

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL E IDIOMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN



TESIS

**FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD E HIGIENE
OCUPACIONAL DE LA GESTIÓN DE PERSONAL EN LA UNIDAD DE
TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO
ABAD DEL CUSCO - 2019**

Presentada por:

Br. Mausauri Huaranca Lima

Br. Elvis Renato Quispe Champi

Para optar al Título Profesional de Licenciado en
Ciencias de la Comunicación

Asesora:

Dra. María del Pilar Benavente García

CUSCO – PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro. CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: Fortalecimiento del sistema de Seguridad e Higiene Ocupacional de la Gestión de Personal en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco - 2019

presentado por: Mausauri Huarancco Lima con DNI Nro.: 43503150 presentado por: Elvis Renato Quispe Champi con DNI Nro.: 46653967 para optar el título profesional/grado académico de Licenciado en Ciencias de la Comunicación

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 04 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 15 de Mayo de 2024

MP39
Firma Mario del Pilar Beravente Garcia
Post firma.....
Nro. de DNI 23896703

ORCID del Asesor 0000-0002-1977-7667

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:196228238

NOMBRE DEL TRABAJO

FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL DE LA GESTIÓN DE PERSONAL EN LA UNIDA

AUTOR

Mausauri, Elvis Renato Huarancca Lima, Quispe Champi

RECUENTO DE PALABRAS

29565 Words

RECUENTO DE CARACTERES

169568 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

154 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.1MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 9, 2023 9:43 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 9, 2023 9:45 AM GMT-5**● 4% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 3% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

PRESENTACIÓN

Señora:

Decana de la Facultad de Comunicación Social e Idiomas de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Señores miembros del jurado.

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación; ponemos a vuestra consideración, la tesis titulada: **FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL DE LA GESTIÓN DE PERSONAL EN LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, 2019**, a fin de optar al título profesional de Licenciado en Ciencias de la Comunicación.

La investigación fue desarrollada de acuerdo al proyecto de investigación aprobado e inscrito, cumpliendo las normas de investigación establecidas; el trabajo se realizó con la finalidad de corroborar fortificar el sistema de seguridad e higiene ocupacional y la gestión de personal en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, y proponer alternativas de mejora.

Así mismo el presente trabajo de investigación dará inicio y fundamento a futuras investigaciones.

Mausauri Huaranca Lima

Elvis Renato Quispe Champi

DEDICATORIA

A mis padres, y familiares quienes siempre estuvieron a mi lado apoyándome y motivándome para continuar con mis estudios y el cumplimiento de mis metas.

A mis amigos y docentes universitarios que me impartieron los conocimientos necesarios para desempeñarme como un buen profesional.

Br. Mausauri Huaranca Lima

Para mis padres, esposa e hijos y demás familiares que gracias a su amor y apoyo constante pude cumplir con mis metas.

A todas las personas que me han motivado y compartido sus conocimientos y sus sabidurías para que pueda continuar con mi desarrollo profesional.

Br. Elvis Renato Quispe Champi

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos infinitamente a Dios, por todas sus bendiciones, a nuestros padres que nos han apoyado en cada momento de nuestras vidas.

Agradecemos a nuestros docentes a la Facultad de Ciencias de la comunicación, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de nuestra carrera universitaria, de manera especial, a nuestra asesora Dr. María del Pilar Benavente quien nos ha guiado con sabiduría, para contribuir con nuestra investigación.

Por último, queremos agradecer a todas las personas y colegas que nos han motivado durante el proceso de investigación de nuestra tesis.

Mausauri y Elvis

INDICE

	Pág.
PRESENTACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE.....	v
INDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática	1
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Justificación de la investigación	5
1.4. Objetivos de la investigación.....	9
1.4.1. Objetivo general	9
1.4.2. Objetivos específicos.....	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas	10
3.1.1. Trabajo.....	10
3.1.2. Riesgos profesionales	10

3.1.3. Factores de riesgo laboral	10
3.1.4. Los accidentes de trabajo.....	10
3.1.5. Las enfermedades profesionales	11
3.1.6. Análisis actual de enfermedades profesionales	11
3.1.7. Identificación de las técnicas preventivas en el trabajo.....	12
3.1.8. Seguridad en el trabajo	13
3.1.9. Seguridad ocupacional en el Perú.....	13
3.1.10. Técnicas de seguridad en el trabajo	14
3.1.11. Higiene ocupacional	16
3.1.12. Técnicas de la Higiene Ocupacional	19
3.1.13. Objetivos de la Higiene Ocupacional	20
3.1.14. Seguridad e higiene industrial	20
3.1.15. Objetivos de la salud e higiene ocupacional.....	21
3.1.16. Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo	21
3.1.17. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY N° 29783.....	22
3.1.19. Componentes de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.....	25
3.1.20. Beneficios de la salud e higiene ocupacional	27
3.1.21. Condiciones de trabajo	28
3.1.22. Tipos de condiciones laborales.....	30
3.1.23. Gestión.....	33
3.1.24. Recurso humano o personal.....	34
3.1.25. Gestión de personal	34
3.1.26. Procesos de la gestión del personal	36
3.1.27. Objetivos de la gestión de personal	42
3.1.28. Modelos que miden la gestión de personal.....	43

3.2. Marco conceptual	44
3.3. Antecedentes de la investigación.....	46
3.3.1. Antecedentes internacionales.....	46
3.3.2. Antecedentes nacionales	48
3.3.3. Antecedentes locales.....	51

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis	53
3.1.1. Hipótesis general	53
3.1.2.- Hipótesis específicas	53
3.2. Identificación de variables.....	53
3.2.1. Variable independiente (VI)	53
3.2.2. Variable dependiente (VD).....	53
3.3. Operacionalización de las variables	55

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de estudio.....	57
4.1.1. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.....	57
4.2. Tipo de investigación	63
4.3. Enfoque de la investigación.....	64
4.4. Diseño de la investigación.....	64
4.5. Método de la investigación.....	64
4.6. Unidad de análisis.....	65
4.7. Población	65
4.8. Muestra	67

4.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
4.10. Presentación del instrumento	68
4.11. Fiabilidad del instrumento	68
4.12. Procesamiento de datos	69

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo de resultados	71
5.1.1. Resultados de los datos generales.....	72
5.1.2. Resultados de la variable seguridad e higiene ocupacional.....	77
5.2.3. Resultados de la variable gestión de personal	88
5.3. Análisis inferencial	91
5.4. Discusión de resultados	92

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99
ANEXOS	106
1. Matriz de consistencia	107
2. Matriz de operacionalización de variables	108
3. Matriz de instrumentos	109
4. Instrumento	111
5. Data de resultados.....	118
6. Evidencia fotográfica.....	121

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Operacionalización de la variable</i>	<i>55</i>
<i>Tabla 2: Cuadro de Asignación del personal de la Unidad de Talento Humano.....</i>	<i>66</i>
<i>Tabla 3: Estadística de confiabilidad de instrumentos (Alfa de Cronbach).....</i>	<i>69</i>
<i>Tabla 4: Rango de puntuaciones y valoración de la variable seguridad e higiene ocupacional.....</i>	<i>70</i>
<i>Tabla 5: Rango de puntuaciones y valoración de la variable gestión de personal</i>	<i>71</i>
<i>Tabla 6: Edad del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019.....</i>	<i>72</i>
<i>Tabla 7: Género del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019.....</i>	<i>73</i>
<i>Tabla 8: Régimen laboral del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019</i>	<i>74</i>
<i>Tabla 9: Tiempo de servicio del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019.....</i>	<i>75</i>
<i>Tabla 10: Formación académica del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019.....</i>	<i>76</i>
<i>Tabla 11: ¿Cómo es la dimensión política en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?.....</i>	<i>77</i>
<i>Tabla 12: ¿Cómo es la dimensión organización en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?.....</i>	<i>78</i>
<i>Tabla 13: ¿Cómo es la dimensión planificación en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?.....</i>	<i>79</i>

<i>Tabla 14: ¿Cómo es la dimensión aplicación en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	80
<i>Tabla 15: ¿Cómo es la dimensión evaluación en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	81
<i>Tabla 16: ¿Cómo es la dimensión condiciones ambientales en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	82
<i>Tabla 17: ¿Cómo es la condición laboral en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	83
<i>Tabla 18: ¿Cómo es la dimensión condiciones ergonómicas en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	84
<i>Tabla 19: ¿Cómo es la dimensión condiciones organizativas en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	85
<i>Tabla 20: ¿Cómo es el entorno laboral en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	86
<i>Tabla 21: Valoración de la variable seguridad e higiene ocupacional</i>	87
<i>Tabla 22: ¿Cómo es la dimensión retención en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	88
<i>Tabla 23: ¿Cómo es la dimensión desarrollo en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	89
<i>Tabla 24: Valoración de la variable gestión de personal</i>	90

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1: Disciplinas de la Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	18
<i>Gráfico 2: Técnicas de la higiene ocupacional</i>	19
<i>Gráfico 3: Diagrama de los procesos de la higiene ocupacional</i>	20
<i>Gráfico 4: Diagrama de los componentes del sistema de seguridad y salud en el trabajo</i>	25
<i>Gráfico 5: Condiciones de trabajo</i>	28
<i>Gráfico 6: Procesos de la gestión del recurso humano</i>	37
<i>Gráfico 7: Procesos y subprocesos de la gestión del recurso humano</i>	37
<i>Gráfico 8: Procesos de la gestión del recurso humano</i>	38
<i>Gráfico 9: Gestión moderna de los recursos humanos</i>	39
<i>Gráfico 10: Estructura de la gestión del talento humano</i>	40
<i>Gráfico 11: Dimensiones de la gestión del talento humano</i>	41
<i>Gráfico 12: Procesos de la gestión humana</i>	42
<i>Gráfico 13: Diagnostico de la gestión del recurso humano</i>	43
<i>Gráfico 14: Organigrama de la UNSAAC</i>	59
<i>Gráfico 15: Edad del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019</i>	72
<i>Gráfico 16: Género del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019</i>	73
<i>Gráfico 17: Régimen laboral del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019</i>	74
<i>Gráfico 18: Tiempo de servicio del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019</i>	75

<i>Gráfico 19: Formación académica del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019</i>	76
<i>Gráfico 20: ¿Cómo es la dimensión política en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	77
<i>Gráfico 21: ¿Cómo es la dimensión organización en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	78
<i>Gráfico 22: ¿Cómo es la dimensión planificación en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	79
<i>Gráfico 23: ¿Cómo es la dimensión aplicación en la unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	80
<i>Gráfico 24: ¿Cómo es la dimensión evaluación en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	81
<i>Gráfico 25: ¿Cómo es la dimensión condiciones ambientales en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	82
<i>Gráfico 26: ¿Cómo es la condición laboral en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	83
<i>Gráfico 27: ¿Cómo es la dimensión condiciones ergonómicas en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	84
<i>Gráfico 28: ¿Cómo es la dimensión condiciones organizativas en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	85

<i>Gráfico 29: ¿Cómo es el entorno laboral en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	86
<i>Gráfico 30: Valoración de la variable seguridad e higiene ocupacional</i>	87
<i>Gráfico 31: ¿Cómo es la dimensión retención en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	88
<i>Gráfico 32: ¿Cómo es la dimensión desarrollo en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?</i>	89
<i>Gráfico 33: Valoración de la variable gestión de personal</i>	90
<i>Gráfico 37: Variable seguridad e higiene ocupacional</i>	91
<i>Gráfico 38: Variable gestión de personal</i>	92

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de fortalecer el sistema de seguridad e higiene ocupacional de la gestión de personal en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019. El objetivo es Evaluar y mejorar el sistema de seguridad e higiene ocupacional en la gestión de personal de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019 para garantizar entornos laborales seguros y saludables.

Metodológicamente este estudio es de tipo descriptivo no experimental, así mismo empleo el diseño cuantitativo para conocer las tendencias de acuerdo a la percepción de los 30 trabajadores encuestados. El resultado los trabajadores encuestados califican como regular, porque la mayoría del personal de la unidad de talento humano de la UNSAAC consideran que se debe a que en el área no se tiene un plan de prevención de accidentes, incidentes o enfermedades ocupacionales, y algunas oficinas no están bien distribuidas y algunas herramientas de trabajo están desfasadas asimismo, esta situación nos muestra que el área no tiene un sistema de seguridad e higiene ocupacional claramente establecido, ya que solo tienen un reglamento que menciona de manera genérica la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, en conclusión, para su fortalecimiento se debe tener investigaciones sobre accidentes, eventos y enfermedades ocupacionales para determinar los lineamientos y necesidades de los trabajadores administrativos de esta unidad. También la gestión de personal, es regular porque el personal considera que la remuneración no es adecuada y no se desarrolla capacitaciones que contribuyan a su crecimiento profesional para su mejor desempeño, sin embargo, la selección del personal se lleva a cabo cumpliendo las normativas establecidas y el ambiente laboral es adecuado.

Palabras clave: Talento humano, Seguridad e Higiene Ocupacional, Gestión de Personal.

ABSTRACT

This research work was carried out with the purpose of strengthening the occupational safety and hygiene system of personnel management in the Human Talent Unit of the National University of San Antonio Abad del Cusco, 2019. The objective is to evaluate and improve the occupational safety and hygiene system in personnel management of the National University of San Antonio Abad of Cusco during 2019 to guarantee safe and healthy work environments. Methodologically, this study is of a non-experimental descriptive type; likewise, I use the quantitative design to know the trends according to the perception of the 30 workers surveyed. The result of the surveyed workers qualifies as regular, because the majority of the workers of the human talent unit of the UNSAAC consider that it is due to the fact that the area does not have a plan to prevent accidents, incidents or occupational diseases, and some offices are not well distributed and some work tools are also outdated, this situation shows us that the area does not have a clearly established occupational safety and hygiene system, since they only have a regulation that generically mentions the prevention of incidents, accidents and occupational diseases. In conclusion, to strengthen them, there must be investigations into accidents, events and occupational diseases to determine the guidelines and needs of the administrative workers of this unit. . Personnel management is also regular because the staff considers that the remuneration is not adequate and training is not developed that contribute to their professional growth for better performance; however, the selection of personnel is carried out in compliance with established regulations and The work environment is adequate.

INTRODUCCIÓN

El bienestar y la seguridad ocupacional de los trabajadores son aspectos fundamentales para el óptimo funcionamiento de cualquier institución. En ese sentido, la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC) reconoce la importancia de garantizar entornos laborales seguros y saludables para su personal. Durante el año 2019, se ha evidenciado la necesidad de fortalecer el sistema de seguridad e higiene ocupacional en la gestión de personal, específicamente en la Unidad de Talento Humano.

Esta unidad desempeña un rol vital en la gestión del recurso humano de la universidad, y el bienestar de sus integrantes es una prioridad. No obstante, se han identificado deficiencias y desafíos en materia de seguridad y salud ocupacional que requieren una atención inmediata para garantizar condiciones laborales óptimas.

El presente proyecto tiene como propósito fundamental abordar estas deficiencias, identificar áreas de mejora y proponer estrategias efectivas que fortalezcan el sistema de seguridad e higiene ocupacional en la Unidad de Talento Humano de la UNSAAC durante el año 2019.

El trabajo de investigación se centra en el desarrollo de estrategias prácticas y efectivas que no solo corrijan las deficiencias identificadas, sino que también prevengan futuros problemas, promoviendo así un ambiente laboral seguro, saludable y productivo para todos los colaboradores de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

El siguiente documento detalla los objetivos, metodologías, actividades propuestas y los beneficios esperados de esta iniciativa de fortalecimiento del sistema de seguridad e higiene ocupacional en la gestión de personal de la Unidad de Talento Humano durante el año 2019.

Sabemos de la importancia de las instituciones públicas para el desarrollo del país, y una de estas instituciones son las universidades nacionales que deben prestar servicios

educativos de calidad a sus estudiantes y así mismo deben velar por la seguridad y salud de sus trabajadores mediante la aplicación de normas vigentes como la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo la cual tiene la finalidad de promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país que puede ser aplicado en cualquier organización.

Según (Valverde, 2017) los sistemas de seguridad e higiene ocupacional son mecanismos integrados de una organización diseñados con la finalidad de controlar los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores basado en la legislación de cada país.

Por ello un trabajador con adecuadas condiciones de trabajo, seguridad y salud fortalece la identificación con los lineamientos de su organización, mejorando su productividad. Por el contrario, si el trabajador sufre accidentes o enfermedades ocupacionales veremos afectada su productividad influyendo negativamente a la organización.

De acuerdo a informes de la Organización Internacional del Trabajo, frecuentemente fallecen personas como consecuencia de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo. Calculándose que por año las muertes asciendan al menos a 1,9 millones a nivel mundial y 90 millones de personas son diagnosticados con alguna discapacidad por la exposición a factores de riesgo laboral. Además, cada año se producen unos 360 millones de accidentes laborales no mortales que tienen como consecuencia más de 4 días de baja laboral, ocasionados mayormente por las malas prácticas de seguridad, higiene y salud ocupacional. (OIT, 2021)

Asimismo, a nivel nacional al realizar la revisión de accidentes y enfermedades ocupacionales a los que están expuestos los trabajadores administrativos son las siguientes, la ametropía en un 61,5%, seguida por la dislipidemia con 58,9% y el sobrepeso con 46,1%. (Allpas H. , 2021)

Sin embargo, no se cuenta con estudios precisos sobre los accidentes y enfermedades ocupacionales de los trabajadores administrativos de las universidades públicas.

En el caso de los trabajadores de la UNSAAC, en el desarrollo de sus funciones se exponen a situaciones que podrían afectar su integridad; por ello se debe implementar un buen sistema de seguridad en una organización teniendo políticas, estrategias y procedimientos definidos que suministren armonía y protección al trabajador en su centro de labores.

Sin embargo, los riesgos del trabajo administrativo son diferente en comparación con otros tipos de trabajo como el sector de construcción, producción, etc. Debido a que la mayoría de los riesgos que están expuestos son las enfermedades ocupacionales y accidentes laborales derivados de sus funciones en la organización.

En el caso del área de Talento Humano de la UNSAAC, se observó que no cuentan con un supervisor o persona encargada de hacer cumplir de manera eficiente las normativas vigentes de la seguridad e higiene laboral dentro de la institución, ya que los colaboradores podrían estar expuestos a sufrir accidentes y enfermedades ocupacionales, por ello deberían fortalecer su sistema de seguridad e higiene ocupacional definiendo las funciones, promoviendo la cultura de prevención de riesgos laborales, aplicando normativas de acuerdo a sus requerimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, se busca con el presente trabajo lograr que la UNSAAC implemente y fortalezca un sistema de seguridad e higiene ocupacional para brindar un lugar de trabajo seguro y que sus riesgos dañinos a la salud sean controlados o mitigados en el área de talento humano, y así mismo puedan ejecutar eficientemente sus funciones beneficiando a los demás funcionarios y estudiantes de esta entidad.

Por ello, el presente informe de investigación se encuentra organizado en VI capítulos, los cuales están redactados de manera amplia y detallada, conteniendo lo siguiente:

El Capítulo I contiene el planteamiento del problema describiendo las deficiencias encontradas planteadas en la formulación del problema, objetivos, justificación de la investigación.

En el Capítulo II, denominado marco teórico, se analiza las bases teóricas de las condiciones de trabajo y desempeño laboral; definiciones de algunos términos claves para la presente investigación, finalmente los antecedentes del estudio a nivel internacional, nacional y local realizados sobre las variables de estudio.

El Capítulo III, aborda las hipótesis, identificación de variables y la operacionalización de variables determinando sus dimensiones e indicadores.

El Capítulo IV, se enfoca aspectos metodológicos con los que se operó la investigación como, el tipo, nivel y diseño de investigación; así mismo se estableció la población y muestra de estudio; técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.

En el Capítulo V, se tiene el resultado de la investigación, la discusión e interpretación de datos, haciendo uso de tablas y gráficos.

En el Capítulo VI, se presenta una propuesta que pretende dar solución a las principales deficiencias encontradas en la UNSAAC.

Finalmente presentamos, las conclusiones y recomendaciones pertinentes, así mismo, se incluyen las referencias bibliográficas empleadas en el estudio de investigación y los anexos correspondientes que demuestran la consistencia del trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

En el Perú se cuentan con normativas que permiten prevenir los accidentes y enfermedades que puedan generarse durante el desarrollo normal de las actividades laborales de los trabajadores, es así que se define al sistema de seguridad e higiene ocupacional como el conjunto de lineamientos que tienen la finalidad de proteger al trabajador por medio de la prevención, eliminación, minimización y control de riesgos laborales; este sistema se ejecuta en cuatro pasos que es denominado el ciclo PEVA, donde primero se planifica, después se ejecuta, verifica y actúa, según la ley 29783. (MTPE, 2021)

Diagnóstico, incumplimiento de normativas, se evidencia una falta de cumplimiento de las normativas y estándares de seguridad e higiene ocupacional, lo que pone en riesgo la integridad física y la salud de los trabajadores en la Unidad de Talento Humano de la UNSAAC.

Gestión Documental Deficiente, existe una carencia en la gestión y actualización de la documentación requerida para respaldar los procedimientos de seguridad e higiene ocupacional, lo que dificulta el seguimiento y la implementación efectiva de políticas.

Asimismo, hay unas carencias en capacitación, el personal no ha recibido una formación adecuada en temas de seguridad e higiene ocupacional, lo que genera desconocimiento y falta de aplicación de prácticas seguras en su entorno laboral.

Condiciones laborales y ambientales, algunas áreas presentan deficiencias en infraestructura, condiciones laborales y ambientales que representan riesgos potenciales para la salud y la seguridad del personal.

Pronóstico, riesgo para el personal, el incumplimiento continuo de normativas y la falta de medidas preventivas pueden llevar a accidentes laborales y problemas de salud entre los trabajadores.

Afectación en la Productividad, un ambiente laboral inseguro y poco saludable puede disminuir la productividad y el rendimiento del personal de la Unidad de Talento Humano.

Implicaciones legales y reputacionales, la falta de cumplimiento normativo puede acarrear sanciones legales para la universidad y afectar su reputación como institución comprometida con la seguridad y el bienestar de su personal.

Control del Pronóstico, implementación de programas de formación y capacitación en seguridad e higiene ocupacional.

Revisión y actualización de los procedimientos documentados para cumplir con las normativas vigentes. Mejora de la infraestructura y condiciones laborales dentro de la unidad. Desarrollo de una cultura organizacional que priorice la seguridad y la salud ocupacional como valores fundamentales.

Por otro lado, es evidente que la situación de la seguridad y salud en el trabajo en una determinada organización se ve influida por el contexto, situación del mercado de trabajo en el que se desempeña y de las relaciones de los trabajadores, por ello es necesario conocer el estado en el que se encuentra y fortalecer el sistema de seguridad aplicado.

En el desarrollo de sus funciones un trabajador podría estar expuesto a sufrir accidentes, lesiones o enfermedades derivadas de sus labores, por ello es necesario que las organizaciones implementen sistemas de salud y seguridad en favor de los colaboradores y la organización, para tal fin se tienen leyes y normativas destinadas a

proteger al personal, sin embargo, su aplicación no es consecuente y correcto en las instituciones.

Tal es el caso de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, que para su funcionamiento y prestación de servicios, cuenta con diferentes áreas encargadas de realizar diversas funciones y una de ellas es la unidad de talento humano, área donde se encuentra el personal encargado de darle seguridad a todos los demás integrantes de la institución, velando y propiciando las condiciones más adecuadas para su desarrollo laboral, así como la prevención de accidentes de trabajo ya que diariamente están expuestos a condiciones y actos inseguros probablemente provocados por error involuntario o por desconocimiento sobre procedimientos o normas preventivas que les permita identificar y clasificar los riesgos presentes en su desempeño laboral.

