

**UNIVERSIDAD RICARDO PALMA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**



**TESIS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN MEJORAR LOS  
ESTANDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE  
DE CARGA TERRESTRE EN EL SECTOR MINERO.**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER  
ROBERTO SEGUNDO FARFÀN PEÑA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**

**LIMA, PERÚ**

**2019**

Mi Tesis, se lo dedico a mis padres y a mi familia con todo mi amor, por su sacrificio, esfuerzo y por ser fuente de motivación para poder superarme cada día más y obtener un futuro mejor.

## **AGRADECIMIENTOS**

Primeramente, agradecer a Dios, Por acompañarme siempre.

A mi Familia, Por ser mi gran apoyo y motivación en esta tesis y en la vida.

A todas las personas, que me apoyaron a hacer posible esta tesis. MUCHAS GRACIAS.

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis está dirigida a la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Ricardo Palma tiene como finalidad obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gerencia; la tesis es el resultado de un arduo proceso de investigación, teniendo como base la problemática planteada, tras observar que en el país el servicio de transporte de carga terrestre, específicamente en el sector minero, tras una buena gestión del talento humano, han podido cumplir con los parámetros que norma la ley N° 29783 – ley de seguridad y salud en el trabajo, así como los estándares establecidos.

El servicio de transporte de carga terrestre del sector minero, ha podido diferenciarse de los servicios de transporte de carga terrestre de otros sectores donde los parámetros de seguridad y salud en el trabajo son menos exigentes y en algunos casos no se cumplen.

Es propósito de esta tesis, demostrar lo que es la “Gestión de talento humano”, y su incidencia en la política de seguridad y la salud en el trabajo, así como, obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gerencia.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>v</b>
<b>LISTA DE TABLAS</b> .....	<b>viii</b>
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b> .....	<b>x</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiii</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO</b> .....	<b>1</b>
<b>1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 PROBLEMA PRINCIPAL</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1.1 PROBLEMAS SECUNDARIOS</b> .....	<b>5</b>
<b>1.2 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2.1 Objetivo General</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2.2 Objetivos Específicos</b> .....	<b>6</b>
<b>1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO</b> .....	<b>6</b>
<b>1.4 ALCANCE Y LIMITACIONES.</b> .....	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>9</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>9</b>
<b>ANTECEDENTES NACIONALES</b> .....	<b>9</b>
<b>ANTECEDENTES INTERNACIONALES</b> .....	<b>11</b>
<b>2.2. BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS</b> .....	<b>12</b>
<b>2.2.1. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>12</b>
<b>2.2.1.1 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b> .....	<b>12</b>
<b>2.2.1.1.1. GESTIÓN.</b> .....	<b>12</b>

2.2.1.1.2.	<b>TALENTO HUMANO.....</b>	<b>14</b>
2.2.1.1.3.	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO. ....</b>	<b>14</b>
2.2.1.2.	<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....</b>	<b>19</b>
2.2.2.	<b>MARCO LEGAL .....</b>	<b>20</b>
2.3.	<b>DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO III .....</b>		<b>26</b>
3	<b>HIPOTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>26</b>
3.1	<b>HIPÓTESIS Y/O SUPUESTOS BÁSICOS.....</b>	<b>26</b>
3.1.1	<b>HIPÓTESIS GENERAL.....</b>	<b>26</b>
3.1.2	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS. ....</b>	<b>26</b>
3.2	<b>IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES O UNIDADES DE ANÁLISIS .....</b>	<b>26</b>
3.2.1	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....</b>	<b>26</b>
3.2.2	<b>VARIABLE DEPENDIENTE: SEGURIDAD Y SALUD .....</b>	<b>27</b>
3.2.3	<b>INDICADORES DE GESTIÓN .....</b>	<b>27</b>
3.	<b>Matriz de consistencia .....</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO IV.....</b>		<b>29</b>
4.1	<b>MÉTODO.....</b>	<b>29</b>
4.1.1	<b>TIPO Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>29</b>
4.1.2	<b>DISEÑO ESPECIFICO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>29</b>
4.1.3	<b>POBLACIÓN, MUESTRA O PARTICIPANTES .....</b>	<b>29</b>
•	<b>Población .....</b>	<b>29</b>
•	<b>Muestra.....</b>	<b>29</b>
4.1.4	<b>INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS .....</b>	<b>30</b>
4.1.5	<b>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....</b>	<b>30</b>
4.1.6	<b>PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL ESTUDIO.....</b>	<b>30</b>
<b>CAPÍTULO V.....</b>		<b>31</b>
5.1	<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>31</b>
5.1.1	<b>DATOS CUANTITATIVOS .....</b>	<b>31</b>
5.1.2	<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>62</b>
5.1.3	<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>65</b>

