

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD
DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES,
ECONÓMICAS Y TURISMO.
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.**



**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.**

Tesis presentada por:

Bach. Valencia Peña Mircia

Bach. Ayquipa Ortiz Fabio Giancarlo

Para optar al título profesional de

Licenciado en Administración.

ASESOR: Dr: Roger Venero Gibaja

CUSCO - PERÚ

2018

DEDICATORIA

La presente tesis va dirigida a Dios, por haber forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto.

A mis padres y hermanas, por su apoyo incondicional y su entera confianza en cada reto que se me presenta a lo largo de mi vida.

Br. Valencia Peña Mircia

A mi madre por ser el pilar más importante en mi vida, la persona que me acompaño en toda mi trayectoria estudiantil demostrando su amor y apoyo incondicional. A mis hermanos por brindarme su mano en todo momento inculcando en mí un ejemplo de valentía y esfuerzo.

Br. Ayquipa Ortiz Fabio Giancarlo

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco a la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, por habernos aceptado ser parte de ella y quien ha forjado nuestro camino para poder estudiar la Escuela Profesional, así también a los docentes por brindarnos los conocimientos necesarios para mi formación profesional.

De igual manera quiero dar una profunda gratitud a los directores y docentes de mi Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, quienes día a día demuestran ejemplos de trabajo y dedicación, los cuales forjaron nuestra preparación profesional y por lo tanto la culminación de este trabajo.

Al asesor Dr: Roger Venero Gibaja quien tuvo a bien sobrellevar las interrogantes surgidas a lo largo del trabajo de campo.

Guardamos gratitud a las instituciones y personas que contribuyeron desinteresadamente de una u otra manera con la elaboración de esta investigación, en particular a la financiera Credinka.

Los Tesistas

PRESENTACIÓN

Señora Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y Turismo de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Señores docentes miembros del jurado:

De conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y Turismo, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, cumplimos en presentar la tesis intitulada: “GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL MEDIANTE EL ENFOQUE DE NORMA OHSAS 18001 EN LA FINANCIERA CREDINKA EN LA AGENCIA DEL DISTRITO DE CUSCO - 2016”. Siendo este un trabajo presentado para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

La presente investigación consiste en diseñar un sistema de seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de la norma OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016.

La presente investigación estará enfocada en la financiera CREDINKA en la agencia del Cusco en el periodo 2016, la cual mostrara la situación actual de la empresa respecto a la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores en la entidad, lo que a la actualidad muestra deficiencias en proyección, planificación, implementación, verificación y revisión de la gestión a cargo en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco; motivo por el cual no se puede identificar las características actuales de la entidad.

Los Tesistas.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis se aboca al tema del diseño un sistema de seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de la norma OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016.

Para tal fin se vio por conveniente desarrollar un estudio descriptivo en el que se busque realizar un diseño un sistema de seguridad y salud ocupacional mediante un enfoque de la norma OHSAS 18001 en la financiera Credinka, las OHSAS proponen asegurar que la organización marque objetivos medibles orientados a conseguir el éxito de la política de seguridad y salud en el trabajo.

Por todo ello, en síntesis el trabajo en mención consta de los siguientes capítulos:

El Primer Capítulo, se contextualiza el planteamiento del problema de investigación, formulación de los objetivos, delimitaciones de la investigación, limitaciones de la investigación, y justificación de la investigación.

El Segundo Capítulo, se ha desarrollado el marco teórico conceptual de la investigación; donde resaltan los antecedentes de la investigación, bases teóricas de fundamentos seguridad y salud en el trabajo, definición de seguridad, definición de sistemas de seguridad y salud ocupacional, importancia, accidente de trabajo y enfermedad profesional, sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, políticas en salud y seguridad de los trabajadores, OHS 18001 y 18002, especificaciones de la norma OHSAS 18001, implementación de la norma OHSAS 18001; así mismo, la unidad de análisis; y seguida el marco conceptual que sustenta a las variables de estudio; a continuación se presenta hipótesis y variables de estudio investigación que sustente la posible solución al problema planteado; hipótesis general y específicas de investigación; identificación de variables e indicadores conjuntamente con la operacionalización de las variables de estudio.

El Tercer Capítulo, se hace referencia a la metodología de la investigación que permitió ordenar el trabajo coherente y que contempla el tipo de investigación; nivel de

investigación; diseño de la investigación; método de investigación; población y muestra de estudio; técnicas e instrumentos para la recolección y análisis de datos.

El Cuarto Capítulo, se muestra descripción, análisis de los resultados de la investigación, tomando en consideración, la población y la muestra de estudio. Presenta el análisis e interpretación de las encuestas a los trabajadores de la financiera Credinka, por variable y cada uno de las dimensiones.

El Quinto Capítulo, se presenta la discusión y propuestas de plan de diseño de la gestión de la seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de norma OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016.

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

ÌNDICE GENERAL

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
PRESENTACIÓN	III
INTRODUCCIÓN	IV
ÌNDICE GENERAL	VI
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.2.1 Problema general	6
1.2.2 Problema específicos	6
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.3.1 Objetivo general	7
1.3.2 Objetivos específicos	7
1.4. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.4.1 Delimitación temporal	7
1.4.2 Delimitación espacial	7
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.6. JUSTIFICACIÓN	8
CAPÍTULO II	12
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	12
2.1 ANTECEDENTES	12
2.1.1 A nivel internacional	12
2.1.2 A nivel nacional	17
2.2 MARCO LEGAL	21
2.3 BASES TEÓRICAS	24
2.3.1. Seguridad	24
2.3.2. Salud ocupacional	25
2.3.3. Sistema de gestión	25

2.3.4.	Seguridad y salud en el trabajo	26
2.3.5.	Definición de seguridad y salud ocupacional	28
2.3.6.	Definición de Sistema de seguridad y salud ocupacional.....	31
2.3.7.	Importancia de la gestión de seguridad y salud ocupacional.....	32
2.3.8.	Accidente de trabajo y enfermedad profesional	33
2.3.9.	Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional	34
2.3.10.	Planificación para la identificación de peligros de riesgos y control de riesgos	40
2.3.11.	Políticas en salud y seguridad de los trabajadores	40
2.3.12.	OHSAS 18001 y 18002	42
2.3.13.	Especificación de la norma OHSAS 18001	42
2.3.14.	Implementación de la norma OHSAS 18001	44
2.3.15.	Al aplicar OHSAS 18001 se obtendrá los siguientes beneficios	57
2.4	MARCO CONCEPTUAL.....	58
2.5	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	64
2.5.1.	Hipótesis general.....	64
2.5.2.	Hipótesis específicas.....	64
2.6	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	65
CAPÍTULO III.....		66
METODOLOGÍA.....		66
3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	66
3.1.1.	Por La Finalidad:	66
3.1.2.	Por El Diseño De La Investigación:	66
3.1.3.	Por El Manejo De Datos:	67
3.1.4.	Por La Prolongación En El Tiempo De Las Observaciones:.....	67
3.2	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	67
3.2.1	Alcance.	68
3.2.2	Limitación De La Investigación	68
3.3	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	68
3.4	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	68
3.5	POBLACIÓN Y MUESTRA	69
3.5.1	Población	69
3.5.2	Determinación De La Muestra.....	69

3.6	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	70
3.6.1	Técnicas	70
3.6.2	Instrumentos.....	70
3.7	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	70
CAPÍTULO IV		71
DESCRIPCIÓN, ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		71
4.1	DESCRIPCION DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS	71
4.2	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS A LOS TRABAJADORES	77
CAPÍTULO V		121
DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y PROPUESTA		121
5.1.	PROPUESTA DE UN PLAN DE DISEÑO DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	123
CONCLUSIONES		138
RECOMENDACIONES.....		140
BIBLIOGRAFÍA GENERAL.....		141
ANEXOS		142

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: CRITERIOS DIFERENCIADORES DE ACCIDENTE Y ENFERMEDAD PROFESIONAL	33
TABLA N° 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	65
TABLA N° 3: NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA FINANCIERA CREDINKA - AGENCIA CUSCO	69
TABLA N° 4: FODA INSTITUCIONAL	75
TABLA N° 5: ¿USTED CÓMO CALIFICA LA PREVENCIÓN DE PELIGRO RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO EN LA FINANCIERA CREDINKA?	78
TABLA N° 6: ¿USTED COMO CONSIDERA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA SALUD FÍSICA DE LOS TRABAJADORES DE LA FINANCIERA CREDINKA?	79
TABLA N° 7: ¿USTED CÓMO CALIFICA EL CONTROL DE LAS ACTIVIDADES DE LOS TRABAJADORES PARA PREVENIR PROBLEMAS DE SALUD GENERADOS POR EL EXCESO DE CARGA LABORAL EN LA FINANCIERA CREDINKA?	81
TABLA N° 8: ¿USTED CÓMO PERCIBE EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES DEL TRABAJO PARA PREVENIR PROBLEMAS DE SALUD DE INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA FINANCIERA CREDINKA?	83
TABLA N° 9: ¿USTED CÓMO CALIFICA LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES PARA LOS TRABAJADORES EN LA FINANCIERA CREDINKA?	85
TABLA N° 10: ¿USTED COMO CONSIDERA LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE TRABAJADORES DE LA ENTIDAD FINANCIERA CREDINKA CON SUS CLIENTES?	87
TABLA N° 11: ¿USTED COMO CONSIDERA LA RELACIÓN PSICOSOMÁTICA ENTRE LA ENTIDAD FINANCIERA Y LOS TRABAJADORES CON LA CARGA LABORAL GENERANDO ASÍ ESTRÉS Y ANSIEDAD EN CADA UNO DE ELLOS?	89
TABLA N° 12: ¿USTED CÓMO CALIFICA LOS RECURSOS ECONÓMICOS PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN LUGAR DE TRABAJO DE LA FINANCIERA CREDINKA?	91
TABLA N° 13: ¿USTED CÓMO CALIFICA LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN EL ÁREA DE TRABAJO DE LA FINANCIERA CREDINKA?	93
TABLA N° 14: ¿USTED CÓMO CALIFICA LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES DENTRO DEL TRABAJO EN LA FINANCIERA CREDINKA?	95

TABLA N° 15: ¿USTED CONSIDERA LA COMPETENCIA LABORAL QUE EXISTE ENTRE TRABAJADORES DENTRO DE LA FINANCIERA CREDINKA?.....	97
TABLA N° 16: ¿USTED CÓMO CALIFICA LA CARGA LABORAL QUE ASUME LOS TRABAJADORES Y DE QUÉ MANERA AFECTA EN LA SALUD?.....	99
TABLA N° 17: ¿USTED CÓMO CALIFICA LA COMUNICACIÓN Y RELACIÓN ENTRE TRABAJADORES DE LA FINANCIERA CREDINKA?	101
TABLA N° 18: ¿USTED COMO CONSIDERA EL CONTROL DOCUMENTAL Y OPERACIONAL EN LA SEGURIDAD OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA FINANCIERA CREDINKA?	103
TABLA N° 19: ¿CÓMO PERCIBE LAS ACCIONES PARA CORREGIR Y PREVENIR PROBLEMAS DE SALUD GENERADOS POR EL EXCESO DE TRABAJO EN LA FINANCIERA CREDINKA?	105
TABLA N° 20: ¿USTED CÓMO CALIFICA LAS INSTRUCCIONES BRINDADAS DENTRO DEL TRABAJO PARA RESPONDER ANTE EMERGENCIAS EN LA ENTIDAD FINANCIERA CREDINKA?.....	107
TABLA N° 21: ¿USTED CÓMO CALIFICA LA EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES DE TRABAJO PARA PREVENIR PROBLEMAS DE SALUD E INTEGRIDAD EN LOS TRABAJADORES DE FINANCIERA CREDINKA?.....	109
TABLA N° 22: ¿USTED CÓMO PERCIBE EL CONTROL DE INCIDENTES GENERADOS POR EL EXCESO DE TRABAJO EN LA FINANCIERA CREDINKA?.....	111
TABLA N° 23: ¿USTED CÓMO PERCIBE LOS ACCIDENTES CORRECTIVOS Y PREVENTIVOS PARA REDUCIR LOS ACCIDENTES EN EL PUESTO DE TRABAJO EN LA FINANCIERA CREDINKA?.....	113
TABLA N° 24: ¿USTED CÓMO CALIFICA EL DESARROLLO DE LAS AUDITORIAS RELACIONADOS A LA PREVENCIÓN DE PROBLEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO EN LA FINANCIERA CREDINKA?	115
TABLA N° 25: ¿USTED CÓMO CALIFICA EL TIEMPO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS EN LA FINANCIERA CREDINKA, TOMANDO EN CUENTA LA SALUD EMOCIONAL Y FÍSICA DE CADA TRABAJADOR?	117
TABLA N° 26: ¿USTED COMO CONSIDERA EL ESTADO EMOCIONAL DEL TRABAJADOR A CAUSA DE LA CARGA LABORAL QUE MANTIENE, CONSIDERANDO LA SALUD DEL TRABAJADOR?.....	119

ÌNDICE DE FIGURAS

FIGURA N° 1 ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN FINANCIERA CREDINKA AGENCIA CUSCO	76
FIGURA N° 2: ¿USTED CÓMO CALIFICA LA PREVENCIÓN DE PELIGRO RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO EN LA FINANCIERA?	78
FIGURA N° 3: ¿USTED COMO CONSIDERA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA SALUD FÍSICA DE LOS TRABAJADORES DE LA FINANCIERA CREDINKA?	80
FIGURA N° 4: ¿USTED CÓMO CALIFICA EL CONTROL DE LAS ACTIVIDADES DE LOS TRABAJADORES PARA PREVENIR PROBLEMAS DE SALUD GENERADOS POR EL EXCESO DE CARGA LABORAL EN LA FINANCIERA CREDINKA?	81
FIGURA N° 5: ¿USTED CÓMO PERCIBE EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES DEL TRABAJO PARA PREVENIR PROBLEMAS DE SALUD DE INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA FINANCIERA CREDINKA?	83
FIGURA N° 6: ¿USTED CÓMO CALIFICA LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES PARA LOS TRABAJADORES EN LA FINANCIERA CREDINKA?	85
FIGURA N° 7: ¿USTED COMO CONSIDERA LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE TRABAJADORES DE LA ENTIDAD FINANCIERA CREDINKA CON SUS CLIENTES?	87
FIGURA N° 8: ¿USTED COMO CONSIDERA LA RELACIÓN PSICOSOMÁTICA ENTRE LA ENTIDAD FINANCIERA Y LOS TRABAJADORES CON LA CARGA LABORAL GENERANDO ASÍ ESTRÉS Y ANSIEDAD EN CADA UNO DE ELLOS?	89
FIGURA N° 9: ¿USTED CÓMO CALIFICA LOS RECURSOS ECONÓMICOS PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN LUGAR DE TRABAJO DE LA FINANCIERA CREDINKA?	91
FIGURA N° 10: ¿USTED CÓMO CALIFICA LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN EL ÁREA DE TRABAJO DE LA FINANCIERA CREDINKA?	93
FIGURA N° 11: ¿USTED CÓMO CALIFICA LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES DENTRO DEL TRABAJO EN LA FINANCIERA CREDINKA?	95
FIGURA N° 12: ¿USTED CONSIDERA LA COMPETENCIA LABORAL QUE EXISTE ENTRE TRABAJADORES DENTRO DE LA FINANCIERA CREDINKA?	97

FIGURA N° 13: ¿USTED CÓMO CALIFICA LA CARGA LABORAL QUE ASUME LOS TRABAJADORES Y DE QUÉ MANERA AFECTA EN LA SALUD?.....	99
FIGURA N° 14: ¿USTED CÓMO CALIFICA LA COMUNICACIÓN Y RELACIÓN ENTRE TRABAJADORES DE LA FINANCIERA CREDINKA?	101
FIGURA N° 15: ¿USTED COMO CONSIDERA EL CONTROL DOCUMENTAL Y OPERACIONAL EN LA SEGURIDAD OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA FINANCIERA CREDINKA?	103
FIGURA N° 16: ¿CÓMO PERCIBE LAS ACCIONES PARA CORREGIR Y PREVENIR PROBLEMAS DE SALUD GENERADOS POR EL EXCESO DE TRABAJO EN LA FINANCIERA CREDINKA?	105
FIGURA N° 17: ¿USTED CÓMO CALIFICA LAS INSTRUCCIONES BRINDADAS DENTRO DEL TRABAJO PARA RESPONDER ANTE EMERGENCIAS EN LA ENTIDAD FINANCIERA CREDINKA?.....	107
FIGURA N° 18: ¿USTED CÓMO CALIFICA LA EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES DE TRABAJO PARA PREVENIR PROBLEMAS DE SALUD E INTEGRIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA FINANCIERA CREDINKA?.....	109
FIGURA N° 19: ¿USTED CÓMO PERCIBE EL CONTROL DE INCIDENTES GENERADOS POR EL EXCESO DE TRABAJO EN LA FINANCIERA CREDINKA?.....	111
FIGURA N° 20: ¿USTED CÓMO PERCIBE LAS ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS PARA REDUCIR LOS ACCIDENTES EN EL PUESTO DE TRABAJO EN LA FINANCIERA CREDINKA?.....	113
FIGURA N° 21: ¿USTED CÓMO CALIFICA EL DESARROLLO DE LAS AUDITORIAS RELACIONADOS A LA PREVENCIÓN DE PROBLEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO EN LA FINANCIERA CREDINKA?	115
FIGURA N° 22: ¿USTED CÓMO CALIFICA EL TIEMPO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS EN LA FINANCIERA CREDINKA, TOMANDO EN CUENTA LA SALUD EMOCIONAL Y FÍSICA DE CADA TRABAJADOR?	117
FIGURA N° 23: ¿USTED CÓMO CONSIDERA EL ESTADO EMOCIONAL DEL TRABAJADOR A CAUSA DE LA CARGA LABORAL QUE MANTIENE, CONSIDERANDO LA SALUD DEL TRABAJADOR?.....	119
FIGURA N° 24: OFICINA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	147
FIGURA N° 25: RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	147
FIGURA N° 26: LLENADO DE ENCUESTAS.....	148
FIGURA N° 27: LLENADO DE ENCUESTAS.....	148

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La norma OHSAS son una especificación que nace con el fin de proporcionar requisitos que sus promotores consideran que debe cumplir un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales para tener un buen rendimiento, y permitir a la organización que lo aplica controlar los riesgos a que se exponen sus trabajadores como consecuencia de su actividad laboral (Enriquez Palomino, La norma OHSAS 18001: Utilidad y aplicación práctica, 2006).

Las normas OHSAS cuentan con requisitos por medio de un manual de sistema de gestión (Documento básico que describe el sistema y establece la política y la organización para desarrollarla) y por medio de los procedimientos del sistema (en los que se determinan en objeto, alcance, el proceso de actuación, los responsables de realizarlos y los registros correspondientes donde se recogen los resultados de las actividades preventivas), son el campo de trabajo del auditor, quien determinara o no el cumplimiento de los requisitos con vista a la certificación (Azcuena Lizana, 2006).

La implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo basado en un estándar reconocido internacionalmente como la norma OHSAS en cualquier organización, sea cual sea su tamaño, país de origen o sector supone añadir valor a la misma y generar una ventaja competitiva, tiene objetivos compuestos y variados pero primordialmente tiene un objetivo principal que es; promover progresos continuos en áreas importantes de la empresa; la cual se enfocara en reducir los incidentes, reducir los peligros, reducir la utilización de materiales peligrosos, aumentar la satisfacción de los trabajadores, reducir la exposición de los trabajadores a sustancias nocivas y peligrosas, Incrementar la toma de Conciencia y la formación de los trabajadores. Una vez definidos los objetivos, éstos pueden establecerse en distintos niveles de responsabilidad y áreas de la organización, de forma que cada objetivo indique de forma clara la dirección en la que tienen que ir los esfuerzos y la forma de llevarlos a cabo para lograr los resultados deseados.

Las OHSAS proponen asegurar que la organización marque objetivos medibles orientados a conseguir el éxito de la política de seguridad y salud en el trabajo. Estos Objetivos deberán plantearse a niveles, en todos los estratos de la organización (Enriquez Palomino, 2008)

Las normas OHSAS es un sistema relacionado a la salud y seguridad en el trabajo, dicha norma en su aplicación no solo involucra a los trabajadores sino también a clientes asistentes a la entidad. La norma establece las exigencias mínimas de las mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, destinados a permitir que una organización controle sus riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo y mejore su desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Seguridad, la Salud Ocupacional es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones. En este contexto, la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en lugar de trabajo o dimanantes del mismo y que pudieran poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores son los principios fundamentales del proceso que rige la evaluación y gestión de los riesgos. También se deberían tener en cuenta los posibles efectos en las comunidades vecinas y en el medio ambiente general.

El proceso básico de aprendizaje sobre la reducción de los peligros y los riesgos es el origen de los principios más complejos por los que se rige la Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente en la actualidad. Hoy por hoy, el hecho de que sea imperativo controlar una industrialización galopante y su necesidad de fuentes de energía sumamente e inherentemente peligrosas, como la utilización de la energía nuclear, los sistemas de transporte y unas tecnologías cada vez más complejas, ha conducido a la elaboración de unos métodos mucho más complejos de gestión y evaluación de los riesgos. En todos los ámbitos de la actividad humana, es preciso hallar un equilibrio entre los beneficios y los costos que supone la asunción de riesgos. En el caso de la Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, este complejo equilibrio

está influido por muchos factores, como el rápido progreso científico y tecnológico, la gran diversidad del mundo del trabajo y su continua evolución, y la economía. El hecho de que la aplicación de los principios conlleve la movilización de todas las disciplinas sociales y científicas es una medida clara de la complejidad de este ámbito.

Por otros el uso de las motocicletas para los trabajadores de la financiera Credinka en la agencia del distrito de Cusco, ayuda en el provisionamiento de los mismos, por ende, el uso de los cascos para el uso de las motocicletas es como el cinturón de seguridad para un ocupante del automóvil, lo cual es un salvavidas que se debe utilizar siempre. Al mismo tiempo las demandas y la presión en el entorno laboral cada vez son mayores, largas jornadas de trabajo, la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar, la incertidumbre por el puesto de trabajo etc. todo esto es un buen caldo de cultivo para que el estrés vaya en aumento, siendo fundamental su prevención y su tratamiento para manejarlo de la forma más adecuada.

El presente trabajo de investigación tuvo la problemática principal donde describe la ausencia de una gestión de la seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de norma OHSAS 18001 en la financiera CREDINKA en la agencia del Cusco en el periodo 2016, donde se mostrara la situación actual de la empresa respecto a la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores en la entidad, lo que a la actualidad muestra deficiencias en proyección, planificación, implementación, verificación y revisión de la gestión a cargo en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco; motivo por el cual no se puede identificar las características actuales de la entidad. Se necesitará tener en cuenta la importancia de las normas y procedimientos de seguridad y salud ocupacional para que la empresa tenga una mejor producción y calidad de sus productos. La financiera no cuenta con un adecuado plan de seguridad por lo que los trabajadores no conocen las normas ni reglas sobre seguridad y salud ocupacional que deben aplicar en la financiera, debido a esto se producen constantemente accidentes laborales que atentan contra la salud, seguridad y vida de los mismos; como también debemos identificar que la definición de responsabilidades para la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional debe ser clara e involucrar por igual a todos los niveles de la organización, debe de contar con la participación activa e involucrada de la alta dirección.

Es necesario que se defina, se conozca e identifique claramente la existencia y ubicación de las herramientas y zonas donde existen riesgos, esto se lo debería hacer con la finalidad de reducir o quizás hasta eliminar los riesgos existentes, para ello tanto trabajadores como empleadores deberían participar activamente en la identificación, zonificación y señalización de los lugares y herramientas peligrosas dentro de la institución financiera.

Según a lo observado, el personal de la empresa debe poseer la formación necesaria y demostrar competencia profesional en el desarrollo de sus tareas, además de responsabilidad, Lo cual dará origen a una indagación de la gestión en seguridad y salud ocupacional. Para lo cual se recurrirán a un análisis de los programas de formación y los que ayudan a crear conciencia sobre la importancia de trabajar en condiciones de seguridad y salud son válidos y recomendables por igual, La comunicación debe ser adecuada, teniendo en consideración que hay áreas en las que la exposición a peligros es mayor. Además del personal, también es importante comunicar correctamente a clientes, proveedores y visitantes.

De continuar con la deficiente de planificación, implementación, verificación y revisión en el control de riesgos los trabajadores se encuentran sensibles a sufrir accidentes, ya sea por sus actividades y tareas que desarrollan, lo cual puede exponerlos a riesgos innecesarios, así como a los clientes que acceden a la financiera, debido a esta falencia los trabajadores no podrán actuar de manera oportuna y adecuada cuando se presente fenómenos destructivos de origen natural o humano ya que no están capacitados con respecto a las normas de seguridad y salud ocupacional, siendo el mismo caso para los clientes ya que por falta de señalización o implementación de instrumentos de la norma podrían originarse accidentes dentro de la entidad teniendo como resultado accidentes por falta de control, deficiencia en las condiciones para brindar el servicio, y otros, pérdidas humanas y económicas, que afectarían a las utilidades que se estiman anualmente para la empresa, Consecuencias que para la empresa sería perjudiciales por falta de eficiencia y eficacia en sus trabajadores.

Teniendo en cuenta la globalización se aprecia que las empresas privadas invierten en tecnología y recursos, tratando de brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable; de manera contraria el servicio no será tomado en cuenta por empresas de carácter

internacional; en este contexto, la institución financiera Credinka valora la planificación del trabajo para asegurar la gestión bajo el modelo de la Norma OHSAS 18001.

Para poder regular la problemática descrita sobre la ausencia de una gestión de seguridad y salud laboral mediante estándares como OHSAS 18001, fue necesario realizar un análisis sobre la situación actual sobre los procesos de seguridad y salud de los trabajadores en la financiera CREDINKA en la agencia del Cusco periodo 2016, donde se identificaron de deficiencias, por lo que fue necesario realizar una propuesta para poder mejorar dicha problemática mediante un plan de diseño de gestión de seguridad y salud de los trabajadores utilizando las normas OHSAS 18001.

Ubicarse como una División certificada en Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) ratifica el cumplimiento de exigentes estándares en seguridad y salud ocupacional, también demuestra la competitividad internacional, aspecto que reafirma el prestigio y liderazgo de la organización que lo alcanzó. El trabajo es permanente y el compromiso a seguir trabajando para continuar posicionándose en el mercado, de manera contraria se pone en riesgo cualquier condición preliminar.

La generación de múltiples reflexiones, entre otras se destacó, que la empresa cuente e implemente un adecuado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, para garantizar las mejores condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, por lo tanto este proyecto busca proponer la implementación de un Sistema de gestión de seguridad y Salud Ocupacional basado en la norma OHSAS 18001 con el fin del manejo adecuado y organizado de la gestión de seguridad y salud, controlar los riesgos propios de sus actividades, cumplir con la legislación en seguridad y salud ocupacional vigente, brindar a los trabajadores un ambiente de trabajo sano, seguro, calidad de vida que estimule la producción y el sentido de pertenencia.

Por tal razón el diseño de un sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa permite involucrar a la dirección en los aspectos de Seguridad y Salud Ocupacional con criterios estandarizados y la implementación sobre su desempeño, de igual forma se pueden integrar la Seguridad y Salud Ocupacional con estándares nacionales establecidos actualmente por los organismos de control (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú).

El diseño del sistema Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional se basa en el desarrollo de la norma OHSAS 18001, que permite a la organización: implementar, mantener el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, asegurando por si misma su conformidad con la política y objetivos establecidos por la empresa, así como también permite la certificación, registro y/o declaración propia de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional por parte de una organización externa.

En este sentido, la presente investigación estudio la gestión de la seguridad y salud ocupacional de la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cuidad del Cusco, por lo que se formularon las siguientes preguntas de investigación:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cómo diseñar un sistema de seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de la norma OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016?

1.2.2 PROBLEMA ESPECÍFICOS

- a) ¿Cómo es la gestión de la seguridad y salud ocupacional en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016?
- b) ¿Cuáles son las características de la organización del comité de Seguridad y salud en el trabajo en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016?
- c) ¿Qué planes permitirán mejorar el sistema de seguridad y salud ocupacional de las normas OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016?

1.3.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un sistema de seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de la norma OHSAS 18001 en la Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Conocer la gestión de la seguridad y salud ocupacional en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco – 2016.
- b) Describir las características de la organización del comité de Seguridad y salud en el trabajo en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco – 2016.
- c) Proponer los planes que permitan mejorar el sistema de seguridad y salud ocupacional de las normas OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco – 2016.

1.4.DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 DELIMITACIÓN TEMPORAL

La presente investigación tomara los datos en el periodo de 2016.

1.4.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL

El ámbito de estudio se realizará en la agencia de la financiera Credinka ubicado en Av. El Sol 457 del distrito de Cusco del departamento del Cusco.

1.5.LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones para nuestra investigación, fue escasa presencia de investigaciones científicas realizadas en el campo de la seguridad, salud ocupacional y aplicada a las instituciones financieras. Las limitaciones para la presente investigación son:

Material bibliográfico. - La carencia de material bibliográfico para la recolección de datos para desarrollar la investigación.

Tiempo. - La realización de este estudio tiene como principal limitación el tiempo de estudio pues para esto se requiere un máximo de 6 meses.

1.6.JUSTIFICACIÓN

La importancia de la implementación del sistema es tener cero incidentes. Al implementar y mantener el sistema habrá un óptimo desempeño por parte de los trabajadores en los procesos ya que se considera con prioridad a la seguridad y salud ocupacional.

En la actualidad la oferta y la demanda no la determinan solamente los buenos precios ni la calidad de los productos, para que una empresa progrese en el mercado globalizado, debe de cumplir con los requisitos de Seguridad y Salud Ocupacional para ser considerada una organización confiable y eficiente. Por eso si una organización desea alcanzar un crecimiento sostenible en el mercado, debe tener como objetivo garantizar la salud y seguridad ocupacional de sus empleados, aumentando a la vez la productividad y la calidad de sus operaciones. Al implementar un Sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional asegurara los mejores procedimientos conocidos para minimizar los riesgos relevantes a salud ocupacional, incidentes en las labores del trabajo. Inclusive reducir litigación por efectos sobre personal externo a la organización.

La presente investigación tiene justificación práctica y teórica, con respecto a la parte teórica, se describirá la es la gestión de la seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de norma OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco este Según lo afirma el MTPE por medio del reglamento de seguridad y salud del trabajo, un sistema de seguridad y salud ocupacional es un conjunto de elementos

interrelacionados cuyo objetivo es establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos.

En la actualidad existen muchas empresas que le dan poca o nula importancia a los temas relacionados en seguridad, el mercado laboral adolece de desigualdad y déficit de trabajo decente, trabajo que se crea en muchas empresas peruanas es informal y por ende muy precario en el aspecto de seguridad y protección para con sus colaboradores, es por estas razones que nuestra legislación cuenta con puntos específicos para proteger a los trabajadores frente a los diferentes accidentes de trabajos y enfermedad profesional, pese estas acciones existe un alto índice de trabajadores que se mantienen al margen de los sistemas de protección Social.

La institución financiera Credinka, no cuenta con una evaluación de riesgos ocupacionales por puestos de trabajo ni con un plan de seguridad y salud laboral que puedan minimizar los factores que causan los accidentes, incidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Las situaciones de riesgo como condiciones y actos inseguros, hábitos incorrectos de trabajo, equipos y trabajadores laborando sin protección, pueden generar daños al personal, los equipos, el recinto y el proceso productivo, generando grandes gastos y situaciones no deseadas.