En esta área se observó que no cuentan con un supervisor o persona encargada de la seguridad e higiene laboral de los colaboradores administrativos, ya que de igual manera están expuestos a sufrir accidentes y enfermedades ocupacionales, esta problemática se debe a que no se aplica las normas y procedimientos preventivos sobre seguridad e higiene laboral en prevención de riesgos, los cuales podrían afectar el bienestar físico y emocional de los colaboradores y sobre todo su salud.

No cuenta con un registro sobre accidentes o enfermedades ocupacionales, que permitan cuantificar e identificar las causas que provocan accidentes laborales para implementar medidas preventivas y correctivas como son la señalización, adecuación de espacios, contar con implementos adecuados y seguros, etc. Para que en conjunto todos estos factores eviten el desarrollo de enfermedades ocupacionales y accidentes laborales que puedan padecer o sufrir los colaboradores, y así se minimicen los costos económicos y se dé la creación de un ambiente laboral seguro.

Por lo anterior es necesario realizar una evaluación sobre la seguridad e higiene ocupacional en la unidad de talento humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco en el año 2019, para implementar medidas preventivas y correctivas para su fortalecimiento.

Por otro lado, para el logro del fortalecimiento de un sistema de seguridad e higiene ocupacional es necesario evaluar la gestión del capital humano, porque son uno de los pilares fundamentales dentro de una institución pública porque sustentan las funciones y fines de dicha entidad, ya que son los encargados de lograr las metas establecidas mediante su trabajo, por eso merecen ser priorizadas dentro de una organización.

La finalidad de la gestión de los recursos humanos es mantener a las personas en un ambiente adecuado para lograr eficiencia y eficacia.

Por tal motivo para lograr que la institución atienda sus necesidades y de su personal se debe evaluar los procesos de gestión del recurso humano y su sistema de seguridad e higiene ocupacional, y corregirlas ya que influye en la forma en que las personas ejecutan su trabajo. Así mismo, el fortalecimiento del sistema de seguridad e higiene ocupacional beneficiara y traerá efectos positivos en el desarrollo de actividades, para ello de acuerdo a la normativa vigente se debe establecer políticas, mecanismos y acciones necesarias que permitan alcanzar los objetivos en materia de seguridad. Es por ese motivo que nace la necesidad de evaluar la efectividad de dicho sistema en su institución, a través del cual se tendrá un análisis minucioso de su estado actual y efectividad, lo cual nos permitirá identificar fallas y deficiencias en los procesos y en su aplicación para así corregirlos y lograr su fortalecimiento.

En este contexto es que se realizó la presente investigación con la finalidad de recoger las características de estas dos variables por un lado la seguridad e higiene ocupacional y la gestión de personal.

Por tal razón, nos planteamos la siguiente interrogante:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

P.G.- ¿Cómo se puede fortalecer de manera efectiva el sistema de seguridad e higiene ocupacional de la gestión de personal en la Unidad de talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1.- ¿Cuáles son las deficiencias en el sistema de seguridad e higiene ocupacional dentro de la gestión de personal en la unidad de talento humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019?.

P.E.2.- ¿Cuáles son los factores que dificultan la correcta implementación de medidas de seguridad e higiene ocupacional en la unidad de talento humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019?

1.3. Justificación de la investigación

La propuesta de fortalecer un sistema de gestión de seguridad deriva de la necesidad organizacional, de la responsabilidad humana y social de la institución que tiene con sus trabajadores para crear un ambiente de trabajo óptimo a través del compromiso para promover condiciones adecuadas de trabajo, generando así un mejor desempeño además de los requerimientos legales vigentes, los mismos que sirven como una guía objetiva y práctica de implementación de sistemas de gestión de seguridad.

Justificación teórica

La salud ocupacional se fundamenta en asegurar entornos laborales seguros, promover la salud física y mental de los trabajadores, y prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Cumplir con estos principios no solo es ético, sino que también conlleva beneficios en la productividad y el bienestar general del personal.

El cumplimiento de las normativas y regulaciones en seguridad e higiene ocupacional es esencial para evitar sanciones legales, garantizar la salud de los trabajadores y mantener una reputación positiva para la universidad.

La mejora constante en los procesos, procedimientos y prácticas de seguridad e higiene ocupacional es crucial para adaptarse a los cambios en el entorno laboral y para abordar nuevas amenazas o desafíos que puedan surgir.

Un entorno laboral seguro y saludable no solo reduce los riesgos de accidentes y enfermedades, sino que también mejora la moral, la productividad y la retención del personal.

La universidad tiene la responsabilidad ética y social de garantizar un entorno laboral seguro para su personal, lo que contribuye al desarrollo integral de la comunidad universitaria y de la sociedad en general.

Las inversiones en seguridad e higiene ocupacional pueden tener un retorno significativo al reducir costos asociados con accidentes laborales, ausentismo, atención médica y reclamaciones legales.

Justificación metodológica

Evaluación de deficiencias actuales se realizó una investigación exhaustiva para identificar áreas específicas de deficiencia en el sistema de seguridad e higiene ocupacional. Se llevó a cabo un análisis detallado para identificar las razones

fundamentales detrás de las deficiencias encontradas, buscando más allá de los síntomas visibles.

Encuestas se aplicarán encuestas al personal para comprender sus percepciones, necesidades de capacitación y preocupaciones en relación con la seguridad e higiene ocupacional. Diseño de estrategias de mejora basado en los hallazgos, se desarrollarán estrategias y medidas correctivas efectivas para abordar las deficiencias identificadas.

Se establecerán mecanismos de seguimiento para evaluar la efectividad de las medidas implementadas y realizar ajustes según sea necesario. Enfoque proactivo, esta metodología permite abordar las deficiencias de manera proactiva, identificando áreas clave para mejorar antes de que los problemas se intensifiquen.

Al seguir un enfoque estructurado, se puede adaptar la estrategia según sea necesario y garantizar una mejora continua en el sistema de seguridad e higiene ocupacional.

Esta metodología asegura que la universidad cumpla con las regulaciones y estándares en materia de seguridad e higiene ocupacional.

Al identificar áreas específicas que necesitan atención, se optimizan los recursos al enfocarse en soluciones específicas y efectivas.

Justificación Práctica

Reducción de Riesgos Laborales. Implementar medidas de seguridad y promover prácticas seguras reducirá la probabilidad de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Mejora del Clima Laboral, un entorno laboral seguro y saludable aumenta la moral y el compromiso del personal, mejorando así la productividad y la calidad del trabajo.

Ofrecer programas de capacitación específicos y relevantes en seguridad e higiene ocupacional para el personal reduce los riesgos y promueve prácticas seguras.

Revisar y actualizar políticas existentes para cumplir con las normativas actuales y corregir deficiencias identificadas. Promover un entorno laboral más seguro reduce las lesiones y enfermedades ocupacionales, mejorando la salud y el bienestar del personal.

Reducción del ausentismo, menos accidentes y problemas de salud derivados del trabajo reducirán el ausentismo, manteniendo la continuidad operativa.

Evitar sanciones y multas, cumplir con las normativas vigentes en seguridad e higiene ocupacional evitará sanciones legales y multas para la universidad.

Mejora de la Imagen Institucional, ser una institución comprometida con la seguridad y el bienestar del personal mejora la reputación y credibilidad.

Menos accidentes y enfermedades ocupacionales reducen los costos asociados a compensaciones, atención médica y pérdida de productividad.

Justificación Social

Contribución al desarrollo social, ser una institución que prioriza la seguridad y el bienestar laboral demuestra compromiso con el desarrollo social y humano.

Modelo para Otras Instituciones, al liderar con un ejemplo sólido en seguridad y salud ocupacional, la Universidad puede influir positivamente en otras instituciones.

Fomento de una cultura de cuidado, valorar la seguridad y la salud de los empleados fomenta una cultura de cuidado, solidaridad y responsabilidad dentro de la comunidad universitaria.

Educación y sensibilización. La implementación de medidas de seguridad y salud ocupacional puede servir como una oportunidad educativa para sensibilizar sobre estos temas.

Reducción de cargas sociales, Menos accidentes y enfermedades ocupacionales significan una reducción en la carga para los sistemas de salud y seguridad social.

Contribución al desarrollo sostenible, promover un entorno laboral seguro y saludable contribuye al desarrollo sostenible, protegiendo tanto a las personas como al entorno.

Respeto por los Derechos Humanos, asegurar condiciones laborales seguras refleja el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores. Ética institucional, cumplir con estándares de seguridad e higiene ocupacional refuerza la ética y la responsabilidad institucional.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

O.G.- Fortalecer de manera efectiva el sistema de seguridad e higiene ocupacional de la unidad de talento humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

O.E. 1.- Identificar y analizar las deficiencias existentes en el sistema de seguridad e higiene ocupacional de la unidad de talento humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019.

O.E.2.- Identificar los factores que dificultan la correcta implementación de medidas de seguridad e higiene ocupacional en la unidad de talento humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas

3.1.1. Trabajo

Para (Pérez & Merino, 2021), el trabajo es el conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

3.1.2. Riesgos profesionales

Son todas aquellas situaciones derivadas del trabajo que pueden romper el equilibrio físico, mental y social de la persona, entendiendo que son “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”. Estas definiciones es necesario complementarlas con lo que es la fuente del posible “daño” o lesión para la salud, o sea, el “peligro”. (Cañada, y otros, 2015)

3.1.3. Factores de riesgo laboral

Los factores de riesgo laboral son todos aquellos factores que podrían provocar un riesgo laboral.

Los principales factores de riesgo laboral son los siguientes:

- Factores o condiciones de seguridad.
- Factores de origen físico, químico o biológico, o condiciones medio-ambientales.
- Factores derivados de las características del trabajo.
- Factores derivados de la operación de trabajo. (Cañada, y otros, 2015)

3.1.4. Los accidentes de trabajo

Para (Cañada, y otros, 2015), el accidente es el último eslabón de una cadena de anomalías en el proceso productivo, al cual se le evalúa o da importancia cuando ya sucedo el accidente. Entre estas anomalías podemos encontrar los errores, a veces

organizativos, los incidentes, las averías, los defectos de calidad, etc. También menciona que se puede definir que el accidente de trabajo es todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se produce de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable, que rompe la normal continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas.

3.1.5. Las enfermedades profesionales

La salud de los trabajadores puede alterarse no sólo como consecuencia de un accidente de trabajo, sino también debido a la aparición de enfermedades que, al surgir en el mundo del trabajo, tienen la denominación de “enfermedades profesionales”, por ello la OMS emplea la expresión “enfermedades relacionadas con el trabajo” para referirse no sólo a las enfermedades profesionales, sino también a aquellas en las que las condiciones de trabajo pueden contribuir como uno más de los factores causales. (Cañada, y otros, 2015)

3.1.6. Análisis actual de enfermedades profesionales

En el Perú, el registro de enfermedades profesionales es aún incompleto y parcial.

Cabe destacar que aun teniendo poco registro de enfermedad profesionales se sabe que a nivel general la Hipoacusia Ocupacional y los Trastornos Musculoesqueléticos y Efectos asociados al Estrés y Fatiga constituyen los principales problemas de salud percibidos por los médicos ocupacionales. (Universidad Científica del Sur, 2018)

De acuerdo con (Allpas H. , 2019), menciona que las enfermedades más comunes en el área administrativa son la ametropía que alcanza un 61,5%, seguida por la dislipidemia con 58,9% y el sobrepeso con 46,1%. Con respecto a la ametropía, dicha patología es frecuente en el personal que utiliza una computadora. Los errores de refracción, especialmente la miopía, son rasgos multifactoriales, involucrando el efecto

de los genes, así como factores ambientales tales como el trabajo, actividades al aire libre y estilo de vida.

También menciona que la frecuencia de los casos de hipertensión arterial en el personal de escritorio, está relacionada con el estrés, la alimentación y el sedentarismo, además de la propia actividad laboral. Otros factores de la hipertensión serían la diabetes mellitus, tabaquismo, estrés y baja actividad aeróbica las cuales influyo en una percepción pobre sobre su calidad de vida.

Por otro lado, para (Skrzypczak, s.f.) , existen muchos tipos de enfermedades derivadas del trabajo los cuales son el cáncer, los trastornos respiratorios, las enfermedades cardiovasculares, las enfermedades de la piel, los trastornos musculoesqueléticos y los trastornos mentales, pueden tener su origen en el trabajo o verse agravados por él. Aunque las causas subyacentes de estas enfermedades sean complejas, se sabe que algunas exposiciones en el trabajo contribuyen al desarrollo o al progreso de una enfermedad. Dichas exposiciones incluyen:

- Las sustancias peligrosas, como los agentes químicos o biológicos, incluidos las enfermedades cancerígenas.
- La radiación, incluidas la radiación ionizante y la radiación ultravioleta del sol.
- Los factores físicos, incluidos la vibración, el ruido, el levantamiento manual y el trabajo sedentario.
- Los factores de riesgo psicológicos y sobre la organización del trabajo, como el trabajo por turnos o el estrés.

3.1.7. Identificación de las técnicas preventivas en el trabajo

En respuesta a los problemas originados por el trabajo y el medio para eliminarlos o mitigarlos es la prevención, el cual abarca lo siguiente:

- Seguridad en el Trabajo.

- Higiene Industrial.
- Ergonomía.
- Psicosociología.
- Medicina Preventiva. (Cañada, y otros, 2015)

3.1.8. Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo o también conocida como seguridad ocupacional, se puede definir de diversas maneras, sin embargo, se entiende como todas aquellas medidas que emplea una organización para prevenir los accidentes que ocasionan daños a los trabajadores mientras éstos realizan actividades dentro de su propio ambiente laboral o por el entorno de trabajo, debido a que podría estar expuesto a riesgos, accidentes o enfermedad ocupacional. Por lo tanto, la seguridad y salud ocupacional pretende disminuir la accidentabilidad y con ello también se pretendía aumentar la productividad, ya que disminuye o minimiza los riesgos y peligros por la escasa consciencia en el trabajo, esto no solo evita las enfermedades laborales, sino que proporciona bienestar al trabajador, dado que los accidentes del trabajo y enfermedades interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial e inciden negativamente en el trabajo. (Salazar, 2018)

(Bestratén, y otros, 2011) dice que, “la seguridad en el trabajo es el conglomerado de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo”.

3.1.9. Seguridad ocupacional en el Perú

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un derecho fundamental de todos los trabajadores y tiene como objetivo, prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Por ello todas las entidades públicas deberán aplicarlo para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a fin de prevenir daños en la integridad

física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

En el Perú, la Seguridad y Salud en el Trabajo está normada por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y sus respectivas modificatorias. Esta Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios del Perú, así como los trabajadores independientes. (SERVIR, 2021)

3.1.10. Técnicas de seguridad en el trabajo

Las técnicas de seguridad pueden definirse como “el conjunto de actuaciones, sistemas y métodos, dirigidos a la detección y corrección de los distintos factores de riesgo que intervienen en los accidentes de trabajo y al control de sus posibles consecuencias”. (Bestratén, y otros, 2011)

De este modo pueden clasificarse en generales o inespecíficas, aplicables a cualquier tipo de actividad o riesgo profesional; y en específicas o sectoriales, cuya aplicación se limita a riesgos o instalaciones concretas: eléctricos, químicos, mecánicos, de incendio, recipientes a presión, seguridad estructural, accidentes graves de origen químico, etc., o a ciertas actividades, por ejemplo: industria, minería, construcción.

Técnicas operativas de seguridad: a su vez se subdivide en:

- **Prevención:** Elimina o disminuye el riesgo en su origen. Es siempre prioritaria. Minimiza la probabilidad de materialización del acontecimiento indeseado.
- **Protección:** Minimiza las consecuencias del accidente. Es complementaria a la prevención.
- **Normalización:** Regula el comportamiento humano seguro, complementando a las medidas de prevención y protección y garantizando su eficacia. El manual de prevención de riesgos laborales, los procedimientos de las diferentes actividades

preventivas, las instrucciones de trabajo y las normas generales o específicas de seguridad, junto con los registros, constituyen documentos básicos del sistema preventivo para establecer criterios claros de actuación y comprobación de su ejecución.

- **Señalización:** Indica, advierte, prohíbe, orienta sobre determinados factores de riesgo. Es del todo complementaria a las anteriores.
- **Formación e Información:** Siempre imprescindible para garantizar la eficacia de las otras técnicas y sobre todo para que las personas actúen de forma correcta y segura. Todo el personal con mando, desde los directivos
- **Formación e Información:** Siempre imprescindible para garantizar la eficacia de las otras técnicas y sobre todo para que las personas actúen de forma correcta y segura. También todos los miembros de la empresa deberían estar inmersos en un plan de formación continuada, básico para mantener actualizados los conocimientos y destrezas en el trabajo y favorecer el crecimiento intelectual que las personas y las organizaciones necesitan. (Bestratén, y otros, 2011)
- Por otro lado, profundizando en las técnicas de prevención nos encontramos que la Seguridad en el trabajo consta de técnicas que parten de dos ramas:
- Técnicas analíticas: Tienen como objetivo exclusivo la detección de riesgos y la investigación de las causas que pueden permitir su actualización en accidentes. Son las técnicas básicas; se podría decir que no hacen Seguridad, puesto que no corrigen el riesgo, pero sin ellas no se puede hacer Seguridad, no podemos aplicar las técnicas de corrección. Se subdividen en:
 - Previas al accidente:
 1. Inspecciones de seguridad.
 2. Análisis de trabajos.

3. Análisis estadístico.
 4. Análisis de moral de trabajo.
- Posteriores al accidente:
 1. Notificación y registro de accidentes.
 2. Investigación de accidentes.

Técnicas operativas: Pretenden eliminar las causas y a través de ellas corregir el riesgo. Son las técnicas que verdaderamente hacen Seguridad, pero no se pueden aplicar correcta y eficazmente si antes no se han identificado las causas. (Cañada, y otros, 2015)

3.1.11. Higiene ocupacional

La higiene ocupacional tiene como objetivo fundamental proteger y promover la salud y el bienestar de los trabajadores, así como también proteger el medio ambiente en general mediante la adopción de medidas preventivas en el lugar de trabajo. Por lo que puede considerarse como la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo, o en relación con él, y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general. (ECLASS, 2019).

(Lozano, 2019) dice que la higiene ocupacional tiene por objeto la identificación, medición, evaluación, y control de aquellos agentes ocupacionales que se originan en el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades, perjuicios a la salud, al bienestar, o incomodidades e ineficiencia hacia los trabajadores.

Por ello es importante que todo empleador cuente con el registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómico, así mismo en base a las mediciones que se realicen a los agentes ocupacionales se puede saber si estamos dentro o fuera de los límites permisibles, ello

para el resguardo de la salud de los trabajadores ya que la higiene ocupacional nos permite prevenir enfermedades profesionales. (Lozano, 2019)

Por otro lado, se divide en dos: Higiene Teórica e Higiene Correctiva.

- Higiene Teórica Es la que estudia la relación: cantidad de contaminante-tiempo de exposición-persona, estableciendo unos valores estándares de referencia para los cuales la mayoría de los trabajadores expuestos no sufren ningún tipo de alteración funcional.
- Higiene Correctiva: Incluye la toma de muestras en los puestos de trabajo, el análisis de muestras por técnicas instrumentales, fijando las valoraciones según los métodos más idóneos y la aplicación de medidas correctoras. Evalúa directamente los riesgos higiénicos y toma muestras para su posterior análisis, realizando asesoramientos sobre mejoras higiénicas.

Por ello evalúa el:

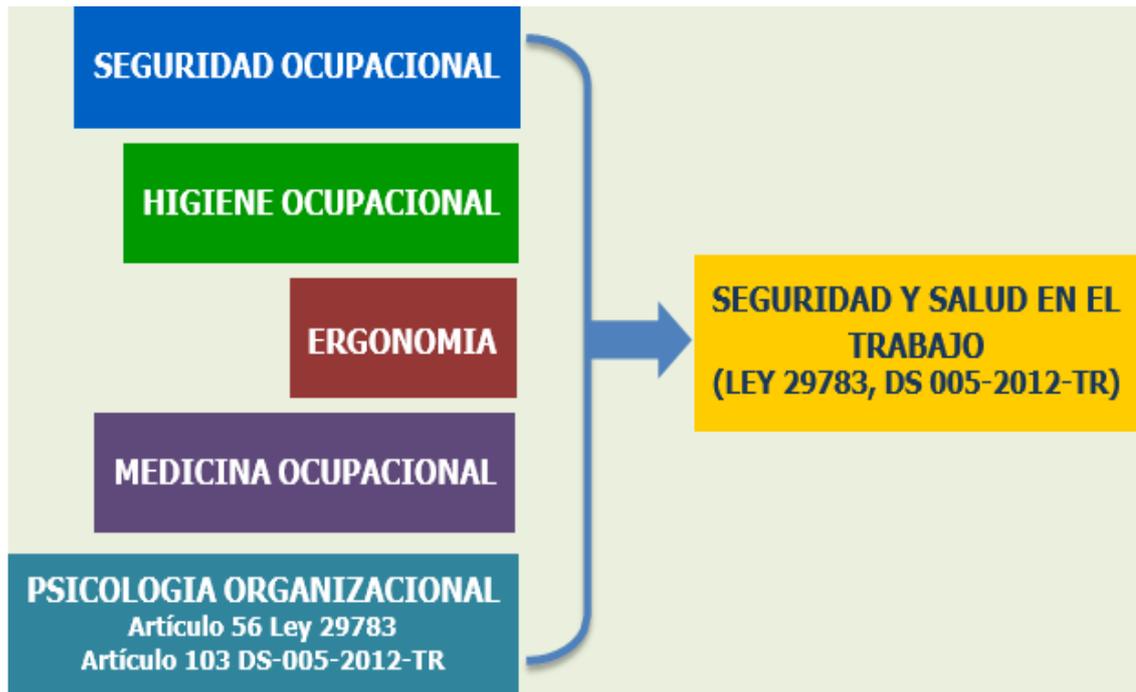
1. Proceso tecnológico.
2. Condiciones de la instalación.
3. Trabajadores expuestos.
4. Tiempos y prioridades de las exposiciones.
5. Tipos de contaminantes.
6. Análisis in situ.

Toma de muestras y su posterior envío al laboratorio para análisis. Para la realización de todo esto se requiere, de la propia organización y de las personas afectadas, apoyo documental y experiencia higiénica. (Cañada, y otros, 2015)

(Respira Ocupacional: Salud empresarial, 2019) menciona que la higiene industrial, hoy conocida como higiene ocupacional, es una ciencia que al igual que otras disciplinas como la Ergonomía, la Psicología Organizacional, etc. contribuye a reducir

las enfermedades ocupacionales en los centros de trabajo, y que aparte de mejorar la competitividad de toda organización, con el fin de prevenir las enfermedades ocupacionales o laborales generadas por factores o agentes físicos, químicos o biológicos que se encuentran en los ambientes de trabajo y que actúan sobre los trabajadores pudiendo afectar su salud y su bienestar.