<b>CAPÍTULO VI.....</b>	<b>68</b>
<b>6.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>68</b>
<b>6.1.1 CONCLUSIONES.....</b>	<b>68</b>
<b>6.1.2 RECOMENDACIONES.....</b>	<b>70</b>
<b>6.2 REFERENCIAS.....</b>	<b>71</b>
<b>6.3 APÉNDICE.....</b>	<b>73</b>

## LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1: matriz de consistencia.

Tabla N° 2: análisis de la pregunta 1. Con la mejor selección de personal. ¿Ahora el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa es mayor?

Tabla N° 3: análisis de la pregunta 2. ¿En el proceso de selección de personal, se le informa sobre el tiempo de permanencia en la empresa; según contrato?

Tabla N° 4: análisis de la pregunta 3. ¿De no cumplir con el tiempo establecido de permanencia en la empresa, se le debería aplicar penalidad?

Tabla N° 5: análisis de la pregunta 4. ¿Todo conductor nuevo recibe una inducción general y específico, sobre la política de la empresa y sus funciones a desempeñar?

Tabla N° 6: análisis de la pregunta 5. ¿Te has percatado que los conductores que han recibido capacitación, mejoran su desempeño en la conducción de su unidad?

Tabla N° 7: análisis de la pregunta 6. ¿Los conductores cumplen con la programación anual de cursos de capacitación?

Tabla N° 8: análisis de la pregunta 7. ¿En el tiempo que trabaja con la empresa usted se siente a gusto?

Tabla N° 9: análisis de la pregunta 8. ¿Si el conductor con su unidad sufre un accidente, la empresa debería suprimir la entrega de bonos o recompensas?

Tabla N° 10: análisis de la pregunta 9. ¿Si no cumple con el tiempo de permanencia establecido en el contrato, se le descuenta el valor de los cursos recibidos?

Tabla N° 11: análisis de la pregunta 10. ¿Se realiza reporte de riesgo de ruta?

Tabla N° 12: análisis de la pregunta 11. ¿Se realiza reporte de riesgo a la carga, antes de salir a ruta?

Tabla N° 13: análisis de la pregunta 12. ¿Se realiza reporte de mantenimiento de la unidad, antes de salir a ruta?

Tabla N° 14: análisis de la pregunta 13. ¿Se realiza reporte de incidente de la ruta?

Tabla N° 15: análisis de la pregunta 14. ¿Se realiza reporte de incidente de la carga, durante el servicio de transporte?

Tabla N° 16: análisis de la pregunta 15. ¿Se realiza reporte de incidente de la unidad, durante el servicio de transporte?

Tabla N° 17: análisis de la pregunta 16. ¿Tu empresa de transporte, realiza reporte de accidentes por exceso de velocidad?

Tabla N° 18: análisis de la pregunta 17. ¿Tu empresa de transporte, realiza reporte de accidentes por imprudencia del conductor?

Tabla N° 19: análisis de la pregunta 18. ¿Tu empresa de transporte, realiza reporte de accidentes por ebriedad del conductor?

Tabla N° 20: análisis de la pregunta 19. ¿Acudió a los exámenes médicos ocupacional de ingreso a la empresa?

Tabla N° 21: análisis de la pregunta 20. ¿Acudió a los exámenes médicos ocupacional de retiro de la empresa?

Tabla N° 22: análisis de la pregunta 21. ¿Acudió a los exámenes médicos ocupacionales solicitados por las empresas mineras?

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Con la mejor selección de personal. ¿Ahora el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa es mayor?

Gráfico N° 2: ¿En el proceso de selección de personal, se le informa sobre el tiempo de permanencia en la empresa; según contrato?

Gráfico N° 3: ¿De no cumplir con el tiempo establecido de permanencia en la empresa, se le debería aplicar penalidad?

Gráfico N° 4: ¿Todo conductor nuevo recibe una inducción general y específico, sobre la política de la empresa y sus funciones a desempeñar?

Gráfico N° 5: ¿Te has percatado que los conductores que han recibido capacitación, mejoran su desempeño en la conducción de su unidad?

Gráfico N° 6: ¿Los conductores cumplen con la programación anual de cursos de capacitación?

Gráfico N° 7: ¿En el tiempo que trabaja con la empresa usted se siente a gusto?

Gráfico N° 8: ¿Si el conductor con su unidad sufre un accidente, la empresa debería suprimir la entrega de bonos o recompensas?

