional para la planta de facilidades mecánicas ASME. Distrito Federal Mexico.*
- Fernández L. (2012). Perú Que describe las *Estrategias comunicativas verbales, durante el proceso de enseñanza*. Tesis presentado y publicado por el I.S.P.P. de Chimbote – Perú.
- Hernández, Fernández y Baptista, (2014). México. *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Henoa R. (2010). Colombia. En su Tesis de *Salud Ocupacional. Conceptos Básicos*. Bogota.
- Hernández Sampieri. (2006). México. En su libro *“Metodología de Investigación”* cap. 7 pág. 187-188. Metodología de la Investigación Cuarta edición

Derechos Reservados 2006 respecto a la cuarta edición por McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. México.

- Patiño M. (2014), Mexico. En su Tesis “*La Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora*”.
- Rodríguez N. (2014). Perú. Tesis Ingeniería Industrial UPC., *Propuesta de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional para una Empresa del Sector de Mecánica Automotriz*. Lima Perú. Terán I. (2012). Perú. En su Tesis “*Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 UCP*”. Lima.
- Sarango I. (2012). En su Tesis Ingeniería Higiene y Seguridad Industrial UNI, *Plan de Gestión de Seguridad y Salud en la construcción de una ciudad*. Lima.
- Urcia B.G. (2014). Perú. *El Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores del Programa JUNTOS, en la unidad territorial de La Libertad*. UCV. TRUJILLO
- Valverde L. (2011). Perú. Tesis Ingeniería Industrial UPC. 2011, “*Propuesta de un Sistema de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para las áreas operativas*”. Lima.
- Ley 29783 Promulgada el 20 de agosto del 2011. Perú. *Ley de seguridad y salud en el trabajo*. Perú.
- Ley 30222 fue aprobada el 14 de julio del 2014. Perú Modificatoria de la ley 29783. *Ley de seguridad y salud en el trabajo*. Perú.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. INSHT. España
Disponible en: <http://www.insht.es>
- Agencia europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. EU-OSHA. Ginebra Suiza.
Disponible en: <https://osha.europa.eu>
- OSHAS 18001 Occupational Health and Safety Assessment Series*,
<https://www.bsigroup.com/es-ES/Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo-OHSAS-18001>.

ANEXOS

VII APÉNDICES Y ANEXOS

7.1 Anexo N° 1 Matriz de consistencia

Título: Seguridad y Salud Ocupacional y su influencia en la Productividad de la empresa de Muebles IDEOFORMA Chorrillos
Diciembre 2016.

	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Metodología
General	¿De qué manera la educación en Seguridad y la Salud Ocupacional Influye en la Productividad de Muebles de la Empresa IDEOFORMA, Chorrillos – Diciembre 2016?	Determinar la influencia de la Propuesta de Educación en Seguridad y Salud Ocupacional en la Productividad de muebles de la empresa IDEOFORMA Chorrillos - 2016	Si se aplica una propuesta de Educación en Seguridad y Salud Ocupacional influirá Positivamente en la productividad de Muebles de la Empresa IDEOFORMA Chorrillos – Diciembre 2016.	- Educación en Seguridad y la Salud Ocupacional - Productividad de Muebles	Investigación propuesta fue de tipo descriptiva de relación aplicada El tipo de investigación que se utilizará, atendiendo al criterio del propósito que persigue la investigación es <i>aplicativa</i> .

Específicos		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar los niveles de productividad en las líneas de ensamble en planta a través de un pre test. ▪ Aplicar la propuesta en Seguridad y Salud Ocupacional para elevar la productividad de la empresa. ▪ Comparar los resultados de la aplicación de la propuesta y el nivel de productividad a través de un pos test. 	Existe desconocimiento por parte del Gerente General acerca de la Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.	.	.
-------------	--	--	---	---	---

7.2 Anexo N° 2 Matriz de consistencia Metodológica. Seguridad y salud ocupacional y su influencia en la productividad de la empresa de muebles

IDEOFORMA Chorrillos Diciembre 2016.