Con la identificación de los riesgos ocupacionales por puestos de trabajo, el establecimiento de medidas preventivas y la sugerencia de propuesta del plan de seguridad y salud laboral se quiere alcanzar la minimización de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales cumpliendo normas, procedimientos y medidas que orienten la atención de la protección del trabajador y sus condiciones de trabajo, permitiendo desarrollar sus funciones y la producción de manera óptima, reconociendo que la calidad existe si hay seguridad y para ello se considera el cumplimiento del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional D.S. N° 055-2010 EM, vigente que avala la garantía del trabajador a desenvolverse en su labor saludablemente, sin consecuencias lamentables posteriores.

La importancia de la seguridad en nuestro país ha tomado gran auge en los últimos años, debido a que el índice de accidentabilidad ha aumentado considerablemente en las empresas, esto evidencia la falta de compromiso de las empresas, la falta de capacitación, reglamentación, políticas y seguimiento en el sector de riesgos laborales.

Es muy importante que la institución financiera Credinka, enfatice en minimizar y controlar los riesgos laborales, aproveche el tiempo evitando interrupciones de producción, consolide la imagen de la empresa ante los trabajadores, los clientes, los proveedores y asegure el cumplimiento de la legislación Peruana.

La justificación legal, considera que en el año 2005, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo público el D.S. N° 009-2005 TR, el cual bajo el título de “Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo” establece los requisitos legales obligatorios para que las empresas del sector privado implementen un sistema de gestión de seguridad y salud. Los anteriores reglamentos de seguridad en el país, como los del sector minero (D.S. N° 046-2001 EM).

La justificación teórica que el diseño de un sistema de seguridad y salud ocupacional en la institución financiera Credinka, busca el control de los peligros y riesgos al que están expuestos los trabajadores, áreas de trabajo, equipo y/o maquinaria.

Al respecto la justificación práctica que el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional beneficiara al empleador y colaboradores de la institución financiera Credinka, controlando y minimizando los peligros y riesgos de la actividad financiera. Con relación a la parte práctica esta investigación ayudara a mejorar las condiciones de trabajo en la que laboran los trabajadores de la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco.

La implementación de los sistemas de gestión de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente ha sido factible en diversas empresas del sector industrial y de servicios, para sus unidades de negocios o áreas específicas y en pocas para la integridad de sus procesos, por lo que es pertinente efectuar el estudio que podrá replicarse en empresas similares.

La investigación tiene una importancia metodológica porque permitirá poner en práctica la investigación científica y utilizar técnicas y procedimientos para conducir bien su trabajo y llegar a conclusiones válidas y confiables.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL

Autor: González González (2009)

Tema: “DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, BAJO LOS REQUISITOS DE LA NORMA NTC-OHSAS 18001 EN EL PROCESO DE FABRICACIÓN DE COSMÉTICOS PARA LA EMPRESA WILCOS S.A”. El objetivo principal es diseñar un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa WILCOS S.A. de tal forma que se contribuya con el bienestar de los trabajadores, ayude a minimizar los factores de riesgo a los que se exponen día a día sus empleados, y colabore con el mejoramiento de la productividad.

Conclusiones:

- A través de la elaboración del diagnóstico de la situación actual de la empresa frente al cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma NTC- OHSAS 18001, se pudo observar que el cumplimiento de la empresa frente a estos requisitos es muy bajo, dado que solo cumple con el 8.33% de la planificación y el 14.28% de la implementación y operación del sistema de gestión, algunos temas relacionados dentro de los elementos del sistema de S&SO con los que la empresa no cumple se destacan entre otros:
 - La falta de un área encargada de la seguridad y la salud ocupacional, ya que actualmente la jefa de gestión humana es la encargada de los temas relacionados con el S&SO y no alcanza a desarrollar las actividades que se requieren.

- La falta de compromiso de todos los niveles jerárquicos de la organización con los temas de S&SO.
- La falta de procedimientos para la identificación de riesgos, y de documentación relacionada con las actividades de S&SO.

Por estas razones el presente trabajo alineó los procesos de la organización con el sistema de gestión de S&SO, desarrollando actividades que involucren a todo el personal de la empresa.

- Con las visitas realizadas a las instalaciones de la empresa WILCOS S.A. se evidencio la falta de uso de los elementos de protección personal por parte de los trabajadores, por esto se desarrolló un programa de capacitación el cual tiene como objetivo fundamental sensibilizar al personal e informar las consecuencias que estos pueden sufrir al no utilizarlos.
- El diagnóstico realizado frente a los requisitos exigidos por la normatividad Colombiana muestra que la empresa cumple con el 55.17% de estos, lo que evidencia la falta de conocimiento en los temas relacionados con las normas que se rigen en Colombia sobre la seguridad y la salud ocupacional, y peor aún las consecuencias que pueden repercutir en la salud de los empleados de la organización, es por esto que se hace necesario el diseño de un sistema de gestión de S&SO que contribuya con el bienestar de los trabajadores, minimice los factores de riesgo a los que se exponen sus empleados, y mejore de la productividad de la organización.
- Se elaboró el mapa de procesos de la empresa WILCOS S.A. donde se refleja la interacción entre los procesos estratégicos, los procesos operativos y los procesos de apoyo, adicional a esto se complementó con la descripción del macro proceso de la gestión de S&SO y de la producción de cosméticos.
- Se implementaron métodos de control para eliminar las fuentes generadoras de riesgos y prevenir eventos no deseados que afecten la seguridad de los trabajadores, lo que demuestra un gran compromiso por parte de la gerencia.

- Se estableció el plan de emergencia para la empresa WILCOS S.A., el cual da las directrices para tener una buena reacción en caso de que se presente una, además propicia la participación de todos los empleados y esto fomenta un buen clima organizacional.
- Se definió el manual de seguridad y salud ocupacional, el cual establece un sistema de S&SO, y tiene por objeto minimizar o eliminar los riesgos de los empleados. Al analizar financieramente la propuesta de la implementación del sistema de gestión de S&SO en la financiera WILCOS S.A. se obtuvo un VNA de 0.35, lo cual indica que la propuesta es viable.
- Para la empresa WILCOS S.A. es muy importante la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional como se demuestra a lo largo de este trabajo de grado.

Autor: Rivera Villamizar (2011).

Tema: “SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, SEGÚN LA NTC-OHSAS 18001:2007, EN INDUSTRIAS ACUÑA LTDA”. El objetivo principal es Diseñar, documentar, implementar y evaluar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional según la NTC-OHSAS 18001:2007, en Industrias Acuña Ltda., que permita identificar los peligros y controlar los riesgos a los que se ve expuesto el talento humano y de esta forma brindar condiciones que propicien un ambiente de trabajo sano y seguro.

Conclusiones:

- Al finalizar el trabajo de grado realizado en Industrias Acuña Ltda., el diagnóstico final sobre el nivel de cumplimiento de los requisitos exigidos por la NTC-OHSAS 18001:2007 usando la misma metodología descrita en el numeral 7 para la realización del diagnóstico inicial, es el siguiente: No se logran cumplir a cabalidad los requisitos de planificación e implementación del sistema de gestión, debido a que la gerencia no ha realizado las inversiones correspondientes a las adecuaciones eléctricas y a la formación del personal en

el tema de trabajo de alturas, incumpliendo de esta manera requisitos legales y el aseguramiento de la disponibilidad de recursos y de la competencia del personal que ejecuta tareas que pueden tener impacto sobre el desempeño en s y so.

- El nivel “Medio”, como máximo nivel de riesgo obtenido después del proceso de identificación de peligros (según la GTC-45) y valoración de riesgos (según la metodología RAM), se dio por el compromiso de la gerencia en la asignación de los recursos necesarios para el control de la mayoría de riesgos y, la no ocurrencia de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo graves típicos de la industria metalmecánica.
- Adicional al propósito de evitar accidentes y enfermedades profesionales a los trabajadores de Industrias Acuña Ltda., las actividades de seguridad industrial y salud ocupacional que se llevan a cabo, tienen la finalidad de cumplir con la legislación colombiana vigente en s y so identificada para la empresa, lo que se convierte en una fortaleza pues evita posibles pérdidas de dinero por pago de multas, paros de producción o por daño a la salud de los trabajadores.
- Las costumbres de trabajo, las características y la cultura propia de la industria metalmecánica de nuestra región, hicieron que este trabajo de grado tuviera una mayor complejidad a la esperada inicialmente, pero también aportó cambios muy visibles en Industrias Acuña Ltda., como por ejemplo, las inversiones realizadas para los arreglos locativos, aumento de la conciencia frente a los peligros y beneficios del trabajo seguro y, criterios nuevos para la toma de decisiones con respecto a contratistas y proveedores, entre otros.

Autor: Bustamante Granda (2013)

Tema: “SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD BASADO EN LA NORMA OHSAS 18001 PARA LA EMPRESA CONSTRUCTORA ELÉCTRICA IELCO”. El objeto general de este estudio es ayudar en la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la empresa constructora eléctrica, e implementar un mejoramiento continuo a sus empleados.

Conclusiones:

- Por todo lo anteriormente expuesto la empresa IELCO, deberá seguir los procedimientos que dicta la OSHA 18001:2007, y comprometerse a cumplir con ella, sobre todo en la que corresponde al campo de la Ergonomía, de tal forma los resultados que van a obtener, serán beneficiosos para la compañía, donde en corto tiempo, podrán observar que aumentará la eficiencia de sus empleados y el ausentismo al trabajo, ya sea por enfermedades laborales o accidentes de trabajo se reducirá.
- Por otra parte, la empresa debe acoger las siguientes indicaciones: a. Debe haber el compromiso por parte de la Presidencia de compañía, como parte principal en la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. b. Que todo el personal que conforma la empresa se comprometa también en cumplir con las disposiciones de seguridad y salud que se implementen. c. Prevenir los peligros con anticipación y con ello disminuir los riesgos, con ello implica beneficios tanto al personal como a la empresa, cumpliendo con las disposiciones implementadas en la gestión de seguridad y salud. d. Ayudar en la toma de decisiones y análisis, para la evaluación de riesgos que se presenten en la parte laboral para toma las acciones correctivas pertinentes. e. Crear procesos operativos de seguridad y salud antes de realizar una labor correspondiente al campo ocupacional. f. Realizar capacitaciones al personal para que estén debidamente informados con los reglamentos y normas de seguridad y salud en el trabajo. g. Proporcionar los respectivos equipos de protección en el trabajo, que cumplan con las normas de seguridad. Realizar continuas inspecciones en el trabajo, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas respectivas. i. Realizar reportes de algún incidente presentado en el área de trabajo, y tomar las medidas pertinentes para corregirlo, y mantener el ambiente de trabajo en óptimas condiciones de seguridad y salud para el trabajador. j. Los indicadores establecidos presenten el monitoreo de los riesgos que se presentan y su tendencia, lo que permite comparar el cumplimiento de los resultados de las acciones de mejora que se han realizado y cuál es su efecto en el área de bodegas.

2.1.2 A NIVEL NACIONAL

Autor: Terán Pareja (2012)

Tema: PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BAJO LA NORMA OHSAS 18001 EN UNA EMPRESA DE CAPACITACIÓN TÉCNICA PARA LA INDUSTRIA. El objetivo principal es proponer la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001:2007 en una empresa de capacitación técnica industrial, buscando el bienestar de los trabajadores, la minimización de los factores de riesgo a los que se exponen día a día y contribuyendo a mejorar la productividad trabajando bajo los estándares de seguridad de la norma OHSAS 18001.

Conclusiones:

- Con el objetivo fundamental de desarrollar un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, se podrá conseguir una actuación más eficaz en el campo de la prevención, a través de un proceso de mejora continua. De este modo las empresas pueden valerse, además, de una importante herramienta para cumplir los requisitos establecidos por la legislación vigente.
- Para determinar la efectividad de la implementación del sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional es necesario realizar auditorías internas que permitan establecer las no conformidades y realizar el respectivo seguimiento, proporcionando los lineamientos necesarios para que la empresa logre sus metas. Las auditorías deben realizarse siguiendo un programa anual, donde la frecuencia puede variar en función al estado e importancia del proceso.
- El proceso de implementación del Sistema de Gestión es largo; sin embargo, los beneficios que pueden obtenerse son muchos y elevan a la organización hacia un nuevo nivel de competitividad. Para poder implementarlo es requisito fundamental el obtener el compromiso del personal el cual, debidamente

capacitado y motivado, otorgue ideas y puntos de vista que faciliten la adaptación a los cambios.

- Otro aspecto de gran importancia es la creación de una cultura en la empresa que elevará el nivel de formación y participación de todo el personal, así como la creación y mantenimiento del adecuado clima laboral.
- Se llevan registros de los accidentes e incidentes presentados en la organización, con el fin de establecer planes de prevención para evitar futuras presentaciones de los mismos.
- Se estableció los planes de emergencia para la empresa, que proporcionan las directrices en caso se presente una, además propician la participación de todos los empleados y esto fomenta un buen clima organizacional.
- Definir un manual de seguridad y salud ocupacional, el cual establece un sistema de seguridad y salud ocupacional, va a permitir minimizar o eliminar los riesgos de los empleados.
- Para la empresa es muy importante la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional como se demuestra a lo largo de este trabajo.
- Obtener una certificación no es el objetivo primordial, es un objetivo secundario que contribuye al logro de un Sistema de Gestión eficiente, que permite ofrecer servicios de calidad cuidando la salud de los trabajadores.
- La implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional es importante ya que además de garantizar que existan procedimientos que le permitan a la organización controlar los riesgos de seguridad y salud ocupacional, también reduce potencialmente los tiempos improductivos y los costos asociados a estos. - La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional contribuye con la mejora continua de la organización a través de la integración de la prevención en todos los niveles

jerárquicos de la empresa y la utilización de herramientas y actividades de mejora.

Autor: Sarango Veliz (2012)

Tema: PLAN DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CIUDAD – BASADO EN LA NORMA OHSAS 18001. El objetivo principal es: Desarrollar una Propuesta de Plan de Seguridad y Salud cumpliendo con la norma OHSAS 18001 y aplicar el Plan de Gestión como un documento y herramienta para la implementación del Sistema de Gestión de SSO en Obras de construcción.

Conclusiones:

- La implementación del Plan de Gestión de SSO desde inicio de Obra permitió la fácil adaptación a la nueva Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal como se muestra en los resultados al obtener un porcentaje de cumplimiento de 90% con respecto a los requisitos de esta ley. Por tanto, se puede concluir que el Plan propuesto se acomoda de forma práctica a las leyes en materia de gestión de SSO que se puedan promulgar.
- De acuerdo a los resultados obtenidos en las auditorías internas realizadas se concluye que efectivamente el desarrollo de este Plan permite a la Obra cumplir con los requisitos del Sistema de Gestión OHSAS 18001 y por tanto permite gestionar la SSO de forma eficaz.
- De los resultados de accidentabilidad obtenidos, se puede enunciar que, a pesar de tratarse de una obra con más de 1500 personas en promedio por día, los índices de frecuencia y severidad fueron relativamente bajos, el mayor porcentaje de accidentes fue del tipo leve y se cumplió con las metas corporativas; por lo tanto, se concluye que la implementación del Plan de Gestión en SSO permitió llevar a cabo una buena gestión en todas las actividades desarrolladas en el proyecto.

- Se concluye que todas las herramientas incluidas en el Plan de Gestión de SSO: Tarjetas de observación, inspección por cuadrillas, tarjetas planeadas de inspección, AST, IPERC Continuo, OPT, PETS, ITS, entre otros; permitieron implementar con mayor facilidad el Sistema de Gestión de SSO de la empresa, debido a que se obtuvieron los siguientes beneficios: mayor control de todas las actividades realizadas, se detectaron a tiempo varias condiciones inseguras, se planificaron los trabajos con anticipación, entre otros.
- De acuerdo a las estadísticas de obra, se concluye que los accidentes que se presentaron en la Obra con mayor frecuencia fue golpeado por, y la parte del cuerpo mayor afectado fueron las manos.

Autor: Onton Mar Y Ortiz De Zevallos Cárdenas (2015).

Tema: PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BASADO EN LA NORMA OHSAS 18001- 2007 PARA LAS OBRAS CIVILES QUE REGENTA PER PLAN COPESCO 2015, El objetivo principal es: Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en la empresa Talara Food S.A.C., Talara – Piura.

Conclusiones:

- El diseño del sistema de gestión para las obras que regenta PER Plan COPESCO está documentado en función a los estándares que exige la norma oshas 18001-2007, así como lo exigido en el marco legal peruano, al ser implementado este diseño permitirá mejorar las condiciones de los trabajadores, así como por la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- El diagnóstico situación de PLAN COPESCO, nos muestra que al mes en la institución se suscitan 13 incidentes aproximadamente y 3 accidentes aproximadamente, de los cuales un 61,5% son producidos por actos sub-

estándar y el otro 38,5% son condiciones sub-estandar, que indican directamente a la institución como único responsable.

- Propusimos documentos para cumplir con los requisitos para los riesgos en salud y seguridad ocupacional, los cuales constan de 10 documentos de gestión, 23 documentos operativos listos para implementar en campo y 03 procedimientos ejecutivos que ayudaran a instruir en el correcto y seguro desempeño de dichas actividades; todo esto con la finalidad de reducir el potencial de accidentes en las Obras civiles de PER Plan COPESCO, 2015.

2.2 MARCO LEGAL

a) Ley de seguridad y salud en el trabajo No. 29783

Artículo 17. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Según (Ley Nro. 29783, 2011), el empleador debe de 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.

Artículo 18. Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Según (Ley Nro. 29783, 2011), el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por los siguientes principios: a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores. b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza. c) Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice. d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores. e) 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. f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa. g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo. h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento

continuo de la seguridad y salud laboral. i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros. j) 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.

b) Ley N.- 30222, Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

Según (Ley Nro. 30222, 2014), el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización.

Artículo 28. Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

Según (Ley Nro. 30222, 2014), en el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador, los que pueden llevarse por separado o en un solo libro o registro electrónico.

Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo:

Según (Ley Nro. 30222, 2014), el que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

c) Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 23. Según (Decreto Nro. 005 TR, 2012), los empleadores que tienen implementados sistemas integrados de gestión o cuentan con certificaciones internacionales en seguridad y salud en el trabajo deben verificar que éstas cumplan, como mínimo, con lo señalado en la Ley, el presente Reglamento y demás normas aplicables.

Artículo 24. Según (Decreto Nro. 005 TR, 2012), el empleador debe implementar mecanismos adecuados, que permitan hacer efectiva la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones sindicales en todos los aspectos a que hace referencia el artículo 19° de la Ley.

Artículo 25. Según (Decreto Nro. 005 TR, 2012), el empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en la Ley y en el presente Reglamento, en función del tipo de empresa u organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores expuestos.

d) Decreto supremo No. 006-2014-TR

Artículo 27. Según (Decreto Nro. 006 TR, 2014), el empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27 de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención.

Artículo 28. Según (Decreto Nro. 006 TR, 2014), la capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo. La capacitación puede ser impartida directamente por el empleador, mediante terceros o por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Artículo 34. Según (Decreto Nro. 006 TR, 2014), en los casos de empleadores de intermediación o tercerización, el empleador usuario o principal también debe implementar los registros a que refiere el inciso a) del artículo precedente para el caso de los trabajadores en régimen de intermediación o tercerización, así como para

las personas bajo modalidad formativa y los que prestan servicios de manera independiente.

2.3 BASES TEÓRICAS

2.3.1. SEGURIDAD

El término seguridad proviene de la palabra *securitas*. Cotidianamente se puede referir a la seguridad como la ausencia de riesgo y/o peligro, o también a la confianza en algo o alguien. Sin embargo, el término puede tomar diversos sentidos según el área o campo a la que haga referencia.

Seguridad es el conjunto de normas técnicas, destinadas a proteger la vida, salud e integridad física de las personas y a conservar los equipos e instalaciones en las mejores condiciones de productividad.

La seguridad es el área de la ingeniería que abarca desde el estudio, diseño, selección y capacitación en cuanto a medidas de protección y control; en base a investigaciones realizadas de las condiciones de trabajo. Su finalidad es la lucha contra los accidentes de trabajo, constituyendo una tecnología para la protección tanto de los recursos humanos como materiales.

Las empresas deben incorporar un objetivo de seguridad, que le permite asegurar un adecuado control sobre las personas, máquinas y el ambiente de trabajo sin que se produzcan lesiones ni pérdidas accidentales.

Por medio de la seguridad se busca evitar las lesiones y muerte por accidente, a la vez que se desea reducir los costos operativos; de esta forma se puede dar un aumento en la productividad y una maximización de beneficios. Así mismo, mejora la imagen de la empresa, y al preocuparse por el bienestar del trabajador desencadena un mayor rendimiento por parte de éste en el trabajo.

2.3.2. SALUD OCUPACIONAL

A través de la salud ocupacional se pretende mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas.

La Organización Internacional del Trabajo la define como: “El conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos de su ocupación y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas”.

2.3.3. SISTEMA DE GESTIÓN

Un sistema de gestión es una estructura probada para la gestión y mejora continua de las políticas, los procedimientos y procesos de la organización. En la actualidad las empresas se enfrentan a muchos retos, y son precisamente los sistemas de gestión, los que van a permitir aprovechar y desarrollar el potencial existente en la organización.

La implementación de un sistema de gestión eficaz puede ayudar a:

- Gestionar los riesgos sociales, medioambientales y financieros.
- Mejorar la efectividad operativa.
- Reducir costos.
- Aumentar la satisfacción de clientes y partes interesadas.
- Proteger la marca y la reputación.
- Lograr mejoras continuas.
- Potenciar la innovación.

La adopción de una dimensión de acciones, disposiciones de seguridad, que a través de las diferentes variables que la conforman (seguridad, higiene, protección y seguridad en desastres), permite cubrir parámetros más amplios que garantizan la protección y conservación del capital humano en toda actividad y la protección física de sus hogares, instalaciones industriales, comerciales, etc., o contra cualquier riesgo, ya sea este de origen natural o los ocasionados por acción de la mano del hombre.

2.3.4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, forma parte del sistema de gestión de una organización, pudiendo definirse de la siguiente forma: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado.

Introducción a la seguridad y salud ocupacional

La historia de la salud ocupacional podría remontarse a tiempos muy antiguos, como lo indica María del Carmen Castañaga Ruiz, especialista en el tema de salud ocupacional ex directora general del Instituto de salud, la salud ocupacional aún no definida con tal, estuvo presente desde que Galeno describió las intoxicaciones de los mineros de Chipre; durante el renacimiento, o cuando entre los años 1494-1555, George Agrícola realizó una primera división entre enfermedades laborales crónicas y agudas; posteriormente a mediados del siglo XVI con el desarrollo del primer tratado de Paracelso sobre las enfermedades de los mineros. Según señala la ex directora general de DIGESA, en el Perú, la primera mención a las enfermedades ocupacionales es del periodo colonial cuando se hace referencia a los indígenas obligados a laborar en las minas de donde, por intoxicación, pocos sobrevivían, sin embargo, la era científica de la salud ocupacional esperaría hasta el 1926, periodo

republicano, cuando la responsabilidad del control e inspección de higiene de los diferentes centros laborales, la tomaría la Dirección de Salubridad del Ministerio de Fomento (Castañeda, 2014).

Algunas empresas vienen demostrado su interés por desarrollar la seguridad y salud ocupacional en sus ambientes de trabajo, pues estas ya cuentan con el departamento de seguridad y salud ocupacional, como área funcional de la empresa, dedicada a estudiar los riesgos y peligros existentes y tratar estos temas con el fin de reducir el número de accidentes. Es importante reconocer esta actitud de algunos empresarios, ya que según indica Ray Asfahl, tiempo atrás el interés por estos temas solía ser mínimo, muestra de ello es que los representantes del área, directores o gerentes de seguridad y salud, eran poco considerados y reconocidos por las demás áreas o incluso por la dirección de la empresa. Esto cambio cerca de los años setenta, luego de que en EE. UU se promulgara la ley de salud y seguridad laboral y se creara la dirección de salud y seguridad laboral.

El cambio repercutió en las funciones de los directores, estas pasaron a ser de mayor responsabilidad permitiendo que se fortalezca la autoridad de los gerentes de seguridad y salud de las plantas industriales (ASFAHL, 2000).

Además, en su libro de seguridad industrial y salud, Ray Asfahl cita lo siguiente:

“tiempo atrás nadie tomaba importancia a la salud en el trabajo, solo la enfermera de la planta se preocupaba con respecto a esto, y por temas de jerarquía de puestos, esta persona, aunque tuviese conocimientos no tenía la suficiente autoridad para proponer mejoras que ayuden a la prevención y disminución de riesgos, esto no sucedería si el puesto fuera de mayor nivel como el de una gerencia. Es así como actualmente, el gerente de seguridad y salud en el trabajo es responsable de análisis de riesgos, cumplimiento de las normas y planeación de inversiones de capital, además de las funciones antes mencionadas.” (Seguridad industrial y salud, citado en Asfahl, Ray 2000, 5) Con ello reconoce la importancia de la conformación de un grupo encargado de la seguridad y salud ocupacional.

2.3.5. DEFINICIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Cada vez más empresas incluyendo las MYPES están trabajando en asegurar la integridad de sus trabajadores, equipos y local. Para lograrlo desarrollan un sistema de seguridad y salud ocupacional que le permita identificar y disminuir riesgos y peligros, proponer medidas de prevención y control de accidentes e incidentes, con el fin de contar con personal saludable y evitar que los riesgos afecten al personal, equipos, local y funcionamiento de la organización.

Según asegura el MTPE, la seguridad ocupacional estudia los diferentes tipos de lesiones producidas en el trabajo, además del diseño de sistemas de prevención, es decir, esta trata acerca de la problemática de la seguridad en el trabajo, estudiando algunos aspectos básicos como son el origen de los accidentes de trabajo, su prevención, la legislación aplicable y las responsabilidades que originan. El primer aspecto básico, accidentes de trabajo, se define como el evento repentino que por causa del trabajo origina en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte, pudiendo ocurrir durante el cumplimiento de una labor, aún fuera del lugar y horas de trabajo (MINTRA, 2007).

Otro aspecto básico ha sido la promulgación, en varios países, de normas legislativas sobre salud y seguridad en el trabajo, El diario El Comercio afirma que para el caso de Perú, se constituyó la ley 29873, ley de seguridad y salud, la cual tiene como objetivo asegurar el cumplimiento de ciertas prácticas reglamentadas como la realización de exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral con las empresas, además de la elaboración de un mapa de riesgos con participación de los sindicatos e informar al MTPE de todo accidente que coloque en riesgo la vida e integridad física y psicológica del trabajador (COMERCIO, 2012).

Ciertamente, estas disposiciones están dirigidas a grandes empresas privadas, de las cuales, la mayoría viene aplicando lo que indica la ley. Lo lamentable es la dificultad de su cumplimiento en las pequeñas empresas, que son la fuente de trabajo del 85% de la población económicamente activa en el Perú.

Con respecto a la salud ocupacional, según la Organización mundial de la Salud (OMS), esta se define como:

“La promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. La prevención entre los trabajadores de desviaciones de la salud causadas por sus condiciones de trabajo, la ubicación y mantenimiento del trabajador, en un ambiente ocupacional adaptada a su condición fisiológica y, para resumir la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre su ocupación” (Occupational Health, citado en O.M.S 2008)

La O.M.S líneas arriba define a la salud ocupacional como aquella que vela por el bienestar de la salud de los trabajadores, y para ello desarrolla actividades de promoción, educación, prevención, control y recuperación de su personal con el fin de protegerlos de los riesgos ocupacionales.

Según indica MAPFRE, los elementos de la salud ocupacional son: higiene ocupacional, ergonomía y medicina del trabajo. Con respecto al primer elemento, higiene ocupacional consiste en ofrecer un buen ambiente de trabajo con el que se evite enfermedades y pérdida de salud de los trabajadores, consiste en identificar, estimar, evaluar y controlar los agentes físicos, químicos y biológicos. Agentes físicos como mecánicos, térmicos y radiación, agentes químicos como gases y vapores, sólidos y líquidos; y agentes biológicos como microorganismos, microbios, virus, hongos, parásitos. (MAPFRE Manual de Seguridad en el Trabajo, 2013)

El segundo elemento es ergonomía y MAPFRE lo define del siguiente modo: “(...) conjunto de técnicas multidisciplinarias que estudia y analiza las condiciones de trabajo en sus aspectos físico, psíquico y social, con el fin de obtener la máxima adaptación, armonía y eficacia del hombre al ambiente de trabajo”. (trabajo), 2010)

Es decir, la ergonomía busca adaptar el entorno, los puestos de trabajo, a la persona y no al revés como solía trabajarse tiempo atrás cuando se exigía que el trabajador se adecuara a su puesto de labor, más bien ahora se busca darle las mayores comodidades posibles, ya que esto a mediano plazo significa incremento de la productividad y por consiguiente mayor ganancia para la empresa.

Los principios de la ergonomía son:

1. La máquina se adapta al hombre
2. El confort no es un lujo, es una necesidad
3. Considerar extremos en grupo de población
4. Buenas condiciones igual buen funcionamiento
5. Participación del individuo

Según afirmaciones de Guillen Fonseca, la ergonomía es una ciencia multidisciplinaria, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus puestos de trabajo; prevenir todo daño: enfermedad o accidente causado a la salud por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para la salud (Guillén Fonseca, 2006).

El último elemento es medicina del trabajo, Gomero Cuadra, indica que el Comité mixto de la Organización internacional de trabajo y Organización mundial de la salud, define a medicina del trabajo como la actividad médica que promociona y mantiene el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, la protección de los trabajadores frente a todo tipo de riesgo procurando adaptar el trabajo y su ambiente a las capacidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores (GOMERO CUADRA & Zevallos Enriquez , 2006).

Para poder proteger al trabajador de forma efectiva, en primer lugar, se debe definir el tipo de riesgo y daño laboral al cual está expuesto y el que se desea reducir o eliminar.

Según la publicación de García Vigil, editor de la Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Ley Federal del trabajo mexicano establece que el daño laboral debe suceder en el lugar y tiempo del trabajo, y que debe existir una relación de causalidad directa entre la lesión corporal y el trabajo realizado. Todo lo

contrario ocurre en España, ya que la Ley Europea de Prevención de Riesgos Laborales se preocupa no solo por los accidentes, lesiones producidas por la acción repentina o violenta de un agente exterior, sino también por las enfermedades o incluso por la alteración de los procesos vitales que pudieran surgir en el trabajo que muy probablemente desencadenen en enfermedades crónicas como la diabetes mellitus tipo 2, la cardiopatía isquémica, la enfermedad vascular cerebral, entre otras; el motivo de un enfoque más profundo, se debe a que estas enfermedades serían consideradas como factores endógenos que pueden originar o causar un accidente de trabajo. De manera que España está trabajando en una medicina del trabajo más preventiva y con un verdadero enfoque de riesgo, el que no solo contemple seguridad e higiene en el trabajo o calificación de riesgo realizado (García Vigil, 2010).

2.3.6. DEFINICIÓN DE SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Según lo afirma el MTPE por medio del reglamento de seguridad y salud del trabajo, un sistema de seguridad y salud ocupacional es un conjunto de elementos interrelacionados cuyo objetivo es establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos.