Gráfico N° 9: ¿Si no cumple con el tiempo de permanencia establecido en el contrato, se le descuenta el valor de los cursos recibidos?

Gráfico N° 10: ¿Se realiza reporte de riesgo de ruta?

Gráfico N° 11: ¿Se realiza reporte de riesgo a la carga, antes de salir a ruta?

Gráfico N° 12: ¿Se realiza reporte de mantenimiento de la unidad, antes de salir a ruta?

Gráfico N° 13: ¿Se realiza reporte de incidente de la ruta?

Gráfico N° 14: ¿Se realiza reporte de incidente de la carga, durante el servicio de transporte?

Gráfico N° 15: ¿Se realiza reporte de incidente de la unidad, durante el servicio de transporte?

Gráfico N° 16: ¿Tu empresa de transporte, realiza reporte de accidentes por exceso de velocidad?

Gráfico N° 17: ¿Tu empresa de transporte, realiza reporte de accidentes por imprudencia del conductor?

Gráfico N° 18: ¿Tu empresa de transporte, realiza reporte de accidentes por ebriedad del conductor?

Gráfico N° 19: ¿Acudió a los exámenes médicos ocupacional de ingreso a la empresa?

Gráfico N° 20: ¿Acudió a los exámenes médicos ocupacional de retiro de la empresa?

Gráfico N° 21: ¿Acudió a los exámenes médicos ocupacionales solicitados por las empresas mineras?

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo establecer como una adecuada gestión de talento humano incide con la mejora de los estándares de seguridad y salud en el trabajo, en las empresas que prestan servicio de transporte de carga terrestre para el sector minero.

Tras observar, a las empresas de transporte de carga terrestre, que prestan servicio al sector minero, se pudo advertir que los trabajadores que laboran para estas empresas no solo cuentan con un perfil adecuado para el puesto que realizan, si no que constantemente son capacitado y motivados generado en ellos un sentimiento de compromiso; lo cual es reflejado con un servicio seguro y de calidad puesto que cumple en su mayoría con las disposiciones normativas para su normal desarrollo.

En este sentido, se empleó una metodología de investigación del tipo descriptiva - no experimental, donde la población estudiada estuvo conformada por un total de 50 trabajadores de 5 diferentes empresas de transporte de carga terrestre, brindan servicio al sector minero, dando como resultado que existe un alto índice de relación entre la gestión de talento humano, y el cumplimiento con los estándares de seguridad y salud en el trabajo que realizan.

**Palabras claves:** gestión, talento humano, seguridad y salud en el trabajo.

## **ABSTRACT**

The presented research paper has as objective to establish how a proper management of human talent incur with the improvement of the standards of security and human health in the work field in companies that provide services of land cargo for mining.

After observing the land cargo companies that provide services to the mining sector, it could be noticed that the workers of all these companies do not only have a rated profile for their position, but they are also constantly trained and motivated, creating in them a feeling of commitment, which is reflected in a safe and high quality service since it complies mostly with the normative provisions for its normal development.

In a sense, a research methodology of the descriptive-non experimental type was used where the population used for testing was a total of 50 workers from 5 different land cargo companies, that provide services for mining, showing as a result a high index of relationship between the management of human talent and the compliance of the standards of health and safety in the work field.

**Keywords:** management, human talent, security and health in the work field.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

#### 1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

Las empresas de transporte de carga terrestre al brindar servicio en el sector minero, se encuentran obligadas a cumplir, con estándares establecidos, para garantizar la seguridad y salud en el trabajo; dichos estándares los encontramos dentro del marco de la Ley N.º 29783 – ley de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo a la Ley N.º 29783, pudimos observar que uno de los estándares que deben cumplir las empresas de transportes terrestre que brindan servicio al sector minero, con la finalidad de disminuir los riesgos laborales, y de conformidad con el inciso e) del artículo 23º de la citada norma que establece: *“El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es compatible con los otros sistemas de gestión de la organización, o debe estar integrado en los mismos.”* En ese sentido, los empleadores tienen como obligación implementar sistemas integrados de gestión, así como brindar una adecuada información y capacitación sobre los riesgos y peligros del trabajo que realizan.

En ese contexto, podemos advertir que la seguridad y salud en el trabajo se encuentra relacionado con los sistemas de gestión, que las empresas de transporte de carga terrestre que prestan servicio para el sector minero, posean para su actividad normal, por lo cual estas empresas no solo deben cumplir la Ley N.º 29783, sino que también de las Norma internacionales concernientes a los Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de implementar una cultura de prevención de riesgos y enfermedades laborales.