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTO DE INVESTIGACION	CRITERIOS DE VALIDEZ	CONFIABILIDAD	ESTADISTICOS
<p>Método descriptivo. Nivel de investigación De <i>diseño pre-experimental de un sólo grupo, con pre test y post test.</i></p> <p>Se diagrama de la siguiente manera:</p> <p style="text-align: center;">GE O1 X O2</p> <p>Donde: GE=Grupo experimental O1 = Pre test X= Aplicación de la variable independiente O2 = Post test</p>	<p>Población: Constituido por todos los 26 operarios en planta del Área de producción de la empresa de Muebles IDEOFORMA Chorrillos Diciembre 2016.</p> <p>Muestra: Con respecto a la muestra lo conforman un operario por etapa de ensamblaje siendo estas de siete (07) los cuales respondieron a una ficha de pre luego se realizó la aplicación de la variable a la población y por último se aplicó la misma ficha de observación a un operario por etapa (07) en un post.</p>	<p>Ficha de observación sobre productividad y salud ocupacional</p> <p>Observación.</p>	<p>Semántica.</p> <p>Correspondencia con los objetivos.</p> <p>Claridad en la redacción de los ítems.</p> <p>Pertinencia de las variables con los indicadores.</p> <p>Relevancia de contenido.</p> <p>Pertinencia de los ítems con el contenido.</p> <p>Factibilidad de aplicación.</p>	<p>Prueba Alfa de Cronbach – Spearman</p> $\alpha = \frac{K}{K-1} * \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$ <p>En donde: a = Coeficiente de Confiabilidad K= Número de ítems de la escala $\sum Si^2$ = Sumatoria de la varianza de los ítems St^2 = Varianza de toda la escala</p>	<p>Estadísticos descriptivos.</p> <p>Tablas de distribución y frecuencias</p> <p>Gráficos de barras y circulares</p> <p>Prueba Chi cuadrada, cuya fórmula es:</p> $X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$ <p>Donde; “Σ” significa sumatoria</p> <p>“O” es la frecuencia observada en cada celda</p> <p>“E” es la frecuencia esperada en cada celda.</p>

7.3. ANEXOS

ANEXO N° 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

MAESTRIA DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA

CUESTIONARIO DE PRE TEST SOBRE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y PRODUCTIVIDAD

Nombres y Apellidos: -----
Área de Trabajo ----- Sexo.....

Estimado Operario:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “Seguridad y salud ocupacional y su Influencia en la Productividad de la empresa IDEOFORMA Chorrillos 2016”, desarrollando la ficha de observación pre test.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- ✓ Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- ✓ No deje preguntas sin contestar
- ✓ Marque con una aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

		1	2	3	4	5
	PRODUCTIVIDAD Y EDUCACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
1	-Comprende el concepto seguridad y salud en el trabajo en su labor diaria.					
2	-Comprende el concepto de producir cuando se lo indica el jefe de operaciones y el supervisor de planta.					
3	-Entiende su labor en el área de ensamblaje y sus preguntas son solucionadas por el supervisor de planta.					
4	-Realiza intercambio de experiencias con los demás compañeros al realizar trabajos en el área de ensamblaje.					

5	-Entiende el trabajo participativo con los demás compañeros de área ante un error en la línea de ensamblaje de Planta.					
6	-Comprende la función de cada herramienta en su línea de trabajo.					
7	-Comprende las acciones correctivas en la línea de producción cuando se presentan.					
8	-Informa y Corrige deficiencias en el área de pintado en el producto final de un mueble.					
9	-Entiende la Cooperación y la participación solidaria entre sus compañeros en su línea de ensamblaje.					
10	-Entiende los cambios y apoya en la línea de producción ante un imprevisto laboral sin previo avisado.					
11	-Comprende los estados de ánimo de sus demás compañeros al equivocarse en su labor.					
12	-Se siente identificado con la empresa en su misión y visión en la productividad.					
13	-Comprende la amistad entre las personas que lo rodean.					
14	- Entiende y comprende que es la seguridad y salud en el trabajo.					
15	Identifica los posibles peligros y riesgos en su línea de producción para prevenir accidentes.					
	TOTAL PARCIAL					
	TOTAL GLOBAL					

ANEXO N° 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

MAESTRIA DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA

CUESTIONARIO DE POST TEST SOBRE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y PRODUCTIVIDAD

Nombres y Apellidos: -----
Área de Trabajo ----- Sexo.....