Este sistema desarrolla paralelamente la responsabilidad social empresarial, pues a través de este la empresa ofrece buenas condiciones laborales a los trabajadores, de modo que mejora la calidad de vida de los mismos y también se promueve la competitividad de las empresas en el mercado (MINTRA, 2007).

Desde un punto de vista similar, el Organismo público para el Servicio de Evaluación Ambiental, SEA, define a un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional (SYSO) como aquel que comprende capacidades, medios humanos, materiales y procedimientos, los cuales se interrelacionan en forma planificada y organizada, para cumplir las metas y objetivos definidos por la dirección de la empresa. Los elementos del Sistema de Gestión son: política, objetivos, planificación, requisitos legales, organización, responsabilidades, autoridad, normativas y procedimientos, implantación y operación, planes de gestión y planes de acción, control de

resultados, revisión y acciones correctivas, análisis crítico de la gerencia, y finalmente un mejoramiento continuo. Ciertamente, este sistema integra prácticamente todas las variables de una organización, por ello la importancia de mantenerlo como un proceso permanente, constante y de mejora continua (Molano Velandia, 2011).

2.3.7. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

A pesar de que muchos empresarios no crean en la importancia del desarrollo de la gestión de seguridad y salud ocupacional, este está demostrando su efectividad a través de sus logros. De esta manera, según afirma Mariátegui JLT, corredores de Seguros, el año pasado se redujo en 1,2% la tasa de siniestralidad laboral por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Asimismo, se conoce que el mercado asegurador desembolsa 42,53% menos por indemnizaciones en el 2011 frente al año anterior, la tendencia es de seguir disminuyendo, gracias a que cada vez las empresas cuentan con mejores prácticas en la prevención de riesgos laborales y salud ocupacional (COMERCIO, 2012).

Por otro lado, MAPFRE expresa cuatro razones por las cuales es importante desarrollar un Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, la primera razón es que permite cumplir con mayor facilidad la legislación o alguna otra norma con mayor facilidad, la segunda es que ayuda a reducir costos, la tercera es que soporta la presión comercial, y finalmente la cuarta razón es que permite aumentar ingresos a través de nuevos negocios, pues actualmente los inversionistas son más conscientes sobre temas de seguridad (ORTIZ LAVADO, 2012).

Mientras que para MAPFRE existen cuatro razones de importancia, para Guillermo Shinno Huamaní, asesor del Ministerio de Energía y Minas en temas energéticos, la importancia de este radica en la implementación efectiva de éstas políticas que aseguran una producción sin paralizaciones, sin horas hombre perdidas, sin bajo rendimiento de los trabajadores, sin pago de indemnizaciones, multas o incluso el deterioro de la imagen de la empresa, todo esto se resumen en menores costos y un ambiente adecuado de trabajo (Shinno, 2010).

2.3.8. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

Cuando el desarrollo normal de una actividad se paraliza debido a un suceso imprevisto e incontrolable, nos referimos a un accidente. Los accidentes se producen por condiciones inseguras y por actos inseguros, inherentes a factores humanos (Ramirez Cavassa, 2008).

En el ámbito profesional, podemos encontrar enfermedades profesionales, así como accidentes de trabajo (En la Tabla 1, podemos ver las diferencias entre ambos). Se conoce como enfermedad profesional, a la “enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral”. En cambio, el accidente de trabajo es “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo” (Ospina Salinas, 2003).

Tabla N° 1: Criterios diferenciadores de accidente y enfermedad profesional

Factor diferenciador	Accidente de trabajo	Enfermedad profesional
Presentación	Inesperada	Esperada
Iniciación	Súbita, brusca	Lenta
Manifestación	Externa y única	Interna y repetida
Relación Causa – Efecto	Fácil	Difícil
Tratamiento	Quirúrgico	Médico

Fuente: (Cortés Díaz, 2005).

Toda empresa debe buscar implementar políticas de prevención y protección de accidentes. La prevención investiga las causas, evalúa sus efectos y actúa mediante acciones correctivas. Por su parte, la protección actúa sobre los equipos de trabajo o las personas expuestas al riesgo para aminorar las consecuencias del accidente.

Todo accidente es una combinación de riesgo físico y error humano. El accidente puede ocurrir a causa del contacto de la persona con un objeto, sustancia u otra persona; por exposición del individuo a ciertos riesgos latentes o debido a

movimientos de la misma persona. Los factores que inciden en la producción del accidente son: técnicos y humanos.

- **Factores humanos:** Psicológicos, fisiológicos, sociológicos, económicos.
- **Factores técnicos:** organización.

2.3.9. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Sistema de gestión

Un sistema de gestión es una estructura probada para la gestión y mejora continua de las políticas, los procedimientos y procesos de la organización. En la actualidad las empresas se enfrentan a muchos retos, y son precisamente los sistemas de gestión, los que van a permitir aprovechar y desarrollar el potencial existente en la organización.

La implementación de un sistema de gestión eficaz puede ayudar a:

- Gestionar los riesgos sociales, medioambientales y financieros.
- Mejorar la efectividad operativa.
- Reducir costos.
- Aumentar la satisfacción de clientes y partes interesadas.
- Proteger la marca y la reputación.
- Lograr mejoras continuas.
- Potenciar la innovación. (Ramirez Cavassa, 2008)

Seguridad integral

La seguridad integral determina las situaciones de riesgo y norma las acciones, de acuerdo al desarrollo social, económico y político que vive el país. Se debe adoptar una seguridad integral, este concepto puede definirse:

Adopción de una dimensión de acciones, disposiciones de seguridad, que a través de las diferentes variables que la conforman (seguridad industrial, higiene industrial, protección industrial, seguridad en desastres), permite cubrir parámetros más amplios que garantizan la protección y conservación del capital humano en toda actividad y la protección física de sus hogares, instalaciones industriales, comerciales, etc., o contra cualquier riesgo, ya sea este de origen natural o los ocasionados por acción de la mano del hombre (Carrillo Hidalgo, 1996).

Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional

El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, forma parte del sistema de gestión de una organización, pudiendo definirse de la siguiente forma:

Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado. (Ospina Salinas, 2003)

Un sistema de gestión y seguridad tiene en cuenta tres criterios, los cuales se relacionan a la productividad y calidad, estos son:

- Efectividad de la seguridad: Medida en que el sistema de Seguridad y Salud Ocupacional cumple con los objetivos propuestos en el periodo evaluado

relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

- Eficiencia de la seguridad: Medida en que el sistema de Seguridad y Salud Ocupacional emplea los recursos asignados y estos se revierten en la reducción y eliminación de riesgos y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- Eficacia de la seguridad: Medida en que el sistema de Seguridad y Salud Ocupacional logra con su desempeño satisfacer las expectativas de sus clientes (Ramirez Cavassa, 2008).

Ley No. 29783 – Ley de seguridad y salud ocupacional

La Ley No. 29783 menciona nueve principios: principio de prevención que garantice que empleador ofrece a trabajador un ambiente donde su vida y salud no corran peligro, principio de responsabilidad del empleador hacia el trabajador sobre las implicancias económicas en caso este último sufra un accidente o contraiga alguna enfermedad por motivos laborales, principio de cooperación entre el Estado, empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales para que juntos colaboren y coordinen sobre la seguridad y salud ocupacional, principio de información y capacitación sobre la labor a desempeñar y sus riesgos dirigido a los trabajadores y organizaciones sindicales, principio de gestión integral del sistema de seguridad y salud ocupacional al de la empresa; el sexto, principio de atención integral de la salud para los trabajadores que se accidenten en el trabajo o sufran alguna enfermedad ocupacional, principio de consulta o participación de trabajadores y empleadores con el fin de mejorar en materia de seguridad y salud ocupacional, principio de primacía de la realidad por parte de entidades públicas y privadas que brindan información sobre la legislación y finalmente, principio de protección hacia el trabajador a través de un ambiente seguro y saludable que le permita sentirse cómodo y facilite a lograr sus objetivos. Además, esta indica que su ámbito de aplicación son todos los sectores económicos y servicios y aplica a trabajadores y empleadores públicos y privados. (MINTRA, 2007)

La Ley No.29783 cuenta con un reglamento de seguridad y salud ocupacional, el cual señala:

“Se ha aprobado la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de promover una cultura de prevención de riesgos laborales a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes a través del diálogo social, deben velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia” (Reglamento de Ley de seguridad y salud en el trabajo 2012, 3).

Según la cita anterior, el Perú viene mostrándose responsable con el tema de seguridad y salud en el trabajo, pues reconoce la importancia de los derechos a la vida y a la salud según lo muestra en la Constitución Política del Perú. Además, instituye la obligación de los Estados miembros de implementar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos en el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan.

El reglamento de La ley consta de siete títulos, quince capítulos, ciento veintidós artículos, una Disposición Complementaria Final, catorce Disposiciones Complementarias Transitorias, un Glosario y dos Anexos, además, este presenta un glosario de términos donde se define accidente de trabajo, lista los tipos de accidentes y causas de los accidentes, definen ergonomía y EPP entre otros conceptos (MINTRA, 2007).

Al conocer la manera cómo el trabajo afecta la salud es posible definir e implementar las acciones de prevención y protección, de esta manera se puede disponer de un centro de trabajo saludable, que permita a la población trabajadora una realización plena y que sirva como catalizador de la salud y no como un destructor de la misma (Betancourt, Enfoque Alternativo de la Salud y Seguridad en el Trabajo, 2000).

Para (Grupo de proyecto OHSAS, 2007), parte del sistema de gestión de una organización, empleada para desarrollar e implementar su política de seguridad y salud ocupacional y gestionar sus riesgos para La seguridad y salud ocupacional.

Un sistema de gestión es un grupo de elementos inter-relacionados usados para establecer la política y los objetivos y para cumplir estos objetivos.

Un sistema de gestión incluye la estructura de la organización, la planificación de actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos.

Componentes del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional

a) Política de seguridad y salud ocupacional

Para (Grupo de proyecto OHSAS, 2007), son intenciones y dirección general de una organización relacionadas con su desempeño de la seguridad y salud ocupacional, como las ha expresado formalmente la alta dirección.

La política de seguridad y salud ocupacional proporciona una estructura para la acción y para el establecimiento de los objetivos de seguridad y salud ocupacional.

b) Planificación

Para (Grupo de proyecto OHSAS, 2007), establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de seguridad y salud ocupacional de la organización. Contiene los siguientes procesos:

- Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles
- Requisitos legales
- Objetivos y programas

c) Implementación y funcionamiento

Para (Grupo de proyecto OHSAS, 2007), implementar los procesos.

Contiene los siguientes procesos:

- Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad
- Competencia, formación y toma de conciencia
- Comunicación, participación y consulta
- Control de documentos
- Control operacional
- Preparación y respuesta ante emergencias

d) Verificación y acción correctiva

Para (Grupo de proyecto OHSAS, 2007), realizar el seguimiento y medición de los procesos respecto a la política de seguridad y salud ocupacional, los objetivos, las metas y los requisitos legales y otros requisitos, e informar sobre los resultados. Contiene los siguientes procesos:

- Medición y seguimiento del desempeño
- Evaluación del cumplimiento legal
- Investigación de incidentes, no conformidad, acción correctiva y acción preventiva
- Control de los registros
- Auditoría interna

e) Revisión por la dirección

Para (Grupo de proyecto OHSAS, 2007), la alta dirección debe de revisar el sistema de gestión de SST de la organización, a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continuas. Estas revisiones deben de incluir la evaluación de las oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios en el sistema de gestión de SST, incluyendo la política y los objetivos de SST. Se deben conservar los registros de las revisiones por la dirección.

2.3.10. PLANIFICACIÓN PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS DE RIESGOS Y CONTROL DE RIESGOS

Se debe establecer procedimientos para la identificación progresiva de peligros, la evaluación de riesgos y la implantación de medidas de control necesarias de las actividades rutinarias y no rutinarias.

La metodología para la identificación de peligros y evaluación de riesgos:

- Proporcionará la clasificación e identificación de riesgos que tienen que ser eliminados o controlados por medidas definidas.
- Será constante con experiencias operativas y con las capacidades de medidas de control de riesgos empleadas.
- Proporcionará entradas en la identificación de necesidades de prácticas y/o desarrollo de controles operacionales.

2.3.11. POLÍTICAS EN SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

Una de las instancias importantes se refiere a las políticas de salud y seguridad de los trabajadores que existen en el Estado o en las instituciones, a los recursos humanos y económicos y materiales, a los planes y programas en este campo. Se ha visto, por ejemplo, que en los centros laborales o en las instituciones relacionadas con la salud no ubican entre sus prioridades a los programas de salud de los

trabajadores. Inclusive los mismos trabajadores no ven como un área importante a las acciones de prevención y promoción en los centros de trabajo (Betancourt, Salud y Seguridad en el Trabajo, 1999).

Resulta todavía difícil observar una franca decisión patronal o estatal e inclusive de los trabajadores para que se considere a la salud y seguridad en el trabajo como una prioridad. Es necesario utilizar estrategias adecuadas que permitan, de manera progresiva, incorporar a todos los sectores en el conocimiento y transformación de la realidad sanitaria de los trabajadores (Betancourt, Salud y Seguridad en el Trabajo, 1999).

La alta dirección debe definir y autorizar la política de salud ocupacional, en la que se establecen los lineamientos para atender el mejoramiento de las condiciones y el ambiente de trabajo; estableciéndose como la guía que debe obligatoriamente seguir e implementar todos los colaboradores de la organización. La Política es apropiada a la naturaleza y magnitud de los riesgos laborales, debe revisarse periódicamente para asegurar que sigue siendo adecuada para la organización.

Clasificación de los riesgos laborales

Gestionar la salud ocupacional de las personas en los centros de trabajo, a partir de un abordaje de prevención y promoción de la salud ocupacional, con gestión integral de los riesgos higiénicos, de seguridad y los riesgos psicosociales y los emergentes y reemergentes, según la naturaleza propia de la empresa (MTSS, 2009).

Evaluación de los riesgos laborales

La evaluación de riesgos, es el proceso mediante el cual la empresa o institución tiene conocimiento de su realidad con respecto a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, un diagnóstico para que los patronos puedan adoptar las medidas de prevención necesarias (MTSS, 2009).

2.3.12. OHSAS 18001 Y 18002

En caso una organización desee certificar el cumplimiento de requisitos en materia de seguridad y salud ocupacional, entonces recurrirá a la norma OHSAS. Esta norma, Occupational Health and Safety Standard, comprende un conjunto de estándares internacionales que actúan como guía para el desarrollo de un sistema de seguridad y salud ocupacional, el mismo que permita a la organización cumplir con la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales. Esta norma no exige requisitos para su aplicación, sino más bien es certificada de forma voluntaria y aplicable a toda empresa de cualquier naturaleza y tamaño. (ZONE, 2013)

Aunque la certificación sea voluntaria, todas las empresas deberían optar por aplicarla, pues finalmente estas resultarían beneficiándose, ya que la norma actúa como herramienta para gestionar los desafíos como niveles elevados de accidentalidad y enfermedades profesionales, jornadas de trabajo perdidas, absentismo laboral, sanciones, costos de atención médica y de compensación a los trabajadores. El sistema de gestión de SySO, OHSAS 18000, comprende dos documentos: OHSAS 18001:2007, especificaciones para sistemas de gestión de SySO y OHSAS 18002:2008, directrices para la implementación de sistemas de gestión de SySO. (ZONE, 2013).

2.3.13. ESPECIFICACIÓN DE LA NORMA OHSAS 18001

La BSI (British Standard institution) estableció un comité con el propósito de desarrollar un estándar reconocido de gestión de seguridad y salud ocupacional, como resultado, en abril de 1999 se publica la OHSAS 18001 “Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional – Especificaciones” (Occupational health and Safety Management Systems – Specification). Las especificaciones de la serie OHSAS 18001 han sido desarrolladas por organizaciones de certificación en respuesta a la demanda realizada por empresas y organizaciones con el fin de establecer una guía para poder evaluar y certificar sus sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, para poder cumplir los requerimientos legales que existen en seguridad y salud laboral y para compatibilizar la gestión de prevención con las normas ISO 9001 Sistema de Gestión de Calidad e ISO 14001 Sistema de Gestión de Medio Ambiente de forma que sea factible la integración. EL Sistema de

Gestión para Seguridad y Salud Ocupacional establece requisitos que permiten a una organización controlar sus riesgos ocupacionales y mejorar su desempeño.

Asimismo, el sistema OHSAS 18001 sigue el ciclo planear - hacer - revisar – actuar (Plan-do-check-act), con un énfasis concurrente en la mejora continua. Para ello es importante que durante la etapa de planeación se asegure el compromiso de la alta dirección, se defina con la autorización de la alta dirección, el programa de salud ocupacional y seguridad de la empresa y establecer un marco mediante el cual se puedan identificar peligros, la evaluación de riesgos y la implementación de las medidas de control necesarias. Identificar y comprender las obligaciones legales, señalar objetivos y un programa de administración para llevar a cabo su implementación.

La norma OHSAS 18001 es una guía para sistemas de seguridad y salud ocupacional que nace en 1999 como una especificación que tiene como fin proporcionar los requisitos que sus promotores consideran que debe cumplir un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO) para tener un buen rendimiento, y permitir a la organización que lo aplica controlar los riesgos a que se exponen sus trabajadores como consecuencia de su actividad laboral (Enríquez Palomino & Sánchez Rivero, 2010).

Con dicho sistema se podrá lograr la protección de los trabajadores y la optimización del resultado laboral.

Esta norma es aplicable a cualquier organización que dese:

- a) Establecer un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, para minimizar o reducir los riesgos en sus actividades.
- b) Implementar, mantener y mejorar continuamente el desempeño de gestión en seguridad y salud ocupacional.
- c) Asegurar la conformidad y cumplimiento de su política de seguridad y salud ocupacional establecida.

- d) Demostrar la conformidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- e) Buscar certificación de su sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, otorgada por un organismo externo.

2.3.14. IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA OHSAS 18001

La normativa OHSAS no establece un procedimiento oficial o único de implementación; dependiendo de las características y realidades de cada empresa este proceso tendrá sus propias variantes. Esta normativa establece los requisitos de un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral, para permitir a una organización controlar sus riesgos y mejorar su comportamiento, pero no de manera detallada.

Los requisitos de esta especificación OHSAS han sido diseñados para ser incorporados en cualquier sistema de gestión de seguridad y salud laboral, teniendo en cuenta que su aplicación depende de factores como la política de seguridad y salud laboral de la organización, la naturaleza y los riesgos de sus actividades así como del grado de complejidad de sus operaciones.

Elementos del Sistema OHSAS 18001.

4.1. Política

4.2. Planificación

4.2.1. Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos

4.2.2. Requisitos legales y otros requisitos

4.2.3. Objetivos

4.2.4. Programa de gestión de SSO

4.3. Implementación y operación

4.3.1. Estructura y responsabilidad

4.3.2. Entrenamiento, conocimiento y competencia

4.3.3. Consulta y comunicación

4.3.4. Documentación

4.3.5. Control de documentos y datos

4.3.6. Control operacional

4.3.7. Preparación y respuesta ante emergencias

4.4. Verificación y acción correctiva

4.4.1. Monitoreo y medición del desempeño

4.4.2. Incidentes, no conformidades y acciones correctivas y preventivas

4.4.3. Registros y gestión de registros

4.4.4. Auditoria

FASE 1: Inicio del proyecto

En la fase inicial, en la que se define tanto el alcance como los objetivos del proyecto, resulta fundamental conseguir el compromiso decidido por parte de la Dirección de la empresa, pues será ella quien asumirá el rol más importante en la gestión del Sistema de Seguridad y Salud Laboral.

A partir de esta implicación de la Dirección, es posible involucrar e integrar a todos los departamentos y profesionales de la organización. En este sentido, es necesario

elegir a los responsables de la seguridad de la empresa, asignándoles unas funciones muy claras y definidas.

En el requisito sobre “Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad”, la norma OHSAS 18001 especifica claramente que la organización deberá nombrar a uno o varios miembros de la Alta Dirección con el fin de gestionar el correcto funcionamiento del sistema. Se señala de forma explícita que estas personas deberán disponer del rango suficiente para poder actuar de la forma más conveniente para la organización en cualquiera de las situaciones que puedan producirse durante el desarrollo del sistema. En determinados casos, algunas de estas funciones pueden delegarse, aunque sin llegar nunca a eludir la responsabilidad de dirigir el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Otro aspecto fundamental de esta fase inicial es determinar cuál es la principal motivación de la organización para tratar de conseguir una certificación OSHAS 18001. Es posible que trate de obtener una garantía de que está cumpliendo con la legislación y lo establecido en materia de seguridad y salud laboral. Pero quizás sus pretensiones sean más elevadas, y lo que busque la institución sea poner en marcha un circuito de mejora continua del sistema.

FASE 2: Hacer un diagnóstico o estudio inicial

A través de un checklist se analiza y documenta el nivel de madurez previo de la organización en los diversos aspectos que configuran un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral. Se verifica si la empresa cuenta con un plan de prevención o unas políticas internas correctamente implantadas o, por el contrario, únicamente existe un documento creado con el fin de poder dar cumplimiento a los requisitos legales.

Para ello, se revisará la existencia y correcto establecimiento de los programas, procedimientos e instrucciones en salud laboral, verificando también el grado de aplicación de los mismos durante el desempeño de las diferentes actividades afectadas. Para este análisis se utiliza un sistema de checklist fundamentado en el nivel de madurez, siguiendo la siguiente escala de cinco niveles:

- Nivel 1. No se hace nada.
- Nivel 2. Se realizan acciones o se toman medidas de carácter esporádico.
- Nivel 3. Se toman medidas de carácter sistemático, pero no se cuenta con un sistema establecido de análisis previo ni funciones de retrosección.
- Nivel 4. La empresa dispone de un sistema de acciones en materia de prevención organizado y sistematizado en función de un análisis previo.
- Nivel 5. Además de poner en marcha las acciones anteriores, la organización gestiona la seguridad y salud laboral desde una perspectiva estratégica y global.

Para que sea verdaderamente útil como punto de partida en el establecimiento de un SGSST es importante que el alcance de este análisis previo sea lo más completo y documentado posible, incluyendo aspectos como la gestión de los Equipos de Protección Individual (EPIs) puestos a disposición de los empleados o los planes de formación específica.

FASE 3: Elaboración del plan del proyecto

Tras el análisis previo, la siguiente fase consiste en la elaboración de un «Plan de Proyecto», en el que se definen:

- El análisis de riesgo.
- La ponderación de los condicionantes.
- Las posibles contingencias.

Hay que tener en cuenta que la duración de un proyecto de este tipo es de entre 6 y 12 meses y en ese periodo de tiempo pueden darse muchas circunstancias inesperadas, como por ejemplo que el Director de Recursos Humanos deje la empresa y haya que sustituirlo como máximo responsable de la gestión del SST.

FASE 4: Ejecución del plan de implantación

El comité de implantación

Esta fase comienza con la elección de un comité de implantación, formado por varios miembros, ya que es muy importante que la implantación del sistema no recaiga únicamente a una persona, sino que formen parte de él el mayor número de trabajadores de la organización posible. De esta forma se facilita una mejor integración del funcionamiento del sistema de gestión en todos los estamentos.

Los posibles integrantes de este comité pueden pertenecer tanto a la Dirección como a otras áreas: Prevención de Riesgos, Administración, Producción o Mantenimiento, en función de cuál sea la organización de la propia empresa.

Este comité se encarga básicamente de realizar un seguimiento integral del proyecto con el objetivo principal de comprobar la interacción de los procedimientos entre las distintas áreas de la empresa y la idoneidad de su aplicación. (La OHSAS 18001. Una norma para la gestión de la seguridad y salud ocupacional)

El seguimiento tiene lugar en tres áreas principales.

- Calidad del proyecto. Se trata de garantizar que los procedimientos y registros se realizan correctamente por personas capacitadas.
- Cumplimiento de los plazos establecidos.
- Recursos utilizados: horas de trabajo, económico.

Planificar

Este primer paso responde a las preguntas: qué hacer y cómo hacer algo. Ante esto, se debe reunir datos para elaborar un plan de lo que se espera lograr en un plazo determinado. Se realiza un diagnóstico para saber la situación actual en la que nos encontramos, y luego señalar las actuaciones indispensables para ejecutar dicho plan.

Trasladando ello al sector de seguridad y salud en el trabajo, se tendría que trazar objetivos que busquen reducir las lesiones, enfermedades y accidentes mortales laborales, y sus costos asociados, así como también se debería establecer estrategias que fortalezcan los sistemas de gestión basados en la prevención y control de las actividades.

En este sentido, según la OIT, “Planificar” conlleva a establecer una política de seguridad y salud en el trabajo, elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales, la organización del sistema y la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos.

Sin lugar a dudas, uno de los elementos de mayor importancia en este primer paso es el establecimiento de la política de la seguridad y salud en el trabajo entendida como el “compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores”.

La política de seguridad y salud en el trabajo constituye el fundamento a partir del cual se desarrollan los objetivos y fines en esta materia. Es, además, fundamento de que al empleador se le atribuyan responsabilidades, ya que en ella se establece toda la planificación e implementación de medidas de prevención y control de los riesgos profesionales. Siendo ello, la política de seguridad y salud en el trabajo deberá reflejar la responsabilidad de los empleadores de proporcionar un entorno laboral seguro y saludable.

En este primer paso es importante elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, entendidos como los elementos financieros y humanos suficientes para el

correcto funcionamiento del programa de seguridad y salud en el trabajo. El proceso de organizar y gestionar un sistema de seguridad y salud en el trabajo requiere de inversiones de capitales relevantes para gestionar la salud y seguridad de forma eficiente. Los recursos financieros adecuados deben asignarse en las unidades de negocio como parte de los costes generales de funcionamiento (Córdova , 2014).

Planificación

Identificación de peligro, evaluación de riesgo y determinación de controles.

La organización debe establecer, implementar y mantener un procedimiento(s) para la continua identificación de peligros, evaluación de riesgo, y determinación de los controles necesarios (OHSAS, 2007).

El procedimiento(s) para la identificación de peligro y evaluación del riesgo debe tomar en cuenta:

- a) Actividades rutinarias y no rutinarias.
- b) Actividades para todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo (incluyendo contratistas y visitantes).
- c) Comportamiento humano, capacidades y otros factores humanos.
- d) Peligros identificados que se originan fuera del sitio de trabajo capaces de afectar adversamente la salud y seguridad de las personas bajo control de la organización dentro del sitio de trabajo.
- e) Peligros creados en la vecindad del sitio de trabajo por actividades relacionadas con el trabajo bajo el control de la organización.
- f) Infraestructura, equipos y materiales en el sitio de trabajo, que sean proporcionados por la organización u otros.

- g) Cambios o cambios propuestos en la organización, sus actividades, o materiales.
- h) Modificaciones al Sistema de Gestión S y SO, incluyendo cambios temporales, y sus impactos sobre las operaciones, procesos, y actividades.
- i) Cualquier obligación legal aplicable relacionada con la evaluación de riesgos e implementación de los controles necesarios.
- j) El diseño de áreas de trabajo, procesos, instalaciones, maquinaria/equipos, procedimientos operativos y trabajo de la organización, incluyendo su adaptación a las capacidades humanas.

Planificación

La planificación es la primera función administrativa porque sirve de base para las demás funciones. Esta función determina por anticipado cuáles son los objetivos que deben cumplirse y que debe hacerse para alcanzarlos; por tanto, es un modelo teórico para actuar en el futuro. La planificación comienza por establecer los objetivos y detallar los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. La planificación determina donde se pretende llegar, que debe hacerse, como, cuando y en qué orden debe hacerse (Bernal, 2012).

Principios de la Planificación

Los principios de la planificación más importantes son los siguientes:

- Principio de la contribución a lograr y facilitar la consecución de los objetivos de la organización, con interés particular en alcanzar el objetivo principal.
- Principio de la primacía de la planificación – la primera función administrativa que desempeña la gerencia es la planificación, que facilita la organización, la dirección y el control.

- Principio de la iniciación de las planificaciones en la alta gerencia – porque esta es responsable de alcanzar los objetivos de la organización y la forma más eficaz de lograrlos es por la planificación.
- Principio de la penetración de la planificación – pues la planificación abarca todos los niveles de la empresa.
- Principio de la eficiencia de operaciones por planificación – las operaciones serán eficientes si se efectúan mediante un proceso formal de planificación que abarque objetivos, estrategias, programas, políticas, procedimientos y normas.
- Principio de la flexibilidad de la planificación – el proceso de planificación y los planes resultantes deben ser adaptables a las condiciones cambiantes.
- Principio de sincronización de la planificación – los planes a largo plazo están sincronizados con los planes a mediano plazo, los cuales, a su vez, lo están con los a corto plazo.
- Principio de los factores limitantes – los planificadores deben tomar en cuenta los factores limitantes (mano de obra, dinero, máquinas, materiales y administración) conjuntándolos cuando elaboren los planes.
- Principio de estrategias eficaces – una guía para establecer estrategias viables consiste en relacionar los productos y servicios de la empresa con las tendencias actuales y con las necesidades de los consumidores.

Principios de programas eficaces – para que los programas sean eficaces deben ser una parte esencial de la planificación a corto y largo plazo y deben estar integrados a la planificación estratégica, táctica y operacional (Bernal, 2012).

Principios de políticas eficaces – las políticas se basan en objetivos de la organización; mediante estas es posible relacionar objetivos con funciones, factores físicos y personal de la empresa; son éticas definidas, estables, flexibles y

suficientemente amplias; y son complementarias y suplementarias de políticas superiores (Bernal, 2012).

Hacer

En esta segunda etapa se hará lo planificado, es decir, se toman las medidas necesarias para implementar el plan elaborado en el primer paso y, junto a este, como señala Emilio Pérez, “se debe establecer algún control para vigilar que el plan se esté llevando a cabo según lo acordado”.

Para la OIT, la fase “Hacer” se refiere a la aplicación y puesta en práctica del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se trata de cumplir la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, las estrategias planteadas para la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos.

Para Gonzales, se trata de la “implementación y operación que es donde se llevarán a cabo los programas que se diseñaron en la planificación, y se efectúan los controles necesarios para la gestión de los riesgos. También se asignan responsabilidades y autoridades al personal en materia de seguridad y salud ocupacional, se definen y desarrollan competencias relacionadas, se documentan los procedimientos aplicables y se establecen los mecanismos de comunicación, participación y consulta (internos y externos)” (Gonzales Vilorio, 2011).

Actuar

Como indica DEMING esta etapa responde a la pregunta de cómo mejorar la próxima vez. En razón a ello, se debe actuar haciendo los cambios que sean necesarios en el programa de seguridad y salud en el trabajador para lograr la mayor protección del trabajador.

La OIT indica que la fase “Actuar” cierra el ciclo con un examen del sistema en el contexto de la mejora continua y la preparación del sistema para el próximo ciclo.

Los procesos de mejora continua consisten en medición y análisis, que incluyen recopilar datos para observar la eficacia y la eficiencia. Incluyen, en ese sentido, procesos de medición, seguimiento, auditoría y acciones correctivas y preventivas.

Se decide la conservación del cambio, el refinamiento o la toma de decisiones en pro de una mejora.

Con esta etapa se concluye el ciclo. Si al verificar los resultados se logró lo que teníamos planeado, entonces se sistematizan y documentan las medidas correctivas. En cambio, si al hacer una verificación, nos damos cuenta de que no logramos el objetivo, se debe actuar rápidamente y corregir la teoría de solución para establecer un nuevo plan de trabajo (Córdova , 2014).