En ese sentido podemos advertir que una buena gestión de talento humano, coadyuva a minimizar los riesgos y las posibles enfermedades laborales, tras realizar acciones tales como: la contratación de personal con un perfil laboral adecuado al puesto, tener un plan anual de capacitaciones para el personal sobre seguridad y salud en el trabajo.

Las disposiciones principales en nuestro país, son la Ley N°29783 de Seguridad y Salud en el trabajo, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

Adicionalmente se admite que empresas que cuenten con certificaciones internacionales en Seguridad y Salud en el Trabajo, como la Norma ISO 45001, deben cumplir como mínimo, con lo señalado en la ley, en el reglamento y en las demás normas aplicables.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo principal establecer una cultura de prevención de riesgos laborales, por lo que busca la sinergia entre los empleadores con la prevención, los Trabajadores con su participación en la difusión y cumplimiento de la normatividad y la participación del estado fiscalizando y controlando que la ley de Seguridad y Salud sea cumplida.

Esta ley aplica a todos los sectores económicos y de servicios de la actividad privada y funcionarios públicos. El empleador debe implementar el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en función del tipo de empresa, nivel de exposición de la cantidad de trabajadores a peligros y riesgos.

En toda implementación de un sistema integrado de gestión con respecto a la seguridad y salud en las empresas de transporte de carga terrestre en el sector minero, se debe considerar los objetivos, la política, la estructura de la empresa, el control de los riesgos y sus mejoras en la SST.

La Gerencia General de las empresas de transporte deben asumir el liderazgo y compromiso con la seguridad y salud en el trabajo por lo que debe establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar continuamente su Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo lo establecido en la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento. Decreto Supremo N° 005-2012- TR.

Lo primero que debemos realizar para poder implementar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, es la elaboración del IPERC Línea Base, que es el análisis de la situación de la organización referente a la seguridad y salud en el trabajo y tiene como objetivo comparar lo que se está haciendo con respecto a la ley y su reglamento. Y sirve para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua.

Las Etapas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, son:

Política

Organización

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Reglamento Interno -RISTT

Recursos, Funciones y Responsabilidades

Competencia y Formación

Perfil del Puesto

Capacitación

Comunicación, Participación y Consulta

Documentación

Registros en General

Control de Documentos

Planificación y Aplicación

Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos

Mapa de Riesgos

Requisitos Legales

Objetivos, Metas, Plan, Programa de SST

Preparación y Respuesta de Emergencias

Evaluación

Supervisión

Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Ocupacional

Auditorias

Acción para la Mejora Continua

Como complemento de las disposiciones principales de Salud Ocupacional, las compañías mineras exigen a las empresas de transporte, Homologación de Proveedor, Guía de Transporte, Estándar de Seguridad DC 112.

Homologación de Proveedores.

Es un proceso mediante el cual se evalúa y califica a los futuros proveedores en materia financiero-legal, operativa, seguridad, salud, medio ambiente, gestión de calidad, gestión comercial y responsabilidad social.

Guía de Transporte.

Es un documento que establece los requisitos para poder trabajar en los servicios a la mina, como examen médico, capacitaciones, descansos de los conductores, equipos de seguridad para el conductor, supervisor y unidades

Estándar de Seguridad DC 112

Establece los requisitos para la operación segura para equipos motorizados, Transito y la Seguridad Vial.

## **1.1 PROBLEMA PRINCIPAL.**

¿De qué manera la gestión de talento humano, incide en mejorar los estándares de seguridad y salud en el trabajo en una empresa de transporte de carga terrestre en el sector minero?

### **1.1.1 PROBLEMAS SECUNDARIOS.**

- ¿Existe relación entre seleccionar el personal con el perfil deseado y su incidencia con los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre para el sector minero?
- ¿Cuál es la relación, entre las capacitaciones y su incidencia con los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre para el sector minero?
- ¿Cuál es la relación entre la política de motivación y su incidencia con los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre para el sector minero?

## **1.2 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS**

### **1.2.1 Objetivo General**

- Mejorar la gestión de Talento humano, utilizando correctamente los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente que incide en la mejora de los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre para el sector minero.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Analizar si seleccionar el personal con el perfil deseado incide en los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre para el sector minero.

- Demostrar la relación de las capacitaciones y los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre para el sector minero.

- Analizar si la política de motivación incide con los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre para el sector minero.