Gráfico 1: Disciplinas de la Seguridad y Salud en el Trabajo



Higiene Ocupacional como la ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o stress que surgen en el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, deteriorar la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los miembros de la comunidad. (Respira Ocupacional: Salud empresarial, 2019)

3.1.12. Técnicas de la Higiene Ocupacional

Gráfico 2: Técnicas de la higiene ocupacional



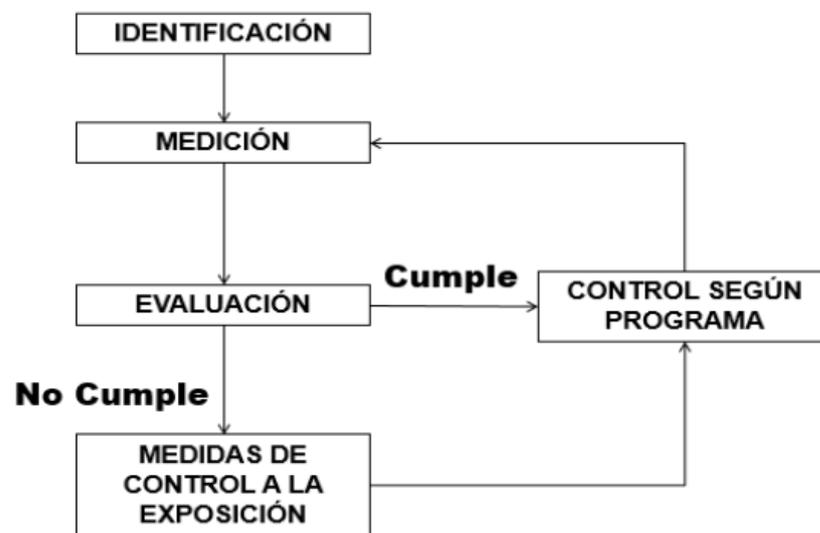
Fuente: (Respira Ocupacional: Salud empresarial, 2019)

Para la prevención de enfermedades ocupacionales y los posibles riesgos laborales derivados de los agentes ocupacionales, es necesario aplicar las siguientes acciones:

- **Identificación:** El primer paso es detectar los agentes ocupacionales que puede haber en los puestos de trabajo, tales como ruido, vibraciones, estrés térmico, iluminación, polvo inhalable, polvo respirable, humos metálicos, sílice libre cristalina, entre otros.
- **Medición:** Determinar la cantidad de agentes ocupacionales detectados. Estas mediciones deben ser realizadas con instrumentos adecuados y calibrados de acuerdo al tipo de agente.

- **Evaluación:** Permite determinar si el agente ocupacional representa un riesgo o no. Para ello se debe comparar los resultados de la medición con los límites permisibles legalmente establecidos.
- **Control:** Si existe algún riesgo, el empleador debe llevar a cabo las acciones concretas para cada tipo de agente ocupacional y así eliminar o reducir la posibilidad de deteriorar la salud de los trabajadores. (Lozano, 2019)

Gráfico 3: Diagrama de los procesos de la higiene ocupacional



Fuente: (Lozano, 2019)

3.1.13. Objetivos de la Higiene Ocupacional

(Respira Ocupacional: Salud empresarial, 2019) menciona que sus objetivos son los siguientes:

- Prevenir, proteger y promover la salud de los trabajadores.
- Cooperar con la prevención de la contaminación del ambiente
- Contribuir a un desarrollo seguro y sostenible.

3.1.14. Seguridad e higiene industrial

(Chamochumbi, 2014) afirma que es el conjunto de medidas técnicas, económicas, psicológicas, etc., que tienen como meta ayudar a las organizaciones y sus

empleados a prevenir los accidentes, controlar riesgos propios; se fundamenta principalmente en proteger la vida y la salud de los trabajadores.

3.1.15. Objetivos de la salud e higiene ocupacional

Tienen como objetivos:

Dar a conocer a los trabajadores los principios básicos para prevenir los accidentes. Capacitar, educar y entrenar en materia de seguridad, higiene y control ambiental al trabajador de la industria y comercio.

-Controlar los riesgos propios de las ocupaciones. Es decir, se debe diseñar un buen programa de prevención de accidentes, de tal manera que la alta dirección y los trabajadores estén completamente de acuerdo con su aplicación y responsabilidades.

-Conservar la infraestructura industrial (locales, materiales, maquinarias, equipos, etc.) en condiciones normales y óptimas. (Chamochumbi, 2014)

3.1.16. Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo

-Esta definición es fundamental para la investigación, porque su comprensión nos permitirá conocer la manera en que se aplica en la unidad de talento humano de la UNSAAC, así como sus componentes que son la política, las responsabilidades, las prácticas, los compromisos, y otros componentes relacionados a la participación y comunicación entre los niveles orgánicos en una institución.

Es así que la OIT lo define como, “un conjunto de herramientas lógico, caracterizado por su flexibilidad, que puede adaptarse al tamaño y la actividad de la organización, y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad”. (OIT, 2021)

Su aplicación depende del tamaño de la y actividad que realiza la organización.

El concepto de SGSST tiene sus orígenes en el ciclo Deming (planificar, hacer, verificar, y actuar), donde al planificar se debe establecer la política, elaboración de

planes, capacitaciones, identificación de riesgos. En la fase hacer, como su nombre indica es poner práctica el programa. El verificar, radica en evaluar los resultados del programa. Finalmente, el actuar es el cierre del ciclo en donde se utiliza un examen de mejora continua. (Universidad Santo Tomás, s.f.)

Un aspecto importante de este sistema es su relación con la gestión del personal, ya que los empleadores deben proporcionar a sus empleados un ambiente de trabajo limpio y seguro; con el fin de aumentar la productividad. (Patiño, 2016)

Según el marco normativo para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se establecen los siguientes aspectos: La Política, la Organización (Comité de SST), Planificación y Aplicación (Identificación de peligros y evaluación de riesgos), Documentación y Control de Registros de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales (Registros) y Evaluación del SGSST. (OIT, 2021)

A nivel nacional se cuenta con la:

3.1.17. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY N° 29783

En observancia de lo dispuesto en la Constitución Política del Perú, la Decisión N° 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado por Resolución N° 957, a los compromisos internacionales sobre la materia y en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; y, en concordancia con lo señalado en la Décimo Tercera y Décimo Cuarta Políticas del Acuerdo Nacional; El Gobierno y las organizaciones de empleadores y trabajadores representadas en el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco de un proceso de diálogo franco y constructivo, adoptan la siguiente Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Basado en los principios de:

PREVENCIÓN: El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.

RESPONSABILIDAD: El empleador asume las implicancias económicas, legales.

COOPERACIÓN: El Estado, los empleadores y los trabajadores.

INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar.

GESTIÓN INTEGRAL: Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.

ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD: Derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN: El Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

PRIMACÍA DE LA REALIDAD: De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad.

PROTECCIÓN Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de

seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.

Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el:

- Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.
- Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.
- Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.
- Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.
- Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.
- Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

A nivel internacional se cuenta con:

3.1.19. Componentes de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional

Resulta desafiante establecer la definición de los componentes de un sistema de gestión, ya que varían dependiendo de la literatura. Sin embargo, la política no deja de ser el eje conductor de un sistema de gestión, la cual comúnmente es formulada por la alta gerencia; los procedimientos y las prácticas son los componentes que hacen que la política sea implementada por el supervisor de área (Asfahl & David, 2010).

Sus componentes se establecen a través de una serie de procesos: organización, planificación y aplicación, evaluación y acción correctiva/preventiva.

Gráfico 4: Diagrama de los componentes del sistema de seguridad y salud en el trabajo



Fuente: (OIT, 2021)

- Política: Es el punto de partida para la implementación del sistema, porque en él se da a conocer el enfoque, principios y objetivos, dando inicio al compromiso de la organización y sus trabajadores. (Asfahl & David, 2010).

- Organización: Este componente comprende las estrategias para el desarrollo del sistema, ya que identifica los riesgos y peligros para su control, sin embargo, debe considerarse los aspectos legales y normativos. (Chávez, 2010)
- Planificación y aplicación: Abarca las prácticas y procesos que empleara la estructura administrativa en su implementación por medio de recursos necesarios como las capacitaciones, participación y comunicación entre empleados. (Chávez, 2010).
- Evaluación y acción correctiva/preventiva: Aquí se evalúa la gestión del sistema, emplea registros e investigaciones para ver si el sistema es efectivo para proponer mejoras. (Patiño, 2016)

Para (Mancera, Mancera, Mancera, & Mancera, 2012) también se debe considerar.

- Política: La política, en la gestión de salud ocupacional y seguridad industrial, es entendida como una manifestación escrita de la voluntad y del compromiso de la gerencia para proporcionar a sus empleados un ambiente de trabajo seguro.
- Estrategia gerencial: Corresponde a la gerencia asumir el liderazgo del sistema de gestión en todas sus fases, las cuales, partiendo de la política, deberán determinar los objetivos y las metas para ello elabora un diagnóstico de seguridad y salud ocupacional, dirigido a la identificación de los peligros y los riesgos.
- Inspección de seguridad: Es el proceso de identificación de peligros, antes de que puedan convertirse en accidentes, incidentes y enfermedades profesionales. Análisis y evaluación del riesgo: El riesgo se debe analizar teniendo en cuenta si la tarea es o no rutinaria y su evaluación se hace estableciendo el grado de peligrosidad, si es de seguridad; y el grado de riesgo,

si es de higiene; para ello se sigue alguna de las múltiples tablas de valoración existentes y que en este libro se han tratado en cada uno de los capítulos enfocados a riesgos y peligros específicos.

- Monitoreo y verificación: Es el seguimiento que se hace sobre la correcta aplicación.
- Mejoramiento continuo: Propone soluciones para la eficiencia de los controles.

(Mancera, Mancera, Mancera, & Mancera, 2012)

3.1.20. Beneficios de la salud e higiene ocupacional

- Aumentar la productividad laboral y la confianza de los trabajadores hacia la empresa.
- Reducir la rotación y el absentismo laboral.
- Potenciar de manera favorable el clima laboral y la motivación.
- Mejorar la reputación y la imagen de la organización.
- Disminuir las pérdidas y costos que conllevan los accidentes y enfermedades que merman las actividades de los empleados.
- Un beneficio general para la sociedad en temas de seguridad social, costos sanitarios, indemnizaciones y más.

Para lograr que la salud ocupacional sea efectiva, se necesitan profesionales que conozcan y empleen la teoría, las herramientas y técnicas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Todo esto se trabaja acorde con las normas actuales y las tendencias globales. (Caballero, 2019)

También según la OIT, el sistema asegura lo siguiente:

1. Establecimiento de las políticas pertinentes.
2. Aplicación de medidas de prevención y protección de una manera eficiente y coherente.

3. Establecimiento de compromisos.
4. Evaluación de peligros y riesgos de todos los elementos del lugar de trabajo.
5. Participación de la dirección y los trabajadores en el proceso a su nivel de responsabilidad.
6. Debe apoyar el cumplimiento de la legislación nacional y la mejora continua (OIT, 2021)

3.1.21. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son consustanciales con el proceso de trabajo y hacen referencia al conjunto de factores que actúan sobre el individuo en relación de trabajo, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias, tanto para el propio individuo como para la empresa. Estos factores que constituyen las condiciones y el ambiente de trabajo le son impuestos al trabajador, en y por su trabajo. (Henao, 2017)

Las condiciones de trabajo más sobresalientes se pueden resumir así:

Gráfico 5: Condiciones de trabajo

Intrínsecas	Del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Naturaleza y tipo. - Intensidad. - Materias primas y estándares de producción. - Contenido e integridad.
	Del individuo	<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad desarrollo personal. - Interés intelectual. - Responsabilidad y estatus que implica. - Condiciones higiene y seguridad.
	Factores materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Bienestar físico - ambiental. - Bienestar cinético - operacional. - Ubicación, espacio, etc.
Extrínsecas	Factores organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de la empresa. - Horarios de trabajo. - Salario. - Estabilidad del empleo.
	Factores sicosociales	<ul style="list-style-type: none"> - Características del trabajo (valores y actitudes). - Relaciones interpersonales dentro de la jerarquía. - Características de mando, información y canales de comunicación.

Fuente: (Henao, 2017)

Para Unión General de trabajadores de España, las condiciones de trabajo son «el conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando la salud del trabajador en función de tres variables: física, psicológica y social». (UGT, 2021)

A continuación, se muestra las tres variables del entorno laboral.

1. Medio ambiente: En este punto me refiero a aquellos factores de medio ambiente natural en el ámbito de trabajo y que aparecen de igual forma o modificada por el proceso de producción y pueden tener una influencia negativa en la salud.
2. Las tareas: Son las diferentes actividades que conforman y diferencian un puesto de trabajo.
3. Organización del trabajo: Persigue aprovechar al máximo las herramientas y las máquinas que hay en el puesto de trabajo, adaptar la producción cuando sea necesario debido a las exigencias de la demanda que varían continuamente y para mejorar la eficacia del tiempo de trabajo eliminar o disminuir lo máximo posible los tiempos improductivos.

Marín y Pico (2004) citado por (Perez, 2016) definen a las condiciones de trabajo como el conjunto de factores que determinan la ejecución de una labor y el ambiente en que se realiza; en cuanto que estas variables se deslinda la salud, seguridad y el bienestar del colaborador tanto al grado físico como psicológico.

Para Castillo (2006) citado por (Perez, 2016) menciona que una organización observa a través de los tiempos un gran número de condiciones laborales, que por ende influyen seriamente en el comportamiento de cada integrante que labora en la empresa. Algunas de estos rasgos de las empresas son el estilo de dirección, los sistemas de satisfacción, el método de selección y las ocasiones de intervención.

Por otro lado, las condiciones de trabajo es la consecuencia de varios factores y circunstancias que de una forma tanto directa como indirecta se relacionan con el modo que se ejecuta las actividades laborales, además considera que las condiciones laborales influyen en la experiencia del trabajo como en las relaciones laborales. (Murillo S. , 2014)

También, Castro (2002) citado por (Auccapure, 2019), señala que las condiciones de trabajo se describen como las características de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles que se dan en el centro de trabajo, pero también la naturaleza de agentes químicos, físicos y biológicos, así como, los procesos para poder utilizar estos agentes y todas las particularidades a las que estén expuestos los trabajadores y puedan ocasionar riesgos para ellos.

3.1.22. Tipos de condiciones laborales

Según (Chiavenato I. , Gestión del talento humano, 2009), la labor de los seres humanos está intensamente apoyada por tres tipos de condiciones:

- Condiciones de tiempo: Esto apunta a la duración de jornadas de trabajo, periodos de descanso y horas extras.
- Condiciones ambientales: Son los factores de temperaturas, humedad e iluminación, las cuales afectaran físicamente al colaborador en el momento en que este realizando sus labores.
- Seguridad en el trabajo: Esto alude a un gran grupo de riegos físicos, psicológicos.

Por otro lado, para (Auccapure, 2019) se debe considerar como condiciones:

- Condiciones ambientales: Ruido, temperatura e iluminación.
- Condiciones materiales: Infraestructura y herramientas de trabajo.
- Condiciones sociales: Relaciones entre trabajadores y trabajo en equipo.

- Condiciones de tiempo: Jornada de trabajo, compensación horaria y descanso laboral.

Sin embargo, para (Cáceres, 2018), las condiciones laborales son:

- Condiciones físico ambientales
- Condiciones psicológicas
- Condiciones organizativas
- Por otro lado, en la investigación de (Alvarado, Huaman, & Palacios, 2018) los factores de ambiente laboral que afectan el desempeño laboral son:
 - Condiciones Individuales: Son condiciones internas y propias del trabajador que lo vuelven auténtico y que influye en su salud y trabajo.
 - Condiciones Intralaborales: Condiciones propias al ambiente de trabajo compuesto por factores de diversa naturales como ambientales, de carga física y mental, de seguridad y de organización.
 - Condiciones Extralaborales: Condiciones externas al espacio de trabajo que interfieren en el trabajador.

También Neffa, menciona que las variables que conforma las condiciones laborales son:

- a) El proceso de trabajo predominante
- b) La naturaleza, el contenido, la organización y la división del trabajo
- c) La higiene, seguridad y salud ocupacional
- d) La ergonomía
- e) La duración y configuración del tiempo de trabajo
- f) La carga física, psíquica y mental del trabajo
- g) El sistema de remuneraciones
- h) El modo de gestión de la fuerza de trabajo

- i) Las condiciones generales de vida y posibilidades de participar en el mejoramiento de dichas condiciones. (Reyes, 2016)

Para Mattié (1994), citado por (Reyes, 2016) las condiciones de trabajo, vale decir las condiciones que caracterizan el proceso de trabajo y bajo las cuales se reproduce, por ende, la fuerza de trabajo, aparecen relacionadas con los siguientes factores:

- a) La organización y el contenido del trabajo: Este aspecto se refiere a la división social del trabajo.
- b) Duración del tiempo de trabajo: La duración de la jornada de trabajo.
- c) Los sistemas de remuneración: Se refiere al salario por jornada de trabajo.
- d) La ergonomía: Se refiere a la capacidad de adaptación de los elementos materiales del proceso de trabajo a las características individuales.
- e) El modo de gestión de la fuerza de trabajo: Se refiere, en primer término, a la estabilidad y seguridad que ofrezca el puesto de trabajo.

Para (Reyes, 2016) los indicadores de las condiciones laborales son:

- a) Condiciones del entorno, que abarca los espacios para realizar su trabajo, máquinas y herramientas, muebles, iluminación, equipos informáticos, protección contra incendios y riesgos de sismo.
- b) Condiciones de riesgo, contemplando a los ruidos, contaminación del aire, productos inflamables, riesgos eléctricos, temperaturas extremas.
- c) Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo como comedor, servicios higiénicos, guardería y botiquines.

Sin embargo, para (Cayetano, 2015), las condiciones de trabajo están dadas por:

- La organización del trabajo: la división de funciones.
- La división técnica del trabajo: proceso del trabajo.

Por otro lado, para (Mancera, Mancera, Mancera, & Mancera, 2012) las condiciones de trabajo también se dar por:

1. **Concepción del puesto:** Se estudia la buena adaptación de las características físicas del puesto al trabajador medio.
2. **Condiciones de espacio:** Evalúa si las instalaciones permiten la fácil gesticulación motriz del trabajador.
3. **Entorno físico:** Comprende los siguientes criterios: Ambiente térmico, Ambiente sonoro, Iluminación artificial, Higiene ambiental, Aspecto del puesto.
4. **Carga física:** Determina la carga de trabajo física en función de las cargas parciales estáticas, dinámica y de manutención.
5. **Carga mental:** Se puede decir que es el conjunto de solicitudes experimentadas por el sistema nervioso en el curso de la tarea.
6. **Autonomía:** Se entiende por autonomía la facultad que tiene un trabajador o un grupo de trabajadores de modificar, en el tiempo, su ritmo de trabajo sin incidir en la producción.
7. **Relaciones:** Posibilidades de comunicación entre los trabajadores.
8. **Repetitividad:** Es el automatismo de ejecución de gestos que provoca desinterés y sentimiento de monotonía en el trabajo.
9. **Contenido del trabajo:** El contenido del trabajo indica en qué medida la tarea de un operario hace referencia a sus aptitudes, implica su responsabilidad y suscita su interés. (Mancera, Mancera, Mancera, & Mancera, 2012)

3.1.23. Gestión

El campo de gestión tradicional se define como el proceso de planificar, organizar, liderar y controlar los recursos materiales, financieros y humanos de una organización. (Robert, 2012)

3.1.24. Recurso humano o personal

Para el autor (Chiavenato I. , 2007), el recurso humano de una organización está constituido por personas. Siendo un capital valorable de acuerdo a sus capacidades y competencias que aportan a una institución u organización, constituyéndose, así como un recurso fundamental.

Estas personas ingresan, permanecen y participan en la organización, cumpliendo las ordenes según el nivel jerárquico presente en una organización como son la dirección, gerencia y asesoría y para el nivel operacional están los técnicos, empleados y obreros.

El desarrollo de una institución depende del aporte de los trabajadores a las organizaciones por medio de sus destrezas, preparación, cualidades, etc.; influyendo según su desempeño en alcanzar metas organizacionales.

3.1.25. Gestión de personal

De acuerdo a estudios actuales de gestión de personal se debe considerar tres elementos que son: la consideración del personal como recurso de competitividad en las organizaciones, el enfoque sistémico o integrador en la gestión de recursos humanos y la necesidad de que exista coherencia con la organización; para lo cual se debe considerar la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno. (Cuesta, 2016)

Por otro lado para (Riascos, 2017), la gestión del talento humano ha sido estudiada por diversos investigadores como García, Sánchez y Zapata (2008) los cuales definen la gestión humana como: “la actividad estratégica de apoyo y soporte a la dirección, compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades, con el objeto de obtener, formar, motivar, retribuir y desarrollar al personal requerido para generar y potencializar, el management, la cultura organizacional y el capital social, donde se

equilibran los diferentes intereses que convergen en la organización para lograr los objetivos de manera efectiva”. Por ello su objetivo es juntar los intereses personales de los empleados y de los intereses de las organizaciones.

La gestión del recurso humano repercute sobre las personas y en las organizaciones, ya que engloba la forma en que se realiza la selección del personal, reclutamiento, integración y orientación, para posteriormente asignarle labores, promover su preparación, motivarlas y evaluarlas, determinando la competitividad organizacional.

Siendo un medio que permite alcanzar la eficiencia y eficacia en las organizaciones. (Chiavenato I. , 2007)

Asimismo, Chiavenato menciona que son el cumulo de disposiciones referente a las relaciones profesionales, que influyen en el desempeño del personal y la organización. También encontramos las siguientes conceptualizaciones:

- Es la función organizacional que debe capacitar, desarrollar y motivar a sus trabajadores, para permanecer con los más capacitados.
- La gestión de los recursos humanos mediante un proceso integrado cuida al capital humano con el que cuenta una organización, por la importancia de este a nivel institucional.

Por lo tanto, su finalidad es la de proveer personal idóneo a una institución, pensando en el presente y proyectado hacia el futuro, considerando los lineamientos de la administración de recursos humanos. (Sotomayor, 2012)

Otra definición es que la Gestión de Recursos Humanos es un conjunto de acciones que pretende organizar, desarrollar y poner en funcionamiento a las personas que trabajan en una empresa y que son necesarias para que esta, pueda conseguir sus objetivos (Montes et al, 2006). Por ello la Gestión del Talento Humano es el conjunto

de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas incluido reclutamiento selección, capacitación, recompensa, y evaluación del desempeño, La Gestión del Talento Humano, es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación, remuneración de los empleados. En cierto sentido todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucradas en actividades de reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento. (Solis & Ventura, 2019)

3.1.26. Procesos de la gestión del personal

Los procesos son métodos destinados a alcanzar un objetivo, y en el caso de la administración de recursos humanos se considera a la integración, organización, retención, desarrollo y auditar a los trabajadores. Donde este ciclo está comprendido por 5 básicos procesos como la integración, organización, retención, desarrollo y auditoría.

Los procesos están interrelacionados porque influyen sobre los demás, dando lugar a un proceso integral donde se capta a las personas para ser integradas a un conjunto de tareas, de acuerdo a su desenvolvimiento son retenidas, desarrollas y evaluadas en la organización. Estos procesos contienen subprocesos. (Chiavenato I. , 2007).