Implementación

Recursos, roles, responsabilidad, funciones y autoridad.

La gerencia debe tomar finalmente la responsabilidad por SySO y el sistema de gestión SySO (OHSAS, 2007).

La gerencia debe demostrar su compromiso por:

- a) Asegurar la disponibilidad de recursos esenciales para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión SySO.
- b) Definir roles, asignar responsabilidades y funciones, y delegar autoridades, para facilitar la gestión efectiva de SySO; los roles, responsabilidades, funciones, y autoridades deben ser documentadas y comunicadas.
- c) La organización debe asignar un miembro(s) de la gerencia con responsabilidades específicas para SySO, independiente de otras responsabilidades, y con roles y autoridad definida para:
- d) Asegurar que el sistema de gestión SySO es establecido, implementado y mantenido de acuerdo con esta norma OHSAS;

- e) Asegurar que los reportes del desempeño del sistema de gestión S&SO son presentados a la gerencia para revisión y uso como base del mejoramiento en el sistema de gestión SySO.

La identidad de la persona asignada por la alta gerencia debe hacerse disponible a todas las personas que trabajan bajo el control de la organización.

Todos los que tengan responsabilidad gerencial deben demostrar su compromiso al mejoramiento continuo del desempeño SySO.

La organización debe asegurar que las personas en el área de trabajo tomen responsabilidad sobre aspectos SySO que controlan, incluyendo cumplimiento a los requisitos SySO aplicables de la organización.

Verificación

Medición y monitoreo del desempeño

La organización debe establecer, implementar y mantener un procedimiento(s) para monitorear y medir el desempeño SySO de forma regular. Este procedimiento(s) debe proporcionar:

- a) Mediciones cualitativas y cuantitativas, apropiadas para las necesidades de la organización.
- b) Monitorear el grado de cumplimiento de los objetivos SySO de la organización.
- c) Monitorear la efectividad de los controles (para salud, así como para seguridad).
- d) Medidas proactivas de desempeño para monitorear la conformidad con los criterios SySO de programa(s), controles y criterios operacionales.

- e) Acciones reactivas de desempeño para monitorear enfermedad, incidentes (incluyendo accidentes, casi-accidentes, etc.), y otra evidencia histórica de desempeño SySO deficiente;
- f) Registrar suficiente información y resultados del monitoreo y medición para facilitar la acción correctiva subsiguiente y acción de análisis preventivo (OHSAS, 2007).

Si se requieren equipos para monitorear y medir el desempeño, la organización debe establecer y mantener procedimientos para la calibración y mantenimiento de estos equipos, cuando sea apropiado. Se deben mantener registros de las actividades de calibración y mantenimiento, así como de los resultados.

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

Investigación de incidentes

La organización debe establecer, implementar y mantener un procedimiento(s) para registrar, investigar y analizar incidentes de manera que:

- a) Se determine las deficiencias SySO encontradas y otros factores que puedan ser la causa o contribuyan en la ocurrencia de incidentes.
- b) Identificar la necesidad de acción correctiva.
- c) Identificar la necesidad de acción preventiva.
- d) Identificar oportunidades para el mejoramiento continuo.
- e) Comunicar los resultados de estas investigaciones.

Las investigaciones deben ser realizadas a tiempo.

Se debe documentar y mantener los resultados de las investigaciones de incidentes.

No conformidad, acción correctiva y acción preventiva

La organización debe establecer, implementar y mantener un procedimiento(s) para manejar la no conformidad(es) actuales y potenciales y para tomar acción correctiva y preventiva. El procedimiento(s) debe definir requisitos para:

- a) Identificar y corregir no conformidad(es) y tomar acción(es) para mitigar sus consecuencias S y SO.
- b) Investigar la no conformidad(es), determinar su causa(s) y tomar acciones para evitar su recurrencia.
- c) Evaluar la necesidad de acción(es) para prevenir una no conformidad(es) e implementar acciones apropiadas designadas a evitar su ocurrencia.
- d) Registrar y comunicar los resultados de acción(es) correctiva y acción(s) preventiva tomadas.
- e) Revisar la efectividad de la acción(es) correctiva y acción(es) preventivas tomadas.

Cuando la acción correctiva y la acción preventiva identifican peligros nuevos o diferentes, o la necesidad de controles nuevos o cambios, el procedimiento debe requerir que las acciones propuestas sean tomadas a través de la evaluación del riesgo previo a la implementación (OHSAS, 2007).

2.3.15.AL APLICAR OHSAS 18001 SE OBTENDRÁ LOS SIGUIENTES BENEFICIOS

- Reducción potencial en el número de accidentes.
- Reducción potencial en tiempo improductivo y costos relacionados.
- Demostración de absoluta observancia de las leyes y reglamentos.

- Mejor administración de riesgos de salud y seguridad, ahora y a futuro.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

Accidente de trabajo. - Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo (SUNAFIL, 2010).

Accidente laboral. - Se trata de un suceso puntual en el curso del trabajo (puede ocurrir fuera de las instalaciones de la empresa o ser causado por terceros) que produce daño físico o mental (SUNAFIL, 2010).

Acción Correctiva. - Acción tomada para eliminar la causa de una No Conformidad detectada u otra situación indeseable.

Acción Preventiva. - Acción tomada para eliminar la causa de una No Conformidad potencial, o cualquier otra situación potencial 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”.

Actos Sub Estándares. - Es toda acción o práctica que no se realiza con el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS) o estándar establecido que causa o contribuye a la ocurrencia de un incidente.

Condiciones Sub Estándares. - Toda condición existente en el entorno del trabajo y que se encuentra fuera del estándar y que pueda causar un incidente.

Documento. - Información y su medio soporte. El medio de soporte puede ser papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotográfico o muestras patrón o una combinación de éstos.

Enfermedad profesional. - Es la enfermedad contraída como resultado de una exposición durante un período de tiempo a factores (agentes químicos, físicos o biológicos) provenientes de la actividad laboral. Incluye cualquier dolencia crónica producida como resultado de un trabajo o actividad laboral. Este tipo de enfermedad se identifica al demostrar que es más frecuente en un determinado sector laboral que en la población general o que en otros grupos de trabajadores. Como ejemplo de enfermedades laborales se pueden incluir enfermedades respiratorias (por ejemplo, asbestosis o asma ocupacional), enfermedades de la piel, (por ejemplo, síndrome del túnel carpiano) trastornos óseos musculares y cáncer profesional.

Evaluación de riesgos. - Es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar (SUNAFIL, 2010).

Evaluación de riesgos. - Es el proceso para identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo. Se trata de un examen sistemático de todos los aspectos de las condiciones de trabajo para:

- Identificar lo que pueda causar lesiones o daños.
- Eliminar los peligros que puedan ser suprimidos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan eliminar inmediatamente.
- Planificar la adopción de medidas correctoras.

Implementación. - La implementación se ejecuta en forma de "cascada" a través de la estructura jerárquica de la organización. La implementación organizativa se puede realizar a través de dos maneras: Por la distribución de recursos y organización del trabajo y por los mecanismos de sostenimiento o de desarrollo de políticas, planes y procesos administrativos (normas) (Rivera Camino, 1995).

Investigación Tecnológica.- La investigación tecnológica pueden ser utilizadas como un instrumento para fomentar la innovación. Innovación tecnológica se designa la incorporación del conocimiento científico y tecnológico, propio o ajeno, con el objeto de crear o modificar un proceso productivo, un artefacto, una máquina, para cumplir un fin valioso para una sociedad.

Incidente.- Suceso o sucesos relacionados con el trabajo en el cual ocurre o podría haber ocurrido un daño, o un deterioro de la salud (sin tener en cuenta la gravedad), o una fatalidad. Un accidente es un incidente que ha dado lugar a un daño, deterioro de la salud o a una fatalidad.

Identificación de peligros.- Proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características (SUNAFIL, 2010).

Gestión de riesgos.- Es el procedimiento que permite, una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados (SUNAFIL, 2010).

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.

Planificación.- La planificación es seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro para formular las actividades necesarias para realizar los objetivos organizacionales (Terry, 1970).

Peligro.- Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente (SUNAFIL, 2010).

Prevención.- Son todos los pasos o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa para evitar o reducir los riesgos laborales (SUNAFIL, 2010).

Política de SST.- Intenciones y dirección generales de una organización relacionada con su desempeño de SST, como las ha expresado formalmente la alta dirección.

Procedimiento.- Forma específico para llevar a cabo una actividad o un proceso.

Riesgo.- Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente (SUNAFIL, 2010).

Riesgo.- Se trata de la combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o una exposición peligrosa y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición (BSI, 2007).

Combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso o exposición peligrosa y la severidad del daño o deterioro de la salud que puede causar el suceso o exposición.

Riesgo aceptable.- Riesgo que se ha reducido a un nivel que puede ser tolerado por la organización teniendo en consideración sus obligaciones legales y su propia política de SST.

Registro.- Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencias de las actividades desempeñadas.

Salud.- En relación con el trabajo no sólo incluye la ausencia de afecciones o enfermedades, sino también los elementos físicos y mentales directamente relacionados con el trabajo, que puedan afectar negativamente a la salud.

Salud Ocupacional.- Rama de la Salud que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades (SUNAFIL, 2010).

Seguridad.- Se trata de un concepto de difícil definición. La seguridad consiste en la situación de estar "seguro", es decir, libre de cualquier daño o riesgo, aunque en la práctica es imposible conseguir esta situación de total seguridad. Por lo tanto, la seguridad se debe entender como un determinado nivel de riesgo que pueda ser considerado aceptable (ILO, 1981).

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).- conjunto de elementos interrelacionados que tiene por objeto establecer una política de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo una cultura de prevención de riesgos a fin de evitar la ocurrencia de accidentes.

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.

Verificación. - es el proceso de examinar las especificaciones formales en la búsqueda de posibles errores que puedan afectar la operación del mismo. Estos métodos son usados para garantizar la seguridad y la confiabilidad en el diseño (Rivera Camino, 1995).

Ventaja competitiva. – Es la característica de una empresa, país o persona que la diferencia de otras colocándole en una posición relativa superior para competir. Es decir, cualquier atributo que la haga más competitiva que las demás. De acuerdo con el modelo de la ventaja competitiva de Porter, la estrategia competitiva toma acciones ofensivas o defensivas para crear una posición defendible en una industria, con la finalidad de hacer frente, con éxito, a las fuerzas competitivas y generar un Retorno sobre la inversión. (Porter, 2015)

Tipos básicos de ventaja competitiva. –

- Liderazgo por costos (bajo costo)
- Diferenciación

Liderazgo por costos

- Lograr el Liderazgo por costo significa que una firma se establece como el productor de más bajo costo en su industria.
- Un líder de costos debe lograr paridad, o por lo menos proximidad, en bases a diferenciación, aun cuando confía en el liderazgo de costos para consolidar su ventaja competitiva.

- Si más de una compañía intenta alcanzar el Liderazgo por costos al mismo tiempo, este es generalmente desastroso.

Logrado a menudo a través de economías a escala.

Diferenciación

- Lograr diferenciación significa que una firma intenta ser única en su industria en algunas dimensiones que son apreciadas extensamente por los compradores.
- Un diferenciador no puede ignorar su posición de costo. En todas las áreas que no afecten su diferenciación debe intentar disminuir costos; en el área de la diferenciación, los costos deben ser menores que la percepción de precio adicional que pagan los compradores por las características diferenciales.
- Las áreas de la diferenciación pueden ser: producto, distribución, ventas, comercialización, servicio, imagen, etc.

Riesgos y peligros

El peligro es una condición o característica intrínseca que puede causar lesión o enfermedad, daño a la propiedad y/o paralización de un proceso, en cambio, el riesgo es la combinación de la probabilidad y la consecuencia de no controlar el peligro. Mientras que los riesgos son una herramienta participativa y obligatoria de acuerdo a la Ley 29783, donde en un plano de arquitectura actualizada se representan en forma gráfica (pictograma), los peligros que pueden ocasionar accidentes o enfermedades profesionales en el trabajo. De acuerdo a lo señalado anteriormente, se podría decir que este mapa es en realidad un mapa de peligros

Por tanto, el riesgo financiero se da en el caso de que a una empresa le han prestado dinero, pero luego no dispone del líquido suficiente para saldar dicha deuda. No obstante dispone de activos (locales, viviendas, automóviles) que, de venderlos, saldarían la deuda. Podemos encontrarlos en dos vertientes:

- Riesgo de liquidez de activos: queriendo vender un activo, no se materializa la compra o, de hacerse, se hace a un precio inadecuado.
- Riesgo de liquidez de pasivos: éstos no pueden ser satisfechos en su fecha de vencimiento o, de hacerse, se hace a un precio inadecuado.

2.5 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.5.1. HIPÓTESIS GENERAL

La implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional, basado en la norma OHSAS 18001, permitirá a la institución financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco, gestionar sus riesgos y mejorar su desempeño en seguridad.

2.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a) La gestión de la seguridad y salud ocupacional en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco – 2016, es regular en cuanto al grado de exposición ocupacional de los trabajadores.
- b) Las características de la organización del comité de Seguridad y salud en el trabajo en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco – 2016, es regular en cuanto al cumplimiento de las normas de trabajo.
- c) La implementación de los planes permitirán mejorar el sistema de seguridad y salud ocupacional de las normas OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016.

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla N° 2: Operacionalización de Variables

Variable	Conceptualización	Dimensiones	Indicadores
Gestión de seguridad y salud ocupacional	Según lo afirma el MTPE por medio del reglamento de seguridad y salud del trabajo, un sistema de seguridad y salud ocupacional es un conjunto de elementos interrelacionados cuyo objetivo es establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos. (MINTRA, 2007).	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de Peligros • Evaluación de Riesgos • Determinación de Controles • Requisitos Legales • Objetivos y Programas
		Implementación	<ul style="list-style-type: none"> • Los Recursos, Funciones y Responsabilidades • Formación y Competencia • Comunicación, Documentación, Control Documental y Operacional • Instrucciones Para Responder Ante Emergencias.
		Verificación	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de Cumplimiento Legal • Incidentes • Las Acciones Correctivas y Preventivas • Ejecutar Las Auditorías Internas.

Fuente: Elaboración propia en base a (MINTRA, 2007).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. POR LA FINALIDAD:

Por su finalidad es Aplicada por que sus aportes están dirigidos a iluminar o aclarar la comprensión o solución de las variables materia de Investigación para ser aplicadas en la unidad de análisis.

La investigación aplicada, llamada también investigación tecnológica o investigación práctica, es aquella que se realiza con el propósito de transformar la realidad y adecuarla a las necesidades de la vida del hombre (Mejia, 2005).

3.1.2. POR EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

El diseño de esta investigación será NO EXPERIMENTAL: El estudio se basa en la observación de los hechos en pleno acontecimiento sin alterar el entorno ni el fenómeno estudiado.

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (Hernandez & Fernández, 2014)



3.1.3. POR EL MANEJO DE DATOS:

Cuantitativa: El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo porque se tendrá que recurrir a la estadística. Al término de la investigación se debe lograr una generalización de resultados, predicciones, control de fenómenos y la posibilidad de elaborar réplicas con dicha investigación. (Hernandez & Fernández, 2014).

3.1.4. POR LA PROLONGACIÓN EN EL TIEMPO DE LAS OBSERVACIONES:

Transversal: En cuanto a la investigación se obtiene información de la recolección de datos en un tiempo y momento único.

Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (Sampieri, 2014)

3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de la presente investigación es descriptivo, tecnológico.

Es **descriptivo**, puesto que se pretende conocer las características en detalle de cada una de las variables estudiadas. Lo cual, según Dankhe (1986) citado por Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio, 2014) la investigación descriptiva “se utiliza cuando la necesidad de la investigación es descubrir situaciones y eventos, conocer cómo se manifiestan determinados fenómenos y está dirigida a obtener información sobre las características de las variables estudiadas desde el punto de vista científico” (p. 56). Permite describir en la medida que se va a presentar a cada una de las variables de estudio.

3.2.1 ALCANCE.

La presente Investigación estará enfocada a el estudio en la financiera Credinka del distrito de Cusco, provincia del Cusco, Departamento del Cusco en el periodo 2016.

La unidad de análisis en la financiera Credinka se especificó y se describieron aspectos fundamentales y particulares, se analizó la situación actual y la problemática de las variables, que nos permite identificar la situación actual de los productos financieros que posee la financiera Credinka.

La unidad de Observaciones en el estudio a realizar serán los encargados de la planificación e implementación de la gestión de seguridad y salud ocupacional financiera Credinka mediante la identificación de peligros, evaluación de riesgos, determinación de controles, requisitos legales, así como también los recursos, funciones y responsabilidades, formación y competencias, comunicación, documentación, control documental y operacional y las instrucciones para responder ante emergencias.

3.2.2 LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tendrá limitaciones por los siguientes aspectos: la falta de conocimiento en las empresas sobre las normas OHSAS, los escasos de estudios previos sobre Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en entidades financieras.

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En vista que no se van a manipular ninguna de las variables es no experimental; por lo que, su aplicación se desarrolla deliberadamente las variables, y se basa en hechos que ocurrieron; del mismo modo, se da en la realidad actual, con un enfoque retrospectivo y de actualidad.

3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de estudio se considera una investigación de campo descriptivo y deductivo, porque se dirige a la caracterización de las variables involucradas.

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1 POBLACIÓN

Según Mario Tamayo citado por (Canahuire Montufar, 2015), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”.

La población está conformada por los trabajadores de la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco que son un total de 56 personales.

Tabla N° 3: Número de trabajadores de la financiera Credinka - agencia Cusco

No.	Trabajadores	Agencia	Sexo		Total	%
			Masculino	Femenino		
1	Jefe Zonal – Cusco	Cusco	1	0	1	1,79
2	Administrador de agencia	Cusco	1	0	1	1,79
3	Jefe de negocios	Cusco	3	0	3	5,36
4	Oficial de negocios Mypes	Cusco	18	4	22	39,29
5	Oficial de negocios consumo	Cusco	2	1	4	7,14
6	Oficial de negocios agrario	Cusco	2	1	5	8,93
7	Personal operativo	Cusco	5	4	9	16,07
8	Personal de plante	Cusco	6	5	11	19,64
TOTAL			41	15	56	100,00

Fuente: Unidad de Estadística de la Financiera Credinka – Agencia Cusco, año 2017.

3.5.2 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

El tamaño de muestra es muestreo no probabilístico por el método por conveniencia, se determinará en el caso de los trabajadores en su totalidad (100%) que es un total de 56 trabajadores de la institución financiera Credinka.

Sexo	Mujeres	Varones	Total
N°	30	26	56

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según Hernández, Fernández & Batista citado por (Canahuire Montufar, Endara Maman, y Morante Ríos, 2015), “Recolectar datos consiste en elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico”.

3.6.1 TÉCNICAS

- **Encuesta.-** Utilizada para obtener información de los trabajadores de la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco, a través de preguntas distribuidas en un cuestionario.

3.6.2 INSTRUMENTOS

- Cuestionario.- Instrumento empleado en forma directa, contiene preguntas cerradas para la investigación.
- Recopilación de datos.- Apropriadamente organizada de acuerdo a las necesidades y prioridades del trabajo de investigación.

3.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para la presente investigación, la unidad de estudio son los trabajadores de la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco, a quienes se les aplicara la encuesta.

Los datos obtenidos serán tratados mediante el uso de la herramienta Excel, donde se realizará la tabulación respectiva de las encuestas para la posterior elaboración de los gráficos respectivos para cada ítem; y finalmente concluir con la comprobación de la hipótesis planteada.

Éstos valdrán para dar solución a la realidad problemática del presente estudio, planteando así las conclusiones y recomendaciones a las que se llegara.

CAPÍTULO IV

DESCRIPCIÓN, ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se describe cada uno de los resultados obtenidos, para la investigación producto de las encuestas realizadas a los trabajadores de la financiera Credinka, las que se detalla de la siguiente manera:

4.1 DESCRIPCION DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS

Reseña histórica

La institución financiera CREDINKA S.A., inicia su actividad un 12 de febrero de 1994, nace como Caja Rural de Ahorro y Crédito Credinka S.A.; apertura sus operaciones en las ciudades de Quillabamba, Cusco, Sicuani y Abancay; como respuesta a la gran demanda de los servicios financieros accesibles, competitivos, oportunos y confiables, dirigidos preferentemente al sector rural, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los agricultores.

Credinka S.A., es una institución financiera, regulada y supervisada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP - (SBS), así como del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), es miembro del Fondo de Seguros de Depósitos- (FSD) y de la Asociación de Instituciones de Microfinanzas del Perú – (ASOMIF).

Credinka S.A., está conformada en su gran mayoría por capitales peruanos, siendo sus principales accionistas, NCF Inversiones S.A., hoy DIVISO Grupo Financiero, empresa nacional con amplia experiencia en el mercado de capitales, dedicada a la evaluación y gestión de inversiones propias y de terceros. El fondo de inversión, DANISH MICROFINANCE PARTNERS K/S, establecido por el gobierno de Dinamarca para promover la actividad económica en los países con mercados emergentes con un entorno positivo para las microfinanzas; MINERAS JUNIOR NCF FONDO DE INVERSIÓN.

Hoy Credinka S.A., es una institución consolidada y especializada en MYPEs, banca personal y reinserción de comunidades andinas al sistema financiero, con presencia en 9 regiones de nuestro país a través de 40 oficinas que nos hacen sentir orgullosos de seguir profundizando la bancarización por todo el territorio nacional. Además, la institución apertura en lugares donde no existe ninguna entidad financiera, brindando mayores oportunidades de acceso a nuestros clientes, convirtiéndose esto en una ventaja competitiva.

DIVISO Fondos, Sociedad Administradora de Fondos con activos administrados por más de US\$ 75 millones, ofrece fondos mutuos y fondos de inversión inmobiliarios.

DIVISO Bolsa, Sociedad Agente de Bolsa con cerca de US\$ 400 millones en activos bajo custodia, ofrece servicios de Intermediación Bursátil, Gestión de Patrimonios y Finanzas Corporativas.

DIVISO Grupo Financiero, se encuentra listada en la Bolsa de Valores de Lima, con el nemónico “DIVIC1” desde el 17 de setiembre de 2007, gestiona activos por más de US\$700 MM. Y entre sus inversiones estratégicas destaca su participación como principal accionista de la Bolsa de Valores de Lima, empresa en la que tiene representación en el Directorio, así como su participación en la Bolsa de Productos de Chile.

Nuestros accionistas

Somos una empresa DIVISO Grupo Financiero, Grupo Económico de capitales peruanos con amplia experiencia en el mercado de capitales que gestiona activos por más de US\$ 900 millones de dólares y cuenta con la confianza de más de más de 133,000 clientes.

Forman también parte de nuestro accionariado, el Fondo de Inversión DMP establecido por el gobierno de Dinamarca para promover la actividad económica en países con mercados emergentes con un entorno positivo para las microfinanzas y ACTION GATEWAY FUND, entidad de Acción Internacional, líder en microfinanzas y con más de 40 años de experiencia en la industria financiera peruana, enfocada en el crecimiento de zonas rurales marginadas del Perú y en el potencial para llevar a miles de nuevos clientes al sistema financiero formal.

Nuestra expansión

Como parte de nuestro plan de expansión, en agosto de 2015, recibimos la autorización para integrarnos con Financiera Nueva Visión, iniciando operaciones como FINANCIERA CREDINKA y posicionándonos como una de las financieras más importantes del sistema peruano, lo que fortalece nuestra visión de convertirnos en la empresa líder de microfinanzas en el Perú.

En julio de 2016, autorizados por la SBS, absorbemos la CRAC Cajamarca que se convierte desde el 01 de agosto de 2016 en Financiera Credinka, consolidando un gran paso que marca nuestra expansión hacia el norte del país y que concretamos con el inicio de operaciones en las ciudades de Trujillo y Chiclayo.

Nuestra perspectiva

Somos una entidad financiera sólida, especializada en créditos para la micro y pequeña empresa, banca personal e inserción de comunidades andinas y rurales al sistema financiero. Hemos crecido en gran parte del territorio nacional, contando con alrededor de 1,200 colaboradores y con presencia en 13 regiones de nuestro país, con 87 oficinas de atención.

Nuestra fortaleza

Contamos con notas positivas con clasificadoras de riesgo especializadas que nos ratifican como una empresa solvente y estable, lo que nos ha convertido en una de las instituciones micro financieras más grandes del Perú, regulada y supervisada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP – SBS, así como por el Banco Central de Reserva del Perú.

El 2016, Financiera Credinka ha sido reconocida con un premio a sus buenas prácticas corporativas. Este galardón nos impulsa a seguir fortaleciendo nuestra cultura de buena gobernanza. En esta primera postulación han sido evaluados nuestros estándares de gestión corporativa entre los que se destacan: nuestro nivel de transparencia al ser una empresa pública y supervisada por los organismos reguladores del mercado financiero y de capitales, la sostenibilidad de nuestra clasificación de riesgo, la aplicación de auditorías

altamente rigurosas, el fortalecimiento de nuestro ambiente de control y gestión de riesgos. Todo ello con la mira de ser una empresa bien gestionada para dar un mejor servicio a nuestros clientes, seguridad a nuestros depositantes, sostenibilidad a nuestros acreedores y valor para nuestros accionistas. Trabajamos para el bienestar de nuestros grupos de interés.

Nuestro Grupo Financiero es supervisado por la Superintendencia de Banca Seguros y AFP (SBS), de acuerdo al Reglamento de Supervisión Consolidada y por la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV). Cuenta con el respaldo de sus Directores de alto prestigio y reconocimiento en el mercado, así como del equipo profesional que lo conforma, quienes cuentan con más de veinte años de experiencia en el sector financiero y mercado de capitales.

Cultura organizacional

a) Misión

“Tejemos el futuro de nuestros emprendedores”.

b) Visión

“Ser una de las principales instituciones financieras líder en micro finanzas en el Perú”.

c) Valores institucionales

- **Confianza**

Porque para nosotros la relación con nuestros clientes es importante y nos permite avanzar y crecer.

- **Innovación**

Porque es importante una actitud permanente de buscar hacer las cosas de diferente manera, adelantándonos a las necesidades de nuestros clientes.

- **Trabajo en equipo**

Porque colaborar con los demás, nos permite lograr más.

- **Pasión**

Por que amamos todo lo que hacemos, buscamos generar igualdad de oportunidad en nuestros clientes.

d) FODA institucional

Tabla N° 4: FODA institucional

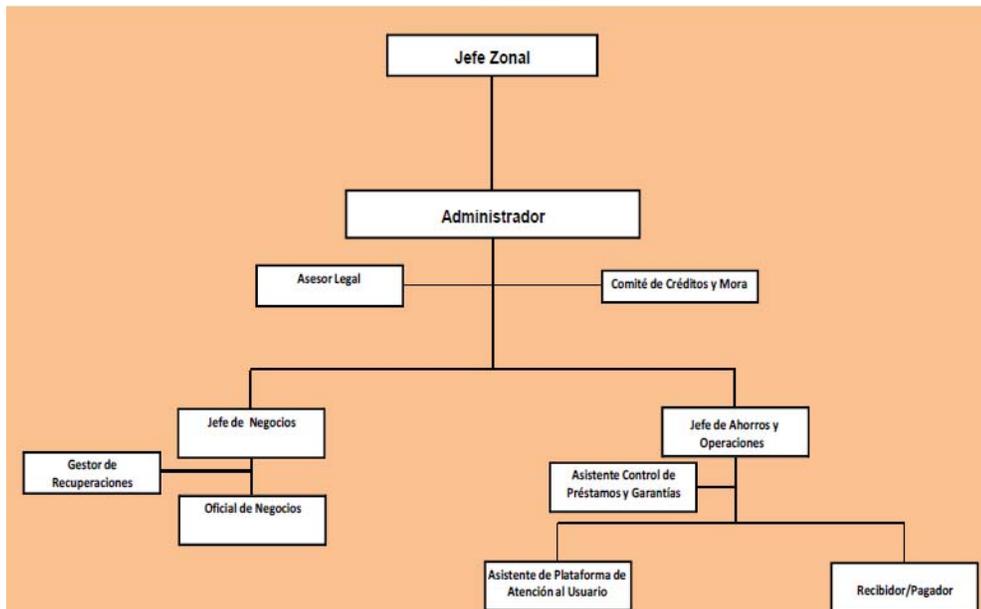
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Respaldo de diviso Grupo Financiero, brinda confianza permite adherir cada vez más clientes pasivos. • Ingreso de nuevos accionistas, mejora la imagen institucional especialmente para captar clientes en productos pasivos. • Tasas activas y pasivas competitivas, acordes al mercado. • Grupo humano predispuesto al cambio y comprometido con la gestión de Credinka. • Personal competente en Microfinanzas. • Buen gobierno Corporativo, apertura oportunidades de crecimiento profesional de cada uno de los colaboradores. • Infraestructura y estandarización adecuada de puntos de atención * Permite una adecuada atención al cliente y brinda un confort al colaborador de Credinka. • Nuestra estructura organizacional (Directorio y la Gerencia General). • Permiten a los colaboradores y clientes contar con la información de la coyuntura económica del País demostrando que Credinka está respaldado por un directorio de amplia experiencia y conocimiento. • Flexibilidad del tarifario en Colocaciones. • Mejor formación y capacitación al personal desde su vinculación con la Empresa, además de especialización en temas Inherentes a su área. • Comunicación horizontal y percepción de adecuado Clima Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Límite de bóveda en las agencias de flujos mínimos (Kiteni, Quebrada y Santa Teresa) frena apertura de cuentas de remuneraciones. • Escasez de información preventiva sobre la situación económica del país, para restringir la atención de algunos sectores que podrían afectarnos en el incremento de mora. • Remuneración de Credinka no acorde a la aspiración de la oferta laboral para las áreas de negocios y operaciones (ON, administradores de agencia, receptor pagador). • Personal identifica escasamente la cultura organizacional de CREDINKA (*misión, visión y valores). • Lineamientos de equipo de riesgos no orientados al core del negocio, inflexibilidad. • Enfoque del equipo de operaciones desalineado al core del negocio. *Área de control de préstamos y garantías (falta de criterio en la atención al cliente y presentación del expediente) y operaciones financieras (presentación de recibos originales de pago y depósitos limitado). • Central de riesgo (Experian) o cuenta con información actualizada, se requiere que los datos sean al mes anterior a la fecha solicitada, no figura el comportamiento de pago con entidades no supervisadas (*Cooperativas). • Escasa delegación de autonomías en ausencias de las jefaturas, Sistema burocrático.

<ul style="list-style-type: none"> • Grupo humano predispuesto al cambio y comprometido con la Gestión de Credinka. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de unidades vehiculares motos y camionetas. • Falta de herramientas de trabajo específicamente medios de comunicación otorgados por la empresa (equipos celulares).
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Mayor red de Agencias, a partir de la integración. • Incremento de gasto público (Salud, educación e infraestructura) a nivel nacional, se espera incremento de cartera consumo. • Nacimiento de MYPES en zonas rurales • Creación de nuevos productos para una mejor diversificación de nuestros clientes (Créditos). • Banca electrónica como canal de crecimiento y consolidación. • Incremento en número de clientes (Integración Financiera Nueva Visión Con Credinka). • Presencia de MYPES informales (*Core de negocio). • Incorporación de nuevos socios, nos permite contar con mayor capital. • Compra y venta de moneda extranjera, genera ingresos por agencia. • Instituciones educativas especializadas en formación de microfinanciamiento. • Revisión de las Políticas de créditos, permitirá competir de igual a igual con la competencia en temas de requisitos y formatearía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desaceleración Económica del país, *limita el crecimiento de la cartera. • Sobreendeudamiento Crediticio por abundante oferta financiera *potencial incremento de mora. • Competencia Agresiva (fusiones - mayor cuota de participación), con presencia de Mayor número de agencias, menores tasas y políticas accesibles. • Coyuntura política y problemas sociales (Huelgas, bloqueos de la carretera), frenan y limitan crecimiento de cartera. • Cambios climáticos y fenómenos naturales, en la zona sierra, potencial riesgo de afectar infraestructura. • Políticas inadecuadas del estado en cuanto a exportación e importación de textiles, la ropa importada llega a menores costos perjudicando al productor Mype Nacional. • Bajo rendimiento y deserción del Personal en negocios. • Captación de talentos, por parte de la competencia.