## **1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO**

La finalidad del presente trabajo de investigación es determinar como la gestión de talento humano incide en mejorar la seguridad y salud en el trabajo, en las empresas de transporte de carga terrestre que brindan servicio al sector minero.

Al determinar como una adecuada gestión de talento humano en las empresas de transporte de carga terrestre para el sector minero, se logra disminuir y/o prevenir los riesgos y enfermedades laborales, además de contribuir para que dichas empresas optimicen sus

procesos de selección del personal, según el perfil requerido para los puestos de trabajo, elevar los niveles académicos de las capacitaciones para el personal.

En consecuencia, una adecuada gestión de talento humano, que tenga claro los perfiles laborales para cada puesto de trabajo, que logre motivar y generar el compromiso de los trabajadores con la empresa, lograra fomentar una política de prevención de riesgos y enfermedades laborales, mejorando de esta forma lo que es la seguridad y la salud en el trabajo.

De que el trabajador se sienta seguro y motivado en cumplir su trabajo correctamente sin tener temor en realizarlo, por las capacitaciones recibidas, por el uso de su equipo de protección personal (EPP) y tener la seguridad de poder retornar a sus hogares sanos y salvos.

La satisfacción interna con la mejora de los estándares de seguridad y salud, radica en primera instancia con la elaboración del IPERC, que es la identificación de peligros evaluación de riesgos y control, donde debe evaluarse cada puesto de trabajo, considerando las condiciones de trabajo y su medición periódica.

La investigación de los accidentes y enfermedades laborales y sus efectos en la Seguridad y Salud, nos permite identificar los factores de riesgo en las empresas, las causas inmediatas (Actos y condiciones Subestándar) las causas básicas (factores personales y factores de trabajo).

Todo esto complementado con su examen médico ocupacional anual, participar de la realización de las inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo, recibir las inducciones y capacitaciones de los temas que desarrolla de su trabajo, teniendo un mejor ambiente laboral en su puesto de trabajo, cuidando la ergonomía del trabajador, como una silla de escritorio ergonómica, iluminación correcta, temperatura adecuada, que cada trabajador disponga de su EPP, equipo de protección personal exclusivo para el trabajo a realizar.

Todo lo mencionado hace sentir a los trabajadores satisfechos con las mejoras en sus estándares de seguridad y salud en el trabajo.

#### **1.4 ALCANCE Y LIMITACIONES.**

##### **ALCANCES:**

- Esta investigación va dirigida al personal asignado a las operaciones de una empresa de transporte de carga terrestre para el sector minero.
- La presente investigación, comprenderá como la gestión de talento humano en las empresas de transporte de carga terrestres para el sector minero, utilizan los diversos mecanismos normativos, sistemáticos, etc. Con la finalidad de mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

##### **LIMITACIONES:**

- La dificultad de obtener información de las empresas de transporte de carga terrestres para el sector minero, en cuanto al desarrollo de su gestión en talento humano.

## CAPÍTULO II

### 2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación da a conocer la importancia de la gestión de talento humano y su incidencia con los estándares de seguridad y salud en el trabajo, bajo la conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente en relación con la disminución de los riesgos laborales. Encontramos coincidencias de investigación con los siguientes autores:

#### ANTECEDENTES NACIONALES

(Terán Pareja, 2012), en su Tesis: *“PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BAJO LA NORMA OHSAS 18001 EN UNA EMPRESA DE CAPACITACIÓN TÉCNICA PARA LA INDUSTRIA. LIMA – SAN MIGUEL. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.”*, Esta investigación refiere, que un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional implementado en una empresa de capacitación técnica se puede lograr el control de la seguridad de sus procesos, con mayor eficiencia para la empresa.

(La Madrid Ruiz Conejo, 2011). Refiere en su tesis: *“PROPUESTA DE UN PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD PARA OBRAS DE CONSTRUCCIÓN. LIMA – SAN MIGUEL. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.”*, Desarrolla un plan para la Seguridad y Salud cumpliendo con las normas y leyes vigentes para las obras de edificaciones y obras civiles.

El autor pretende que se cumpla con los requisitos establecidos en las normas para tener un mejor control de la seguridad y salud, aplicada a los procesos constructivos, y reducir sus índices de siniestralidad laboral.

(Sarango Veliz, 2012). Con su Tesis: *“PLAN DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CIUDAD – BASADO EN LA NORMA OHSAS 18001”*, pretende determinara los criterios y herramientas para la elaboración e implementación de un plan de gestión de seguridad y salud para obras de construcción, mostrando como ejemplo la construcción de una ciudad.

(Del Castillo Méndez, 2017). En su tesis: *“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHACLACAYO – 2016”*, pretende determinara la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Chaclacayo.