Estimado Operario:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “Seguridad y salud ocupacional y su Influencia en la Productividad de la empresa IDEOFORMA Chorrillos 2016”, desarrollando la ficha de observación pre test.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- ✓ Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- ✓ No deje preguntas sin contestar
- ✓ Marque con una aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

		1	2	3	4	5
	PRODUCTIVIDAD Y EDUCACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
1	-Entiende el concepto seguridad y salud en el trabajo en las charlas de inicio de labores.					
2	-Comprende el concepto de producir cuando se lo indica el jefe de operaciones de planta.					
3	-Las dudas en el área de ensamblaje son despejadas cuando son consultadas al supervisor de planta.					
4	-Realiza intercambio de opiniones con los demás compañeros al realizar trabajos en el área de montaje para mejorar el producto final.					

5	-Es participativo con los demás compañeros de área ante un error en la línea de ensamblaje de muebles.					
6	-Comprende la función de cada herramienta en su línea de trabajo.					
7	-Corrige en la línea de producción situaciones y acciones del pasado evitando que no ocurra nuevamente.					
8	-Introduce un tema u opinión en las dificultades en el área de pintado en el producto final de un mueble.					
9	-Es participativo y solidario con sus demás compañeros en su línea de producción.					
10	-Expresar sorpresa ante un cambio en la línea de producción no avisado previamente.					
11	-Comprende los estados de ánimo de sus demás compañeros al equivocarse en su labor.					
12	-Se siente identificado con la empresa en su misión y visión en la productividad.					
13	-Comprende la amistad entre las personas que lo rodean.					
14	- Entiende y comprende que es la seguridad y salud en el trabajo.					
15	Identifica los posibles peligros y riesgos en su línea de producción para prevenir accidentes.					
	TOTAL PARCIAL					
	TOTAL GLOBAL					

ANEXO N° 3: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

-CUESTIONARIO PRE TEST Y POS TEST

CRITERIOS																					
ITEMS	SEMANTICA			CORRESPONDECIA CON LOS OBJETIVOS			CLARIDAD EN LA REDACCION			PERTINENCIA DE LAS VARIABLES CON LOS INDICADORES			RELEVANCIA DE CONTENIDO			PERTINENCIA DE LOS ITEMS CON EL CONTENIDO			FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1																					
2																					
3																					
4																					
5																					
6																					
7																					
8																					
9																					
10																					
11																					
12																					
13																					
14																					
15																					

Observaciones: -----

Escala de Criterio

1	Debe Revisarse
2	Ambiguo
3	Claro

Firma:

Experto:.....

Título.....

ANEXO N° 4: INSTRUMENTOS DE CONFIABILIDAD Y FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICION.

PRUEBA Alpha de Cronbach

Resumen de procesamiento de datos

-CUESTIONARIO Pre Test -

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	12	100,0

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

Resumen de procesamiento de datos

-CUESTIONARIO Pro Test-

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	12	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

-Pre Test -

alfa de Cronbach	N de elementos
,800	15

Estadísticas de fiabilidad

-Pos Test-

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	15

Podemos observar que en ambos resultados obtenidos en la prueba alpha de Cronbach, se evaluaron 07 más 05 adicionales (recientemente contratados que se sumaron al cuestionario) muestras para ambos casos y 15 preguntas para el cuestionario referente al Pre Test y 15 preguntas para el Pos Test de los operarios en planta, en ambos casos se obtuvieron valores del alpha de Cronbach superiores a 0.800 por lo cual se determinó que ambas pruebas son confiables para medir las variables estudiadas