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

e) Estructura organizacional

Figura N° 1 Organigrama de la institución financiera CREDINKA Agencia Cusco



Fuente: Informe anual del año 2017.

a) Junta general de accionistas

- Sr. Fernando Romero Tapia - Presidente del Directorio
- Sr. Richard Webb Duarte - Vice - Presidente del Directorio
- Sr. Luis Baba Nakao - Director independiente
- Sr. José Hung Wong - Director independiente
- Sr. Jorge Delgado Aguirre - Director Independiente
- Sr. Joaquín Esteban Costa - Director
- Sr. Carlos Franco Cuzco - Director

4.2 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS A LOS TRABAJADORES

En este capítulo se presenta el análisis de los resultados obtenidos del instrumento diseñado para medir sobre la gestión de la seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de norma OHSAS 18001 en la Financiera CREDINKA, a través de sus dimensiones e indicadores.

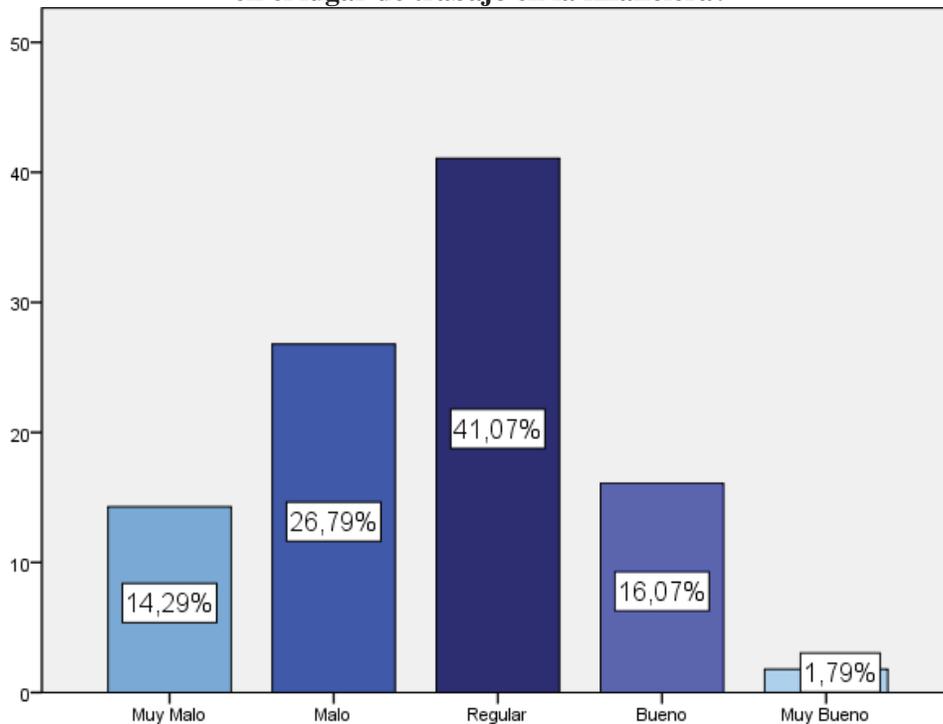
Variable: PLANIFICACIÓN.

Tabla N° 5: ¿Usted cómo califica la prevención de peligro relacionados con la seguridad en el lugar de trabajo en la financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	8	14,3	14,3	14,3
Malo	15	26,8	26,8	41,1
Regular	23	41,1	41,1	82,1
Bueno	9	16,1	16,1	98,2
Muy Bueno	1	1,8	1,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 2: ¿Usted cómo califica la prevención de peligro relacionados con la seguridad en el lugar de trabajo en la financiera?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 2, se observa los resultados de la encuesta desarrollada a los trabajadores de la financiera Credinka, que está conformado por una población de 56 personas, las cuales calificaron la prevención de gestión de seguridad y salud ocupacional en su ámbito de trabajo en la financiera Credinka. Como resultado es que el 14,3 % de los encuestados de los trabajadores manifestaron que es muy mala. El 26,8% de los encuestados de los trabajadores indicaron que es mala. El 41,1% de los encuestados de los trabajadores que siendo el mayor índice la cual opinaron y calificaron de regular. El 16,1% de los encuestados de los trabajadores revelaron que es bueno y un 1.8% de los encuestados de los trabajadores de muy bueno, dando como resultado que la mayoría opino que la prevención de seguridad del ámbito de trabajo es “Regular”.

Análisis:

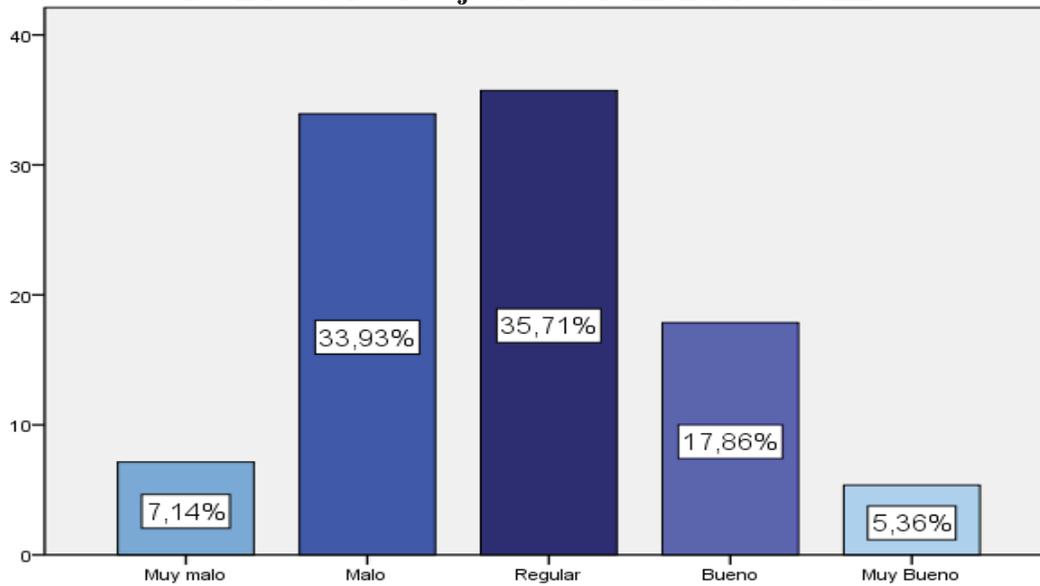
Con los resultados obtenidos, los encuestados manifestaron que la mayoría de trabajadores de la entidad financiera Credinka representados por un 41,1% respondieron que califican la prevención de peligros relacionados con la seguridad como regular, por ende los trabajadores de la financiera Credinka consideran que el lugar de trabajo cuentan con medidas preventivas para salvaguardar su seguridad.

Tabla N° 6: ¿Usted como considera la prevención de los riesgos relacionados con la salud física de los trabajadores de la financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	4	7,1	7,1	7,1
Malo	19	33,9	33,9	41,1
Regular	20	35,7	35,7	76,8
Bueno	10	17,9	17,9	94,6
Muy Bueno	3	5,4	5,4	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 3: ¿Usted como considera la prevención de los riesgos relacionados con la salud física de los trabajadores de la financiera Credinka?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 3, se observa los resultados de las encuestas desarrolladas con una población de 56 personas, las cuales se calificaron que la prevención de gestión de riesgos relacionados con la salud física de los trabajadores de la financiera Credinka. Indicaron que el 7,14% de los encuestados de los trabajadores que es muy mala la prevención de peligro relacionados con la seguridad. El 39,9% de los encuestados de los trabajadores manifestaron que es mala. El 35,7% de los encuestados de los trabajadores revelaron que el mayor índice la cual opinaron y calificaron de regular. El 17,9% de los encuestados de los trabajadores indicaron que es buena y un 5,4% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría opino que la prevención de los riesgos relacionados con la salud física de los trabajadores es regular.

Análisis:

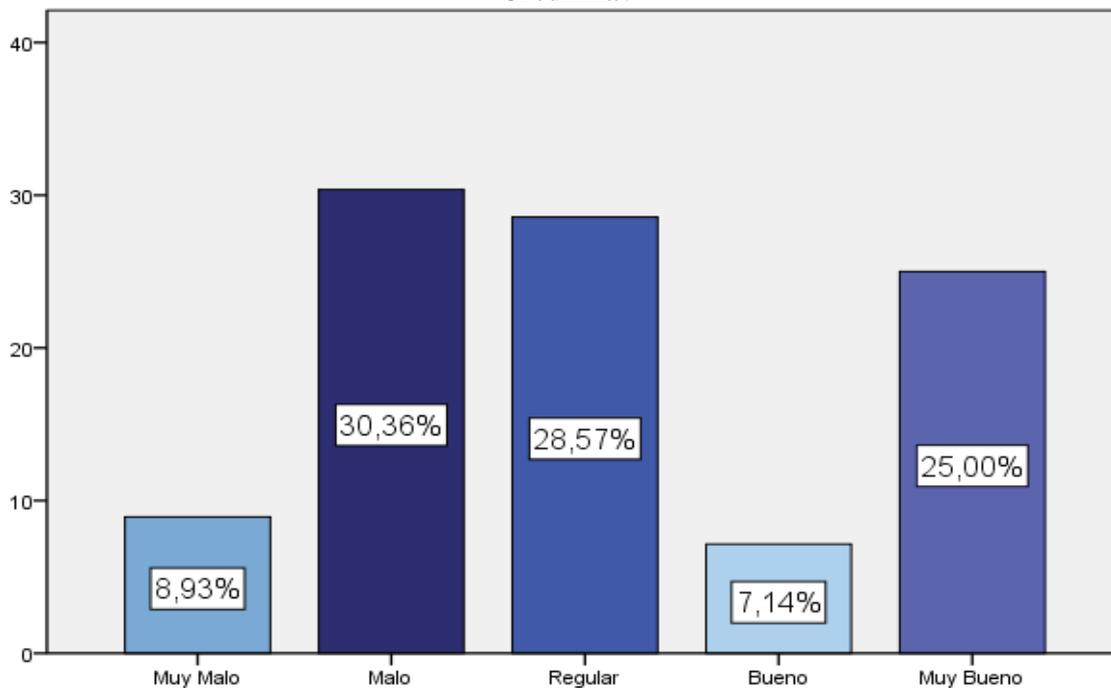
Con los resultados obtenidos, se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka representada con un 35,7% de los encuestados considera que las medidas de prevención de los riesgos relacionados a la salud física de los trabajadores es regular por ende se considera que el personal que trabaje en esta financiera cuenta con medidas de prevención.

Tabla N° 7: ¿Usted cómo califica el control de las actividades de los trabajadores para prevenir problemas de salud generados por el exceso de carga laboral en la financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	5	8,9	8,9	8,9
Malo	17	30,4	30,4	39,3
Regular	16	28,6	28,6	67,9
Bueno	4	7,1	7,1	75,0
Muy Bueno	14	25,0	25,0	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 4: ¿Usted cómo califica el control de las actividades de los trabajadores para prevenir problemas de salud generados por el exceso de carga laboral en la financiera Credinka?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 4, se observa los resultados de la encuesta desarrollada con una población de 56 personas, las cuales se calificó el control de las actividades de los trabajadores para prevenir problemas de salud generados por el exceso de carga laboral de la entidad financiera Credinka. Manifestaron que el 8,9 % de los encuestados trabajadores que es muy mala el control de las actividades de los trabajadores para prevenir problemas de salud. El 30,4% de los encuestados trabajadores manifestaron que es mayor índice la cual opinaron y calificaron de mala el control de actividades. El 28,6% de los encuestados trabajadores manifestaron que es regular el desarrollo de las actividades de los colaboradores de la institución financiera. El 7,1% de los encuestados trabajadores indicaron que es buena la realización de las actividades financieras. El 25,0% de los encuestados trabajadores indicaron que es muy bueno, dando como resultado que la mayoría opino que el control de las actividades de los trabajadores para prevenir problemas de salud generados por el exceso de carga laboral de la entidad financiera Credinka.

Análisis:

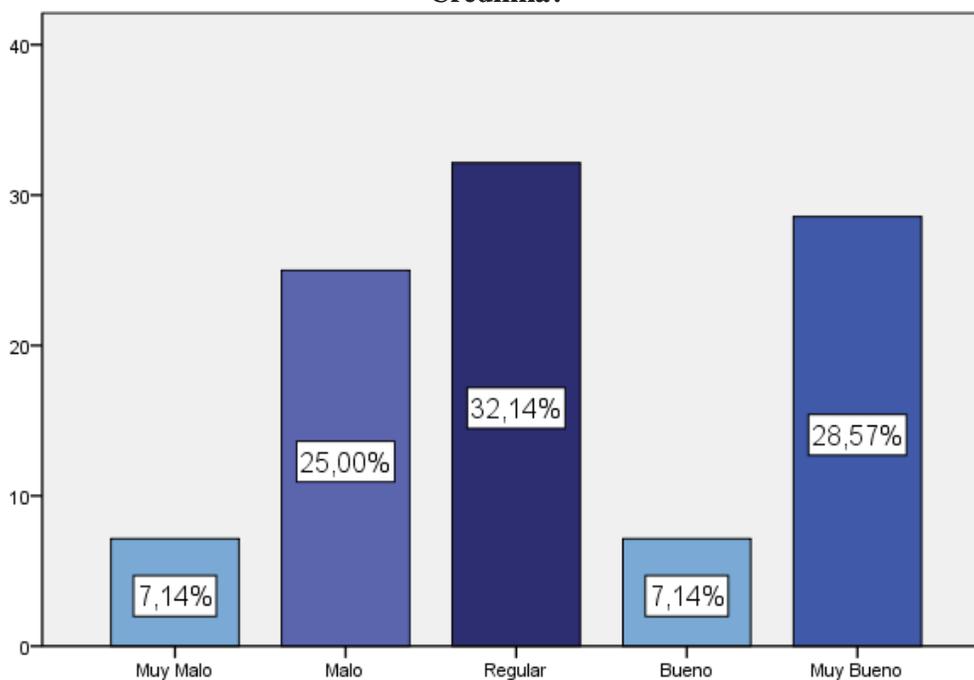
En consideración, se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka con un 30,4% de los encuestados indicaron que es “mala” la realización de las actividades financieras, por opinión propia que el control de las actividades de los trabajadores para prevenir problemas de salud generados por el exceso de carga laboral de la entidad financiera Credinka es de mala importancia o viable.

Tabla N° 8: ¿Usted cómo percibe el cumplimiento de las normas legales del trabajo para prevenir problemas de salud de integridad de los trabajadores de la financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	4	7,1	7,1	7,1
Malo	14	25,0	25,0	32,1
Regular	18	32,1	32,1	64,3
Bueno	4	7,1	7,1	71,4
Muy Bueno	16	28,6	28,6	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 5: ¿Usted cómo percibe el cumplimiento de las normas legales del trabajo para prevenir problemas de salud de integridad de los trabajadores de la financiera Credinka?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 5, se observa los resultados de la encuesta desarrollada con una población de 56 personas, las cuales se calificó en cuanto el trabajador percibe el cumplimiento de las normas legales del trabajo para prevenir problemas de salud de integridad de los trabajadores de la financiera Credinka. El 7,1% de los encuestados trabajadores indicaron que es muy mala. El 25,0% de los encuestados trabajadores manifestaron que el mayor índice la cual opinaron y calificaron de mala el cumplimiento de las normas legales del trabajo. El 32,1% de los encuestados trabajadores revelaron que es regular la aplicación de las normas legales del trabajo. El 7,1% de los encuestados trabajadores indicaron que es buena la aplicación de las normales legales de trabajo. El 28,60% de los encuestados trabajadores indicaron que es muy buena la aplicación de las normas legales del trabajo, dando como resultado que la mayoría opino que el control de las actividades de los trabajadores para prevenir problemas de salud generados por el exceso de carga laboral de la entidad financiera Credinka es regular.

Análisis:

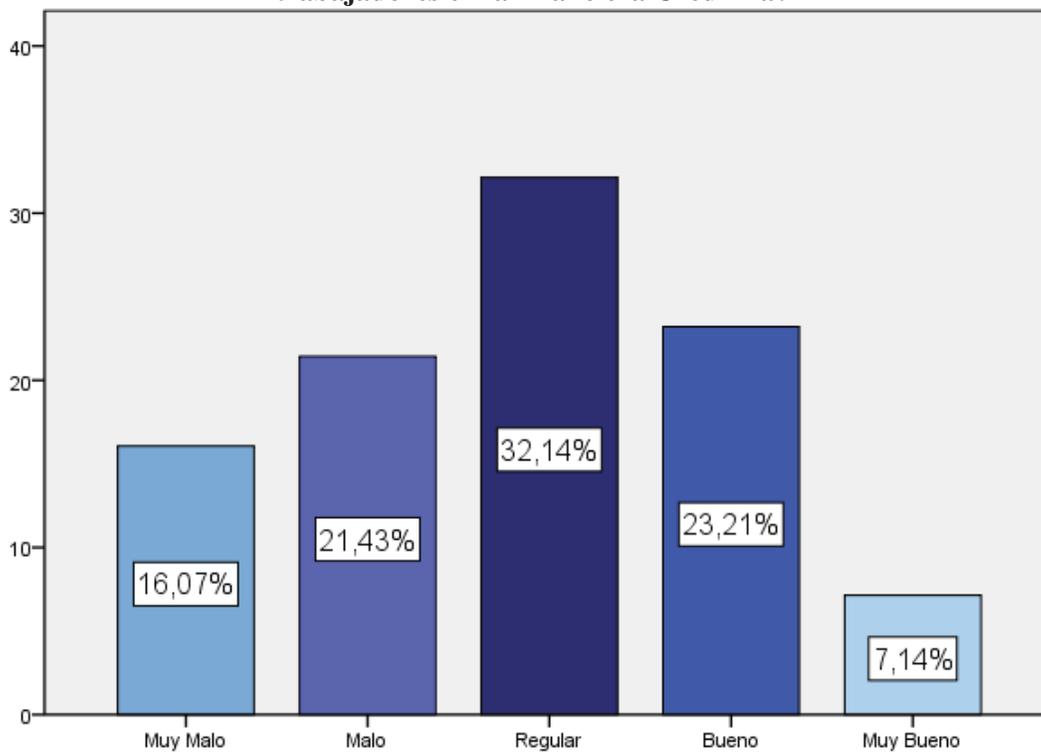
Es decir, se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka, con un 32,1% de los encuestados trabajadores indicaron que es “regular”, las normas legales del trabajo para prevenir problemas de salud de integridad de los trabajadores de la financiera Credinka, por ende las normas legales que tienen dentro de la empresa no son las adecuadas para prevenir diversos problemas de salud de los trabajadores

Tabla N° 9: ¿Usted cómo califica los programas de prevención de accidentes para los trabajadores en la financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	9	16,1	16,1	16,1
Malo	12	21,4	21,4	37,5
Regular	18	32,1	32,1	69,6
Bueno	13	23,2	23,2	92,9
Muy Bueno	4	7,1	7,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 6: ¿Usted cómo califica los programas de prevención de accidentes para los trabajadores en la financiera Credinka?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 6, se observa los resultados de la encuesta desarrollada con una población de 56 personas, las cuales se calificó los programas de prevención de accidentes para los trabajadores en la financiera Credinka. El 16,1% de los encuestados trabajadores opinaron que es muy malo el programa de previsión de accidentes. El 21,4% de los encuestados trabajadores indicaron que es mala. El 32,1% de los encuestados trabajadores manifestaron que es regular siendo el mayor índice la cual opinó y calificaron de regular los programas de prevención de accidentes. El 23,2% de los encuestados trabajadores manifestaron que es de estar bueno y un 7,1% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría opino que los programas de prevención de accidentes para los trabajadores en la financiera Credinka son de interés regular.

Análisis:

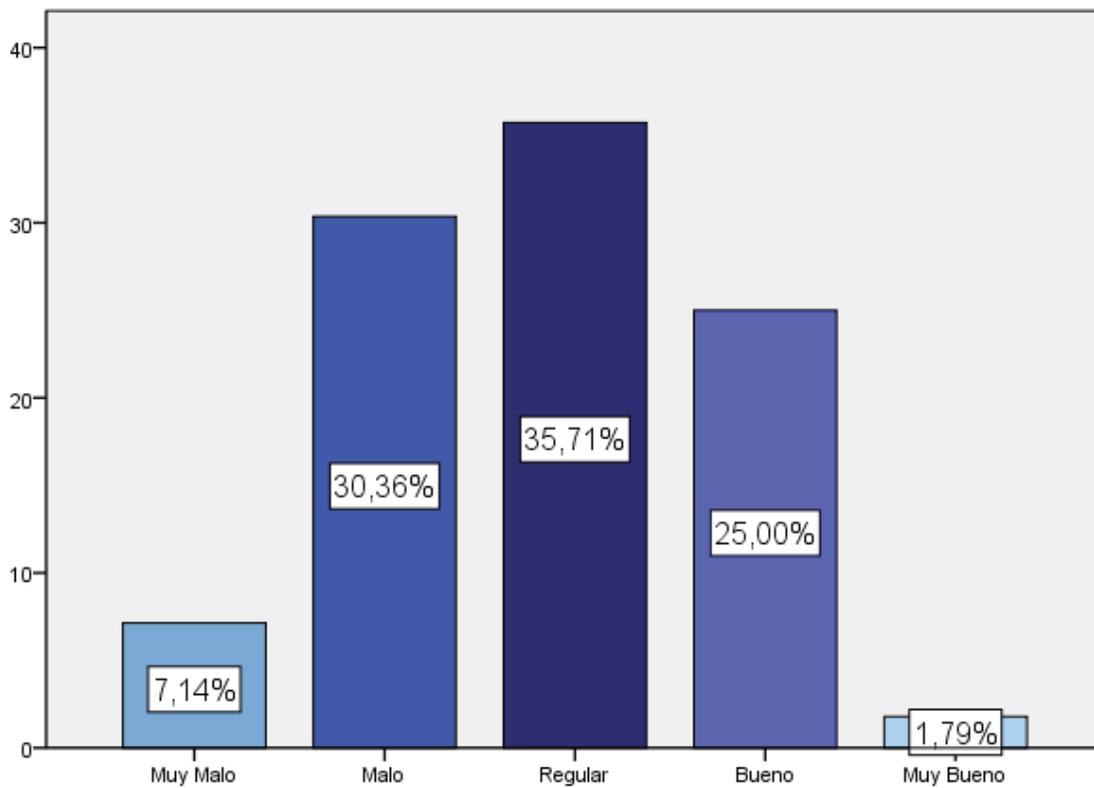
Por lo tanto, se observa que la mayoría de los encuestados manifestaron que la aplicación de los programas de previsión de accidentes es en forma regular, quiere decir, que los planes de programas de previsión no son los más adecuados para la prevención de accidentes lo cual no permite tener un mejorar desempeño laboral de los trabajadores de la institución financiera.

Tabla N° 10: ¿Usted como considera la relación que existe entre trabajadores de la entidad financiera Credinka con sus clientes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	4	7,1	7,1	7,1
Malo	17	30,4	30,4	37,5
Regular	20	35,7	35,7	73,2
Bueno	14	25,0	25,0	98,2
Muy Bueno	1	1,8	1,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 7: ¿Usted como considera la relación que existe entre trabajadores de la entidad financiera Credinka con sus clientes?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 7, se observa los resultados de la encuesta desarrollada con una población de 56 personas, las cuales se calificó los programas de prevención de accidentes para los trabajadores en la financiera Credinka. El 7,1% de los encuestados trabajadores opinaron que son muy malas las relaciones laborales con los clientes. El 30,4% de los encuestados trabajadores indicaron que es mala. El 35,7% de los encuestados trabajadores revelaron que es de regular siendo el mayor índice la cual opinó y calificaron de regular los programas de prevención de accidentes. El 25% de los encuestados trabajadores indicaron que es buena y un 1,8% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría opino que los programas de prevención de accidentes para los trabajadores en la financiera Credinka son de interés regular.

Análisis:

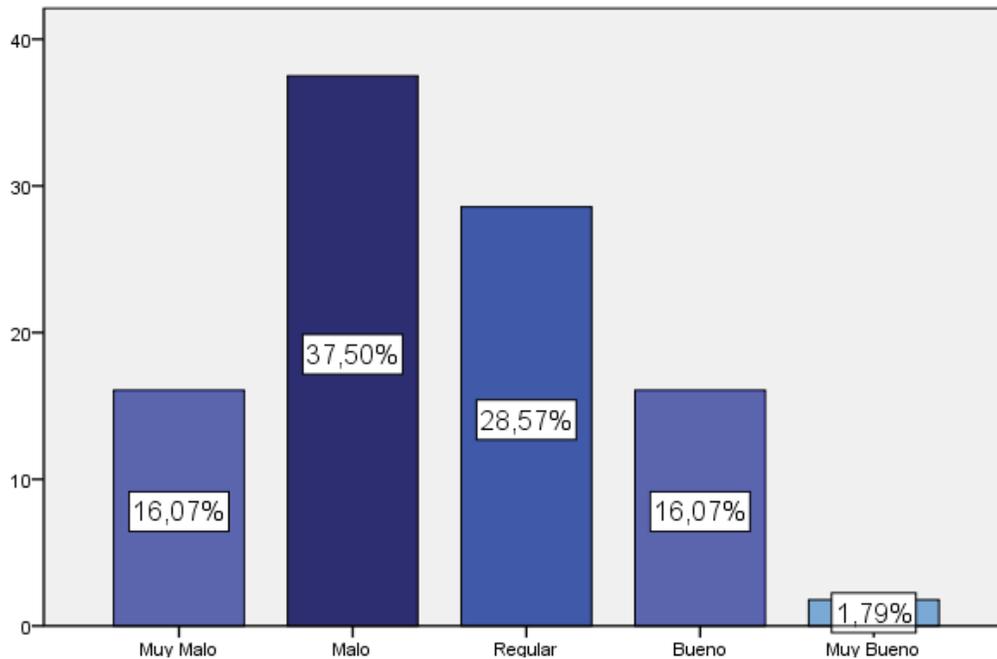
Por consiguiente, se observa que la mayoría de los encuestados manifestaron que las relaciones entre existe entre trabajadores de la institución financiera Credinka con los clientes es de forma regular, quiere decir, que no existe una buena relación entre cliente y trabajadores por tanto la satisfacción del cliente no será la indicada ya que no tendrá la confianza para poder consultar algún problema que se podría producir.

Tabla N° 11: ¿Usted como considera la relación psicosomática entre la entidad financiera y los trabajadores con la carga laboral generando así estrés y ansiedad en cada uno de ellos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	9	16,1	16,1	16,1
Malo	21	37,5	37,5	53,6
Regular	16	28,6	28,6	82,1
Bueno	9	16,1	16,1	98,2
Muy Bueno	1	1,8	1,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 8: ¿Usted como considera la relación psicosomática entre la entidad financiera y los trabajadores con la carga laboral generando así estrés y ansiedad en cada uno de ellos?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 8, se observa los resultados de la encuesta desarrollada en una población de 56 personas, las cuales se consideró la relación psicosomática entre la entidad financiera y los trabajadores con la carga laboral generando así estrés y ansiedad. El 16,1% de los encuestados trabajadores indicaron que es muy mala. El 37,5% de los encuestados trabajadores manifestaron que es mala. El 28,6% de los encuestados trabajadores indicaron que es regular. El 16,1% de los encuestados trabajadores manifestaron que es bueno y un 1,8% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría considero que la relación psicosomática entre la empresa y sus trabajadores es mala identificando con un numero de 21 personas representado por el 37,5% de los encuestados trabajadores indicaron que es mala relación entre la empresa y sus trabajadores.

Análisis:

Con los resultados obtenidos se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka, que no tienen una buena relación psicosomática entre trabajadores y la entidad financiera por los resultados altísimos de la encuesta identificando con un 37,5% esto genera problemas de estrés entre los trabajadores por el exceso trabajo que se les entrega y que no pueden realizarlo en su tiempo indicado.

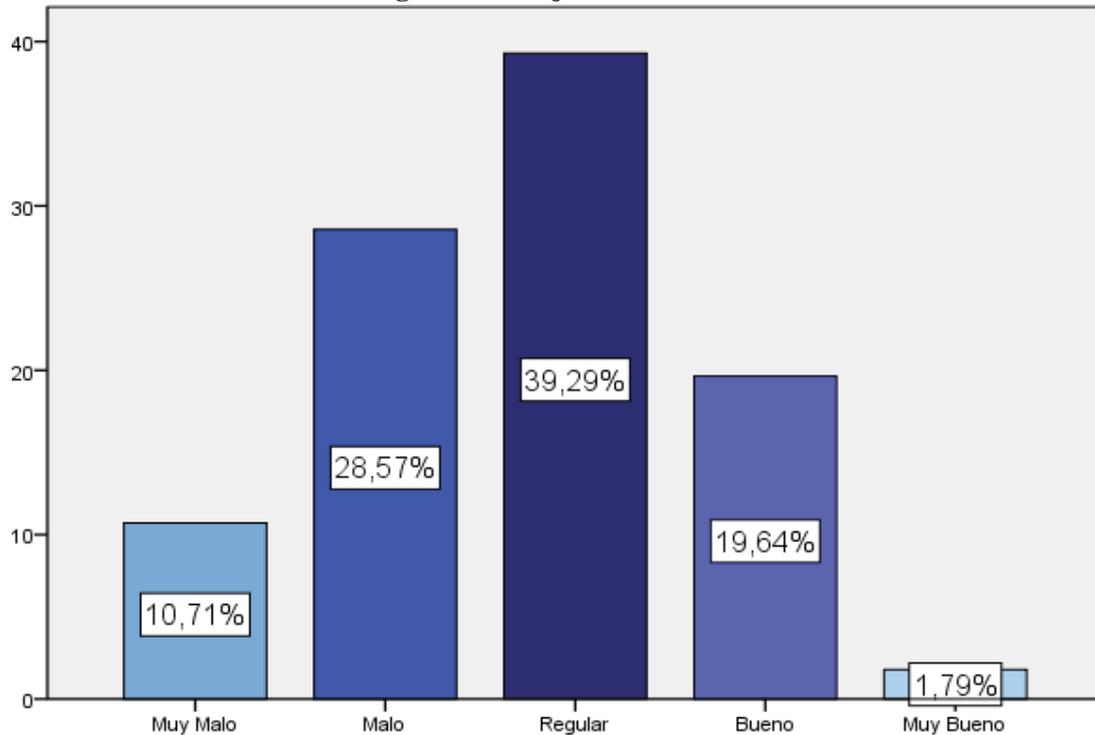
Variable: IMPLEMENTACIÓN

Tabla N° 12: ¿Usted cómo califica los recursos económicos para la prevención de accidentes en lugar de trabajo de la financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	6	10,7	10,7	10,7
Malo	16	28,6	28,6	39,3
Regular	22	39,3	39,3	78,6
Bueno	11	19,6	19,6	98,2
Muy Bueno	1	1,8	1,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 9: ¿Usted cómo califica los recursos económicos para la prevención de accidentes en lugar de trabajo de la financiera Credinka?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 9, se observa los resultados de la encuesta desarrollada en una muestra de población de 56 personas, las cuales se calificó los recursos económicos para la prevención de accidentes en lugar de trabajo de la financiera Credinka. El 10,7% de los encuestados trabajadores indicaron que es muy mala. El 28,6% de los encuestados trabajadores revelaron que es mala. El 39,3% de los encuestados trabajadores indicaron que es regular. El 19,6% de los encuestados trabajadores revelaron que es bueno y un 1,8% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría considero que los recursos económicos destinados a la prevención de accidentes en su entorno laboral, la cual que la mayoría demostró su calificación regular obteniendo 22 personas que marcaron “Regular” representado por el 39,3% de los encuestados trabajadores indicaron que es de interés regular.