(Valentín Rodríguez, 2017). En su tesis: *“TESIS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA RED DE SALUD HUAYLAS SUR, 201”*, el presente trabajo de investigación, pretende contribuir a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la red de salud Huaylas Sur, con una adecuada gestión de talento humo, en cuanto al proceso de incorporación y selección de personal, capacitación, evaluación del trabajo incentivando a los que destacan en sus labores, contribuyendo a logro de sus objetivos.

## ANTECEDENTES INTERNACIONALES

(Posada Sánchez & Vergara, 2010). En su tesis de grado: *DISEÑO Y DESARROLLO DE UN SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL OHSAS 18001: 2007 PARA UNA EMPRESA IMPORTADORA, DISTRIBUIDORA Y COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS AGROQUÍMICOS. GUAYAQUIL – ECUADOR. ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL*”, propone un esquema a seguir para el desarrollo de herramientas de gestión que permita a una empresa administrar sus riesgos de una manera eficiente, asegurando el alcance de nuevos y mejores estándares de trabajo.

(Barrera Amaya, Beltrán Valladares, & González Flores, 2011) en sus tesis: *“SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN CONFORMIDAD CON LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA LOS PYMES QUE FABRICAN PRODUCTOS ELABORADOS DE METAL, MAQUINARIAS Y EQUIPO. SAN SALVADOR. UNIVERSIDAD DEL SALVADOR*”, refiere a la prioridad de tener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que elimine y/o minimice incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales para las PYMES del sector Manufacturero, en conformidad a los requisitos de ley. Para ello presenta los procedimientos de control e indicadores de rendimiento, para controlar los riesgos de las operaciones y el cumplimiento de la política y los objetivos de prevención de riesgos laborales.

(Patiño De Gyves, 2014). En su tesis: *“LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU IMPACTO EN EL CLIMA DE SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRODUCTORA DE FERTILIZANTES EN CAJEME, SONORA- TIJUANA, B. C., MÉXICO*”, identifica los factores que determina la gestión de la

seguridad y salud en la empresa, y posteriormente analizar su impacto en el clima de seguridad en el trabajo de los trabajadores.

(Roa Quintero, 2017). En su tesis: “*SISTEMAS DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN*”, establece los grados de cumplimiento en la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

## **2.2. BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS**

### **2.2.1. MARCO TEÓRICO**

#### **2.2.1.1 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.**

##### **2.2.1.1.1. GESTIÓN.**

##### **CONCEPTO**

El concepto de gestión podemos decirlo de la siguiente manera:

“El concepto de **gestión** hace referencia a la **acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo**. Al respecto, hay que decir que gestionar es **llevar a cabo diligencias** que hacen posible **la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera**. Administrar, por otra parte, abarca las ideas de **gobernar, disponer, dirigir, ordenar u organizar** una determinada cosa o situación”. (Pérez Porto, Julián ; Merino, María , 2012)

Por lo cual podemos decir que gestión, es la acción de por la cual se ha administra una determinada actividad teniendo como base la realización de determinadas funciones: planificar, organizar, dirigir y controlar.

**La administración y la gestión son dos conceptos que van de la mano, ya que ambos refieren actividades de planeación, organización, dirección y control, pero no significan**

lo mismo, es importante destacar que una buena administración depende de una correcta gestión

**La Administración**, es la asignación de determinados recursos para ser empleados en procesos y actividades específicas que exigen ciertos mecanismos de planificación, organización, dirección y control y que garanticen su utilización estrictamente para lograr alcanzar los objetivos de la empresa.

La gestión se encamina a definir a la acción, la correcta integración de los procesos de una organización, es un concepto más amplio más moderno y lo que busca además de gestionar los recursos de la mejor manera en eficacia y eficiencia dentro de todos los procesos de la organización.

## **FUNCIONES DE LA GESTIÓN**

Podemos distinguir cuatro funciones básicas que son:

**Planificar:** Consistente en establecer las metas y objetivos determinados por cada empresa, así como la utilización de los recursos humanos y técnicos necesarios para realizar la planificación en forma eficiente.

**Organizar:** Es la asignación y coordinación de las diferentes tareas, determinando quien, como y cuando se van a realizar.

**Dirigir:** Es motivar, impulsar y cohesionar a los distintos miembros de la organización para que desarrollen correctamente las funciones asignadas.

**Controlar:** Es el proceso que se utiliza para asegurarse de que las actividades realizadas correspondan con lo planeado, con el objetivo de corregir las desviaciones que puedan surgir durante el proceso de la gestión empresarial.