Gráfico 6: Procesos de la gestión del recurso humano

Proceso	Objetivo	Actividades involucradas
Integración	Quiénes trabajarán en la organización	Investigación del mercado de RH Reclutamiento de personas Selección de personas
Organización	Qué harán las personas en la organización	Socialización de las personas Diseño de puestos Descripción y análisis de puestos Evaluación del desempeño
Retención	Cómo conservar a las personas que trabajan en la organización	Remuneración y retribuciones Prestaciones y servicios sociales Higiene y seguridad en el trabajo Relaciones sindicales
Desarrollo	Cómo preparar y desarrollar a las personas	Capacitación Desarrollo organizacional
Auditoría	Cómo saber lo que son y lo que hacen las personas	Banco de datos/ Sistemas de información Controles – Constancia – Productividad – Equilibrio social

Fuente: (Chiavenato I. , 2007)

Gráfico 7: Procesos y subprocesos de la gestión del recurso humano



Fuente: (Chiavenato I. , 2007)

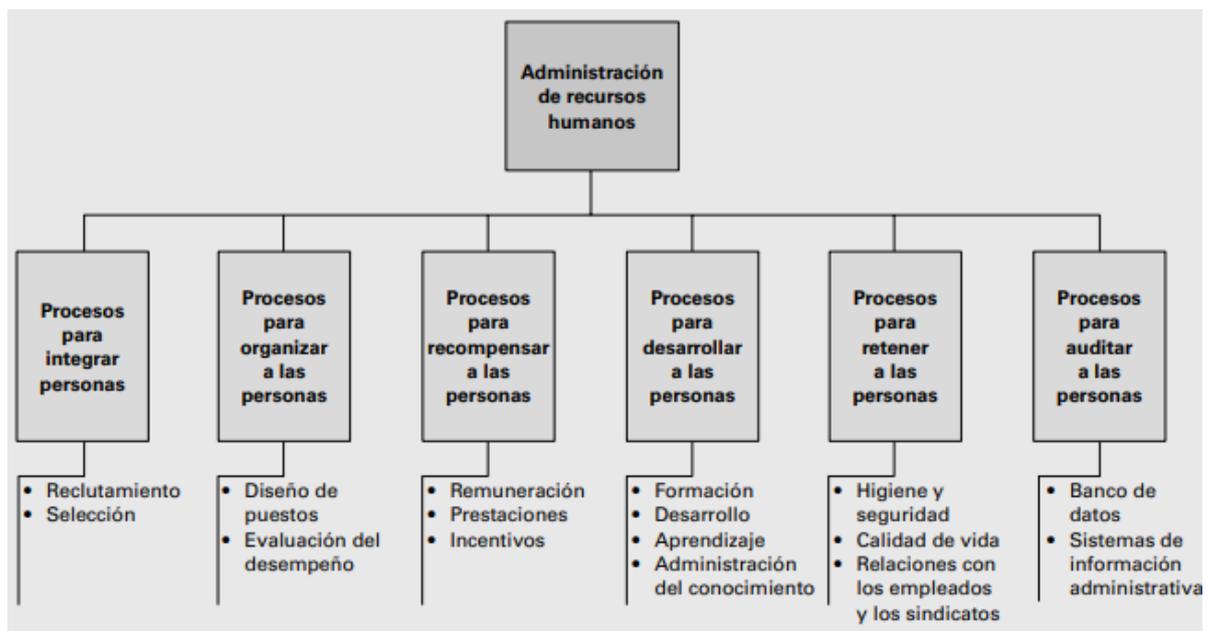
Según a posteriores estudios de (Chiavenato I. , 2009); menciona que actualmente en los estudios de recursos humanos, se considera a un conjunto de actividades conexas para obtener beneficios entre las personas y las organizaciones.

Es así que se considera a seis procesos básicos, siendo los siguientes:

1. Procesos para integrar personas: Se encarga del reclutamiento y selección de personal.
2. Procesos para organizar a las personas: Es el diseño organizacional y de funciones, describiendo sus labores y asignando al puesto de acuerdo a su desempeño.

3. Procesos para recompensar a las personas: Es el incentivo que se le da a las personas con el fin de satisfacer sus necesidades, abarcando su remuneración y prestación.
4. Procesos para desarrollar a las personas: Son las actividades destinadas a capacitar y desarrollar al personal.
5. Procesos para retener a las personas: Son los procesos destinados a favorecer las condiciones ambientales y psicológicas de los trabajadores. Incluyendo cultura organizacional, la seguridad laboral y derecho sindical.
6. Procesos para auditar a las personas: En este punto se controla las funciones ejercidas por el personal por medio de evaluaciones para evaluar sus logros.

Gráfico 8: Procesos de la gestión del recurso humano



Fuente: (Chiavenato I. , 2009)

Estos procesos componen la administración de los recursos humanos.

Gráfico 9: Gestión moderna de los recursos humanos



Fuente: (Chiavenato I. , 2009)

Por otro lado, para (Castaño, De la Merced, & Prieto, 2011) la estructura básica de los procesos de gestión del personal tiene siete fases específicas y una fase previa de definición del marco de intervención donde se clarifican las condiciones previas a la realización propiamente del proceso. Las fases establecidas son:

1. Formalización de la demanda
2. Estudio del trabajo
3. Reclutamiento
4. Evaluación
5. Toma de decisiones
6. Integración
7. Validación

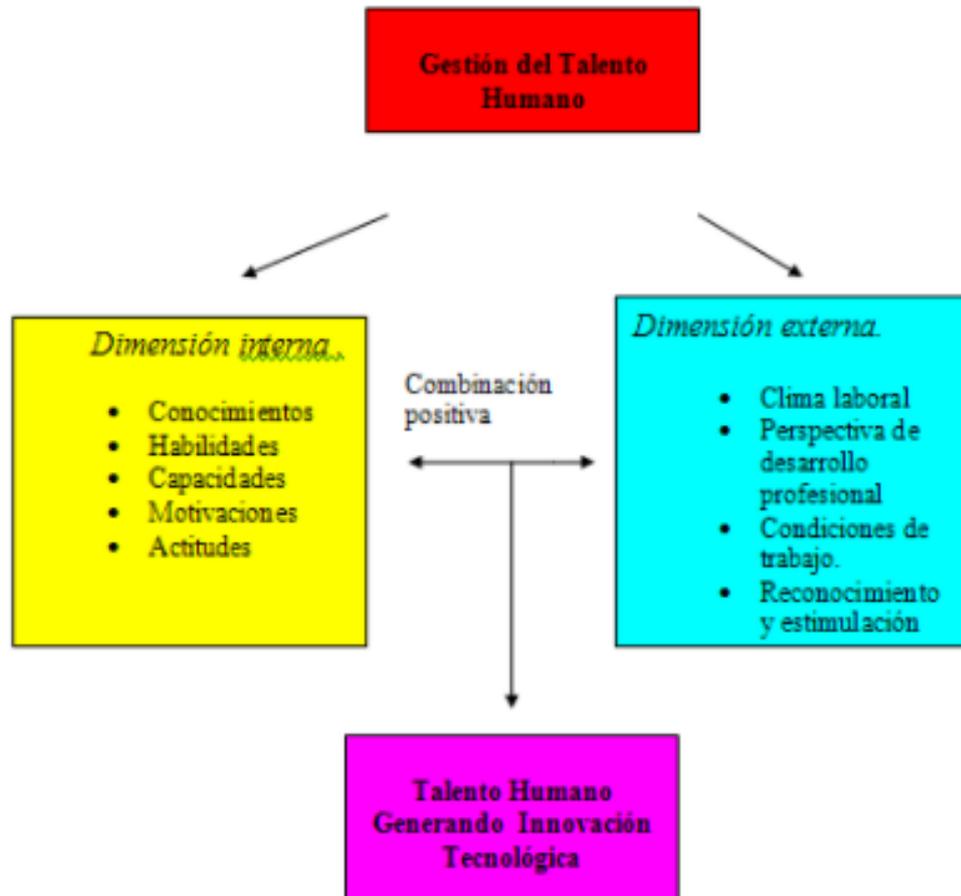
Gráfico 10: Estructura de la gestión del talento humano



Fuente: (Castaño, De la Merced, & Prieto, 2011)

De acuerdo a Rodríguez (2009), citado por (Díaz, 2016) la gestión del talento humano es un enfoque estratégico que busca obtener la máxima creación de valor para la organización, ejecutando acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades de los trabajadores para lograr competitividad. Por tal motivo expone dimensiones fundamentales que son la interna y externa.

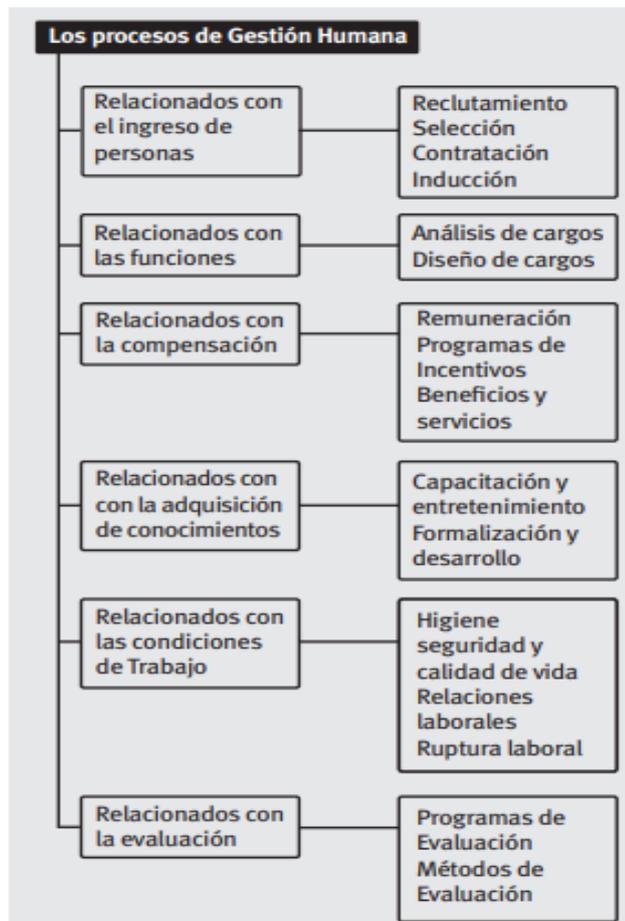
Gráfico 11: Dimensiones de la gestión del talento humano



Fuente: (Díaz, 2016)

Por otro lado, (Riascos, 2017) basado en estudios a otros autores, propone los siguientes procesos para la gestión del personal. Así mismo su aplicación está relacionada con las funciones del área de gestión del talento humano y con cada uno de los procesos necesarios para el ingreso, mantenimiento y desarrollo de las personas dentro de las organizaciones.

Gráfico 12: Procesos de la gestión humana



Fuente: (Riascos, 2017)

3.1.27. Objetivos de la gestión de personal

La finalidad de la administración de los recursos humanos es lograr que las personas colaboren a lograr sus objetivos personales, los cuales a su vez influenciarán en los objetivos institucionales.

Los objetivos principales son:

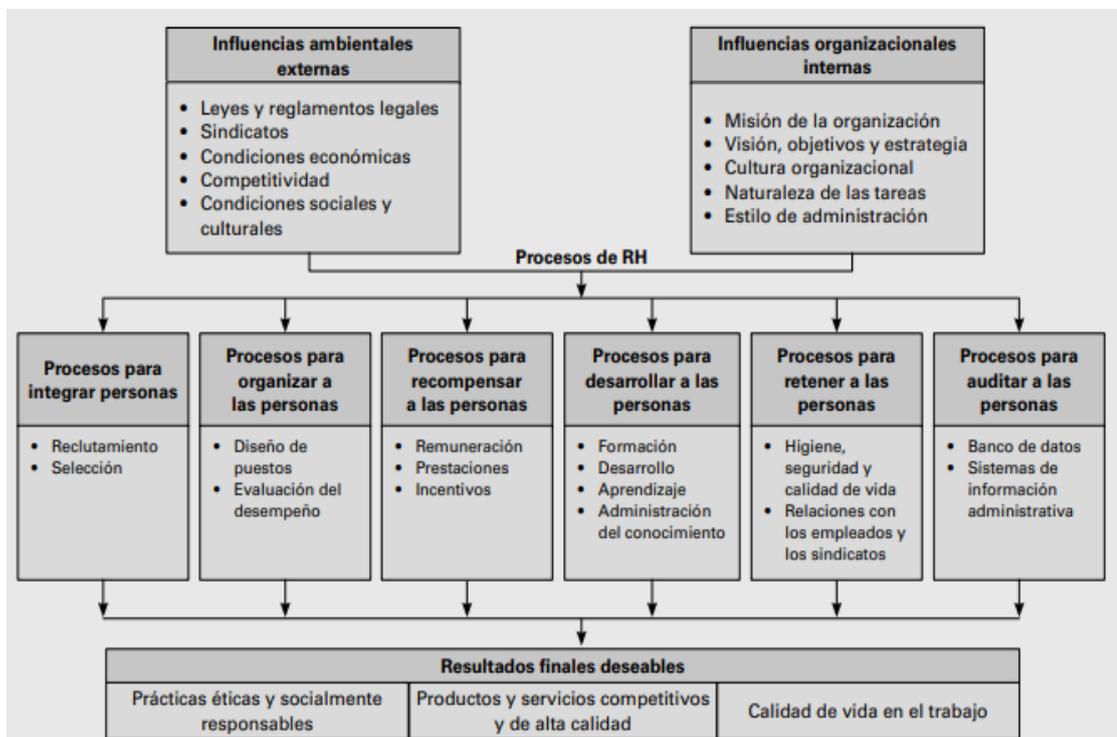
1. Crear, mantener y desarrollar a los trabajadores mejorando sus destrezas, promoviendo la motivación y satisfacción laboral.
2. Crear, mantener y desarrollar escenarios institucionales adecuados para el ejercicio de funciones del personal.

- Lograr desempeño con eficiencia y eficacia en los trabajadores. (Chiavenato I. , 2007)

3.1.28. Modelos que miden la gestión de personal

Para (Chiavenato I. , 2009) el diagnóstico de la gestión del recurso humano debe considerar lo siguiente:

Gráfico 13: Diagnostico de la gestión del recurso humano



Fuente: (Chiavenato I. , Gestión del talento humano, 2009)

Para evaluar a los trabajadores, (Chiavenato I. , 2009) instituye que debe ser un proceso integral, contando con la aplicación de actividades alternativas, teniendo como ejemplo las siguientes:

- La autoevaluación del desempeño, donde cada persona valora sus habilidades según el cumplimiento de sus funciones.
- El gerente, quien verifica el desempeño de funciones de los trabajadores.
- Equipo de trabajo, donde se examina el desempeño de los trabajadores en equipo.

4. Evaluación hacia arriba, es una contemplación desde abajo hacia arriba, es decir que los trabajadores evalúan a quien dirige la organización

3.2. Marco conceptual

- **Acción Preventiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial, o cualquier situación indeseable.
- **Auditoría:** Proceso, sistemático, independiente y documentado para obtener “evidencias de la auditoría” y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los “criterios de auditoría”.
- **Capacitación:** Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas acerca del proceso 38 de trabajo, la prevención de los riesgos, la Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores.
- **Condiciones de trabajo:** Las condiciones de trabajo como el grupo de factores que determinan la elaboración de una labor precisa y el ambiente en que esta se lleva a cabo; en cuanto que estas variables se deslinda la salud, seguridad y el bienestar del colaborador tanto al grado físico como psicológico
- **Desempeño de la SST:** Resultados medibles de la gestión que hace una organización de sus riesgos para la SST.
- **Documento:** Información y su medio de soporte.
- **Evaluación de riesgos:** Proceso de evaluar el riesgo o riesgos que surgen de uno o varios peligros, teniendo en cuenta lo adecuado de los controles existentes, y decidir si el riesgo o riesgos son o no aceptables.
- **Funciones:** Actividad particular que realiza un trabajador dentro de una organización, con un fin determinado.

- **Incidente:** Acontecimiento que surge del trabajo o en el transcurso del trabajo que podría tener como resultado lesiones y deterioro de la salud.
- **Incidente:** Suceso o sucesos relacionados con el trabajo en el cual ocurre o podría haber ocurrido un daño o deterioro de la salud (sin tener en cuenta la gravedad), o una fatalidad.
- **Lesión y deterioro de la salud:** Consecuencia perjudicial que afecta la condición física, mental o cognitiva de una persona, estos incluyen enfermedad profesional, enfermedad común y muerte.
- **Mejora Continua:** Proceso recurrente de optimización del sistema de gestión de la SST para lograr mejoras en el desempeño de la SST global de forma coherente con la política de SST de la organización.
- **Objetivo de SST:** Propósito o fin de SST, en términos de desempeño de la SST que una organización se fija alcanzar.
- **Objetivos:** Fines que se quiere alcanzar y al cual se dirige una serie de operaciones.
- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Compromisos asumidos por la organización en materia de SST, con el objetivo de garantizar la salud físico mental de los colaboradores.
- **Política de SST:** Intenciones y dirección generales de una organización relacionadas con su desempeño de la SST, como las ha expresado formalmente la Alta Dirección.
- **Prevención de accidentes:** Cumplimiento de políticas, procedimientos, estándares, que establece el empleador con el fin de prevenir los riesgos en el trabajo y alcanzar los objetivos planificados en relación a la SST.
- **Procedimiento:** Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso.

- **Proceso:** Conjunto de actividades interrelacionados, que transforma las entradas en un determinado resultado.
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencias de las actividades desempeñadas.
- **Reglamentos:** Conjunto de normas de carácter administrativo obligatorio para toda la organización, para delimitar acciones.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso (incidente) o exposición peligrosa y severidad del daño o deterioro de la salud que puede causar el suceso o exposición.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad por la consecuencia que en determinadas condiciones genere daños a las personas, equipos y al medio ambiente.
- **Sistema de gestión de la SST:** Parte del sistema de gestión de una organización, empleada para desarrollar e implementar su política de SST y gestionar sus riesgos para la SST.
- **Sistema:** Conjunto de elementos engranados, que operan en dirección a un objetivo específico.

3.3. Antecedentes de la investigación

3.3.1. Antecedentes internacionales

Vásquez Laura (2015) en su investigación titulado “*El recurso humano como factor estratégico para alcanzar los objetivos organizacionales (caso de estudio Contraloría General del Estado Yaracuy)*”, para la Universidad de Carabobo, tubo el objetivo de analizar el recurso humano como factor estratégico en favor de logros organizacionales, siendo un estudio descriptivo, y aplicando un instrumento de sondeo consignado por treinta preguntas, concluyo que el éxito organizacional está en manos

de sus trabajadores, los cuales a su vez son influenciados por las estrategias y componentes de los procesos de recursos humanos aplicados en la organización.

Céspedes, Gustavo y Martínez, Jorge (2016), en su investigación titulada “*Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*” de para la Revista Latinoamericana de Derecho Social cuyo objetivo es fundamentar un estudio que recabe la información doctrinal, legislativo y derecho comparado, para evaluar la aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en pos de su perfeccionamiento y de la adecuada aplicación. Es así que encuentro que el derecho internacional tiene una tendencia regulativa dado por el reconocimiento en normativas especiales propias del ámbito del derecho del trabajo de sus elementos, fines, métodos y su relación con la responsabilidad social económica. En cambio, en el derecho comparado, depende de las condiciones socioeconómicas y políticas de cada Estado. Sin embargo en el ordenamiento jurídico laboral cubano se le da importancia a la seguridad y salud en el trabajo, amparando la a los trabajadores frente a determinados riesgos laborales, pero en la norma jurídica dice que su aplicación depende de la autonomía de que cada organismo el cual podría influir en la seguridad jurídica de esta institución, la protección de los trabajadores.

Nieva, María, Solís, María y Macías, Yenifer, (2018) *titulado “Enfermedades laborales en el área administrativa”*, mencionan que su objetivo es identificar las enfermedades laborales a los que está expuestos el personal administrativo. Además, explica que en las organizaciones el personal que desarrolla trabajos de tipo administrativos está expuesto a factores de riesgos, siendo en su mayoría de tipo psicosocial y ergonómicos, el cual repercute en la salud y bienestar de los colaboradores. Para realizar este trabajo se realizó la compilación de información de diversas fuentes como tesis de grado, libros, artículos, entre otros. Como resultado se

evidenció que los factores que originan las enfermedades en el área administrativa son el sedentarismo y la falta de acondicionamiento físico del puesto de trabajo, lo que puede originar o desmejorar lesiones físicas o psicológicas, por lo que es necesario que cada organización cuente con un adecuado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para beneficio de la salud del colaborador y la empresa; ya que estos sistemas tienen el objetivo de minimizar los riesgos laborales y evitar el ausentismo laboral. También se menciona que las enfermedades profesionales son afectaciones de tipo ergonómico, oftalmológico, auditivo, psicológico o incluso enfermedades crónicas, por ello, las organizaciones deben contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según lo estipulado por la ley pues se pone como prioridad la salud del colaborador en equilibrio con la productividad laboral.

3.3.2. Antecedentes nacionales

Dedios Claudy (2014) en su trabajo titulado *“El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: Aplicación de los principios en el Perú”*, esta investigación de la cual tuvo como objetivo el de brindar la definición, etapas y los elementos más importantes que componen al SGSST, según la OIT., de dicho estudio se concluye que para la implementación de un SGSST se debe considerar 4 elementos según la OIT los cuales son: Política; Organización, Planificación y aplicación; Evaluación y la Acción en pro de mejoras. Asimismo, estos elementos están destinados a prevenir los accidentes y enfermedades que se ocasionarían en el centro laboral; siendo la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control los principios fundamentales del proceso. La prevención de riesgos en las organizaciones busca eliminar o controlar aquellas condiciones que permitan causar daños en la salud y seguridad de los trabajadores. En este sentido, el empleador debe generar un ambiente laboral que garantice la seguridad y salud de sus trabajadores en planilla.

Flores Jean (2019) realizó la *investigación “Condiciones laborales y la seguridad salud en el trabajo en la empresa Bureau Veritas del Perú S.A. Lima-2019”*, con el objetivo de determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la seguridad salud en el trabajo de dicha empresa, siendo una investigación aplicada empleando teorías existentes que indican que las condiciones laborales sociotécnicos y organizacionales logran ayudar a prevenir riesgos que impactan en la permanencia y distribución de la jornada laboral, la formación y el contenido del compromiso, el sistema de gratificación, el resultado de la permutación científica tecnológico y el aprendizaje en el uso de nuevas metodologías.; por lo tanto de este estudio se determinó que existe una relación positiva media entre condiciones laborales y seguridad salud en el trabajo, concluyendo que existe relación entre las variables condiciones laborales y seguridad salud en el trabajo. (Flores, 2019)

Melgarejo, Silvia (2018), en su trabajo titulado *“Gestión del talento humano y riesgo laboral del personal del centro quirúrgico en un hospital público Lima-Perú. 2018”*, se planteó el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el riesgo laboral. Para lo cual se aplicó dos cuestionarios, encontrando que existe relación inversa significativa entre la gestión del talento humano y el riesgo laboral, lo que significa que existe una moderada correlación negativa, donde a mayor gestión del talento humano menor es el riesgo laboral o viceversa; Concluyendo que todas las organizaciones requieren personas competentes para ejecutar los trabajos que producirán servicios o bienes, es decir que las instituciones necesitan a personas comprometidas y que se identifiquen con su institución, para lograr mayor productividad y trabajo coordinado entre todos los compañeros de trabajo.

Guevara, Soledad y Chunga, Solange (2019), en su tesis *“Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área administrativa de la sede*

central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2019”, evalúa las diferentes etapas del SGSST y en base a ello establecer una línea de base, que permita conocer los puntos críticos que obstaculizan la gestión de la prevención de los riesgos laborales para mejorar su funcionamiento de una forma organizada y continua. La investigación buscó conocer el estado de los principales aspectos de un sistema de gestión; como son la organización, planificación, evaluación y mejora continua, tras analizar los datos recogidos se concluyó que el personal es consciente y está informado sobre las normas, obligaciones y derechos en cuanto a seguridad y salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales, pero desconocen sobre su funcionamiento por lo que los trabajadores al estar desinformados sobre este tema no cumplen con las medidas necesarios de prevención al momento de realizar su labor ya que cada puesto y función en específico poseen riesgos distintos que dependen de la labor diaria que cumplen y condiciones de trabajo. (Guevara & Chunga, 2019)

Sabastizagal, Iselle, Astete, Jonh y Benavides, Fernando (2020), en su artículo de investigación titulado “*Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú*”, plantea como objetivo conocer las condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo de la población urbana económicamente activa ocupada del Perú. Siendo así un estudio transversal y aplicado a 3122 personas mayores de 14 años distribuidas en todo el país. Respecto a las condiciones de seguridad, higiene, ergonómicas y psicosociales, los resultados mostraron una menor exposición de riesgo. Sobre las condiciones de salud, la mayoría refiere que no se identifican ni se evalúan los riesgos laborales en su puesto de trabajo (35,9%); que no tienen servicios de salud ocupacional (40,7%) ni un delegado o un comité de seguridad y salud (39,4%); y que no se le realizan evaluaciones médico ocupacionales (39,3%). En conclusión, la población económicamente activa urbana

ocupada del Perú se expone con más frecuencia al ruido, la radiación solar, las posturas incómodas y los movimientos repetitivos; trabaja rápido con poco control y esconde sus emociones; además, en los lugares de trabajo no se gestiona la salud ocupacional. Estas condiciones pueden afectar la salud de los trabajadores y la calidad del trabajo.