Análisis:

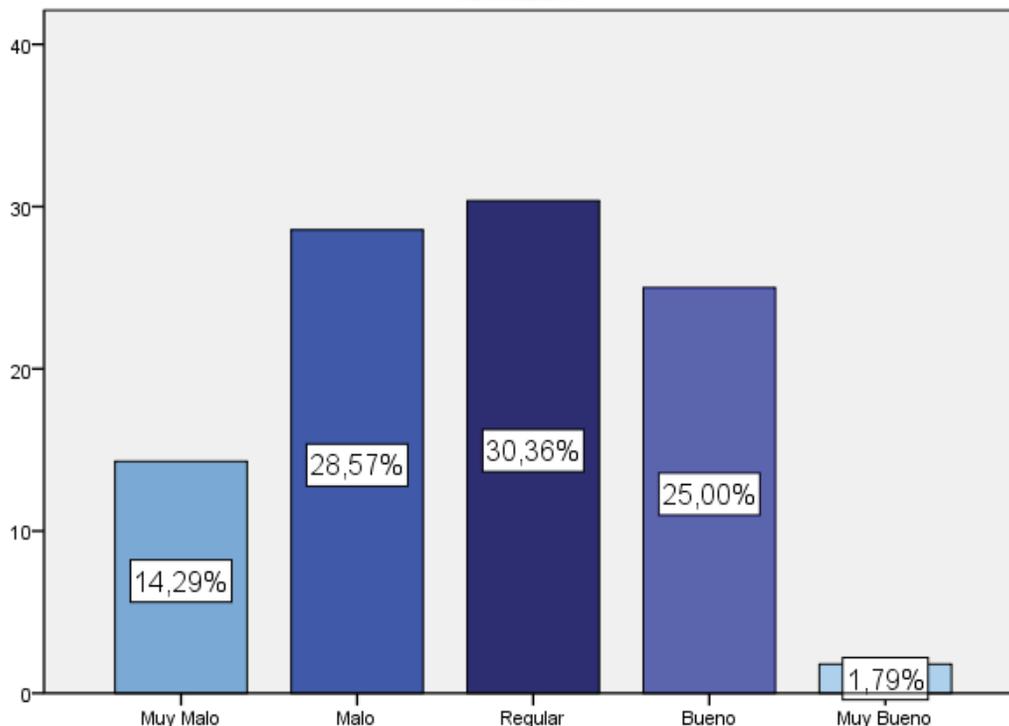
Como resultado obtenido, se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera marco su calificación como regular la cual demuestra que los recursos económicos para la prevención de accidentes en lugar de trabajo de la financiera no son de un interés general, por tanto el personal podría considerar que la empresa no invierte un presupuesto adecuado para la prevención de accidentes dentro de la institución.

Tabla N° 13: ¿Usted cómo califica las funciones y responsabilidades de los trabajadores para la prevención de accidentes en el área de trabajo de la financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido		Porcentaje acumulado
Muy Malo	8	14,3	14,3		14,3
Malo	16	28,6	28,6		42,9
Regular	17	30,4	30,4		73,2
Bueno	14	25,0	25,0		98,2
Muy Bueno	1	1,8	1,8		100,0
Total	56	100,0	100,0		

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 10: ¿Usted cómo califica las funciones y responsabilidades de los trabajadores para la prevención de accidentes en el área de trabajo de la financiera Credinka?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 10, se observa los resultados de la encuesta desarrollada en una muestra de población de 56 personas, se calificó las funciones y responsabilidades de los trabajadores para la prevención de accidentes en el área de trabajo de la financiera Credinka. El 14,3 % de los encuestados trabajadores indicaron que es muy mala. El 28,6% de los encuestados trabajadores manifestaron que es mala. El 30,4% de los encuestados trabajadores indicaron que es regular. El 25,0% de los encuestados trabajadores manifestaron que es bueno y un 1,8% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría considero que las funciones y responsabilidades de los trabajadores para la prevención de accidentes en el área de trabajo de la financiera Credinka es de interés “Regular” con 17 personas que marcaron regular representadas con el 30,4% de los encuestados trabajadores indicaron que es de interés regular.

Análisis:

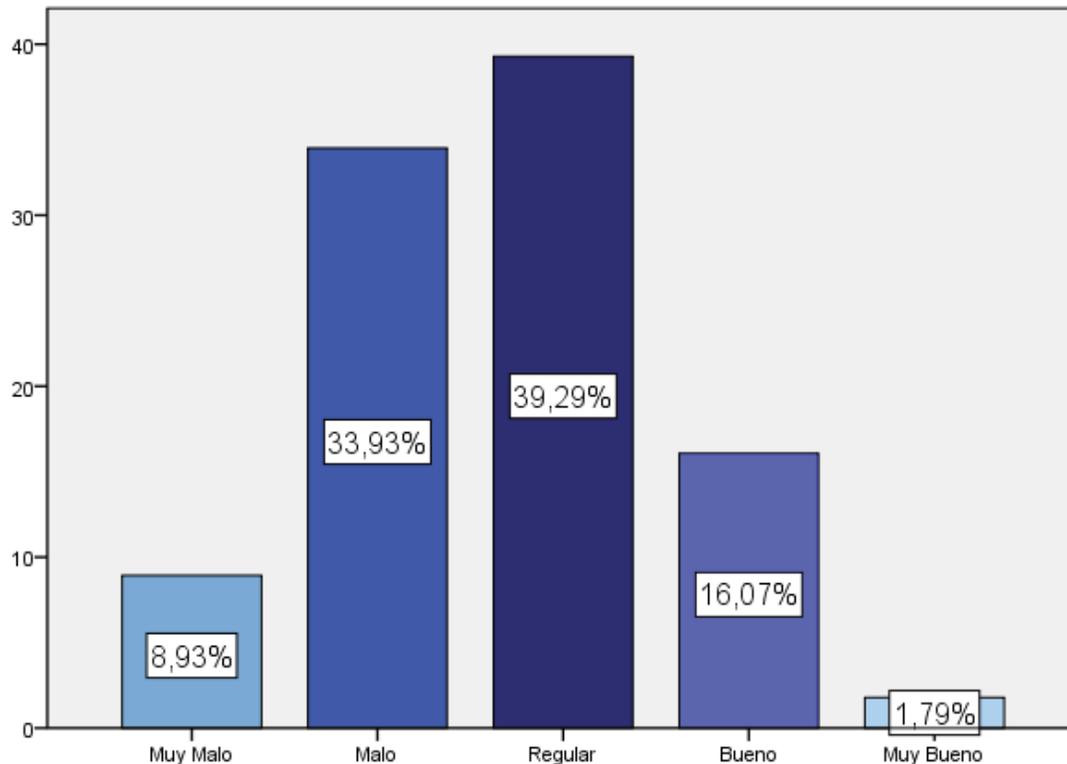
Por lo tanto, se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka marco como regular la cual demuestra que los trabajadores de la entidad financiera toma las funciones y responsabilidades para la prevención ante accidentes en su entorno laboral con un interés regular dentro de la entidad financiera Credinka.

Tabla N° 14: ¿Usted cómo califica la formación de los trabajadores dentro del trabajo en la financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	5	8,9	8,9	8,9
Malo	19	33,9	33,9	42,9
Regular	22	39,3	39,3	82,1
Bueno	9	16,1	16,1	98,2
Muy Bueno	1	1,8	1,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 11: ¿Usted cómo califica la formación de los trabajadores dentro del trabajo en la financiera Credinka?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 11, se observa los resultados de la encuesta desarrollada en una muestra de población de 56 personas, se calificó la formación de los trabajadores dentro del trabajo en la financiera Credinka. El 8,9% de los encuestados trabajadores indicaron que es muy mala la formación de los trabajadores dentro del trabajo. El 33,9% de los encuestados trabajadores indicaron que es mala. El 39,3% de los encuestados trabajadores indicaron que es regular la formación de los trabajadores dentro del trabajo. El 16,1% de los encuestados trabajadores manifestaron que es bueno y un 1,8% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría considero que la formación desarrollada por parte de los trabajadores de la entidad financiera Credinka dio con un numero de 22 personas que marcaron “Regular” representada por el 39,3% de los encuestados trabajadores indicaron es regular la formación de los trabajadores.

Análisis:

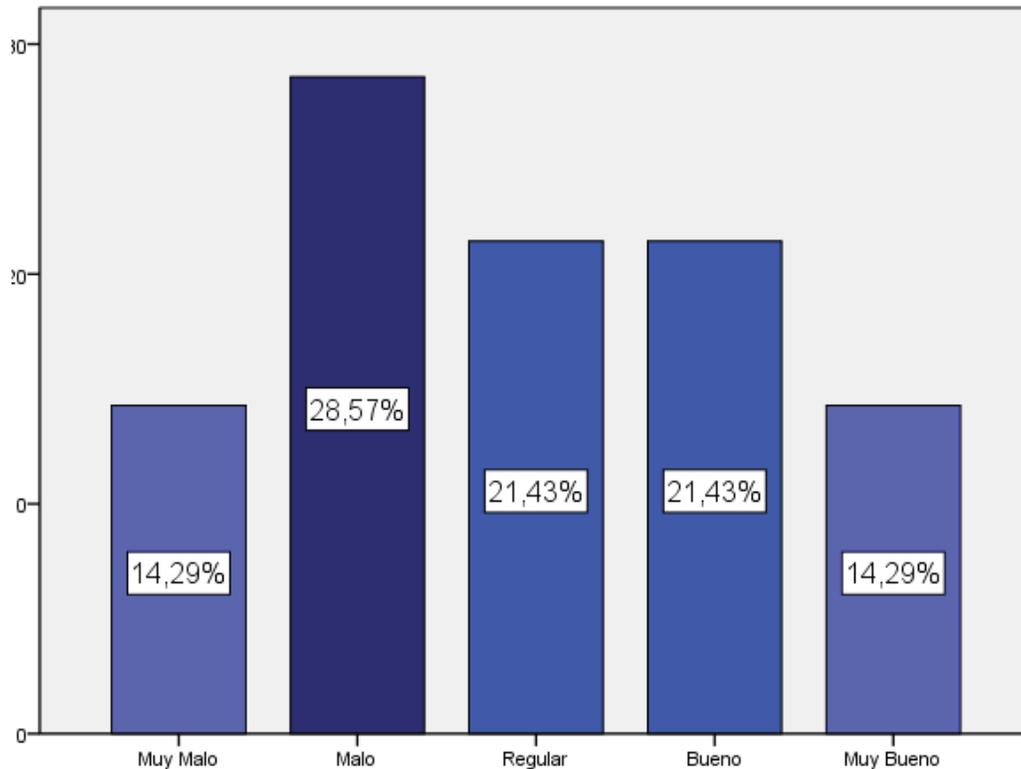
Por consiguiente, se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka marco como regular la experiencia que toma en la entidad financiera Credinka, lo cual no existiría una formación de los trabajadores por parte de la financiera generando posibles problemas que podrían presentar por la falta de capacitaciones y talleres adecuado para mejor el desempeño laboral de los trabajodes.

Tabla N° 15: ¿Usted considera la competencia laboral que existe entre trabajadores dentro de la financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	8	14,3	14,3	14,3
Malo	16	28,6	28,6	42,9
Regular	12	21,4	21,4	64,3
Bueno	12	21,4	21,4	85,7
Muy Bueno	8	14,3	14,3	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 12: ¿Usted considera la competencia laboral que existe entre trabajadores dentro de la financiera Credinka?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 12, se observa los resultados de la encuesta desarrollada en una muestra de población de 56 personas, se calificó la competencia laboral que existe entre trabajadores dentro de la financiera Credinka, resultando con un porcentaje de 14,3 % de muy mala, un 28,6% de mala, un 21,4% regular, un 21,4% de estar bueno y un 14,3% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría considero que competencia laboral es “Mala” con un numero de 16 personas representada por el 28,6% de encuestados.

Análisis:

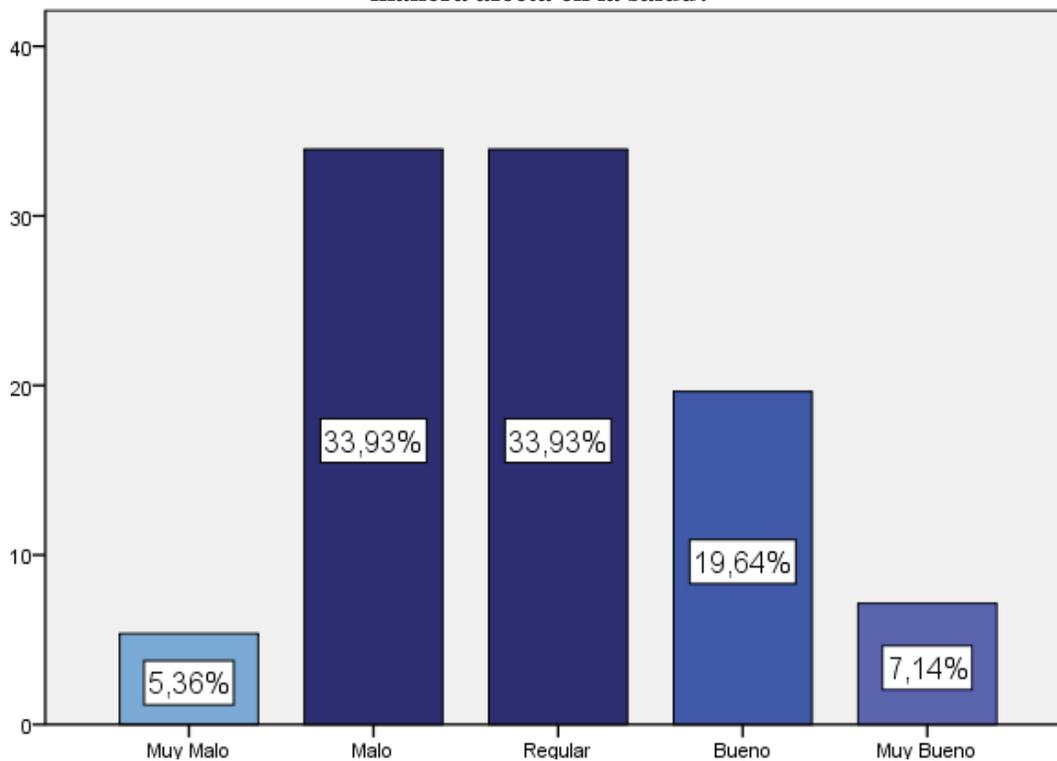
Con los resultados obtenidos se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka marco como mala representada en un 28,6%, esto podría generar un ambiente laboral no adecuado, ya que una mala competencia fomenta las actitudes malintencionadas de algunas personas, que con ánimo de sobresalir o de ganar, destruyen, opacan o minimizan a otros competidores.

Tabla N° 16: ¿Usted cómo califica la carga laboral que asume los trabajadores y de qué manera afecta en la salud?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Malo	3	5,4	5,4	5,4
Malo	19	33,9	33,9	39,3
Regular	19	33,9	33,9	73,2
Bueno	11	19,6	19,6	92,9
Muy Bueno	4	7,1	7,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 13: ¿Usted cómo califica la carga laboral que asume los trabajadores y de qué manera afecta en la salud?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 13, se observa los resultados de la encuesta desarrollada en una muestra de población de 56 personas, se calificó la carga laboral que asume los trabajadores y la manera cómo afecta en la salud. El 5,4% de los encuestados trabajadores indicaron que es muy mala la carga laboral que asumen los trabajadores. El 33,9% de los encuestados trabajadores indicaron que es mala la carga laboral que asumen en la institución financiera. El 33,9% de los encuestados trabajadores manifestaron que es regular la calificación de la carga laboral. El 19,6% de los encuestados trabajadores indicaron que es bueno y un 7,1% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría considero que la carga laboral y la manera cómo afecta en la salud fue de “Malo” y “Regular” dando como resultado con 19 y 19 trabajadores que marcaron “Malo” y “Regular” sobre la carga laboral y como afecta a la salud.

Análisis:

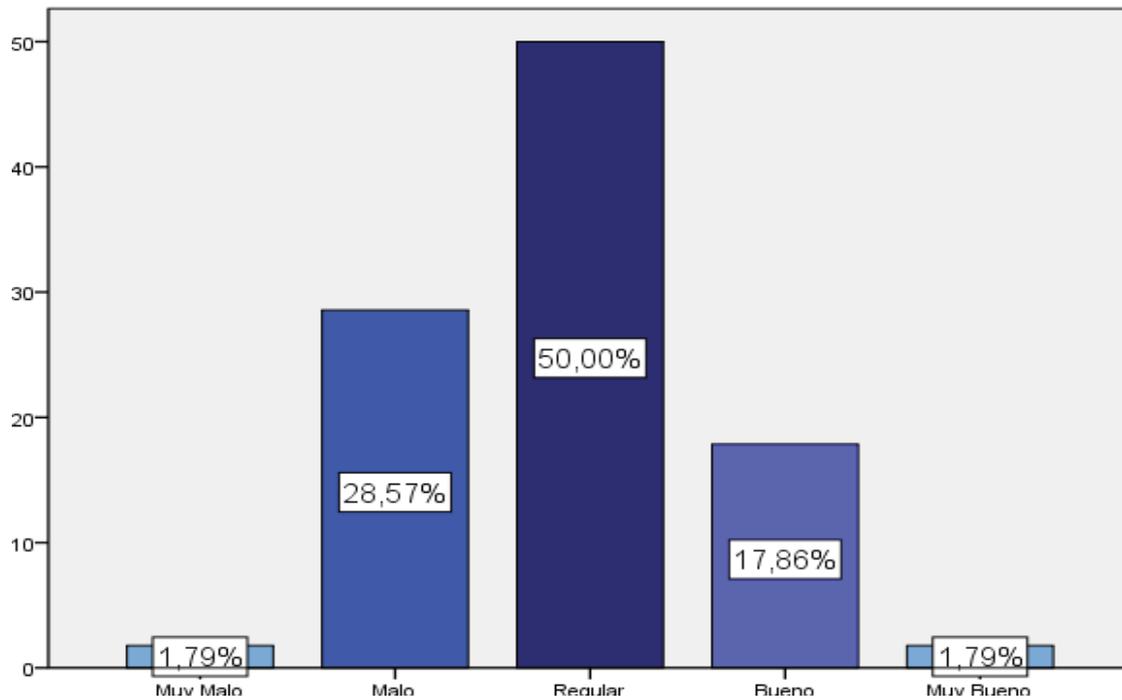
Por lo tanto; se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka marco como mala y regular la carga laboral y su impacto en la salud del trabajador, por lo tanto el personal de la entidad financiera consideran que la carga laboral que se le entrega no es la adecuado ya que esta influye en la salud de ellos, alargando sus horas de jornada laboral.

Tabla N° 17: ¿Usted cómo califica la comunicación y relación entre trabajadores de la financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	1	1,8	1,8	1,8
Malo	16	28,6	28,6	30,4
Regular	28	50,0	50,0	80,4
Bueno	10	17,9	17,9	98,2
Muy Bueno	1	1,8	1,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 14: ¿Usted cómo califica la comunicación y relación entre trabajadores de la financiera Credinka?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 14, se observa los resultados de la encuesta desarrollada en una muestra de población de 56 personas, se calificó la comunicación y relación entre trabajadores de la financiera Credinka. El 1,8% de los encuestados trabajadores indicaron que es muy mala la comunicación y relación entre trabajadores de la institución financiera. El 28,6% de los encuestados trabajadores indicaron que es mala la comunicación y relación de los trabajadores. El 50,0% de los encuestados trabajadores indicaron que es regular la comunicación y relación de los trabajadores. El 17,9% de los encuestados trabajadores indicaron que es bueno y un 1,8% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría considero de “Regular” la comunicación dentro de la entidad financiera con 28 marcados representado por el 50,0% de los encuestados trabajadores indicaron que es regular la comunicación y relación entre trabajadores de la institución financiera Credinka.

Análisis:

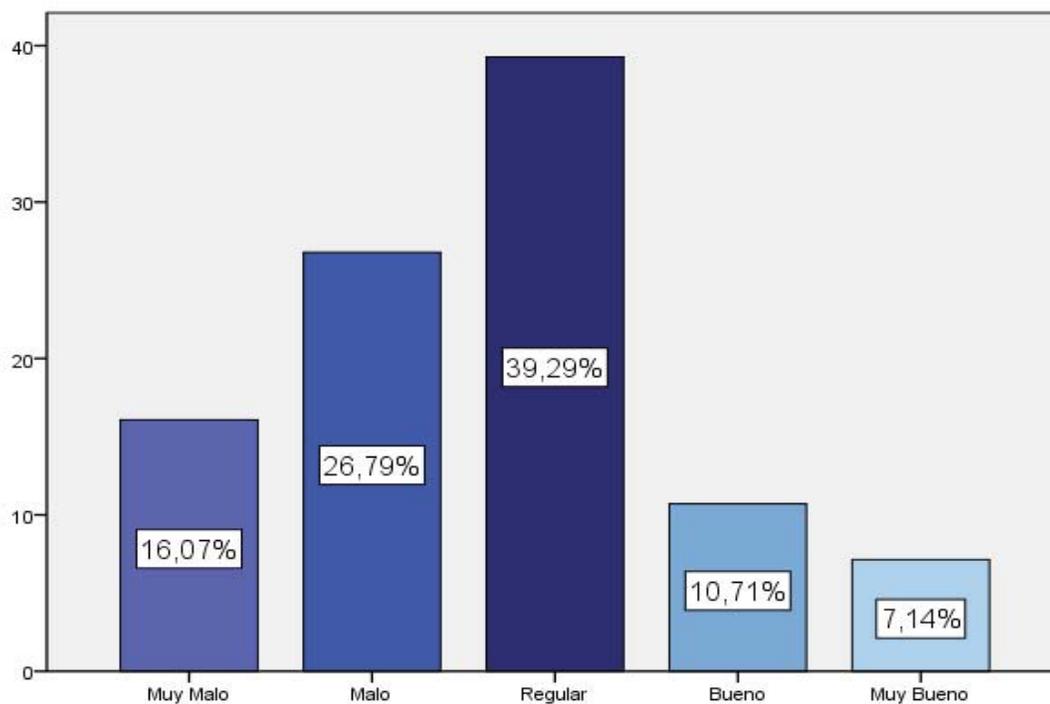
Por consiguiente, se pudo identificar que la mayoría de trabajadores de la entidad financiera Credinka marco como regular la comunicación desarrollada dentro de la entidad financiera, por tanto esto no ayuda de manera positiva para los objetivos de la empresa, ya que al no tener una muy buena comunicación laboral, no se podrá cumplir con la visión de la empresa.

Tabla N° 18: ¿Usted como considera el control documental y operacional en la seguridad ocupacional de los trabajadores en la financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	9	16,1	16,1	16,1
Malo	15	26,8	26,8	42,9
Regular	22	39,3	39,3	82,1
Bueno	6	10,7	10,7	92,9
Muy Bueno	4	7,1	7,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 15: ¿Usted como considera el control documental y operacional en la seguridad ocupacional de los trabajadores en la financiera Credinka?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 15, se observa los resultados de la encuesta desarrollada en una muestra de población de 56 personas, se considera el control documental y operacional en la seguridad ocupacional de los trabajadores en la financiera Credinka. El 16,1% de los encuestados trabajadores indicaron que es muy malo el control documental y operacional en la seguridad ocupacional de los trabajadores. El 26,8% de los encuestados trabajadores indicaron que es malo el control de documental y operacional en la seguridad ocupacional de los trabajadores. El 39,3% de los encuestados trabajadores indicaron que es regular. El 10,7% de los encuestados trabajadores indicaron que es bueno y un 7,1% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría considero de “Regular” la comunicación dentro de la entidad financiera con 22 marcados representado por el 39,3% de los encuestados trabajadores indicaron que es regular el control de documental y operacional en la seguridad ocupacional de los trabajadores.

Análisis:

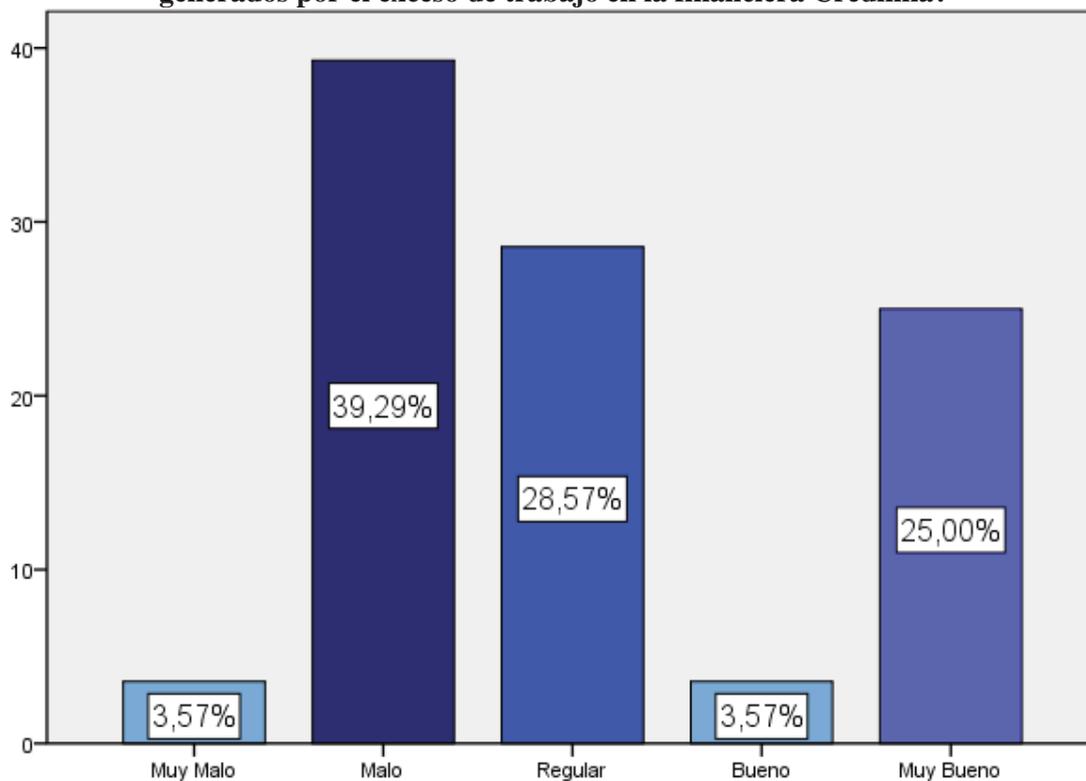
Por lo tanto, se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka marcaron que el control y seguridad de la documentación y la operacionalización de la entidad financiera Credinka es regular por tanto no existe una buena manipulación de la documentación y de la operación de la seguridad de los trabajadores.

Tabla N° 19: ¿Cómo percibe las acciones para corregir y prevenir problemas de salud generados por el exceso de trabajo en la financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	2	3,6	3,6	3,6
Malo	22	39,3	39,3	42,9
Regular	16	28,6	28,6	71,4
Bueno	2	3,6	3,6	75,0
Muy Bueno	14	25,0	25,0	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 16: ¿Cómo percibe las acciones para corregir y prevenir problemas de salud generados por el exceso de trabajo en la financiera Credinka?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 16, se observa los resultados de la encuesta desarrollada en una muestra de población de 56 personas, se percibió las acciones para corregir y prevenir problemas de salud generados por el exceso de trabajo en la financiera Credinka. El 3,6% de los encuestados trabajadores indicaron que son muy malas las acciones para corregir y prevenir los problemas en la institución financiera. El 39,3% de los encuestados trabajadores indicaron que es mala. El 28,6% de los encuestados trabajadores indicaron que es regular las acciones para corregir y prevenir los problemas de la institución financiera. El 3,6% de los encuestados trabajadores indicaron que es bueno y un 25,0% de los encuestados trabajadores indicaron que es muy bueno, dando como resultado que la mayoría considero de “Mala” cómo percibe las acciones para corregir y prevenir problemas generados en centro de trabajo con 22 marcados representado por el 39,3% de los encuestados trabajadores.

Análisis:

Como resultado, se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka marcaron que para corregir y prevenir problemas de salud generados por el exceso de trabajo se obtuvo los resultados como mala, la entidad financiera no se preocupa por la buena salud de los trabajadores esto genera entre los trabajadores un mal ambiente laboral ya que estos consideran que para la empresa ellos no son de vital importancia.

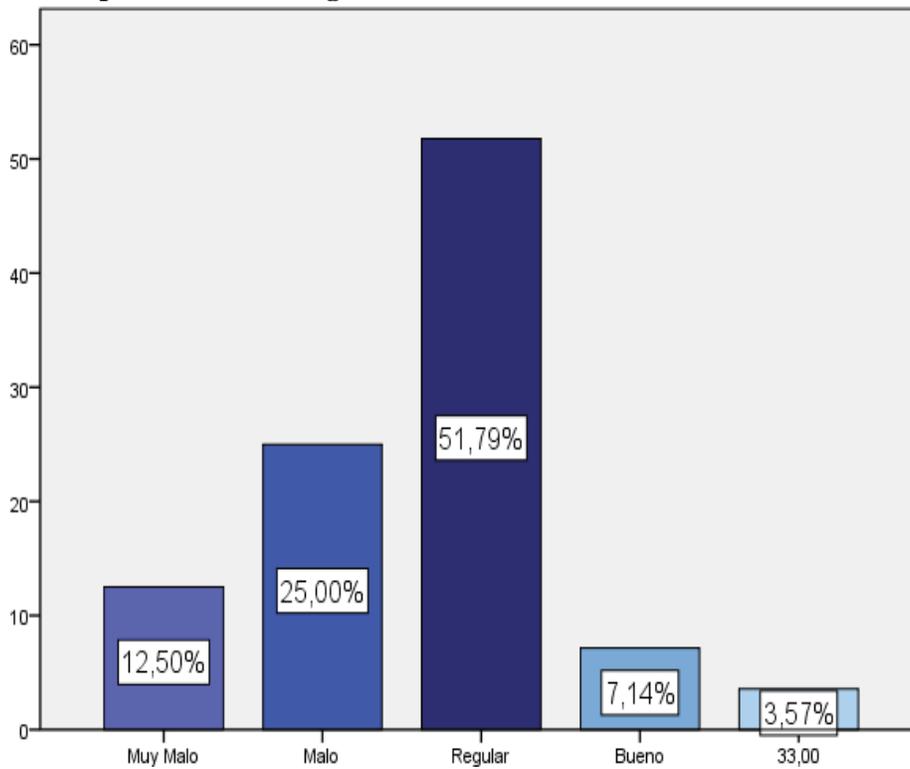
Variable: VERIFICACIÓN.