#### **2.2.1.1.2. TALENTO HUMANO.**

##### **DEFINICIÓN**

El talento lo podemos definir como: “(...), *la capacidad de realizar determinadas acciones, como consecuencias de las aptitudes o habilidades que tengas y el conocimiento y experiencia que hayas ido adquiriendo*” (Grau, Agustín, 2018), en ese sentido podemos decir que talento humano es la capacidad que tiene las personas para realizar una actividad determinada.

#### **2.2.1.1.3. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.**

##### **DEFINICIÓN**

Gestión de talento humano de acuerdo con la definición de Idalberto Chiavenato (2009) que sostiene:

Hablar de administración de las personas es hablar de gente, de mente, de inteligencia, de vitalidad, de acción y de proacción (...). La administración de las personas ha llevado a que las organizaciones exitosas alcancen la excelencia y ha aportado el capital intelectual que representa, más que cualquier otra cosa, la importancia del factor humano en plena era de la información.

Con la globalización de los negocios, el desarrollo tecnológico, el fuerte impacto del cambio y el intenso movimiento en busca de la calidad y la productividad en la mayoría de las

organizaciones, surge una elocuente prueba de que la gran diferencia y la principal ventaja competitiva de las empresas provienen de las personas que trabajan en ellas. Las personas son las que conservan el statu quo existente, y son las que generan y fortalecen la innovación y lo que será. Ellas son las que *producen*, venden, sirven al cliente, toman decisiones, lideran, motivan, comunican, supervisan, administran y dirigen los negocios de las empresas. También dirigen a otras personas, porque no puede haber organizaciones sin personas. En el fondo, las organizaciones son conjuntos de personas. Al hablar de ellas, es ineludible referirse a las personas que son quienes las representan, les dan vida y les imprimen una personalidad propia. La forma en que las personas se comportan, deciden, actúan, trabajan, desempeñan y mejoran sus actividades, atienden a los clientes y realizan los negocios de las empresas tiene dimensiones muy variadas. Gran parte de esta variación depende, además, de las políticas y las directrices de las organizaciones que establecen cómo lidiar con las personas en sus actividades. (pág. 9).

Al referirse a gestión de talento humano es hablar de la administración de personas, persona como un elemento que está *“dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. (...) La gestión del talento humano se efectúa a través de procesos administrativos como: planificar, dirigir, coordinar, organizar, controlar y ejecutar”*. (Vallejos Chavez, 2015, pág. 18)

## **OBJETIVOS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

La gestión de talento humano tiene como objetivo aportar a la eficacia de una organización, tal como lo afirma Vallejos Chavez, (2015):

**1.- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.** - Se refiere al cumplimiento de los mismos.

**2.- Proporcionar competitividad a la organización.** - Es decir, saber crear, desarrollar y aplicar habilidades y competencias del personal; ser productivos.

**3.- Proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas.** - Recluta y selecciona al personal más idóneo para retenerlo y mantenerlo motivado.

**4.- Incrementar la satisfacción en el trabajo.** - Las personas satisfechas son más productivas, pero las personas insatisfechas se desvinculan de la empresa, se ausentan con frecuencia, lo que provoca un índice de infelicidad. En cambio, los trabajadores Internos felices constituyen el éxito de la empresa.

**5.- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.** - Para desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo son importantes los siguientes aspectos: el estilo de administración, la libertad, la autonomía para tomar decisiones, el ambiente de Trabajo agradable, la familiaridad, la seguridad en el empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas agradables. Es convertir a la organización en un lugar deseable y atractivo para retener a los talentos.

**6.- Administrar y generar cambios.** - Es adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Los cambios traen nuevos enfoques que son flexibles y ágiles, mismos que proponen nuevas estrategias, filosofías, programas, procedimientos y soluciones a los problemas actuales y tendencias del mercado.

**7.- Mantener políticas éticas y de transparencia.** - Rendición de cuentas que muestre la transparencia, que sea justa, confiable y ética.

**8.- Sinergia.** - Es trabajar todos para un mismo fin, un mismo objetivo, sean estos de la organización o personales. Es decir, buscamos relaciones ganar-ganar; a esto se conoce como cultura corporativa o estilo de administración.

**9.- Diseñar el trabajo individual y en equipo.** - El diseño de trabajo individual y grupal debe ser significativo, agradable y motivador, ofreciendo excelentes condiciones de trabajo, mejorando las condiciones de vida dentro de la organización.