3.3.3. Antecedentes locales

Mellado, Nilda y Salas, Hernán (2017) En su investigación titulada “*Gestión del talento humano y la satisfacción del usuario del Centro de Cómputo de la UNSAAC año 2017*”, menciona que el estudio realizado tenía la finalidad de determinar la asociación de la gestión del talento humano con la satisfacción del usuario del centro de cómputo de la UNSAAC – 2017, dicho estudio fue correlacional y busco medir la relación existente entre: Gestión del talento humano y la satisfacción del usuario a través de una encuesta teniendo en cuenta 6 dimensiones: Administración del capital humano, clima organizacional, tecnología de la información y comunicación, capacidad de respuesta, tangibilidad y atención al usuario. Al correlacionar las variables se obtuvo los siguientes resultados: existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción del usuario ($p < 0.05$; $r = 0.769$) lo que indica que existe relación entre ambas. Además, se observa que efectivamente hay una relación directa. Por lo tanto, se infiere que la gestión del talento humano se asocia de manera directa y significativa con la satisfacción del usuario del usuario del centro de cómputo de la UNSAAC, de igual manera al correlacionar las dimensiones administración del capital humano con la variable gestión del talento humano.

Valencia Marcia y Ayquipa Fabio (2018) en su investigación “*Gestión de seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de Norma OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito de Cusco - 2016*”, la cual tuvo el objetivo de Diseñar un sistema de seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de la

norma OHSAS 18001 en dicha institución, así mismo de este estudio se concluyó que será necesario un análisis sobre la situación actual de la financiera, para poder identificar el estado actual sobre el desarrollo de la gestión de seguridad y salud, luego se realizara el diseño para implantar un nuevo sistema de gestión de seguridad y salud, en primer lugar se determina el alcance de los respectivos objetivos, luego se elabora un plan para la organización de las actividades y responsables del proyecto, una vez aprobado se ejecutara, a lo largo del proceso la implementación, para ello se realizara supervisiones y seguimiento para ver el estado y solucionar si se presentan imprevistos en la ejecución del proyecto, por último se realiza el cierre respectivo. También se pudo observar que la financiera Credinka cuenta con políticas de seguridad y salud ocupacional en el trabajo, también cuentan con un reglamento de seguridad y salud en el trabajo, asimismo cuenta con un reglamento para el comité de seguridad y salud ocupacional. (Valencia & Ayquipa, 2018)

Alvaro, Ronald y Condori, Esther (2021) *“Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001:2018 en la fábrica de carrocerías industrias Firme E.I.R.L. – Cusco - 2018”*, en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, hicieron su investigación con el objetivo de realizar un diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicando la norma ISO 45001:2018 en dicha fabrica, con la finalidad de reducir de manera significativa los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, mejorando las condiciones de trabajo y brindar un lugar de trabajo seguro y saludable para los colaboradores de la organización. Tras realizar un diagnóstico, diseñó un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la implementación de programas y planes estratégicos en base a la norma ISO 45001:2018 y dando cumplimiento a la normativa nacional vigente Ley N°29783. Finalmente se realizó la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado, empleando el ciclo de Deming, en conclusión, su sistema es muy eficiente porque cumple con las normativas vigentes.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H.G.-La implementación de un programa integral de fortalecimiento del sistema de seguridad e higiene ocupacional en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019, resultará en un entorno laboral más seguro y saludable para el personal, mejorando su bienestar y la eficiencia en el desempeño de sus funciones.

3.1.2.- Hipótesis específicas

HE1: Mejorar las deficiencias con formación y capacitación en seguridad e higiene ocupacional dentro de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco llevará a una significativa conciencia y adopción de prácticas seguras por parte del personal.

HE2: La correcta implementación de medidas de seguridad e higiene ocupacional favorecen significativamente a la unidad de talento humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019.

3.2. Identificación de variables

3.2.1. Variable independiente (VI)

- Fortalecimiento del sistema

3.2.2. Variable dependiente (VD)

- Seguridad e higiene ocupacional

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de la variable

Variable independiente Fortalecimiento del sistema	Definición de fortalecimiento del sistema	Dimensiones	Indicadores
	<p>Se refiere al proceso o conjunto de acciones dirigidas a mejorar, consolidar y potenciar la eficacia, la eficiencia y la capacidad de un sistema específico. Puede aplicarse a diferentes ámbitos, desde sistemas políticos, económicos y sociales hasta sistemas organizativos, de gestión o de cualquier otra índole.</p> <p>en el contexto laboral implica fortificar y mejorar los componentes y procesos relacionados con la seguridad y la salud ocupacional para prevenir accidentes, proteger la salud de los trabajadores y crear un ambiente laboral más seguro y productivo.</p>	Políticas y procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad y accesibilidad de los procedimientos establecidos - Alineación con estándares nacionales e internacionales
		Recursos y presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> - Asignación de recursos financieros para programas de seguridad laboral. - Disponibilidad de personal dedicado a la implementación y supervisión
			<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de la relación costo-beneficio de las medidas implementadas
		Tecnología y sistemas	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de tecnologías para monitoreo y gestión de riesgos - Uso de sistemas de información para reporte y análisis de Incidentes. - Actualización y mantenimiento de herramientas tecnológicas
		Participación y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Involucramiento activo de los empleados en temas de seguridad - Canales de comunicación efectivos para difundir información de seguridad - Retroalimentación y mecanismos para recopilar sugerencias y preocupaciones
		Evaluación y mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos de evaluación periódica de la efectividad del sistema - Identificación de áreas de mejora y acciones correctivas implementadas

Variable dependiente Seguridad e higiene ocupacional	Definición Seguridad e higiene ocupacional	Dimensiones	Indicadores
	La seguridad e higiene ocupacional tienen como objetivo principal salvaguardar la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores mientras desempeñan sus actividades laborales, mediante la identificación, evaluación y control de riesgos laborales. Estas prácticas no solo benefician a los empleados, sino que también contribuyen a mejorar la productividad, la calidad del trabajo y la reputación de las organizaciones al crear entornos laborales seguros y saludables.	Políticas y normativas	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptación del sistema a cambios en riesgos laborales identificados - Existencia de políticas de seguridad e higiene ocupacional - Cumplimiento de normativas y regulaciones vigentes - Actualización de políticas en base a estándares internacionales
		Capacitación y entrenamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de capacitación en seguridad laboral - Acceso a entrenamiento sobre manejo de riesgos ocupacionales - Evaluación de la efectividad de los programas de capacitación
		Infraestructura y equipamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones físicas de los espacios laborales - Disponibilidad de equipos de protección personal (EPP) - Mantenimiento y adecuación de instalaciones según estándares
		Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conciencia y adopción de prácticas seguras - Promoción de una cultura de prevención de riesgos - Comunicación interna sobre temas de seguridad laboral
		Gestión de incidentes	<ul style="list-style-type: none"> - Registro y seguimiento de incidentes y accidentes laborales - Análisis de causas y acciones correctivas tomadas - Tiempo de respuesta a emergencias y protocolos establecidos

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de estudio

El trabajo de investigación se desarrolló en la Unidad de talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. En la Región y Departamento del Cusco.

4.1.1. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

Es una institución pública peruana, está ubicada en la zona este de la ciudad del Cusco, Avenida La Cultura N° 733, Distrito y Provincia del Cusco. Tiene como límites de ubicación los que detallamos a continuación:

- Norte : Av. Collasuyo
- Sur : Av. La Cultura
- Oeste : Av. Víctor Raúl Haya de la Torre
- Este : Av. Universitaria

Artículo 1°. - Naturaleza Jurídica: Es una institución pública con personería jurídica de derecho público; es una comunidad académica de carácter científico, tecnológico y humanístico, con responsabilidad social en el contexto multicultural y pluriétnico del país. Brinda el servicio público esencial de Educación Superior Universitaria y constituye Pliego Presupuestal. (ROF, 2017)

Dentro de sus funciones, debe cumplir con:

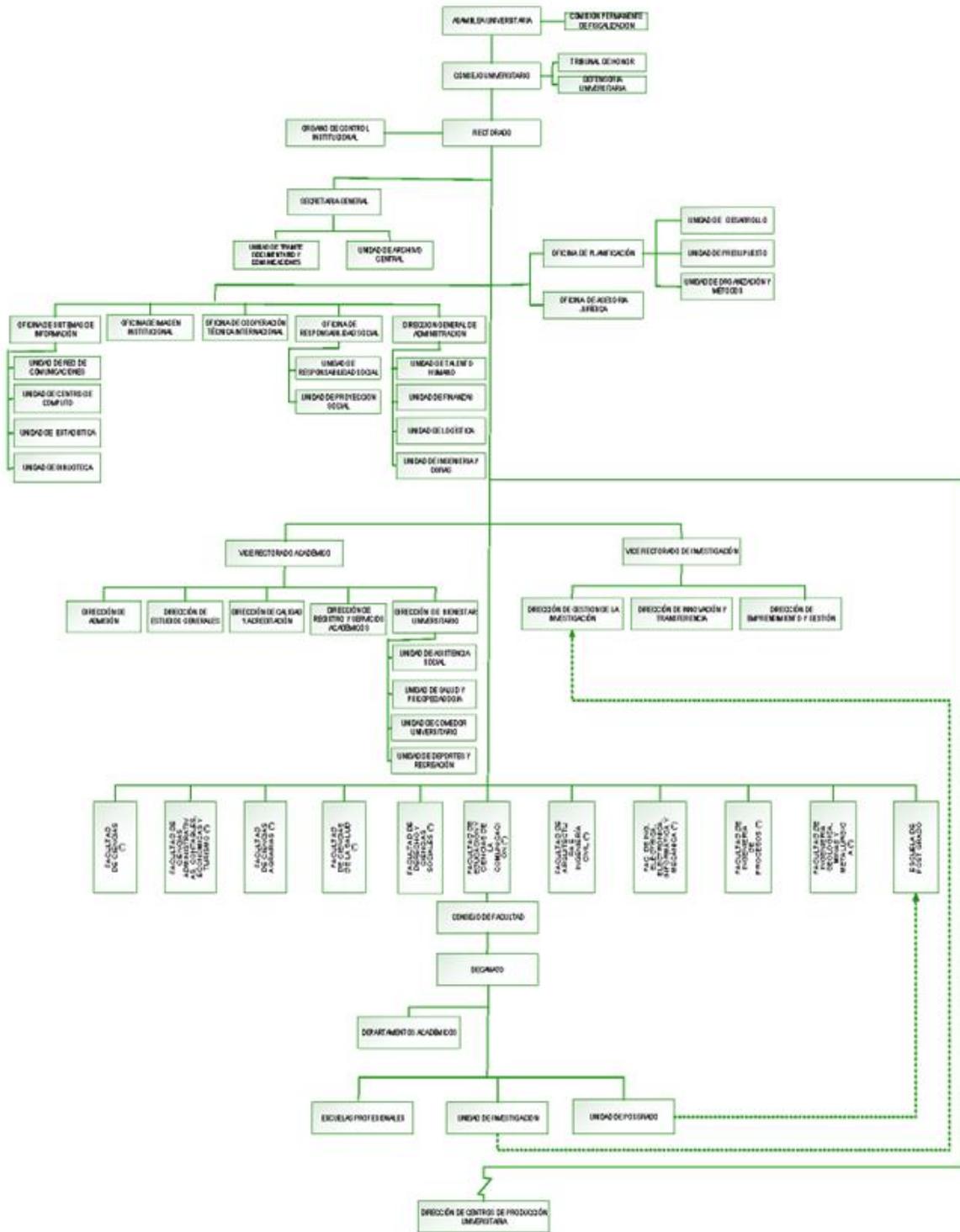
- a. Formación profesional de pregrado y posgrado.
- b. Investigación.
- c. Extensión cultural y proyección social
- d. Educación continua.
- e. Contribución al desarrollo humano.

- f. Las demás que le señala la Constitución Política del Perú, Ley Universitaria, el Estatuto y normas conexas.

Y para el cumplimiento de sus funciones cuenta con una estructura orgánica donde se encuentra cada área de la institución, según su reglamento de Organización y Funciones Aprobado por Resolución Nro. CU- 210 - 2019 - UNSAAC y (UNSAAC, s.f.)

A continuación, se muestra su organigrama.

Gráfico 14: Organigrama de la UNSAAC



Fuente: (UNSAAC, s.f.)

Por otro lado, la investigación se aplicó en la Unidad de talento humano, la cual depende de la Dirección General de Administración.

Artículo 72°.- Dirección General de Administración: es órgano de apoyo, dependiente del Rectorado, responsable de conducir los procesos de administración de los recursos humanos, materiales, financieros que garanticen servicios de calidad, equidad y pertinencia de la Universidad, así como la de coordinar y controlar la ejecución de proyectos de inversión y las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de reposición y de rehabilitación. (CAP, 2017)

Artículo 74°.- La Dirección General de Administración cuenta con las siguientes unidades:

- Unidad de Talento Humano
- Unidad de Finanzas
- Unidad de Logística
- Unidad de Ingeniería y Obras

La unidad de talento humano, debe cumplir con lo siguiente:

Artículo 75°.- Unidad de Talento Humano La Unidad de Talento Humano depende de la Dirección General de Administración, responsable de dirigir, ejecutar, administrar y controlar el potencial humano, procurando que su selección, evaluación, integración, desarrollo, y bienestar contribuyan a la realización de los fines institucionales, en concordancia con las leyes y normas emitidas por el ente Rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos y el Régimen de Servicio Civil. (CAP, 2017)

Artículo 76°.-Son funciones de la Unidad de Talento Humano las siguientes:

- a. Proponer, coordinar implementar, difundir y evaluar las políticas, normas y procedimientos relacionados con la gestión de los recursos humanos de la universidad, a fin de contribuir a elevar el nivel de calificación profesional,

manteniendo un clima laboral propicio, así como generar comportamientos transparentes, éticos y honestos

- a) Planificar, ejecutar y evaluar los procesos técnicos y acciones propias de la Gestión de Empleo.
- b) Formular y mantener actualizado el Presupuesto Analítico y Nominativo de Personal realizando el estudio y análisis cualitativo y cuantitativo de la provisión del personal docente y no docente de acuerdo a las necesidades institucionales.
- c) Elaborar, administrar los instrumentos técnicos normativos de la Gestión del Recurso Humano (CAP Provisional o Cuadro de Puestos de la Entidad, Mapeo de Puestos, Manual de Perfil de Puestos utilizando la metodología aprobada por SERVIR, etc).
- d) Gestionar los procesos de relaciones laborales individuales y colectivas, seguridad y salud en el trabajo, bienestar social, cultura y clima organizacional.
- e) Planificar la capacitación, atendiendo las necesidades de formación laboral y profesional del servidor para la progresión en la carrera y mejor cumplimiento de sus funciones.
- f) Organizar y mantener actualizado el registro y escalafón del personal docente y no docente, activo y cesante de la universidad, para ejecutar procesos del subsistema de gestión del empleo.
- g) Velar la oportuna formulación de las planillas del personal docente y no docente, activo y pensionista, de acuerdo con los dispositivos legales vigentes.
- h) Proponer programas, desarrollar e implementar programas de salud ocupacional, prevención de la salud y otros que propician la motivación y adecuado clima laboral.

- i) Gestionar el proceso de evaluación de desempeño, de acuerdo a las normas establecidas por el ente rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos.
- j) Mantener el registro y control del personal contratado por la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios – CAS.
- k) Proponer la conformación de la Secretaría Técnica, encargada de apoyar a los órganos instructores de los procedimientos administrativos disciplinarios.
- l) Otras que le encomiende el jefe de la Dirección General de Administración.

Artículo 77°.- Para el cumplimiento de sus funciones, la Unidad de Talento Humano cuenta con las siguientes áreas:

- Área de Empleo.
- Área de Escalafón y Pensiones.
- Área de Selección y Evaluación.
- Área de Remuneraciones. (CAP, 2017)

Después de realizar la observación y análisis situacional de la institución, se concluye que no cuenta con un sistema de seguridad e higiene ocupacional definido, sin embargo cuenta un Reglamento Interno que menciona de manera general las responsabilidades del trabajador y las responsabilidades del empleador, pero no se menciona de manera detallada las normas que debe seguir el trabajador para preservar su integridad.

Sin embargo, esta situación se encuentra en desarrollo ya que se prevé realizar un Plan del Reglamento Interno de Seguridad, Salud en el Trabajo y Protocolos de Seguridad, y para lo cual se conformó un Comité de Seguridad Biológica, Química y Radiológica integrado por docentes de especialidades afines al tema en tratamiento. (UNSAAC, s.f.)

Dentro de uno de los factores que determinaran el éxito de este sistema, es tener información sobre los accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales que se hayan podido ocasionar en esta area; sin embargo la institución no cuenta con esta información.

4.2. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo Descriptiva porque se centra en describir las características o fenómenos relevantes en un momento específico. En este caso, el objetivo es describir el estado del sistema de seguridad e higiene ocupacional en la gestión de personal en la Unidad de Talento Humano de la universidad en un año determinado (2019). Se busca identificar dimensiones, indicadores y niveles de cumplimiento o deficiencias en el sistema existente.

Porque es un estudio que se limita a describir las características o distribución de un fenómeno en una población en un momento determinado. (Hérrnandez & Fernández, 2014)

Investigación Aplicada: Este tipo de investigación se enfoca en aplicar el conocimiento existente para resolver problemas específicos. El objetivo es proponer medidas, estrategias o recomendaciones para fortalecer el sistema de seguridad e higiene ocupacional en la gestión de personal de la universidad.

Nivel de investigación

Es la aplicada porque se caracteriza en buscar soluciones a problemas prácticos y específicos. En este caso, el enfoque está en mejorar el sistema de seguridad e higiene ocupacional en la gestión de personal en una unidad específica de la universidad San Antonio Abad del Cusco. además, con la investigación aplicada se busca generar conocimientos que se puedan aplicar directamente en la práctica para resolver problemas.

4.3. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque según (Hernandez Sampieri, 2015) esta investigación se sostiene en la recolección y análisis de datos, obtenido por medio de instrumentos que tienen medición y validez de acuerdo a formulas estadísticas que indican su nivel de confiabilidad.

Por tal motivo la presente investigación utilizo el enfoque cuantitativo porque se empleará la estadística para ordenar y analizar los datos recogidos de las variables.

4.4. Diseño de la investigación

Cualitativo y Cuantitativo, por lo tanto es mixto por que el estudio implica la recopilación y análisis tanto de datos cualitativos como cuantitativos. El enfoque cualitativo se utilizó para comprender percepciones, opiniones y experiencias de las personas involucradas en la gestión de seguridad e higiene ocupacional. Mientras que el enfoque cuantitativo fue empleado para medir y cuantificar datos numéricos relacionados con indicadores específicos del sistema de seguridad e higiene ocupacional.

Investigación exploratoria, el estudio también tubo una fase exploratoria para comprender en detalle el estado actual del sistema de seguridad e higiene ocupacional en la Unidad de Talento Humano.

4.5. Método de la investigación

El método de investigación fue analítico sintético, porque ya se realizó la investigación obtenida, por cada variable de investigación y se sintetizó la información, para definir las conclusiones. (Ñaupas, Valdicia, Palacios, & Romero, 2013) Método Observacional:

Este método implica observar y registrar información directamente relacionada con el sistema de seguridad e higiene ocupacional en la unidad de talento humano. que

involucró la observación de prácticas laborales, condiciones de trabajo, uso de equipos de protección, entre otros aspectos relevantes para evaluar la situación actual.

Método de encuestas o cuestionarios, nos fue útil para recopilar datos cuantitativos y cualitativos de empleados, funcionarios y personal involucrado en la gestión de seguridad e higiene ocupacional. Las encuestas se centró en evaluar el conocimiento, percepciones, cumplimiento de normativas, acceso a entrenamiento, entre otros aspectos relacionados con la seguridad y la higiene en el lugar de trabajo.

Método de revisión documental, esto incluyó el análisis de políticas, registros de incidentes, informes de seguridad, protocolos existentes, normativas y cualquier documentación relevante relacionada con la seguridad e higiene ocupacional en la unidad de talento humano

4.6. Unidad de análisis

Una unidad de investigación es cualquier sujeto o un conjunto de individuos que reúnen atributos o propiedades semejantes y se define en funcionalidad de las metas de la indagación. (Muñoz C. , 2016)

Por lo tanto, nuestras unidades de investigación fueron los trabajadores administrativos de la unidad de talento humano de la UNSAAC.

4.7. Población

Según (Arias, 2016), una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

El presente trabajo de investigación de tesis se realizó, teniendo en consideración a todos los trabajadores administrativos de la unidad de talento humano en el año 2019 extraído del (CAP, 2017).

Tabla 2: Cuadro de Asignación del personal de la Unidad de Talento Humano

DENOMINACION DEL CARGO	TOTAL
Jefe de la Unidad de Talento Humano	06
Abogado I	
Asistente social	
Ingeniero informático	
Técnico administrativo III	
Técnico administrativo II	
Área de Empleo	06
Jefe Administrativo I	
Especialista de Recursos Humanos	
Asistente de Recursos Humanos II	
Asistente Administrativo	
Técnico Administrativo II	
Equipo de Remuneraciones	07
Jefe Administrativo	
Especialista de Remuneraciones II	
Asistente de Remuneraciones	
Técnico Administrativo II	
Área de Selección y Evaluación	05
Jefe Administrativo	
Especialista en Selección y Capacitación Personal	
Asistente Administrativo	
Técnico asistente de Computación	
Área de Escalafón y Pensiones	06
Jefe Administrativo	
Especialista en Pensiones	
Asistente Administrativo II	
Técnico en Archivo III	

Fuente: (CAP, 2017)

4.8. Muestra

La muestra es un segmento de la población y se selecciona para obtener información acerca de las variables objeto de estudio. (Muñoz C. , 2016)

El tamaño de la muestra fue de $n= 30$ trabajadores administrativos elegidos por procedimiento no probabilístico elegidos por conveniencia y han sido elegidos en base a criterios de ubicación por la unidad en la que laboran y la fecha que es año 2019, en la unidad de talento humano de la UNSAAC.

La investigación se desarrollo con 30 trabajadores, por ello no fue necesario la aplicación de una formula para su obtención.

4.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, para la presente investigación emplearemos:

Redacción: Búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener. (Ñaupas, Valdicia, Palacios, & Romero, 2013)

Por otro la, el instrumento es la herramienta utilizada por el investigador para recolectar la información de la muestra seleccionada.

Cuestionario: Debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir. Las preguntas cerradas contienen categorías fijas de respuesta que han sido delimitadas para su medición.

En esta investigación se empleó un cuestionario estructurado para evaluar las variables en estudio.

4.10. Presentación del instrumento

La evaluación por medio del cuestionario permite conocer la percepción de los trabajadores en relación a las variables seguridad ocupacional, higiene ocupacional y gestión de personal, mediante respuestas dicotómicas.

El cuestionario es un medio rápido para medir y analizar situaciones específicas, así mismo el cuestionario de 15 ítems para medir las dimensiones seguridad ocupacional, otro cuestionario de 15 ítems para medir las dimensiones de la higiene ocupacional y otro cuestionario de 15 ítems para medir la gestión del personal.