Tabla N° 20: ¿Usted cómo califica las instrucciones brindadas dentro del trabajo para responder ante emergencias en la entidad financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Malo	7	12,5	12,5	12,5
Malo	14	25,0	25,0	37,5
Regular	29	51,8	51,8	89,3
Bueno	4	7,1	7,1	96,4
33,00	2	3,6	3,6	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 17: ¿Usted cómo califica las instrucciones brindadas dentro del trabajo para responder ante emergencias en la entidad financiera Credinka?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 17, se observa los resultados de la encuesta desarrollada en una muestra de población de 56 personas, la cual califico las instrucciones brindadas dentro del trabajo para responder ante emergencias en la entidad financiera Credinka. El 12,5% de los encuestados trabajadores indicaron que son muy mala las instrucciones brindadas dentro del trabajo para responder ante una emergencia en la institución financiera. El 25,0% de los encuestados trabajadores indicaron que es mala. El 51,8% de los encuestados trabajadores manifestaron que es regular. El 7,1% de los encuestados trabajadores indicaron que es bueno y un 3,6% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría considero de “Regular” la cual conto con 29 marcados representado por el 51,8% de los encuestados trabajadores indicaron que es “Regular” las instrucciones brindadas dentro del trabajo para responder ante una emergencia en la institución financiera.

Análisis:

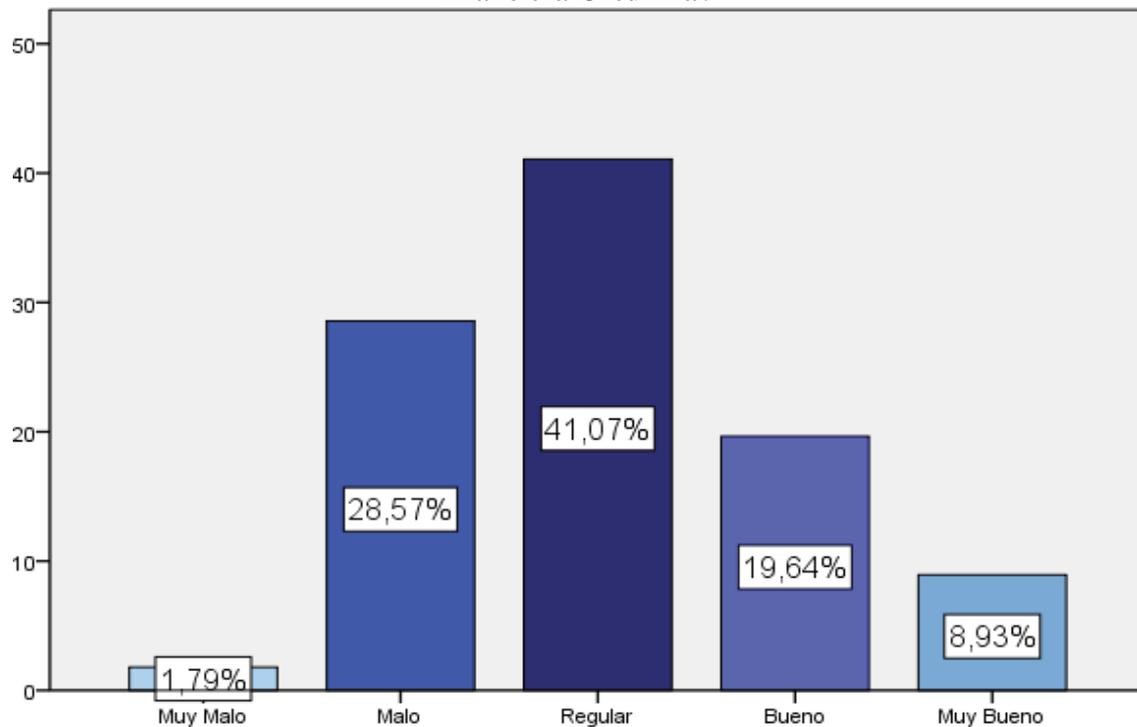
Por consiguiente, se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka marcaron que para las instrucciones brindadas dentro del centro de labor respondieron que es regular, por tanto el personal de la empresa no está completamente capacitado para resolver problemas que se presente en caso de una emergencia laboral o de otra índole.

Tabla N° 21: ¿Usted cómo califica la evaluación del cumplimiento de las normas legales de trabajo para prevenir problemas de salud e integridad en los trabajadores de financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Malo	1	1,8	1,8	1,8
Malo	16	28,6	28,6	30,4
Regular	23	41,1	41,1	71,4
Bueno	11	19,6	19,6	91,1
Muy Bueno	5	8,9	8,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 18: ¿Usted cómo califica la evaluación del cumplimiento de las normas legales de trabajo para prevenir problemas de salud e integridad en los trabajadores de la financiera Credinka?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 18 se observa los resultados de la encuesta desarrollada en una muestra de población de 56 personas, la cual califico la evaluación del cumplimiento de las normas legales de trabajo para prevenir problemas de salud e integridad en los trabajadores de la financiera Credinka. El 1,8% de los encuestados trabajadores indicaron que es muy mala la evaluación del cumplimiento de las normas legales de trabajo para prevenir problemas de salud. El 28,6% de los encuestados trabajadores indicaron que es mala. El 41,1% de los encuestados trabajadores que es regular. El 19,6% de los encuestados trabajadores manifestaron que es bueno y un 8,9% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría considero de “Regular” la cual conto con 23 marcados representado por el 41,1% de los encuestados trabajadores consideraron como “Regular “el cumplimientos de las normas legales de trabajo.

Análisis:

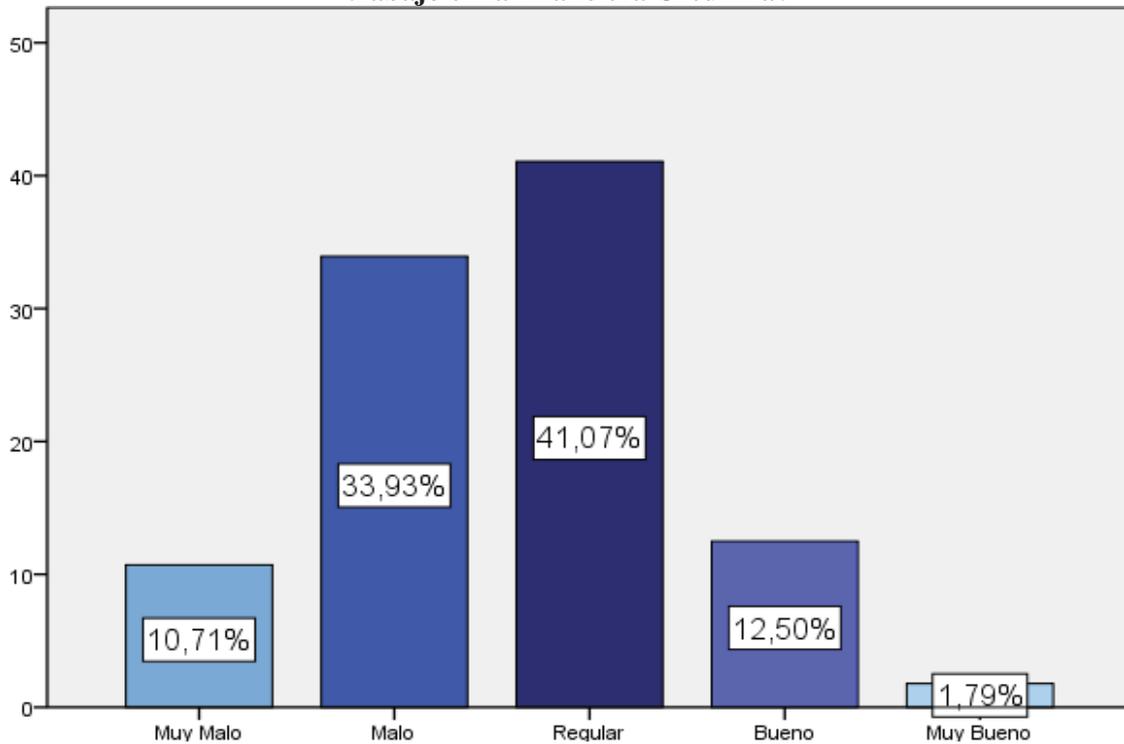
Por lo tanto, se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka marcaron que para la evaluación del cumplimiento de las normas legales de trabajo y presión de problemas de salud e integridad en los trabajadores dio como regular, esto nos muestra que la evaluación de las normas para la buenas salud, no son las indicadas, esto podría generar más adelante problemas de salud entre los trabajadores de la financiera

Tabla N° 22: ¿Usted cómo percibe el control de incidentes generados por el exceso de trabajo en la financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Malo	6	10,7	10,7	10,7
Malo	19	33,9	33,9	44,6
Regular	23	41,1	41,1	85,7
Bueno	7	12,5	12,5	98,2
Muy Bueno	1	1,8	1,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 19: ¿Usted cómo percibe el control de incidentes generados por el exceso de trabajo en la financiera Credinka?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 19, se observa los resultados de la encuesta desarrollada en una muestra de población de 56 personas, la cual se percibe que en el control de incidentes generados por el exceso de trabajo en la financiera Credinka. El 10,7% de los encuestados trabajadores indicaron que es muy mala el control de incidentes generados por el exceso trabajo en la institución financiera. El 33,9% de los encuestados trabajadores indicaron que es mala. El 41,1% de los encuestados trabajadores manifestaron que es regular. El 12,5% de los encuestados trabajadores indicaron que es bueno y un 1,8% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría considero de “Regular” la cual conto con 23 marcados representado por el 41,1% de los encuestados trabajadores consideraron que es “Regular” el control de incidentes generados por el exceso de trabajo en la financiera Credinka.

Análisis

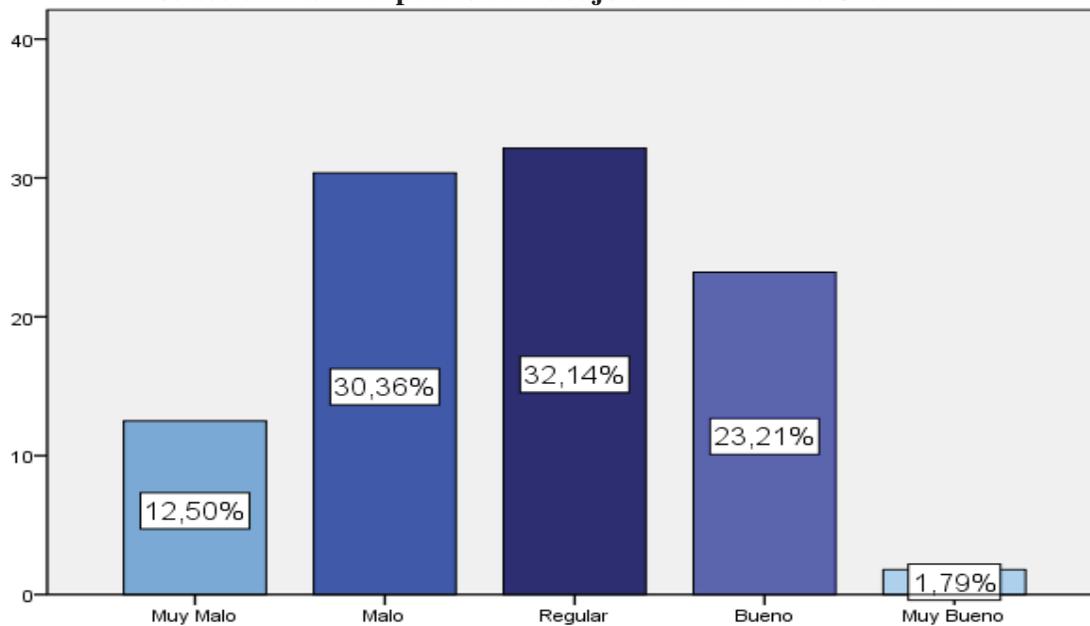
Por lo tanto, se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka marcaron en su mayoría regular, de tal manera la financiera no tiene un buen control de los incidentes por el trabajo generado que esta brinda a los sus trabajadores, dejando de lado la buena salud de los trabajadores.

Tabla N° 23: ¿Usted cómo percibe los accidentes correctivos y preventivos para reducir los accidentes en el puesto de trabajo en la financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Malo	7	12,5	12,5	12,5
Malo	17	30,4	30,4	42,9
Regular	18	32,1	32,1	75,0
Bueno	13	23,2	23,2	98,2
Muy Bueno	1	1,8	1,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 20: ¿Usted cómo percibe las acciones correctivas y preventivas para reducir los accidentes en el puesto de trabajo en la financiera Credinka?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 20, se observa los resultados de la encuesta desarrollada en una muestra de población de 56 personas, la cual se percibe que en las acciones correctivas y preventivas para reducir los accidentes en el puesto de trabajo en la financiera Credinka. El 12,5% de los encuestados trabajadores indicaron que son muy malas las acciones correctivas y preventivas para reducir los accidentes de trabajos en la institución financiera. El 30,4% de los encuestados trabajadores indicaron que es mala. El 32,1% de los encuestados trabajadores manifestaron que es regular. El 23,2% de los encuestados trabajadores revelaron que es bueno y un 1,8% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría considero de “Regular” la cual conto con 18 marcados representado por el 32,1% de los encuestados trabajadores que consideraron como acciones correctivas y preventivas para reducir los accidentes dentro de su ámbito de trabajo.

Análisis

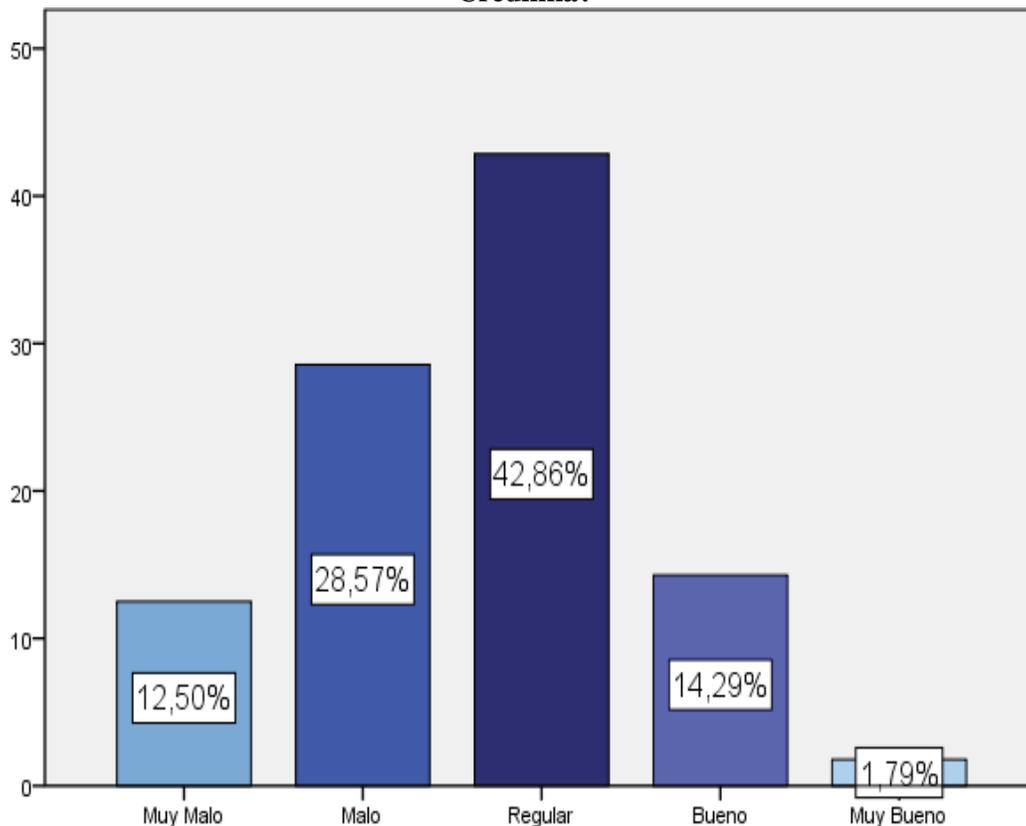
Es decir, se pudo identificar que la mayoría de trabajadores de la entidad financiera Credinka marcaron en su mayoría regular, por tanto financiera no invierte para la prevención de accidentes de sus trabajadores generando un mal ambiente entre los trabajadores de la empresa.

Tabla N° 24: ¿Usted cómo califica el desarrollo de las auditorias relacionados a la prevención de problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo en la financiera Credinka?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Malo	7	12,5	12,5	12,5
Malo	16	28,6	28,6	41,1
Regular	24	42,9	42,9	83,9
Bueno	8	14,3	14,3	98,2
Muy Bueno	1	1,8	1,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 21: ¿Usted cómo califica el desarrollo de las auditorias relacionados a la prevención de problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo en la financiera Credinka?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 21, se observa los resultados de la encuesta desarrollada en una muestra de población de 56 personas, la cual se calificó que en el desarrollo de las auditorias relacionados a la prevención de problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo en la financiera Credinka. El 12,5% de los encuestados trabajadores indicaron que es muy malo el desarrollo de las auditorias relacionadas a la prevención de los problemas de salud. El 28,6% de los encuestados trabajadores indicaron que es mala. El 42,9% de los encuestados trabajadores revelaron que es regular. El 14,3% de los encuestados trabajadores indicaron que es bueno y un 1,8% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría considero de “Regular” la cual conto con 24 marcados representado por el 42.9% de los encuestados trabajadores consideraron que es “Regular” el desarrollo de las auditorias relacionados a la prevención de problemas de salud y seguridad.

Análisis

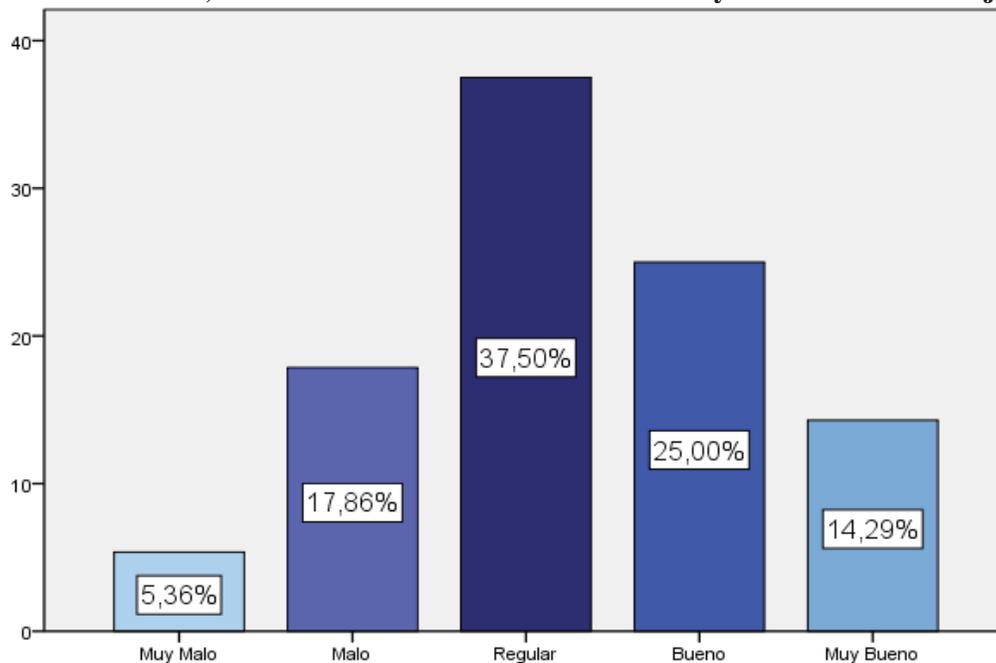
Finalmente, se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka marcaron en su mayoría “Regular” con 24 marcados representados por el 42,9% de los encuestados trabajadores opinaron sobre el desarrollo de las auditorias relacionados a la prevención de problemas de salud y seguridad dentro del ámbito laboral y como se verá el impacto laboral en la entidad financiera Credinka.

Tabla N° 25: ¿Usted cómo califica el tiempo de trabajo de los empleados en la financiera Credinka, tomando en cuenta la salud emocional y física de cada trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Malo	3	5,4	5,4	5,4
Malo	10	17,9	17,9	23,2
Regular	21	37,5	37,5	60,7
Bueno	14	25,0	25,0	85,7
Muy Bueno	8	14,3	14,3	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 22: ¿Usted cómo califica el tiempo de trabajo de los empleados en la financiera Credinka, tomando en cuenta la salud emocional y física de cada trabajador?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 22, se observa los resultados de la encuesta desarrollada en una muestra de población de 56 personas, la cual se calificó el tiempo de trabajo de los empleados en la financiera Credinka, tomando en cuenta la salud emocional y física de cada trabajador. El 5,4% de los encuestados trabajadores indicaron que es muy mala el tiempo de trabajo de los empleados en la institución financiera. El 17,9% de los encuestados trabajadores manifestaron que es mala. El 37,5% de los encuestados trabajadores indicaron que es regular. El 25,0% de los encuestados trabajadores revelaron que es bueno. El 14,3% de los encuestados trabajadores indicaron que es muy bueno, dando como resultado que la mayoría considero de “Regular” la cual conto con 21 marcados representado por el 37,5% de los encuestados trabajadores consideraron que es “Regular” el tiempo de trabajo que los trabajadores laboran por día en la entidad financiera Credinka, viendo así su salud física y emocional.

Análisis

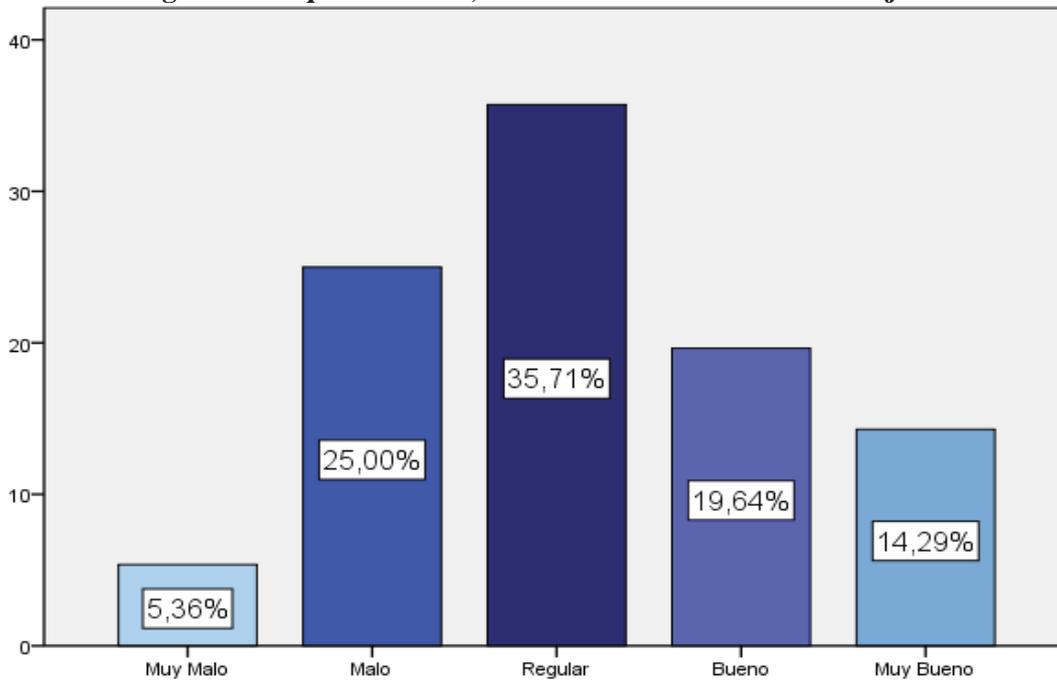
Por lo tanto, se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka marcaron en su mayoría indicaron que es regular el tiempo laborable que desarrollan en su trabajo, algunos consideran que las horas de trabajo deberían ser menos, por el trabajo que desempeña ya que esto afecta la salud emocional y física, esto a largo plazo podría generar niveles de estrés elevados que afectaría al trabajador.

Tabla N° 26: ¿Usted como considera el estado emocional del trabajador a causa de la carga laboral que mantiene, considerando la salud del trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Malo	3	5,4	5,4	5,4
Malo	14	25,0	25,0	30,4
Regular	20	35,7	35,7	66,1
Bueno	11	19,6	19,6	85,7
Muy Bueno	8	14,3	14,3	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Figura N° 23: ¿Usted cómo considera el estado emocional del trabajador a causa de la carga laboral que mantiene, considerando la salud del trabajador?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la figura N° 23, se observa los resultados de la encuesta desarrollada. El 5,4% de los encuestados trabajadores indicaron que es muy malo el estado emocional y causa la carga laboral que mantiene en la institución financiera. El 25,0% de los encuestados trabajadores indicaron que es mala. El 35,7% de los encuestados trabajadores manifestaron que es regular. El 19,6% de los encuestados trabajadores indicaron que es bueno y un 14,3% de muy bueno, dando como resultado que la mayoría considero de “Regular” la cual conto con 20 marcados representado por el 35,7% de los encuestados trabajadores consideraron que es “Regular” las condiciones emocionales de cómo se desenvuelven los trabajadores en su ámbito laboral.

Análisis

Finalmente, se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka marcaron en su mayoría de los encuestados trabajadores manifestaron que es regular el estado emocional donde los trabajadores, por tanto se debería considerar que a carga laboral debería ser menor, para no afecte el estado emocional de los trabajadores de la financiera.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y PROPUESTA

Con los resultados obtenidos se pudo identificar que la mayoría de trabajadores de la entidad financiera Credinka se mantiene con una opinión neutra con 23 personas representadas por un 41.1% que marcaron “Regular” ante la calificación de la prevención de seguridad del ámbito de trabajo de la entidad financiera Credinka. Por otro lado en el trabajo de GONZÁLEZ (2009) intitulado: “DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, BAJO LOS REQUISITOS DE LA NORMA NTC-OHSAS 18001 EN EL PROCESO DE FABRICACIÓN DE COSMÉTICOS PARA LA EMPRESA WILCOS S.A” se observa que el personal afirma que la prevención de la seguridad es de regular a baja. Se puede decir que en ambos trabajo de investigación se muestra que la prevención de seguridad es bajo o regular para preservar la salud de los trabajadores.

Con los resultados obtenidos se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka se mantiene con una opinión neutra con 20 personas representado con un 35.7% que marcaron regular ante la calificación de la prevención de los riesgos relacionados con la salud física de los trabajadores. Por otro lado en el trabajo de GONZÁLEZ (2009) intitulado: “DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, BAJO LOS REQUISITOS DE LA NORMA NTC-OHSAS 18001 EN EL PROCESO DE FABRICACIÓN DE COSMÉTICOS PARA LA EMPRESA WILCOS S.A” se observa que el personal afirma que la prevención de la seguridad de los riesgos relacionados con la salud física es de baja. Se puede decir que en ambos trabajo de investigación se muestra que la prevención de seguridad es bajo o regular para preservar la salud de los trabajadores en mención a la salud física.

Con los resultados obtenidos se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka que marcaron 17 personas representado con un 30.4% que marcaron de “mala” el control de actividades, por opinión propia que el control de las actividades de los trabajadores para prevenir problemas de salud generados por el exceso de carga laboral de la entidad financiera Credinka es de mala importancia o viable. Por otro lado en el trabajo de RIVERA VILLAMIZAR (2011) intitulado: “SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y

SALUD OCUPACIONAL, SEGÚN LA NTC-OHSAS 18001:2007, EN INDUSTRIAS ACUÑA LTDA” se observa que el personal afirma que presentan problemas de salud generados por el exceso de carga laboral. Se puede decir que en ambos trabajos de investigación se muestra que existen problemas de salud generados por el exceso de carga laboral.

Con los resultados obtenidos se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka, marcaron 18 personas representado con un 32.1% que marcaron de “regular” el control de actividades, por opinión de los encuestados se obtuvo que el cumplimiento de las normas legales del trabajo para prevenir problemas de salud e integridad de los trabajadores de la financiera Credinka es de regular importancia. Por otro lado en el trabajo de RIVERA VILLAMIZAR (2011) intitulado: “SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, SEGÚN LA NTC-OHSAS 18001:2007, EN INDUSTRIAS ACUÑA LTDA” se observa que el personal afirma que el cumplimiento de las normas legales del trabajo para prevenir problemas de salud es inadecuado. Se puede decir que en ambos trabajos de investigación se muestra que el cumplimiento de las normas legales del trabajo para prevenir problemas de salud es bajo.

Con los resultados obtenidos se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka, que no tienen una buena relación psicosomática entre trabajadores y la entidad financiera por los resultados altísimos de la encuesta identificando con un 37.5 % de mala la relación psicosomática. Por otro lado en el trabajo de RIVERA VILLAMIZAR (2011) intitulado: “SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, SEGÚN LA NTC-OHSAS 18001:2007, EN INDUSTRIAS ACUÑA LTDA” se observa que el personal presenta una regular relación psicosomática. Se puede decir que en ambos trabajos de investigación se muestra una relación psicosomática regular.

Con los resultados obtenidos se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera marco su calificación como regular la cual demuestra que los recursos económicos para la prevención de accidentes en lugar de trabajo de la financiera no son de un interés general, defendida por la cantidad de 22 personas que marcaron como regular representada por el 39.3% que demostró su calificación “regular”. Por otro lado en el trabajo de BUSTAMANTE GRANDA (2013) intitulado: “SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD BASADO EN LA NORMA OHSAS 18001 PARA LA EMPRESA CONSTRUCTORA ELÉCTRICA IELCO” se observa que el personal presenta recursos económicos para la prevención de accidentes. Se

puede decir que en ambos trabajos de investigación se muestran recursos económicos para la prevención de accidentes.

Con los resultados obtenidos se pudo identificar que la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Credinka marcaron que para las instrucciones brindadas dentro del centro de labor respondieron que es “Regular” con un número de 29 marcados representados por el 51.8% la cual consideraron los trabajadores. Por otro lado en el trabajo de TERÁN PAREJA (2012) intitulado: “PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BAJO LA NORMA OHSAS 18001 EN UNA EMPRESA DE CAPACITACIÓN TÉCNICA PARA LA INDUSTRIA” se observa que el personal presenta regular las instrucciones brindadas dentro del centro de labor. Se puede decir que en ambos trabajos de investigación se muestra que las instrucciones brindadas dentro del centro de labor son regulares.

5.1. PROPUESTA DE UN PLAN DE DISEÑO DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

1. Introducción

Las normas OHSAS es un sistema relacionado a la salud y seguridad en el trabajo, dicha norma en su aplicación no solo involucra a los trabajadores sino también a clientes asistentes a la entidad. La norma establece las exigencias mínimas de las mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, destinados a permitir que una organización controle sus riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo y mejore su desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Las OHSAS proponen asegurar que la organización marque objetivos medibles orientados a conseguir el éxito de la política de seguridad y salud en el trabajo. Estos Objetivos deberán plantearse a niveles, en todos los estratos de la organización.

La implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo basado en un estándar reconocido internacionalmente como la norma OHSAS en cualquier organización, sea cual sea su tamaño, país de origen o sector supone añadir valor a la misma y generar una ventaja competitiva, tiene objetivos compuestos y variados pero primordialmente tiene un objetivo principal que es; promover progresos continuos en áreas importantes de la empresa; la cual se enfocara en

recudir los incidentes, reducir los peligros, reducir la utilización de materiales peligrosos, aumentar la satisfacción de los trabajadores, reducir la exposición de los trabajadores a sustancias nocivas y peligrosas, Incrementar la toma de Conciencia y la formación de los trabajadores

2. Objetivos

Objetivo general

Diseñar un sistema de seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de la norma OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco – 2016.

Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico de la situación actual de la financiera Credinka.
- Elaboración del plan de proyecto.
- Ejecutar el plan de implantación.
- Monitorear la ejecución del proyecto.
- Realizar el cierre del proyecto.

3. Políticas de SST

La alta dirección debe definir y autorizar la política de SST de la organización y asegurarse de que, dentro del alcance definido de su sistema de gestión de la SST, esta:

- a) Es apropiada a la naturaleza y magnitud de los riesgos para la SST de la organización;
- b) Incluye un compromiso de prevención de los daños y el deterioro de la salud, y de mejora continua de la gestión de la SST y del desempeño de la SST;

- c) Incluye un compromiso de cumplir al menos con los requisitos legales aplicables y con otros requisitos que la organización suscriba relacionados con sus peligros para la SST;
- d) Proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de SST;
- e) Se documenta, implementa y mantiene;
- f) Se comunica a todas las personas que trabajan para la organización, con el propósito de hacerles conscientes de sus obligaciones individuales en materia de SST;
- g) Está a disposición de las partes interesadas; y
- h) Se revisa periódicamente para asegurar que sigue siendo pertinente y apropiada para la organización.

4. Planificación de las actividades

a) Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para la identificación continua de peligros, evaluación de riesgos y la determinación de los controles necesarios.

El procedimiento o procedimientos para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos se deben tener en cuenta:

- a) Las actividades rutinarias y no rutinarias;
- b) Las actividades de todas las personas que tengan acceso al lugar de trabajo (incluyendo contratistas y visitantes);
- c) El comportamiento humano, las capacidades y otros factores humanos;

- d) Los peligros identificados originados fuera del lugar de trabajo, capaces de afectar adversamente a la salud y seguridad de las personas bajo el control de la organización en el lugar de trabajo;
- e) Los peligros originados en las inmediaciones del lugar de trabajo por actividades relacionadas con el trabajo bajo el control de la organización;
Nota 1: Puede ser más apropiado que dichos peligros se evalúen como un aspecto ambiental.
- f) La infraestructura, el equipamiento y los materiales en el lugar de trabajo, tanto si los proporciona la organización como otros;
- g) Los cambios o propuestas de cambios en la organización, sus actividades o materiales;
- h) Las modificaciones en el sistema de gestión de la SST, incluyendo los cambios temporales y su impacto en las operaciones, procesos y actividades;
- i) Cualquier obligación legal aplicable relativa a la evaluación de riesgos y la implementación de los controles;
- j) El diseño de las áreas de trabajo, los procesos, las instalaciones, la maquinaria/ equipamiento, los procedimientos operativos y la organización del trabajo, incluyendo su adaptación a las capacidades humanas.

La metodología de la organización para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos debe:

- a) Estar definida con respecto a su alcance, naturaleza y momento en el tiempo, para asegurarse de que es más proactiva que reactiva, y
- b) Prever la identificación, priorización y documentación de los riesgos, y la aplicación de controles, según sea apropiado.

Para la gestión de los cambios, la organización debe identificar los peligros para la SST y los riesgos para la SST asociados con los cambios en la organización, el sistema de gestión de la SST, o sus actividades, antes de la incorporación de dichos cambios. La organización debe asegurarse de que se consideran los resultados de estas evaluaciones al determinar los controles.

Al establecer los controles o considerar cambios en los controles existentes se debe considerar la reducción de los riesgos de acuerdo con la siguiente jerarquía:

- Eliminación;
- Sustitución;
- Controles de ingeniería;
- Señalización / advertencias y/o controles administrativos;
- Equipos de protección personal.

La organización debe documentar y mantener actualizados los resultados de la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y los controles determinados. La organización debe asegurarse de que los riesgos para la SST y los controles determinados se tengan en cuenta al establecer, implementar y mantener su sistema de gestión de la SST.

b) Requisitos legales

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para identificar y tener acceso a los requisitos legales y otros requisitos de SST que sean aplicables. La organización debe asegurarse de que estos requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba se tengan en cuenta en el establecimiento, implementación y mantenimiento de su sistema de gestión de la SST. La organización debe mantener esta información actualizada. La organización debe comunicar la información pertinente sobre los requisitos legales y otros requisitos a las personas que trabajan para la organización y a otras partes interesadas.

c) Objetivos y programas

La organización debe establecer, implementar y mantener objetivos de SST documentados, en los niveles y funciones pertinentes dentro de la organización. Los objetivos deben ser medibles cuando sea factible y deben ser coherentes con la política de SST, incluidos los compromisos de prevención de los daños y deterioro de la salud, de cumplimiento con los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba, y de mejora continua.

Cuando una organización establece y revisa sus objetivos, debe tener en cuenta los requisitos legales y otros requisitos que la organización suscriba, y sus riesgos para la SST. Además, debe considerar sus opciones tecnológicas, sus requisitos financieros, operacionales y comerciales, así como las opiniones de las partes interesadas pertinentes.

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios programas para alcanzar sus objetivos. Estos programas deben incluir al menos:

- a) La asignación de responsabilidades y autoridad para lograr los objetivos en las funciones y niveles pertinentes de la organización; y
- b) Los medios y plazos para lograr estos objetivos.

Se deben revisar los programas a intervalos de tiempo regular y planificado, y se deben ajustar según sea necesario, para asegurarse de que se alcanzan los objetivos.

d) Responsabilidades

1. Gerente

- Proporcionar toda la logística, facilidades requeridas para el cumplimiento del presente programa.
- Revisar y aprobar el presupuesto y los recursos necesarios suficientes para asegurar la efectividad del Programa de Seguridad, Salud Ocupacional.
- Cumplir y hacer cumplir el presente programa.
- Garantiza las herramientas necesarias para el cumplimiento del presente programa.
- Participar en la implementación del presente programa.

2. Supervisor de campo

- Cumplir y verificar que los trabajadores cumplan con lo dispuesto en el presente programa.
- Tomar toda precaución para proteger a los trabajadores, verificando y analizando que se haya dado cumplimiento a la Identificación de Peligros y Evaluación y Control de Riesgos (IPECR) realizada por los trabajadores en su área de trabajo, a fin de eliminar o minimizar los riesgos.
- Participar activamente en la implementación y cumplimiento del presente programa.

3. Supervisor de salud y seguridad

- Organizar, dirigir, ejecutar y controlar el desarrollo del Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Cumplir y hacer cumplir el presente programa.
- Realizar el seguimiento al cumplimiento del presente programa.
- Asesorar al personal en la implementación del programa de seguridad y salud ocupacional.
- Administrar toda información relacionada a la seguridad, incluyendo las estadísticas de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, para determinar las causas y corregirlas o eliminarlas.
- Informar mensualmente a toda la organización acerca del desempeño logrado en la administración de la gestión de seguridad y salud ocupacional.
- Asesorar a los supervisores sobre los programas de capacitación para la seguridad y salud ocupacional y en prácticas operativas.

4. Trabajadores

- Cumplir con lo dispuesto en el presente programa.
- Ser responsables por su seguridad personal y la de sus compañeros de trabajo.
- Solicitar asesoría sobre el programa de seguridad y salud ocupacional.

Actividades

INICIO DEL PROYECTO

- Definir el alcance del proyecto, los objetivos y responsable para la ejecución del proyecto, A partir de ella la involucración e integración a todos los departamentos y profesionales de la organización.

Uno de los objetivos por el cual una organización decide implementar y mantener un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional es el de controlar, minimizar o eliminar los riesgos asociados con los peligros a los cuales su talento humano y demás partes interesadas se encuentran expuestos.

La norma OHSAS 18001: exige adicionalmente un procedimiento para la continua identificación de peligros, valoración y control de riesgos.

Identificación de peligros:

Observación del puesto de trabajo y/o área: Se recorrerá cada uno de los puestos de trabajo tanto administrativos como operativos, tomando nota y registro fotográfico sobre las operaciones realizadas, máquinas, equipos y herramientas utilizadas, instalaciones eléctricas, posturas de trabajo, condiciones ambientales de trabajo, instalaciones locativas, elementos de protección personal usados y demás controles establecidos.

Entrevista personal:

Con la realización de esta actividad se identificarán los peligros de cada cargo que con la simple observación no se tuvieron en cuenta, y con la ayuda de los trabajadores se definirán las actividades rutinarias y no rutinarias del cargo.

- Evaluación y medición del presupuesto para el plan de diseño un sistema de seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de la norma OHSAS 18001 en la financiera Credinka.

- Análisis para la implementación del sistema de salud y seguridad ocupacional

IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO

- Desarrollo de la propuesta en la financiera Credinka.

Para ello se considerara las siguientes especificaciones:

Climatización:

De acuerdo a lo expuesto en los capítulos anteriores, se obtiene la capacidad de la o las unidades de aire acondicionado que correspondería para el área de administración, se solicitara el asesoramiento de un experto para la instalación de los acondicionadores.

Alumbrado:

Se dio a conocer los niveles de iluminación existentes de las luminaria y las características de cada una de ellas, por ello se recomienda modificar la posición de montaje y el tipo de lámparas montadas como actualmente están. La recomendación que se propone es, utilizar tres lámparas fluorescentes de 2 x 32 watt (mínimo) tipo sobre puesta con su respectivo difusor.

Ruido:

En cuanto al ruido se manifestó anterior sobre un apantallamiento sónico del área de administración.

Radiaciones ultravioletas:

En los lugares de trabajo donde se efectúen operaciones que originen radiaciones ultravioletas, se señalará convenientemente la existencia de este riesgo. Los trabajadores a él sometidos serán especialmente instruidos en forma verbal y escrita sobre el peligro y las medidas de protección, En las operaciones en que se

produzcan emisiones de radiación ultravioleta se tomarán las precauciones necesarias para evitar su difusión, mediante la colocación de pantallas absorbentes o reflectantes, entre la fuente de emisión y/o los puestos de trabajo. La superficie de la fuente emisora de radiaciones ultravioletas se limitará al mínimo indispensable.

Vestimenta de trabajo:

Siempre que el trabajo implique por sus características un determinado riesgo de accidente o enfermedad profesional, o sea marcadamente sucia, deberá utilizarse ropa de trabajo adecuada que será suministrada por el empresario. Igual obligación se impone en aquellas actividades en que, de no usarse ropa de trabajo pueden derivarse riesgos para el trabajador o para los consumidores de alimentos, bebidas, etc.

La ropa de protección personal deberá reunir las siguientes características:

- a) Ajustar bien, sin perjuicio de la comodidad del trabajador y de su facilidad de movimiento.
- b) No tener partes sueltas, desgarradas o rotas.
- c) No ocasionar afecciones cuando se halle en contacto con la piel del usuario.
- d) Carecer de elementos que cuelguen o sobresalgan, cuando se trabaje en lugares con riesgos derivados de máquinas o elementos en movimiento.
- e) Tener dispositivos de cierre o abrochado suficientemente seguros, suprimiéndose los elementos excesivamente salientes.
- f) Ser de tejido y confección adecuados a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo.

Las prendas empleadas en trabajos eléctricos serán aislantes, excepto en trabajos especiales al mismo potencial en líneas de transmisión donde se utilizarán prendas perfectamente conductoras.

Se utilizará ropa de protección personal totalmente incombustible s en aquellos trabajos con riesgos derivados del fuego.

- Aplicación del plan de diseño de un sistema de seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de la norma OHSAS 18001 en la financiera Credinka.

MONITOREO Y CONTROL

- Monitoreo o control de la implementación del diseño un sistema de seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de la norma OHSAS 18001 en la financiera Credinka.

Para el monitoreo de la gestión de seguridad y salud se considerara lo siguiente:

Responsabilidades:

La responsabilidad por incumplimiento de lo ordenado en el presente reglamento y demás disposiciones que rijan en materia de prevención de riesgos de trabajo abarca, en general, a todas las personas naturales o jurídicas que tengan relación con las obligaciones impuestas en esta materia.

Las responsabilidades económicas recaerán directamente sobre el patrimonio individual de la empresa respectiva, sin perjuicio de las acciones que en consideración a dichas responsabilidades pueda, en su caso, ejercitar la empresa contra terceros.

Las responsabilidades laborales que exijan las Autoridades Administrativas por incumplimiento de las disposiciones del presente Reglamento, serán independientes de aquellas de índole penal o civil.

Prohibiciones para los empleadores:

Para los empleadores está prohibido:

- a) Obligar a sus trabajadores a laborar en ambientes insalubres por efecto de polvo, gases o sustancias tóxicas; salvo que previamente se adopten las medidas preventivas necesarias para la defensa de la salud.
- b) Permitir a los trabajadores que realicen sus actividades en estado de embriaguez o bajo la acción de cualquier tóxico.
- c) Facultar al trabajador el desempeño de sus labores sin el uso de la ropa y equipo de protección personal.
- d) Permitir el trabajo en máquinas, equipos, herramientas o locales que no cuenten con las defensas o guardas de protección u otras seguridades que garanticen la integridad física de los trabajadores.
- e) Transportar a los trabajadores en vehículos inadecuados para este efecto.
- f) Permitir que el trabajador realice una labor riesgosa para la cual no fue entrenado previamente.

Prohibiciones Para Los Trabajadores:

Está prohibido a los trabajadores de la agencia:

- a) Efectuar trabajos sin el debido entrenamiento previo para la labor que van a realizar.
- b) Ingresar al trabajo en estado de embriaguez o habiendo ingerido cualquier tóxico.

- c) Fumar o prender fuego en sitios señalados como peligrosos para no causar incendios, explosiones o daños en las instalaciones de las empresas.
- d) Distraer la atención en sus labores, con juegos, riñas, discusiones, que puedan ocasionar accidentes.
- e) Alterar, cambiar, reparar o accionar máquinas, instalaciones, sistemas eléctricos, etc., sin conocimientos técnicos o sin previa autorización superior.
- f) Modificar o dejar inoperantes mecanismos de protección en maquinarias o instalaciones.
- g) Dejar de observar las reglamentaciones colocadas para la promoción de las medidas de prevención de riesgos

5. Resultado

Después de realizado el diseño un sistema de seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de la norma OHSAS 18001 en la financiera Credinka:

- Obtener un personal que disponga de un sistema de seguridad integral dentro de la financiera Credinka.
- Realizar capacitación para el nuevo sistema de seguridad y salud ocupacional.
- Realizar una correcta gestión de las políticas de seguridad y salud en la financiera Credinka.

6. Declaración de la política de seguridad y salud ocupacional

La empresa cuenta con su política como parte de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, la cual está implementada, documentada y comunicada al personal. La Gerencia tiene el compromiso de ejercer un liderazgo visible en salud y seguridad para crear un ambiente de trabajo seguro y saludable.

- Respetar y cumplir las regulaciones de la normativa vigente en salud y seguridad y las establecidas por nuestros clientes.
- Cada empleado debe hacerse responsable de manera individual por su seguridad y del ambiente en el que trabaja, por ello debe realizar prácticas seguras de trabajo, según lo establecido en la normativa vigente.
- Establecer un Sistema de seguridad y salud en el trabajo para mejorar el desempeño; identificando los peligros, evaluando los riesgos y estableciendo medidas de control, en prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.
- Realizar Auditorías e inspecciones para el seguimiento a los planes de acción, dentro de un enfoque de mejora continua, camino hacia la eficacia y excelencia.
- Administrar, capacitar y difundir: información, normas, procedimientos e instructivos; a todos nuestros colaboradores, para internalizar la seguridad como un “valor”, cambio de “actitud” y cultura preventiva.
- Establecer un programa de control periódico de la salud ocupacional para todos nuestros trabajadores.
- Realizar y hacer seguimiento de la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

CONCLUSIONES

1. De los datos obtenidos en la presente investigación, para diseñar un sistema de seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de la norma OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco – 2016, 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.
2. 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 donde se determinó que los trabajadores de la entidad financiera Credinka marcaron que el control y seguridad de la documentación y la operacionalización de la entidad financiera Credinka es regular con 22 marcados representando el 39.3% de todos los encuestados, esto se debe que existe un control y seguimiento de las normativas de la entidad financiera a razón de la seguridad y salud de sus trabajadores
3. El comité de Seguridad y salud en el trabajo se da de manera regular, esto se debe a que los trabajadores de la entidad financiera Credinka marcaron en su mayoría “Regular” con 24 marcados representados por el 42.9% de los encuestados que opinaron sobre el desarrollo de las auditorias y actividades relacionados a la prevención de problemas de salud y seguridad dentro del ámbito laboral y como se verá el impacto laboral en la entidad financiera Credinka.
4. La implementación de planes que ayuden a mejorar el sistema de seguridad y salud ocupacional de las normas OHSAS 18001 en la financiera Credinka, contribuirá de manera directa a la mejora institucional minimizando riesgos y potenciando el desempeño en la seguridad, estos planes serán establecidos en el marco de ayudar en temas específicos de

seguridad y específicamente en el desempeño, para que se tenga resultados más favorables para dicha institución.

RECOMENDACIONES

1. La entidad financiera Credinka, debe difundir a todos los trabajadores y personas externas ligadas a la entidad financiera, las políticas propuestas y revisadas como primer objetivo, para demostrar el compromiso de la gerencia
2. Con el objetivo de lograr una efectiva implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, la institución financiera Credinka deberá cerciorarse que la persona que lidere y este a cargo del manejo del SGSSO, tenga las capacidades requeridas y cuente con los conocimientos para la aplicación y correcto desarrollo del mismo.
3. Se recomienda a la entidad financiera Credinka y la unidad a cargo, que las personas encargadas del SGSSO deberán difundir y hacer de conocimiento de todo el personal las herramientas a utilizar por ellos mismos y la forma correcta de hacerlo, para alimentar y mantener un buen funcionamiento del sistema.
4. La institución financiera Credinka, debe contar con un presupuesto para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para que no afecte al presupuesto económico de ejecución de los proyectos. Así mismo, debe realizar estudios sobre los casos y factores que influyen en la gestión de salud y seguridad, para luego proponer soluciones mediante capacitaciones y charlar interactivas dirigido hacia los trabajadores que diariamente desempeñan su labor en la entidad financiera.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- Guillén Fonseca, M. (2006). Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. *Rev Cubana Enfermer.*
- ASFAHL, R. c. (2000). *SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD*. MEXICO: COLLEGE.
- Azcuenaga Lizana. (2006). *Certificacion en Seguridad y salud de las empresas Contratistas y Sub contratistas*. Madrid: FUNDACION CONFEMETAL.
- Bernal, M. (2012). *La planificacion: Conceptos Básicos, Principios Componentes, Características y Desarrollo del Proceso*. Los Teques : Universida Santa Maria .
- Betancourt, O. (1999). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Quito: OPS/OMS-FUNSAD.
- Betancourt, O. (2000). *Enfoque Alternativo de la Salud y Seguridad en el Trabajo*. Quito: FUNSAID.
- BSI. (2007). *British Standard Institutions, Occupational health and safety management systems*. British : BS OHSAS .
- Canahuire Montufar, E. M. (2015). En E. M. Canahuire Montufar.
- Carrillo Hidalgo, N. (1996). *Seguridad e higiene industrial*. Lima.
- Castañeda, M. d. (2014). Salud Ocupacional: Historia Y Retos Del Futuro. *Revista del Instituto de Salud Ocupacional*.
- COMERCIO. (2012). El número de los accidentes laborales logra reducirse 1,2%. *EL COMERCIO*.
- COMERCIO. (2012). Emiten ley que crea sistema de seguridad y salud laboral. *COMERCIO*.
- Córdova , 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.
- Cortés Díaz, J. (2005). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo*. Madrid: Tébar S.L.
- Enriquez Palomino. (2006). *La norma OHSAS 18001: Utilidad y aplicacion pràctica*. Madrid: Fundacion Confemetal.
- Enriquez Palomino. (2008). *OHSAS 18001:2007 Interpretacion, aplicacion y Equivalencias Legales*. Madrid: Fundacion Confemetal.
- Enríquez Palomino, A., & Sánchez Rivero, J. (2010). *OHSAS 18001:2007 adaptado a 18002:2008 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Madrid: Fundación Confemetal.

- García Vigil, J. (2010). Tendencia internacional en la legislación de riesgos laborales. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc* .
- GOMERO CUADRA , R., & Zevallos Enriquez , C. (2006). *Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional*. España: Rev Med Hered 17.
- Gonzales Viloría, S. (2011). “Sistemas integrados de gestión, un reto para las pequeñas y medianas empresas”. *I*, 69.
- Hernandez, R., & Fernández, C. B. (2014). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: Mc Graw Hill.
- ILO. (1981). *International Labour Organization*. Occupational Safety and Health Convention.
- (s.f.). *La OHSAS 18001. Una norma para la gestión de la seguridad y salud ocupacional*. ISOTools Escellence .
- MAPFRE Manual de Seguridad en el Trabajo. (2013). *Salud ocupacional*.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- MINTRA. (2007). *REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*.
- Molano Velandia, J. (2011). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Revista de ciencias administrativas y sociales*.
- MTSS, M. (2009). Programa de Salud Ocupacional. Costa Rica: MTSS.
- OHSAS. (2007). *OHSAS 18001:2007 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional – Requisitos* .
- ORTIZ LAVADO, Á. (2012). Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, ¿hacia la ISO 18000? *MAPFRE*.
- Ospina Salinas, E. (2003). *Legislación sobre la seguridad y salud en el trabajo: sector industria*. Lima: CGTP.
- Porter, M. E. (2015). *Ventaja Competitiva: Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. Mexico.
- Ramirez Cavassa, C. (2008). *Seguridad Industrial: Un enfoque integral*. México: Limusa S.A.
- Rivera Camino, J. (1995). *LA IMPLEMENTACION: UN FENOMENO ORGANIZATIVO MULTIDIMENSIONAL*. Madrid: Editorial Univesidad Carlos III de Madrid.

Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación(Sexta Edicion)*. Mexico: Mc Graw-Hill.

Shinno, G. (2010). Seguridad y Salud Ocupacional ¿Obligación o Compromiso? *Conexión ESAN* .

SUNAFIL, S. (2010). Manual para la implementacion del sistema de gestion en seguridad y salud en el trabajo. SUNAFIL.

Terry, G. (1970). Programmed Learning Aid for Principles of Management.

trabajo), M. (. (2010). *Salud Ocupacional* .

ZONE, O. 1. (2013). *Sistema de Gestión en Seguridad y Salud*.

Anexo N° 1. Matriz de consistencia.

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL MEDIANTE EL ENFOQUE DE NORMA OHSAS 18001 EN LA FINANCIERA CREDINKA EN LA AGENCIA DEL DISTRITO DE CUSCO - 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo diseñar un sistema de seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de la norma OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Diseñar un sistema de seguridad y salud ocupacional mediante el enfoque de la norma OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>La implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional, basado en la norma OHSAS 18001, permitirá a la institución financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco, gestionar sus riesgos y mejorar su desempeño en seguridad.</p>	<p>Gestión de seguridad y salud ocupacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación. • Implementación. • Verificación. 	<p>Tipo de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo Enfoque se Investigación: Cuantitativo Diseño De Investigación: Nivel no experimental. • Alcance De La Investigación: descriptiva. <p>Población y muestra:</p> <p>56 trabajadores</p> <p>Y la muestra de 56 trabajadores.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a) ¿Cómo es la gestión de la seguridad y salud ocupacional en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016?</p> <p>b) ¿Cuáles son las características de la organización del comité de Seguridad y salud en el trabajo en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016?</p> <p>c) ¿Qué planes permitirán mejorar el sistema de seguridad y salud ocupacional de las normas OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICOS</p> <p>a) Conocer la gestión de la seguridad y salud ocupacional en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016.</p> <p>b) Describir las características de la organización del comité de Seguridad y salud en el trabajo en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016.</p> <p>c) Proponer los planes que permitan mejorar el sistema de seguridad y salud ocupacional de las normas OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>a) La gestión de la seguridad y salud ocupacional en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016, es regular en cuanto al grado de exposición ocupacional de los trabajadores.</p> <p>b) Las características de la organización del comité de Seguridad y salud en el trabajo en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016, es regular en cuanto al cumplimiento de las normas de trabajo.</p> <p>c) La implementación de los planes permitirán mejorar el sistema de seguridad y salud ocupacional de las normas OHSAS 18001 en la financiera Credinka en la agencia del distrito del Cusco - 2016.</p>	<p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta. • Análisis documental y observación. <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario. • Fichas bibliográficas. 	

Fuente: Elaboración propia.

ANEXOS

Anexo N°2 Encuestas

ANEXO1: ENCUESTA

GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL MEDIANTE EL ENFOQUE DE NORMA OHSAS 18001 EN LA FINANCIERA CREDINKA EN LA AGENCIA DEL DISTRITO DE CUSCO-2016.

Encuesta dirigida a los trabajadores de la financiera Credinka en la Agencia del Distrito de Cusco.

Instrucciones:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad recoger información acerca de la gestión de la seguridad y salud ocupacional en la financiera Credinka en la Agencia del Distrito del Cusco. Para cumplir con el objetivo de la encuesta, es preciso que lea atentamente cada enunciado y marque una de las alternativas.

VALORACION:

		1 = Muy malo	2 =Malo	3 =Regular	4 = Bueno	5 = Muy Bueno
		Valoración				
Variable: PLANIFICACIÓN		1	2	3	4	5
1	¿Usted cómo califica la prevención de peligro relacionados con la seguridad en el lugar de trabajo en la financiera Credinka?		X			
2	¿Usted cómo considera la prevención de los riesgos relacionados con la salud física de los trabajadores de la financiera Credinka?				X	
3	¿Usted cómo califica el control de las actividades de los trabajadores para prevenir problemas de salud generados por el exceso de carga laboral en la financiera Credinka?	X				
4	¿Usted cómo percibe el cumplimiento de las normas legales del trabajo para prevenir problemas de salud de integridad de los trabajadores de la financiera Credinka?				X	
5	¿Usted cómo califica los programas de prevención de accidentes para los trabajadores en la financiera Credinka?		X			

6	¿Usted como considera la relación que existe entre trabajadores de la entidad financiera Credinka con sus clientes?			X		
7	¿Usted como considera la relación psicosomática entre la entidad financiera y los trabajadores con la carga laboral generando así estrés y ansiedad en cada uno de ellos?			X		
Variable: IMPLEMENTACION						
8	¿Usted cómo califica los recursos económicos para la prevención de accidentes en lugar de trabajo de la financiera Credinka?		X			
9	¿Usted cómo califica las funciones y responsabilidades de los trabajadores para la prevención de accidentes en el área de trabajo de la financiera Credinka?		X			
10	¿Usted cómo califica la formación de los trabajadores dentro del trabajo en la financiera Credinka?		X			
11	¿Usted como considera la competencia laboral que existe entre trabajadores dentro de la financiera Credinka?				X	
12	¿Usted como califica la carga laboral que asumen los trabajadores y de qué manera afecta en la salud?		X			
13	¿Usted cómo califica la comunicación y relación entre trabajadores de la financiera Credinka?				X	
14	¿Usted cómo considera el control documental y operacional en la seguridad ocupacional de los trabajadores en la financiera Credinka?		X			
15	¿Cómo percibe las acciones para corregir y prevenir problemas de salud generados por el exceso de trabajo en la financiera Credinka?	X				

Variable: VERIFICACION					
16	¿Usted cómo califica las instrucciones brindadas dentro del trabajo para responder ante emergencias en la entidad financiera Credinka?		X		
17	¿Usted cómo califica la evaluación del cumplimiento de las normas legales de trabajo para prevenir problemas de salud e integridad en los trabajadores de la financiera Credinka?			X	
18	¿Usted cómo percibe el control de incidentes generados por el exceso de trabajo en la financiera Credinka?	X			
19	¿Usted cómo percibe las acciones correctivas y preventivas para reducir los accidentes en el puesto de trabajo en la financiera Credinka?	X			
20	¿Usted cómo califica el desarrollo de las auditorías relacionados a la prevención de problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo en la financiera Credinka?	X			
21	¿Usted cómo califica el tiempo de trabajo de los empleados en la financiera Credinka, tomando en cuenta la salud emocional y física de cada trabajador?	X			
22	¿Usted como considera el estado emocional del trabajador a causa de la carga laboral que mantiene, considerando la salud del trabajador?	X			

GRACIAS

PATRICIA HUARACA FALCÓN
 JEFE DE NEGOCIOS
 AGENCIA Av. EL SOL
 Financiera
CREDINKA S.A.

Anexo N°3: Validación de las Encuestas



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES,
ECONÓMICAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



Cusco, 19 de Febrero del 2018

Dra. Mérida M. Alarista Gironzini

Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contable, Económicas y Turismo de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Presente. -

Asunto: VALIDACION DE ENCUESTAS

La presente tiene por finalidad validar las encuestas a ser aplicados en el estudio denominado "GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL MEDIANTE EL ENFOQUE DE NORMA OSHAS 18001 EN LA FINANCIERA CREDINKA EN LA AGENCIA DE LA CIUDAD DEL CUSCO - 2016", para optar el título profesional de Licenciado en Administración por los recurrentes Valencia Peña, Mircia con código de matrícula N° 090350 y Ayquipa Ortiz, Fabio Giancarlo con código de matrícula N° 093300

Por lo tanto, se ha validado las encuestas.

Es cuanto informo para los fines consiguientes

Atentamente

Dra. Victoria Puente de la Vega
Docente Principal de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y Turismo

Figura N° 24: Oficina de recolección de Datos



Figura N° 25: Recolección de Información



Figura N° 26: Llenado de encuestas

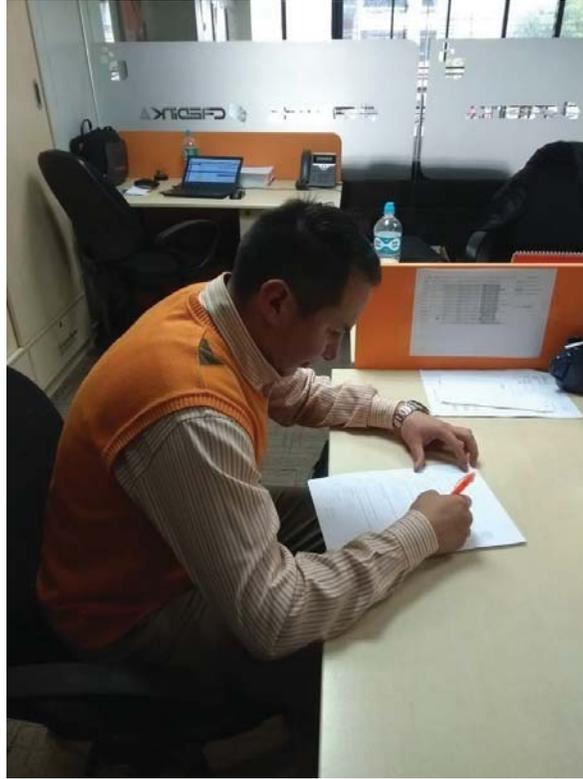


Figura N° 27: Llenado de encuestas