ANEXO N° 5: BASE DE DATOS

Base De Datos

		EDUCACION EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y PRODUCTIVIDAD																													
n	sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	1	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	5	5	5	5	3	2	3	4	5	3	3
2	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3
3	1	3	3	5	4	3	3	5	3	2	2	4	2	4	3	2	1	3	5	1	1	5	5	1	4	1	3	4	4	1	1
4	1	5	3	5	3	4	3	2	3	3	3	2	5	2	3	2	2	3	1	3	4	3	4	3	2	2	5	2	3	4	4
5	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4
6	1	3	4	4	4	4	2	3	4	2	2	5	2	5	5	4	1	1	3	3	5	2	3	5	2	5	3	5	3	5	
7	1	4	3	4	3	3	5	5	2	3	3	4	5	5	1	5	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4	2	5	4	3	5
8	1	4	4	3	5	3	3	5	2	5	5	3	3	3	2	3	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	5	3
9	1	3	3	3	3	5	4	2	3	3	3	4	5	3	1	3	5	5	5	3	5	5	4	3	2	3	2	5	2	4	5
10	1	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	5	5	3	2	2	3	2	3	3	5	5	3	3	4	5	5	4	3	5	4
11	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
12	1	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	1	3	2	5	1	3	4	5	4	2	2	2	3	5	4	1
13	1	4	4	5	4	4	5	3	2	3	4	2	5	4	4	2	4	1	3	5	1	3	5	5	4	3	3	3	3	3	2
14	1	5	4	3	5	4	5	3	2	2	4	4	3	4	1	2	3	4	3	1	1	3	5	3	2	2	2	4	4	1	2
15	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
16	1	5	3	4	3	4	3	3	5	5	5	2	3	5	1	2	5	2	5	4	4	5	1	3	3	5	4	5	2	1	1
17	0	4	3	5	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	1	3	1	3	5	1	2	5	5	5	5	2	5	1	5	2	5
18	1	4	4	3	4	4	3	3	3	2	5	4	4	4	2	5	3	1	3	2	2	5	5	4	4	2	5	2	3	4	5
19	1	4	3	5	4	3	5	5	5	3	2	4	2	4	1	5	3	3	3	2	1	5	4	3	4	5	5	1	2	5	2
20	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
21	1	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	2	4	5	4	4	2	3	5	4	4	4
22	1	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	4	5	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4
23	0	4	3	4	4	3	5	4	3	3	2	2	4	2	5	5	4	1	1	3	3	5	2	3	5	2	5	3	5	3	5
24	1	4	3	5	3	4	3	5	4	4	5	2	3	5	1	2	5	2	5	4	4	5	1	3	3	5	4	5	2	1	1
25	1	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	5	3
26	0	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	5	3	4

Se cuantifica la sumatoria de las preguntas en el pre y post Test del cuestionario y el número que participaron en el cuestionario.

ANEXO N° 6: INTERVENCION PROPUESTA DE CAPACITACIONES

PROPUESTA DE TRABAJO PARA LA REALIZACION DE CAPACITACIONES A LOS OPERARIOS DE PLANTA DE LA EMPRESA IDEOFORMA – 2016

(De acuerdo al artículo 50 inciso “c” de la Ley 29783 -2011)

PERSONAL DE PLANTA	DISCIPLINAS DE PREVENCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	PELIGROS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	PRODUCTIVIDAD
<p>Operarios De La 7 Líneas De Ensamblaje</p> <p>Instalaciones Equipos E Insumos</p> <p>Supervisores de planta</p>	<p>Seguridad</p> <p>Higiene Industrial</p> <p>Ergonomía</p> <p>Medicina Laboral</p> <p>Prevención y Control De Emergencias</p>	<p>Lesiones Por Accidentes En Planta</p> <p>Enfermedades Ocupacionales</p> <p>Fatiga Muscular</p> <p>Estrés Laboral Falta de Motivación</p> <p>Relaciones Conflictivas</p> <p>Medio Ambiente</p> <p>Insatisfacción General</p> <p>Horarios De Trabajo</p>	<p>Productividad Total</p> <p>Productividad Laboral</p> <p>Productividad Total De Factores</p> <p>Productividad Parcial</p>