4.11. Fiabilidad del instrumento

El criterio de confiabilidad del instrumento se determina, en la presente investigación, por el coeficiente Alfa de Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, que requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero y para determinar su confiabilidad se mide en escalas de acuerdo a ítems que como respuesta más de dos alternativas. Entendemos por confiabilidad el grado en que el cuestionario es consistente al medir las variables que mide. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

- No es confiable (es inaceptable) 0 a 0,49
- No es confiable (es pobre) 0,50 a 0,59
- Baja confiabilidad (es cuestionable) 0,60 a 0,69
- Existe confiabilidad (aceptable) 0,70 a 0,75
- Fuerte confiabilidad (bueno) 0,76 a 0,89
- Alta confiabilidad (excelente) 0,90 a 1

Mediante la aplicación del Software estadístico SPSS V 23.0, se obtuvo la confiabilidad Alfa de Cronbach de los instrumentos realizados para cada una de las variables, y de la cual se determinó que existe una fuerte confiabilidad.

Tabla 3: Estadística de confiabilidad de instrumentos (Alfa de Cronbach)

Instrumento	Estadísticas de confiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de Seguridad ocupacional	,887	15
Cuestionario de Higiene ocupacional	,808	15
Cuestionario de Gestión de personal	,879	15

Fuente: SPSS 23

4.12. Procesamiento de datos

El procesamiento se realizó de la siguiente forma:

Inicialmente se aplicó los instrumentos al personal administrativo de la unidad de talento humano de la UNSAAC.

Posteriormente fueron procesados a través del uso del software estadístico SPSS 24, para obtener los cuadros y gráficos, para realizar el análisis e interpretación correspondiente. Se realizó un análisis descriptivo de la variable interviniente donde se consideró los datos generales de los encuestados.

Así mismo se realizó un análisis de la variable seguridad ocupacional que tiene cinco dimensiones que son política, organización, planificación, aplicación y evaluación. También se realizó un análisis de la variable higiene ocupacional que evalúa las condiciones laborales como ambientales, psicológicos, ergonómicos, organizativos y sociales. En la variable gestión de personal se consideró las dimensiones integración, organización, retención, desarrollo y control, que fueron delimitados a partir de la revisión bibliográfica. El análisis de datos se llevó a cabo con los valores que se determinó para las variables.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente capítulo se presentaron los resultados obtenidos después de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, que a su vez fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS.

Así mismo, para la evaluación de los resultados se utilizaron escalas valorativas para cada variable, la cual mostraremos a continuación en las siguientes tablas:

Tabla 4: Rango de puntuaciones y valoración de la variable seguridad e higiene ocupacional

Variable	Dimensión	Valor ítem	Rango puntaje	Medición
Seguridad ocupacional	Política	Si=1	0-1	Malo
		No=0	2	Regular
			3	Bueno
	Organización	Si=1	0-1	Malo
		No=0	2	Regular
			3	Bueno
	Planificación	Si=1	0-1	Malo
		No=0	2	Regular
			3	Bueno
	Aplicación	Si=1	0-1	Malo
		No=0	2	Regular
			3	Bueno
Evaluación	Si=1	0-1	Malo	
	No=0	2	Regular	
		3	Bueno	
Higiene ocupacional	Condiciones ambientales	Si=1	0-1	Malo
		No=0	2	Regular
			3	Bueno
	Condiciones psicosociales	Si=1	0-1	Malo
		No=0	2	Regular
			3	Bueno
	Condiciones ergonómicas	Si=1	0-1	Malo
		No=0	2	Regular
			3	Bueno
	Condiciones organizativas	Si=1	0-1	Malo
		No=0	2	Regular

			3	Bueno
	Condiciones	Si=1	0-1	Malo
	sociales	No=0	2	Regular
			3	Bueno
Total			0-10	Malo
			11-20	Regular
			21-30	Bueno

Fuente: Elaboración propia

Cada pregunta tiene dos respuestas por ello es un cuestionario dicotómico, el cual fue diseñado de esta manera por la poca disponibilidad de tiempo de los funcionarios administrativos de la unidad de talento humano de la UNSAAC.

Tabla 5: Rango de puntuaciones y valoración de la variable gestión de personal

Variable	Dimensión	Valor ítem	Rango puntaje	Medición
Gestión personal	de Integración	Si=1	0-1	Malo
		No=0	2	Regular
			3	Bueno
	Organización	Si=1	0-1	Malo
		No=0	2	Regular
			3	Bueno
	Retención	Si=1	0-1	Malo
		No=0	2	Regular
			3	Bueno
	Desarrollo	Si=1	0-1	Malo
		No=0	2	Regular
			3	Bueno
	Control	Si=1	0-1	Malo
		No=0	2	Regular
			3	Bueno
Total			0-5	Malo
			6-10	Regular
			11-15	Bueno

Fuente: Elaboración propia

5.1. Análisis descriptivo de resultados

De esta forma mostramos las tablas y gráficos de las variables en estudio con su respectiva interpretación, considerando la valoración anteriormente establecida para cada variable y sus dimensiones.

5.1.1. Resultados de los datos generales

Tabla 6: Edad del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad

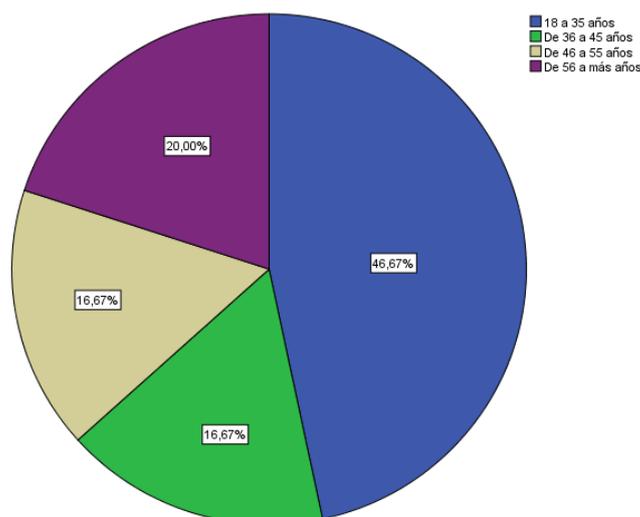
Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 35 años	14	46,7	46,7	46,7
	De 36 a 45 años	5	16,7	16,7	63,3
	De 46 a 55 años	5	16,7	16,7	80,0
	De 56 a más años	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 15: Edad del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad

Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis: Según la tabla 6 y gráfico 15, el 46,7% de los trabajadores encuestados de la unidad de talento humano de la UNSAAC tiene entre 18 a 35 años, mientras que el 20% tiene de 56 a más años, así mismo el 16,7% tiene de 36 a 45 años y el 16,7% restante tiene de 46 a 55 años.

Tabla 7: Género del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad

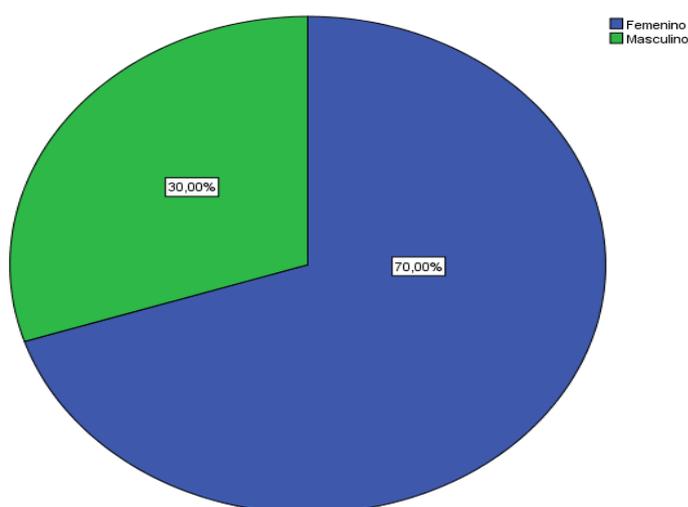
Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	21	70,0	70,0	70,0
	Masculino	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 16: Género del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad

Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019



Fuente: Elaboración propia

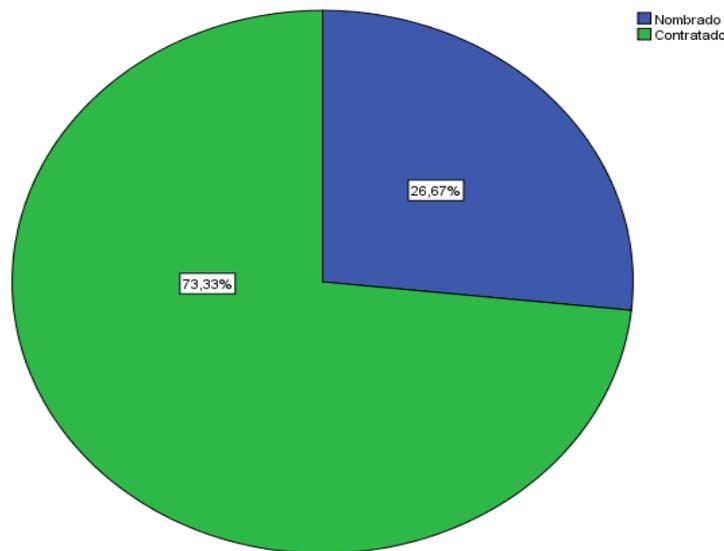
Interpretación y análisis: Según la tabla 7 y gráfico 16, el 70% de los trabajadores encuestados de la unidad de talento humano de la UNSAAC es de género femenino y el 30% es de género masculino.

Tabla 8: Régimen laboral del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nombrado	8	26,7	26,7	26,7
	Contratado	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 17: Régimen laboral del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019



Fuente: Elaboración propia

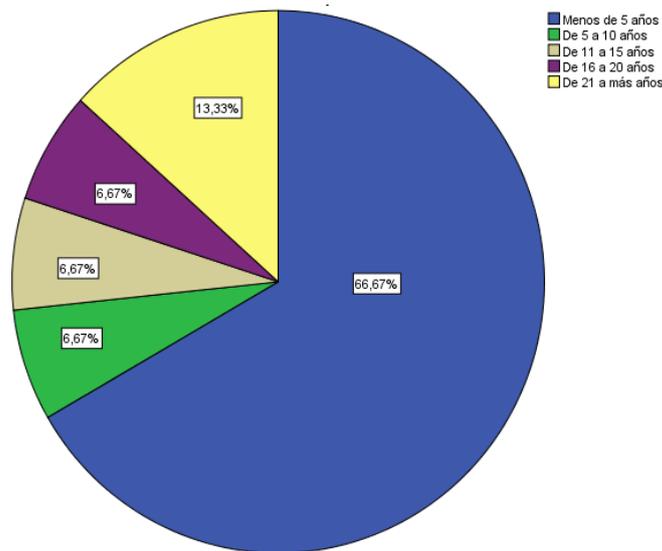
Interpretación y análisis: Según la tabla 8 y gráfico 17, el régimen laboral de los trabajadores encuestados de la unidad de talento humano de la UNSAAC es el siguiente, el 73% es contratado y el 27% es trabajador permanente en dicha área.

Tabla 9: Tiempo de servicio del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 5 años	20	66,7	66,7	66,7
	De 5 a 10 años	2	6,7	6,7	73,3
	De 11 a 15 años	2	6,7	6,7	80,0
	De 16 a 20 años	2	6,7	6,7	86,7
	De 21 a más años	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 18: Tiempo de servicio del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019



Fuente: Elaboración propia

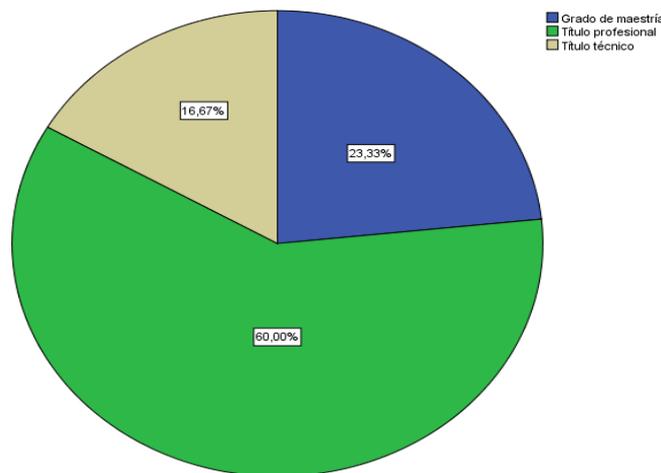
Interpretación y análisis: Según la tabla 9 y gráfico 18, la mayoría de los trabajadores encuestados de la unidad de talento humano de la UNSAAC tiene laborando en esta área menos de 5 años.

Tabla 10: Formación académica del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Grado de maestría	7	23,3	23,3	23,3
Título profesional	18	60,0	60,0	83,3
Título técnico	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 19: Formación académica del personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis: Según la tabla N° 10 y gráfico N° 19, el 60% de los trabajadores encuestados de la unidad de talento humano de la UNSAAC tiene título profesional, mientras que el 23% tiene grado de maestría y el 17% tiene título técnico.

A continuación, se mostrará los resultados de la valoración de las dimensiones de la seguridad e higiene ocupacional según la percepción de los trabajadores.

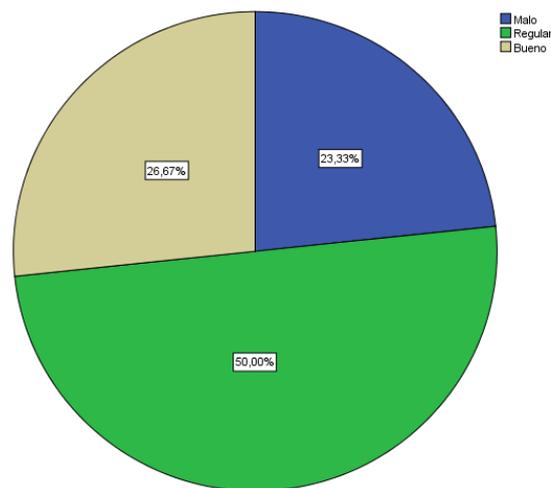
5.1.2. Resultados de la variable seguridad e higiene ocupacional

Tabla 11: ¿Cómo es la dimensión política en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	23,3	23,3	23,3
	Regular	15	50,0	50,0	73,3
	Bueno	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 20: ¿Cómo es la dimensión política en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?



Fuente: Elaboración propia

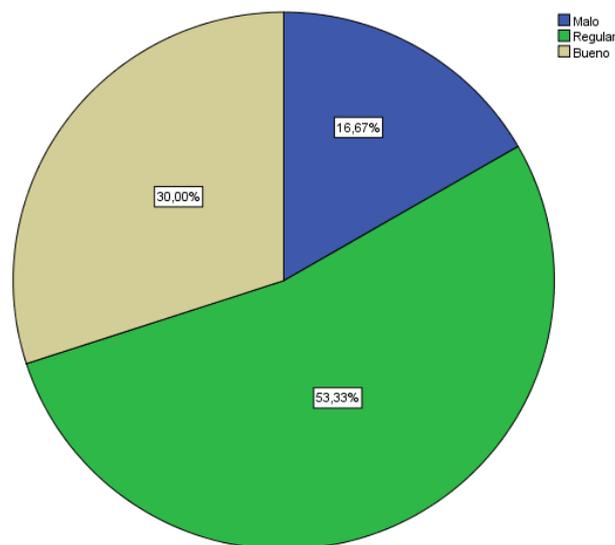
Interpretación y análisis: Según la tabla N° 11 y gráfico N° 20, acerca de la dimensión política de la variable seguridad ocupacional el 50% de los trabajadores encuestados la califica como regular, mientras que el 27% dice que es buena y el 23% dice que es mala; la mayoría de los trabajadores de la unidad de talento humano de la UNSAAC consideran que no se tiene objetivos definidos en cuando a la seguridad laboral ya que no aplican adecuadamente las normas vigentes.

Tabla 12: ¿Cómo es la dimensión organización en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	16,7	16,7	16,7
	Regular	16	53,3	53,3	70,0
	Bueno	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 21: ¿Cómo es la dimensión organización en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?



Fuente: Elaboración propia

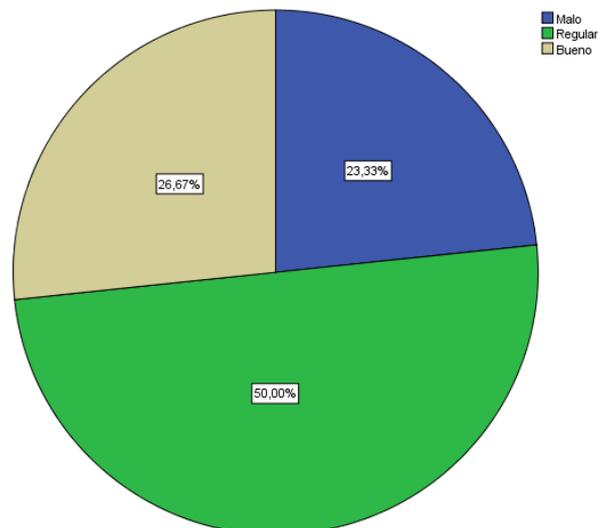
Interpretación y análisis: Según la tabla N° 12 y gráfico N° 21, acerca de la dimensión organización de la variable seguridad ocupacional el 53% de los trabajadores encuestados la califica como regular, mientras que el 30% dice que es bueno y el 17% dice que es mala; la mayoría de los trabajadores de la unidad de talento humano de la UNSAAC consideran que en el área no hay un comité con la función de evaluar los accidentes, incidentes o enfermedades ocupacionales.

Tabla 13: ¿Cómo es la dimensión planificación en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	23,3	23,3	23,3
	Regular	15	50,0	50,0	73,3
	Bueno	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 22: ¿Cómo es la dimensión planificación en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?



Fuente: Elaboración propia

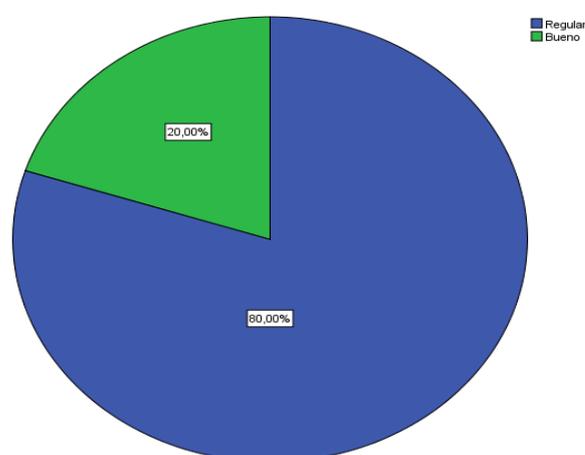
Interpretación y análisis: Según la tabla N° 13 y gráfico N° 22, acerca de la dimensión planificación de la variable seguridad ocupacional el 50% de los trabajadores encuestados la califica como regular, mientras que el 27% dice que es bueno y el 23% dice que es mala; la mayoría de los trabajadores de la unidad de talento humano de la UNSAAC consideran que se debe a que en el área no se tiene un plan de prevención de accidentes, incidentes o enfermedades ocupacionales.

Tabla 14: ¿Cómo es la dimensión aplicación en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	24	80,0	80,0	80,0
	Bueno	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 23: ¿Cómo es la dimensión aplicación en la unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?



Fuente: Elaboración propia

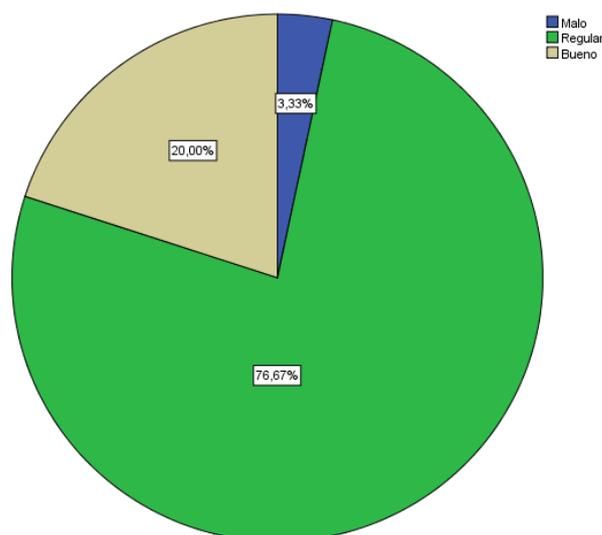
Interpretación y análisis: Según la tabla N° 14 y gráfico N° 23, acerca de la dimensión aplicación de la variable seguridad ocupacional el 80% de los trabajadores encuestados la califica como regular y el 20% dice que es malo; la mayoría de los trabajadores de la unidad de talento humano de la UNSAAC consideran que se debe a que en el área no se realiza actividades de identificación de riesgos y no se realiza capacitaciones sobre prevención de accidentes, incidentes o enfermedades ocupacionales.

Tabla 15: ¿Cómo es la dimensión evaluación en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	3,3	3,3	3,3
	Regular	23	76,7	76,7	80,0
	Bueno	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 24: ¿Cómo es la dimensión evaluación en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis: Según la tabla N° 15 y gráfico N° 24, acerca de la dimensión evaluación de la variable seguridad ocupacional el 76,7% de los trabajadores encuestados la califica como regular, mientras que el 20% dice que es bueno y el 3% dice que es malo; esta situación se debe a que el área no se realiza revisiones médicas para determinar si tienen alguna enfermedad derivada de su trabajo.

Tabla 16: ¿Cómo es la dimensión condiciones ambientales en la Unidad de Talento

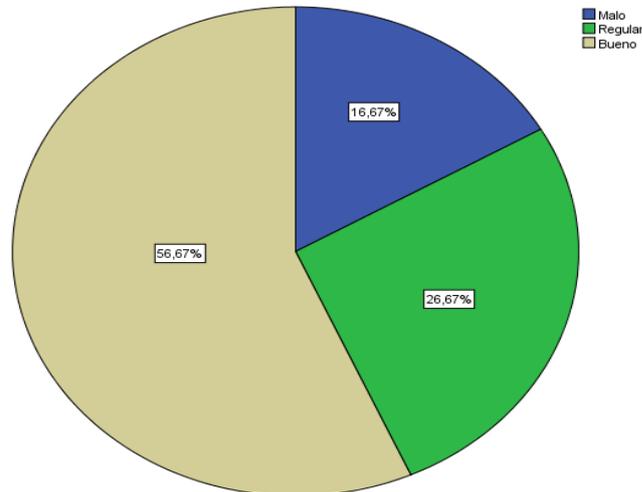
Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	16,7	16,7	16,7
	Regular	8	26,7	26,7	43,3
	Bueno	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 25: ¿Cómo es la dimensión condiciones ambientales en la Unidad de Talento

Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?



Fuente: Elaboración propia

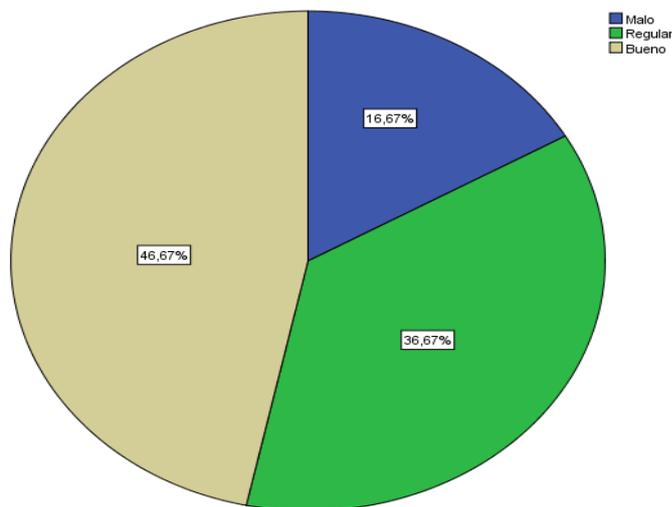
Interpretación y análisis: Según la tabla N° 16 y gráfico N° 25, acerca de la dimensión condiciones ambientales de la variable higiene ocupacional el 56,7% de los trabajadores encuestados la califica como bueno, mientras que el 26,7% dice que es regular y el 16,7% dice que es malo; esta situación se debe a que en las oficinas hay una adecuada iluminación, no hay ruidos molestos y la temperatura es adecuada.

Tabla 17: ¿Cómo es la condición laboral en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	16,7	16,7	16,7
	Regular	11	36,7	36,7	53,3
	Bueno	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 26: ¿Cómo es la condición laboral en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis: Según la tabla N° 17 y gráfico N° 26, acerca de la dimensión condiciones psicosociales de la variable higiene ocupacional el 46,7% de los trabajadores encuestados la califica como bueno, mientras que el 36,7% dice que es regular y el 16,7% dice que es malo; esta situación se debe a que no hay una sobrecarga laboral que afecte el bienestar del personal.

Tabla 18: ¿Cómo es la dimensión condiciones ergonómicas en la Unidad de Talento

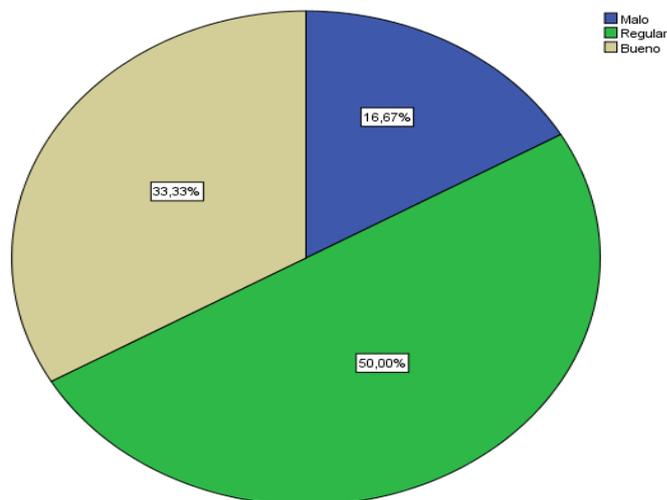
Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	16,7	16,7	16,7
	Regular	15	50,0	50,0	66,7
	Bueno	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 27: ¿Cómo es la dimensión condiciones ergonómicas en la Unidad de Talento

Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis: Según la tabla N° 18 y gráfico N° 27, acerca de la dimensión condiciones ergonómicas de la variable higiene ocupacional el 50% de los trabajadores encuestados la califica como regular, mientras que el 33,3% dice que es bueno y el 16,7% dice que es malo; esta situación se debe a que hay algunas oficinas que no están bien distribuidas y algunas herramientas de trabajo están desfasadas.

Tabla 19: ¿Cómo es la dimensión condiciones organizativas en la Unidad de Talento

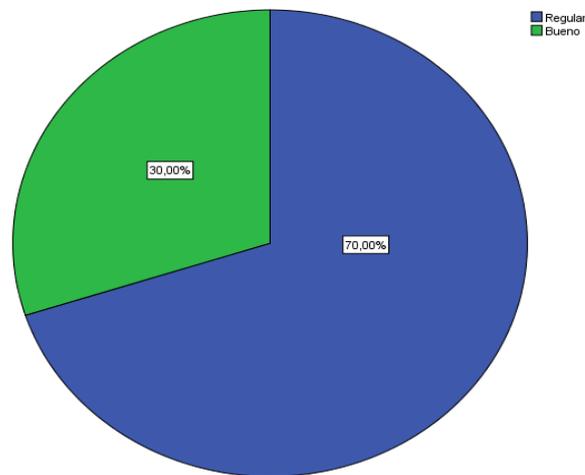
Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	21	70,0	70,0	70,0
	Bueno	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 28: ¿Cómo es la dimensión condiciones organizativas en la Unidad de Talento

Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?



Fuente: Elaboración propia

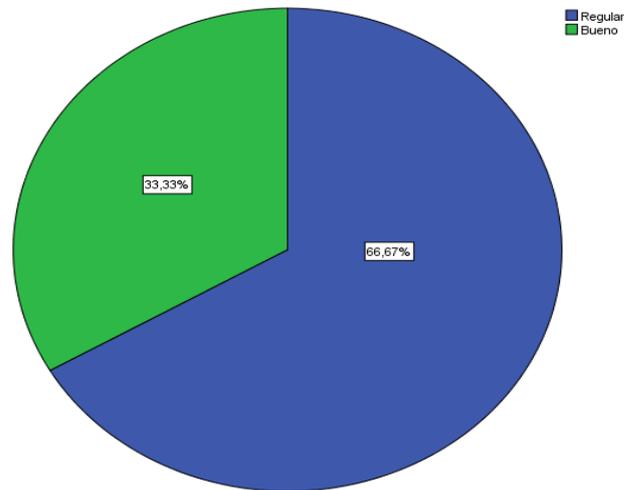
Interpretación y análisis: Según la tabla N° 19 y gráfico N° 28, acerca de la dimensión condiciones organizativas de la variable higiene ocupacional el 70% de los trabajadores encuestados la califica como regular y el 30% dice que es bueno; esta situación se debe a que la mayoría piensa que su remuneración no es la adecuada y no se informa contantemente acerca de la seguridad ocupacional.

Tabla 20: ¿Cómo es el entorno laboral en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	20	66,7	66,7	66,7
	Bueno	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 29: ¿Cómo es el entorno laboral en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?



Fuente: Elaboración propia

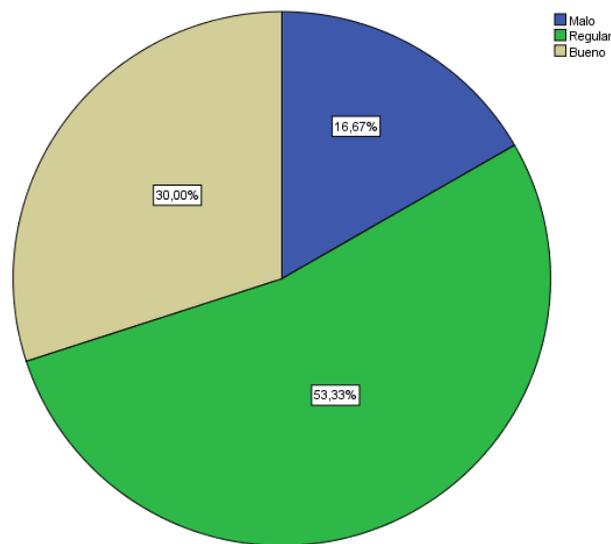
Interpretación y análisis: Según la tabla N° 20 y gráfico N° 29, acerca de la dimensión condiciones sociales de la variable higiene ocupacional el 67% de los trabajadores encuestados la califica como regular y el 33,3% dice que es bueno; esta situación se debe a que existe una buena relación entre los compañeros y se realizan actividades de socialización.

Tabla 21: Valoración de la variable seguridad e higiene ocupacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	16,7	16,7	16,7
	Regular	16	53,3	53,3	70,0
	Bueno	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 30: Valoración de la variable seguridad e higiene ocupacional



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación: En la tabla N° 21 y gráfico N° 30 se observa los resultados de la variable seguridad e higiene ocupacional, de la cual se observa que el 53% la califica como regular, mientras que el 30% dice que es bueno y el 17% dice que es malo. Esta situación nos muestra que en el área no se gestiona adecuadamente la seguridad e higiene ocupacional relacionado a las enfermedades ocupacionales, sin embargo, considerar que su espacio de trabajo está bien pero también opinan que se debería informar mejor acerca de las condiciones laborales para que puedan identificar algún riesgo para infórmalo y corregirlo.

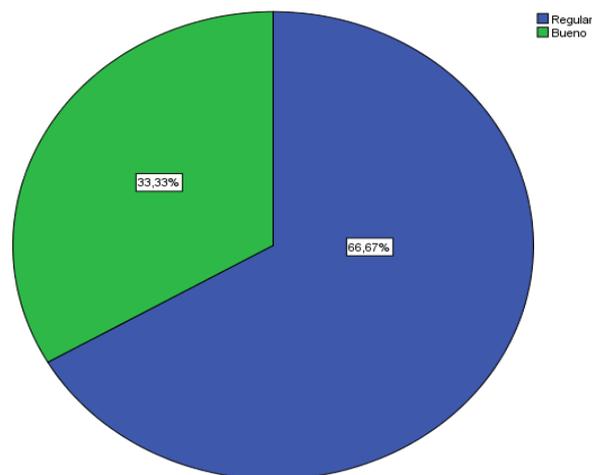
5.2.3. Resultados de la variable gestión de personal

Tabla 22: ¿Cómo es la dimensión retención en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	6,7	6,7	6,7
	Regular	21	70,0	70,0	76,7
	Bueno	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 31: ¿Cómo es la dimensión retención en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?



Fuente: Elaboración propia

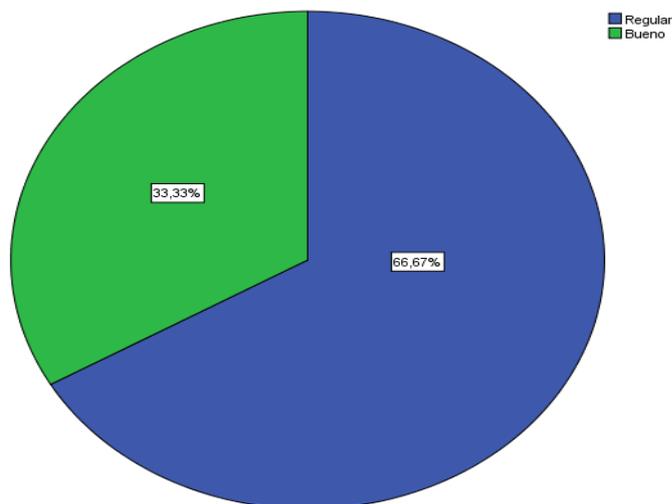
Interpretación y análisis: Según la tabla N° 22 y gráfico N° 31, acerca de la dimensión de retención de la variable gestión de personal el 67% de los trabajadores encuestados la califica como regular, mientras que el 33% dice que es bueno; esta situación se debe a que consideran que no les retribuye incentivos de manera justa por su trabajo.

Tabla 23: ¿Cómo es la dimensión desarrollo en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	3,3	3,3	3,3
	Regular	20	66,7	66,7	70,0
	Bueno	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 32: ¿Cómo es la dimensión desarrollo en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?



Fuente: Elaboración propia

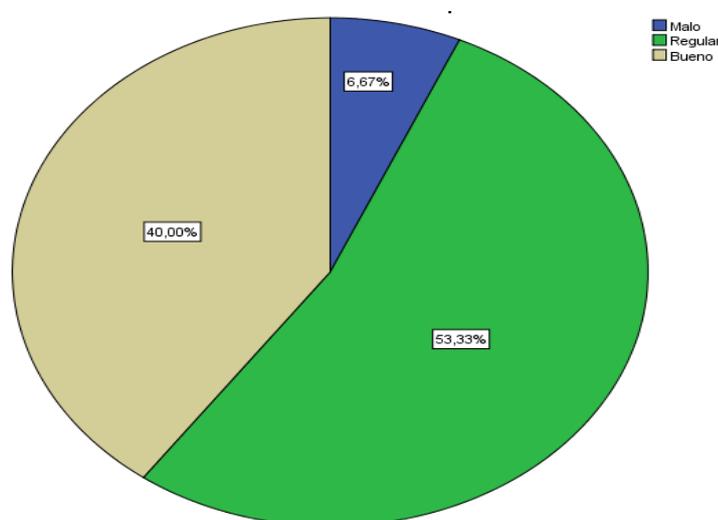
Interpretación y análisis: Según la tabla N° 23 y gráfico N° 32, acerca de la dimensión desarrollo de la variable gestión de personal el 67% de los trabajadores encuestados la califica como regular, mientras que el 33% dice que es bueno; esta situación se debe a que consideran que no se les ofrece capacitaciones relacionadas a su área laboral y prevención de riesgos.

Tabla 24: Valoración de la variable gestión de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	6,7	6,7	6,7
	Regular	16	53,3	53,3	60,0
	Bueno	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 33: Valoración de la variable gestión de personal



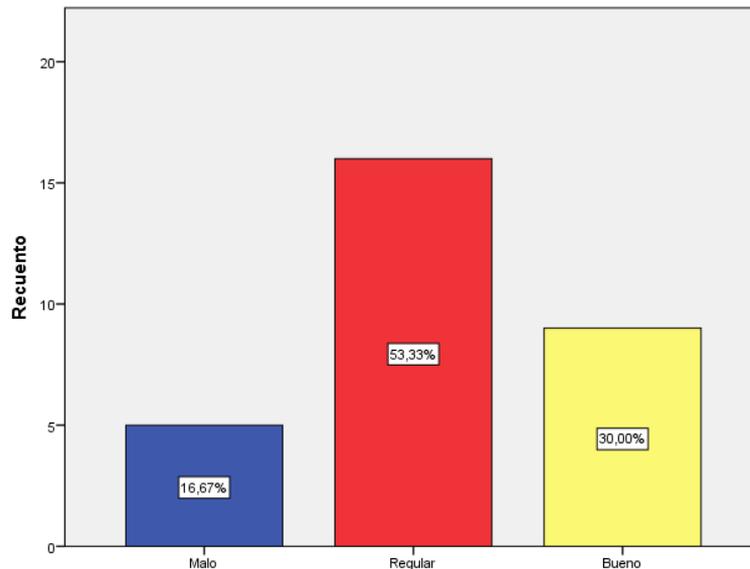
Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación: En la tabla N° 24 y gráfico N° 33 se observa los resultados de la variable gestión de personal, de la cual se observa que el 53% la califica como regular, mientras que el 40% dice que es bueno y el 7% dice que es malo. Esta situación nos muestra que en el área se selecciona al personal cumpliendo las normas establecidas, también el ambiente laboral es el adecuado, pero consideran que la retribución económica no es la adecuada y tampoco se les ofrece capacitaciones.

5.3. Análisis inferencial

A continuación, se mostrará los resultados respecto a la variable seguridad e higiene ocupacional y gestión de personal.

Gráfico 31: Variable seguridad e higiene ocupacional

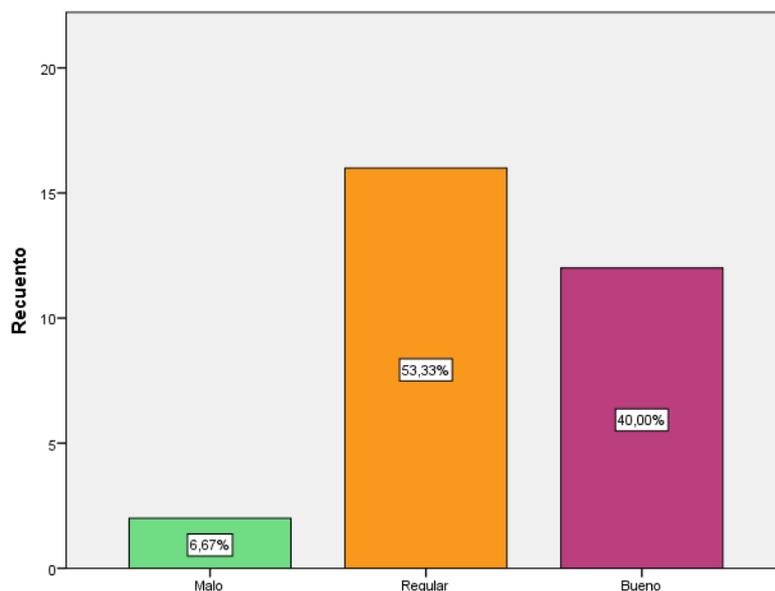


Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación: En el gráfico 37 se observa los resultados de la variable seguridad e higiene ocupacional, de la cual se observa que la mayoría de trabajadores encuestados la califican como regular, mientras que el 30% manifiesta que es bueno, sin embargo, el 17% del personal indica que es malo. Esta situación nos muestra que el área no se tiene un sistema de seguridad e higiene ocupacional claramente establecido, ya que solo tienen un reglamento que menciona de manera genérica la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales; sin embargo de acuerdo a la literatura citada mencionan que lo primero que se debe hacer para fortalecer e implementar este sistema es tener investigaciones sobre accidentes, eventos y enfermedades ocupacionales ya que con esta información se podrá determinar los lineamientos y necesidades que nos permitan salvaguardar la integridad de los trabajadores en su área de trabajo. Así mismo se debe

comunicar al personal acerca de estos temas para que puedan identificar algún riesgo en su desarrollo de labores para posteriormente ser subsanado.

Gráfico 32: Variable gestión de personal



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación: En el gráfico 38 se observa los resultados de la gestión de personal, se observa que la mayoría de trabajadores encuestados la califican como regular, mientras que el 40% manifiesta que es bueno, sin embargo, el 7% del personal indica que es malo. Esta situación se debe a que el personal considera que la remuneración no es adecuada y no se desarrolla capacitaciones que contribuyan a su crecimiento profesional por parte de la institución, pero también consideran que la selección del personal se lleva a cabo cumpliendo las normativas establecidas y el ambiente laboral es adecuado.

5.4. Discusión de resultados

Para la investigación titulado Fortalecimiento del sistema de seguridad de la gestión del personal en la unidad de talento humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, tuvimos como punto de partida las condiciones de seguridad e higiene ocupacional en la Universidad, específicamente en el área de talento humano, donde

recopilamos un análisis detallado y sistemático de las condiciones existentes en materia de sistema de seguridad e higiene ocupacional en el trabajo en un momento específico.

Recabamos información relevante sobre la infraestructura, procesos de trabajo, asimismo, hemos evaluado los riesgos presentes en el entorno laboral, también revisamos las normativas y procedimientos relacionados con la seguridad e higiene ocupacional, las políticas y procedimientos existentes, programas, normativas y procedimientos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo que están implementados o son parte de la cultura organizacional del área en estudio.

como diagnóstico inicial en aspectos de Seguridad y Salud ocupacional en el Trabajo, que sirve como base para planificar, implementar y para medir la mejora continua. Como señala Sandoval (2017).

La medición realizada nos ha permitido detectar la carencia que posee la universidad en seguridad e higiene ocupacional en el área de talento humano, en la investigación se observó que la UNSAAC no cumple con los requisitos solicitados por SUNAFIL y la Ley N°29783, pero si cumplía en su mayoría con la normativa de OSINERGMIN.

La Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en las prácticas de seguridad y salud ocupacional tiene una meta el cual es llegar a cero, con un lugar de trabajo saludable, libre de lesiones y enfermedades. Contar con una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual es un requisito indispensable en cualquier trabajo.

Que se debe cumplir respetando la legislación vigente, promoviendo la participación activa de todos los trabajadores, identificando, evaluando, controlando los peligros y riesgos, y promoviendo la aplicación del sistema de gestión de seguridad y Salud ocupacional en el Trabajo. Para lo cual se debe implementar cursos de capacitación con respecto al tema, haciendo que cada uno de ellos participe.

El empleador es el responsable de implementar el SGSST estableciendo los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adoptar medidas para que los trabajadores estén capacitados para asumir sus obligaciones en materia de Seguridad y Salud ocupacional. Porque la oficina de talento humano tiene más de treinta trabajadores, solo una correcta planificación y aplicación del Sistema va a permitir identificar la carencia del cumplimiento de los requisitos para un buen funcionamiento de seguridad y salud ocupacional en la UNSAAC, con todas las disposiciones legales vigentes de acuerdo con la SUNAFIL.

De igual forma se identificó que es necesario tener un análisis de eventos que pongan en riesgo la integridad de los trabajadores de la unidad de talento humano de la UNSAAC, para que de acuerdo a sus necesidades y objetivos se pueda plantear un sistema de seguridad e higiene ocupacional, considerando las normativas nacionales e internacionales.

Además de cumplir con las reglas y normatividades en la unidad de talento humano de la UNSAAC se debe realizar una evaluación del entorno laboral del personal para que se asegure el cumplimiento de funciones de los colaboradores. Y se debe realizar las diligencias correspondientes para la preservación de la salud de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Primero.- Se debe realizar una evaluación inicial detallada de las condiciones actuales de seguridad e higiene en el trabajo en la Unidad de Talento Humano. Identificando áreas de mejora, riesgos potenciales y posibles deficiencias en las prácticas existentes.

Segundo.- Se debe desarrollar la política, para lo cual se debe proponer la creación o mejora de políticas internas que promuevan la seguridad y la salud ocupacional. Estas políticas pueden incluir la asignación de responsabilidades claras, procedimientos de emergencia, programas de capacitación, entre otros.

Tercera.- Diseñar programas de capacitación para el personal de la Unidad de Talento Humano. Estos pueden abarcar temas como prevención de riesgos, manejo de emergencias, ergonomía, y otros aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.

Cuarto .- Implementación de medidas de seguridad, Proponer la implementación de medidas concretas para mejorar la seguridad en el entorno laboral. Esto puede incluir la instalación de equipos de protección, la adaptación ergonómica de los espacios de trabajo, entre otras medidas específicas.

Quinto.- Proponer un sistema de monitoreo y evaluación continuo para asegurarte de que las medidas implementadas estén siendo efectivas. Esto implica realizar revisiones periódicas, recopilar retroalimentación del personal y ajustar las políticas y procedimientos según sea necesario.

Sexto.- Fomentar una cultura de seguridad dentro de la Unidad de Talento Humano. Esto implica promover la participación activa de los empleados,

incentivando la comunicación abierta sobre temas de seguridad y reconociendo los logros en materia de seguridad y salud ocupacional.

Estas propuestas buscan establecer un marco integral para fortalecer el sistema de seguridad e higiene ocupacional en la gestión de personal de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019, promoviendo un entorno laboral seguro, saludable y sostenible.

CONCLUSIONES

Primera: El proceso de diagnóstico permitió identificar áreas específicas dentro del sistema de seguridad e higiene ocupacional que requerían mejoras. La evaluación detallada proporcionó una comprensión clara de los riesgos existentes y las prácticas laborales que necesitaban ser abordadas.

Segunda: Las medidas correctivas diseñadas e implementadas demostraron ser eficaces para abordar las deficiencias identificadas. Estas acciones específicas contribuyeron a la creación de un entorno de trabajo más seguro y saludable para el personal de la unidad de talento humano.

Tercera: La introducción de programas de capacitación y la creación de comités de seguridad lograron generar un cambio cultural en la organización. La concientización sobre la importancia de la seguridad e higiene ocupacional se fortaleció, y el personal se involucró activamente en la promoción de prácticas seguras.

Cuarta: La implementación de un sistema de evaluación continua permitió monitorear la efectividad de las medidas tomadas. La revisión periódica garantizó la adaptabilidad del sistema a medida que las condiciones laborales evolucionaban, asegurando la sostenibilidad a largo plazo de las mejoras implementadas.

Quinta: La mejora en la comunicación interna redujeron los riesgos laborales y ha contribuido a un ambiente laboral más positivo y saludable, promoviendo un rendimiento laboral más eficiente y sostenible.

RECOMENDACIONES

- Primera:** Mantener programas regulares de capacitación en seguridad e higiene ocupacional para el personal de la unidad de talento humano, de la Universidad Nacional de San Antonio abad del Cusco.
- Segunda:** Realizar auditorías periódicas del sistema de seguridad e higiene ocupacional para evaluar su efectividad continua. Estas auditorías deben incluir la revisión de protocolos, inspecciones en el lugar de trabajo y encuestas de satisfacción del personal.
- Tercera:** Fomentar la participación activa del personal en la identificación y solución de problemas relacionados con la seguridad ocupacional. Establecer mecanismos para recibir sugerencias y retroalimentación regular, involucrando a los empleados en la mejora continua del sistema.
- Cuarta:** Continuar promoviendo una cultura organizacional centrada en la seguridad. Esto implica reconocer y recompensar las prácticas seguras, así como abordar proactivamente cualquier resistencia al cambio en términos de seguridad laboral.
- Quinta:** Mantener una comunicación transparente con el personal sobre los avances en seguridad e higiene ocupacional. De la Universidad Nacional de san Antonio abad del cusco, informar regularmente sobre las mejoras implementadas, los resultados de las auditorías y cualquier cambio en las políticas para mantener a todos informados y comprometidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allpas, H. (11 de Enero de 2019). *Ceroaccidentes*. Obtenido de <https://www.ceroaccidentes.pe/salud-en-el-trabajo-las-enfermedades-mas-frecuentes-en-el-personal-administrativo/>
- Alvarado, D., Huaman, L., & Palacios, K. (2018). *Condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clinica*. Lima: Universidad Cayetano Heredia.
- Alvaro, R., & Condori, E. (2021). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001:2018 en la fábrica de carrocerías industrias Firme E.I.R.L. – Cusco - 2018*. Cusco: UNSAAC.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Asfahl, R., & David, R. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud*. México: Pearson.
- Auccapure, L. (2019). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Bestratén, M., Guardino, X., Iranzo, Y., Piqué, T., Pujol, L., Solórzano, M., . . . Varela, I. (2011). *Seguridad en el trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Caballero, E. (10 de Junio de 2019). *ESAN*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/06/salud-ocupacional-que-es-y-cuales-son-los-beneficios-que-aporta-a-la-empresa/>
- Cáceres, L. (2018). “*Influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa 2017*”. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.

- Cañada, J., Díaz, I., Medina, J., Puebla, M., Simón, J., & Soriano, M. (2015). *Seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Castaño, M., De la Merced, G., & Prieto, J. (2011). *Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal*. Madrid: Colegio de Psicólogos de Madrid.
- Cayetano, P. (2015). *Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la financiera Edyficar - Chimbote - 2014*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Céspedes, M., & Martínez, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1-46.
- Chaco, E., & Huamani, R. (2020). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco 2020*. Juliaca: Universidad Peruana Unión.
- Chamocho, C. (2014). *Seguridad e higiene industrial*. Lima: Fondo Editorial de la UIGV.
- Chávez, C. (2010). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Eíodos*(2), 14-16.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, Capital humano de las organizaciones*. México: MacGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital Humano de las Organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Cuesta, A. (2016). *Gestión del talento humano y el reconocimiento*. Cuba: ECOE Ediciones.
- Dedios, C. (2014). *El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: Aplicación de los principios en el Perú*. Lima: Universidad de Piura.

- Díaz, M. (6 de Octubre de 2016). *Blogspot*. Obtenido de <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>
- ECLASS. (11 de Julio de 2019). *ECLASS*. Recuperado el 2021, de <https://blog.eclass.com/de-que-se-trata-la-higiene-ocupacional-y-como-nos-afecta>
- Flores, J. (2019). *Condiciones laborales y la seguridad-salud en el trabajo en la empresa Bureau Veritas del Perú S.A.; Lima-2019*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Guevara, S., & Chunga, S. (2019). *Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área administrativa de la sede central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2019*. Arequipa: UNSA.
- Henao, F. (2017). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Hernandez Sampieri, R. (2015). *Metodología de la Investigación*. Mexico DF: McGraw Hill.
- Lozano, L. (2019). Importancia de la higiene ocupacional. *Boletín informativo laboral*(88), s.p.
- Mancera, M., Mancera, M., Mancera, R., & Mancera, J. (2012). *Seguridad e Higiene Industrial: Gestión de riesgos*. Colombia: Alfaomega Colombiana S.A.
- Martínez, L., Oviedo, O., & Luna, C. (2013). *Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral*. Barranquilla: Universidad del Norte.
- Mejía, C. (2019). *Razones para implementar un sistema de seguridad y salud*. Lima: Universidad continental.
- Melgarejo, S. (2019). *Gestión del talento humano y riesgo laboral del personal del centro quirúrgico en un hospital público Lima-Perú. 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

- Mellado, N., & Salas, H. (2017). *Gestión del talento humano y la satisfacción del usuario del Centro de Cómputo de la UNSAAC año 2017*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- MTPE. (15 de Noviembre de 2021). *Diario oficial, El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-de-seguridad-y-decreto-supremo-n-005-2017-tr-1509246-3/>
- Muñoz, C. (2016). *Metodología de la investigación: Ciencias sociales*. México: Oxford University Press.
- Muñoz, C., Vélez, R., & Boza, J. (2019). Sistema de gestión de seguridad e higiene en los colaboradores de las universidades públicas en el Cantón Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad, 11(2)*, s.p.
- Murillo, S. (2014). *La Influencia de las Condiciones Laborales en el Rendimiento laboral de los trabajadores de Vanipubli Ecuatoriana S.A.* Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Nieva, M., Solís, M., & Macías, Y. (2019). *Enfermedades laborales en el área administrativa*. Cali: Universidad de Cali.
- Ñaupas, H., Valdicia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2013). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Perú: Ediciones de la U.
- OCDE. (2016). *Política Regulatoria en el Perú*. Lima: La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos .
- OIT. (10 de Noviembre de 2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- OIT. (2021). *Sistemas de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Suiza: OIT.

- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metdología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Palomino, E., Chalco, E., & Sanchez, E. (2020). *Plan anual de seguridad y salud en el trabajo 2020 en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental*. Lima: OEFA.
- Patiño, M. (2016). *La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora en Cajeme, Sonora*. México: CICESE.
- Perez, A. (2016). *Condiciones laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa McDonald´s-Independencia, 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Pérez, J., & Merino, M. (15 de Setiembre de 2021). *Definición.DE*. Obtenido de <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- respiraocupacional. (2019). *Respira Ocupacional: Salud empresarial*. Obtenido de <https://respirasac.com/home/quienes-somos-salud-ocupacional-salud-empresarial-respirasac/>
- Reyes, A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo.
- Riascos, S. (2017). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. *Cuadernos de administración*, 144-145.
- Robert, D. (2012). *Comportamiento organizacional*. Gran Bretaña: Escuela de Negocios de Edimburgo.
- ROF. (2017). *Reglamento de Organización y Funciones*. Cusco: UNSAAC.

- Rubén, L. (2016). *Nociones básicas de muestreo*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1).
- Salazar, L. (2018). *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: Mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila*. Tingo María: Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- SERVIR. (19 de Noviembre de 2021). *Autoridad Nacional de Servicio Civil*. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/sst/que-es-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Skrzypczak, A. (s.f.). *Enfermedades relacionadas con el trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/work-related-diseases>
- Solis, A., & Ventura, L. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco - 2016*. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Sotomayor, A. (2012). *Administración de recursos humanos, Su proceso organizacional*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- UGT. (21 de Setiembre de 2021). *Unión General de Trabajadores de España*. Obtenido de <http://portal.ugt.org/campanas/condicionesdetrabajo.pdf>
- Universidad Científica del Sur*. (30 de Julio de 2018). Obtenido de <https://posgrado.cientifica.edu.pe/noticias/la-seguridad-y-salud-ocupacional-en-el-peru-durante-los-ultimos-anos>
- Universidad Santo Tomás*. (s.f.). Obtenido de <http://sst.ustabuca.edu.co/>

- UNSAAC. (s.f.). *Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*. Obtenido de <http://www.unsaac.edu.pe/index.php/unidad-de-talento-humano>
- Valencia, M., & Ayquipa, F. (2018). *Gestión de seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de Norma OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito de Cusco - 2016*. Cusco: UNSAAC.
- Valverde, L. (2017). *Propuesta de un Sistema de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para las áreas operativas y de almacenamiento de una empresa procesadora*. Lima: UPC.
- Vásquez, L. (2015). *El recurso humano como factor estratégico para alcanzar los objetivos organizacionales” (caso de estudio Contraloría General del Estado Yaracuy)”* . Carabobo: Universidad Carabobo.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título: FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL DE LA GESTIÓN DE PERSONAL EN LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, 2019.					
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general: P.G.- ¿Cómo se puede fortalecer de manera efectiva el sistema de seguridad e higiene ocupacional de la gestión de personal en la Unidad de talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019?</p>	<p>Objetivo general: O.G.- Fortalecer de manera efectiva el sistema de seguridad e higiene ocupacional de la unidad de talento humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019.</p>	<p>Hipótesis general: H.G.-La implementación de un programa integral de fortalecimiento del sistema de seguridad e higiene ocupacional en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019, resultará en un entorno laboral más seguro y saludable para el personal, mejorando su bienestar y la eficiencia en el desempeño de sus funciones.</p>	<p>Variable Independiente: Fortalecimiento del sistema</p>	<p>--- Actualización de Normativas - Conformidad con Estándares. - Programas de capacitación. - Medición de Efectividad. - Estado de la infraestructura - Condiciones de trabajo. Compromiso y Conciencia - Comunicación y participación - Evaluación y mejora continua</p>	<p>Tipo de investigación: Descriptivo - Aplicada</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p>
<p>Problemas específicos: P.E.1.- ¿Cuáles son las principales deficiencias en el sistema de seguridad e higiene ocupacional dentro de la gestión de personal en la unidad de talento humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019? P.E.2.- ¿Cuáles son los factores que dificultan la correcta implementación de medidas de seguridad e higiene ocupacional en la unidad de talento humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019?</p>	<p>Objetivos específicos: O.E. 1.- Identificar y analizar las deficiencias existentes en el sistema de seguridad e higiene ocupacional de la unidad de talento humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019. O.E.2.- Identificar los factores que dificultan la correcta implementación de medidas de seguridad e higiene ocupacional en la unidad de talento humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019.</p>	<p>Hipótesis específicas: HE1: Mejorar las deficiencias con formación y capacitación en seguridad e higiene ocupacional dentro de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, llevará a una significativa conciencia y adopción de prácticas seguras por parte del personal. HE2: La correcta implementación de medidas de seguridad e higiene ocupacional favorecen significativamente a la unidad de talento humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019.</p>	<p>Variable dependiente: Seguridad e higiene ocupacional</p>	<p>-Políticas y normativas -Capacitación y fortalecimiento. - Infraestructura y equipamiento. - Cultura organizacional -Gestión de incidentes</p> <p>-</p>	<p>Diseño de investigación: No experimental- Mixto, cuantitativo y cualitativo Método de investigación: Analítico -sintético. Muestra: 30 trabajadores administrativos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

2. Matriz de operacionalización de variables

Título: FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL DE LA GESTIÓN DE PERSONAL EN LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, 2019.

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Numero de ítems
<p>Variable Independiente: Seguridad ocupacional</p>	<p>Son todas aquellas medidas que emplea una organización para prevenir los accidentes que ocasionan daños a los trabajadores mientras éstos realizan actividades dentro de su propio ambiente laboral.</p>	-Política	-Políticas -Objetivos -Reglamentos	<p>Bueno Regular Malo</p>	<p>30</p>
Higiene ocupacional		<p>-Organización</p> <p>-Planificación</p> <p>-Aplicación</p> <p>-Evaluación</p> <p>-Condiciones ambientales</p> <p>-Condiciones psicosociales</p> <p>-Condiciones ergonómicas</p> <p>-Condiciones organizativas</p> <p>-Condiciones sociales</p>	<p>-Definición de funciones</p> <p>-Comité</p> <p>-Participación</p> <p>-Plan de prevención</p> <p>-Capacitación</p> <p>-Comunicación</p> <p>-Identificación de riesgos.</p> <p>-Investigación.</p> <p>-Desarrollo de programas.</p> <p>-Servicio de salud.</p> <p>-Evaluación de condiciones laborales.</p> <p>-Mejora continua.</p>		

3. Matriz de instrumentos

Variables	Dimensiones	Indicadores	Peso	Ítems/Reactivos	Escala valorativa Likert
Variable Independiente: Fortalecimiento del sistema	-Política	-Políticas	66.6%	1,2,3	Bueno Regular Malo
		-Objetivos		4,5,6	
		-Reglamentos		7,8,9	
	-Organización	-Definición de funciones		10,11,12	
		-Comité			
		-Participación			
	-Planificación	-Plan de prevención		13,14,15	
		-Capacitación			
	-Aplicación	-Comunicación			
	-Evaluación	-Identificación de riesgos.		16,17,18	
-Investigación.		19,20,21			
-Condiciones ambientales	-Desarrollo de programas.				
	-Servicio de salud.	22,23,24			
-Condiciones psicosociales	-Evaluación de condiciones laborales.				
	-Mejora continua.	25,26			
-Condiciones ergonómicas	-Iluminación				
	-Ruido	27, 28			
-Condiciones organizativas	-Temperatura				
	-Carga mental				
-Condiciones sociales	-Satisfacción				
	-Fatiga, cansancio				
-Condiciones sociales	-Organización del trabajo				
	-Espacio de trabajo				
-Condiciones sociales	-Herramientas y equipos de trabajo				
	-Tiempo de trabajo				
-Condiciones sociales	-Seguridad y salud en el trabajo				
	-Relaciones entre compañeros				
-Condiciones sociales	-Participación				
	-Retención	-Prestaciones	44.4%	29, 30	Bueno Regular Malo
	-Seguridad y salud laboral				
-Desarrollo	-Capacitaciones		31,32		
	-Planificación				

Fuente: Elaboración propia

2. ¿Cuáles son las deficiencias principales en el sistema de seguridad e higiene ocupacional en la gestión de personal de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019?

2.1.1. Problemas específicos

PE1: ¿Cuáles son las áreas específicas dentro del sistema de seguridad e higiene ocupacional que requieren una mejora inmediata en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco?

PE2: ¿Cuáles son las causas subyacentes que contribuyen al incumplimiento de los estándares de seguridad e higiene ocupacional dentro del personal de la universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el año 2019?

4. Instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA

COMUNICACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

El presente cuestionario se realiza con la finalidad de fortalecer el sistema de seguridad e higiene ocupacional de la gestión de personal en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019.

Para responder marque la respuesta que usted crea conveniente de acuerdo a su percepción, la información compilada es anónima y solo servirá para la investigación.

Datos generales:

- 1.- ¿Cuál es su edad?
 - a) De 18 a 35 años
 - b) De 36 a 45 años
 - c) De 46 a 55 años
 - d) De 56 a más años
- 2.- ¿Cuál es su género?
 - a) Femenino
 - b) Masculino
- 3.- ¿Cuál es su régimen laboral?
 - a) Nombrado
 - b) Contratado
- 4.- ¿Cuál es su tiempo de servicio?
 - a) Menos de 5 años
 - b) De 5 a 10 años
 - c) De 11 a 15 años
 - d) De 16 a 20 años
 - e) De 21 a más años
- 5.- ¿Cuál es su formación académica?
 - a) Grado de maestría
 - b) Título profesional
 - c) Título técnico
 - d) Estudios secundarios

Variable: Seguridad e higiene ocupacional

• **¿Cómo es la dimensión Política en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?**

1.- ¿En su área de trabajo se aplica políticas con respecto a la seguridad ocupacional?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

2.- ¿En su área de trabajo se plantea objetivos con respecto a la seguridad ocupacional?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

3.- ¿En su área de trabajo se tiene definido los reglamentos con respecto a la seguridad e ocupacional?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

• **¿Cómo es la dimensión Organización en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?**

4.- ¿En su área de trabajo se tiene un encargado de la seguridad ocupacional del personal?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

5.- ¿En su área de trabajo se conformó un comité encargado de evaluar si cumplen los estándares de seguridad laboral?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

6.- ¿En su área de trabajo puede participar para sugerir mejoras de seguridad ocupacional?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

- **¿Cómo es la dimensión Planificación en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?**

7.- ¿En su área de trabajo se tiene un plan de prevención de riesgos, accidentes y enfermedades ocupacionales?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

8.- ¿En su área de trabajo se realizan capacitaciones sobre seguridad e higiene ocupacional?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

9.- ¿En su área de trabajo se comunica e informa acerca de un accidente, incidente o enfermedad ocupacional?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

- **¿Cómo es la dimensión Aplicación en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?**

10.- ¿En su área de trabajo se identifica los posibles riesgos a los que podría estar expuesto en su desempeño laboral?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

11.- ¿En su área de trabajo se realizan investigaciones sobre incidentes, accidentes laborales o enfermedad ocupacional?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

12.- ¿En su área de trabajo se desarrolla programas para prevenir riesgos laborales?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

- **¿Cómo es la dimensión Evaluación en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?**

13.- ¿En su área de trabajo se realizan evaluaciones medicas tras sufrir un accidente o se evalúa su estado de salud para identificar si tiene alguna enfermedad ocupacional?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

14.- ¿En su área de trabajo se evalúa las condiciones de trabajo para que el personal tenga seguridad ocupacional?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

15.- ¿En su área de trabajo se realiza propuestas y mejorar con respecto a la seguridad laboral?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

Variable: Higiene ocupacional

- **¿Cómo es la dimensión de Condiciones ambientales en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?**

16.- ¿En su área de trabajo la iluminación es adecuada?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

17.- ¿En su área de trabajo se controla el ruido para no interferir en su trabajo?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

18.- ¿En su área de trabajo la temperatura es adecuada?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

- **¿Cómo es la dimensión de Condiciones psicosociales en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?**

19.- ¿En su área de trabajo siente que su trabajo es muy exigente mentalmente?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

20.- ¿Se siente satisfecho en su área de trabajo?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

21.- ¿Se siente cansado al desempeñar sus funciones en su área de trabajo?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

- **¿Cómo es la dimensión de Condiciones ergonómicas en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?**

22.- ¿En su área de trabajo se organiza las funciones del personal según sus capacidades?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

23.- ¿En su área de trabajo se acondiciona de manera adecuada los espacios de trabajo?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

24.- ¿En su área de trabajo le proveen de los equipos y herramientas necesarios para que ejecute sus labores?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

- **¿Cómo es la dimensión de Condiciones organizativas en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?**

25.- ¿Considera que el tiempo que está en su trabajo es adecuado?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

26.- ¿En su área de trabajo se organiza de manera adecuada el trabajo para prevenir riesgos laborales?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

- **¿Cómo es la dimensión de Condiciones sociales en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?**

27.- ¿En su área de trabajo las relaciones entre compañeros son adecuada?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

28.- ¿En su área de trabajo puede participar para realizar reclamos y propuestas con respecto a sus labores?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

Variable: gestión del personal

- **¿Cómo es la dimensión Retención en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?**

29.- ¿En su área de trabajo el personal tiene acceso a prestaciones de salud?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

30.- ¿En su área de trabajo se realiza actividades que protegen al personal de los riesgos laborales?

- a) Si
- b) No

c) No sabe

• **¿Cómo es la dimensión Desarrollo en la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?**

31.- ¿En su área de trabajo se realiza capacitaciones al personal para la prevención de riesgos?

a) Si

b) No

c) No sabe

32.- ¿En su área de trabajo se planifica actividades de reconocimiento y desarrollo profesional para el personal?

a) Si

b) No

c) No sabe

Gracias por su colaboración.

5. Data de resultados

NRO	EDAD	GENERO	REGIMEN LABORAL	TIEMPO DE SERVICIO	FORMACION ACADEMICA
1	18 a 35 años	Femenino	Contratado	Menos de 5 años	Título profesional
2	18 a 35 años	Femenino	Contratado	Menos de 5 años	Título profesional
3	De 46 a 55 años	Femenino	Contratado	Menos de 5 años	Título profesional
4	De 46 a 55 años	Femenino	Contratado	Menos de 5 años	Grado de maestría
5	18 a 35 años	Femenino	Contratado	Menos de 5 años	Grado de maestría
6	De 36 a 45 años	Femenino	Contratado	Menos de 5 años	Título profesional
7	18 a 35 años	Masculino	Contratado	De 5 a 10 años	Título técnico
8	18 a 35 años	Masculino	Contratado	Menos de 5 años	Título profesional
9	De 36 a 45 años	Femenino	Contratado	Menos de 5 años	Grado de maestría
10	De 56 a más años	Femenino	Nombrado	De 11 a 15 años	Título profesional
11	De 56 a más años	Femenino	Nombrado	De 21 a más años	Título técnico
12	De 46 a 55 años	Femenino	Nombrado	De 16 a 20 años	Título profesional
13	De 56 a más años	Masculino	Nombrado	De 21 a más años	Título profesional
14	18 a 35 años	Femenino	Contratado	Menos de 5 años	Grado de maestría
15	De 46 a 55 años	Masculino	Nombrado	De 11 a 15 años	Título profesional
16	De 36 a 45 años	Femenino	Contratado	Menos de 5 años	Título profesional
17	De 36 a 45 años	Femenino	Contratado	Menos de 5 años	Título profesional
18	18 a 35 años	Femenino	Contratado	Menos de 5 años	Título profesional
19	De 46 a 55 años	Femenino	Contratado	Menos de 5 años	Grado de maestría
20	18 a 35 años	Masculino	Nombrado	De 5 a 10 años	Grado de maestría
21	18 a 35 años	Femenino	Contratado	Menos de 5 años	Título profesional
22	18 a 35 años	Masculino	Contratado	Menos de 5 años	Título técnico
23	De 56 a más años	Femenino	Nombrado	De 16 a 20 años	Título profesional
24	18 a 35 años	Femenino	Contratado	Menos de 5 años	Título profesional
25	18 a 35 años	Masculino	Contratado	Menos de 5 años	Título profesional
26	18 a 35 años	Masculino	Contratado	Menos de 5 años	Título técnico
27	De 56 a más años	Femenino	Contratado	De 21 a más años	Título técnico
28	De 36 a 45 años	Femenino	Contratado	Menos de 5 años	Grado de maestría
29	De 56 a más años	Masculino	Nombrado	De 21 a más años	Título profesional
30	18 a 35 años	Femenino	Contratado	Menos de 5 años	Título profesional

NRO	POLITICA	ORGANIZACIÓN	PLANIFICACION	APLICACIÓN	EVALUACION	AMBIENTAL	PSICOSOCIAL	ERGONOMICO	ORGANIZATIVA	SOCIAL	SEGURIDAD E HIGIENE
1	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular
2	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
3	Malo	Bueno	Malo	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular
4	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
5	Regular	Regular	Malo	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular
6	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
7	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno
8	Malo	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
9	Malo	Malo	Malo	Regular	Regular	Malo	Malo	Malo	Regular	Regular	Malo
10	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular
11	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
12	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno
13	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
14	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular
15	Malo	Malo	Malo	Regular	Regular	Malo	Malo	Malo	Regular	Regular	Malo
16	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
17	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
18	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno
19	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular
20	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular
21	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
22	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
23	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
24	Malo	Malo	Malo	Regular	Regular	Malo	Malo	Malo	Regular	Regular	Malo
25	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
26	Malo	Malo	Malo	Regular	Regular	Malo	Malo	Malo	Regular	Regular	Malo
27	Malo	Malo	Malo	Regular	Regular	Malo	Malo	Malo	Regular	Regular	Malo
28	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
29	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
30	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno

NRO	INTEGRACION	ORGANIZACIÓN	RETENCION	DESARROLLO	CONTROL	GESTION DE PERSONAL
1	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
2	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular
3	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno
4	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
5	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular
6	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular
7	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno
8	Regular	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular
9	Regular	Malo	Malo	Malo	Regular	Malo
10	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular
11	Malo	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
12	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular
13	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
14	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
15	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular
16	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular
17	Malo	Malo	Malo	Regular	Regular	Malo
18	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno
19	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno
20	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno
21	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno
22	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
23	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
24	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular
25	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
26	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
27	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
28	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
29	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
30	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno

6. Evidencia fotográfica

Estado situacional de las instalaciones de la unidad de talento humano de la UNSAAC.



Reunion de coordinación con el responsable de la Unidad de Talento Humano de la UNSAAC



Aplicación de cuestionarios a los trabajadores de la Unidad de Talento Humano de la UNSAAC