**10.- Recompensar a los talentos.** - Es importante recompensar el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores y recompensar, estimular su actuación dentro de la empresa.

**11.- Evaluar el desempeño de las personas.** - La evaluación permite mejorar continuamente aspectos del capital humano y capital intelectual de las personas en la organización. (Pag 15-19).

## **PROCESOS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Los procesos de selección de la gestión de talento humano según Chiavenato (2009) se dividen en:

### **SELECCIÓN**

La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno. En términos más amplios, la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita, y el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. En el fondo, lo que está en juego es el capital intelectual que la organización debe preservar o enriquecer.

Si no existieran las diferencias individuales y si todas las personas fueran iguales y reunieran las mismas condiciones individuales para aprender y trabajar, entonces la selección de personas sería innecesaria. Sin embargo, las variantes humanas son enormes. Las diferencias individuales, tanto en el plano físico (estatura, peso, complexión física, fuerza, agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) como en el psicológico (temperamento, carácter, inteligencia, aptitudes, habilidades, competencias, etc.), hacen que las personas se comporten de manera diferente, que perciban las situaciones de modo distinto y que su desempeño sea diverso y, en consecuencia, que tengan mayor o menor éxito en las organizaciones. Las personas difieren unas de otras en su forma de comportarse, en sus relaciones, en su capacidad para aprender una tarea y en su manera de ejecutarla después de haberla aprendido, en su historia personal, en su bagaje biológico, en su inteligencia y aptitudes, en su potencial de desarrollo, en su aportación a la organización, etc. Un aspecto importante de la selección de las personas es estimar a priori esas variables individuales. Una vez que concluye el proceso de selección, su resultado es no sólo un diagnóstico actual, sino, principalmente, un pronóstico futuro de esas variables. No sólo una idea actual, sino una proyección de cómo estarán a largo plazo. (pág.137).

## **CAPACITACIÓN**

Actualmente la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas. Así, la capacitación es una fuente de utilidad, porque permite a las personas contribuir efectivamente en los resultados del negocio. En estos términos, la capacitación es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes. Enriquece

el patrimonio humano de las organizaciones y es responsable de la formación de su capital intelectual. (pág. 371).

## **RECOMPENSA**

El sistema de recompensas incluye el paquete total de prestaciones que la organización ofrece a sus miembros, así como los mecanismos y los procedimientos que utiliza para repartir esas prestaciones. No sólo incluye los salarios, las vacaciones, los premios, las promociones a puestos (con salarios más altos y más prestaciones), sino también otras recompensas menos visibles, como la seguridad de empleo, las transferencias laterales a puestos más desafiantes o que lleven a un crecimiento, a un desarrollo adicional y a diversas formas de reconocimiento por un excelente desempeño.(pág. 316).

### **2.2.1.2. *SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.***

#### **DEFINICIÓN**

La seguridad y salud en el trabajo es un campo interdisciplinar que engloba la prevención de riesgos laborales inherentes a cada actividad. Su objetivo principal es la promoción y el mantenimiento del más alto grado de seguridad y salud en el trabajo. Esto implica crear las condiciones adecuadas para evitar que se produzcan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Para conseguir este objetivo las empresas o empleadores deben realizar las pertinentes evaluaciones de riesgos y decidir qué tipo de medidas deben ser implementadas en el caso de que se necesite realizar alguna acción. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la seguridad y salud laboral abarca el bienestar social, mental y físico de

los trabajadores, incluyendo por tanto a la "persona completa" [3]. La seguridad y salud en el trabajo no sólo trata de evitar accidentes y enfermedades profesionales, sino que también incluye la identificación de posibles riesgos en el lugar de trabajo y la aplicación de medidas adecuadas de prevención y control.

Fuente:

([https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos\\_generales\\_de\\_seguridad\\_y\\_salud\\_en\\_el\\_trabajo\\_\(SST\)](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST))), 2016)

### **2.2.2. MARCO LEGAL**

- Constitución Política del Perú de 1993.

La constitución política del Perú es la carta magna. Por la cual se establece las directrices por la cual se va a conducir el país, y el tema de seguridad, salud y trabajo no son la excepción, por lo cual el estado debe velar que las personas, las empresas privadas y públicas cumplan con no vulnerar estos lineamientos.

- Ley N° 29783 – ley de seguridad en el trabajo

La presente ley, fue promulgada el 27 de octubre de 2016, durante el gobierno del presidente constitucional OLLANTA HUMALA TASSO, teniendo como objetivo el promover una cultura de prevención de riesgos laborales, para lo cual se establecen los principios, y la norma mínima que deben de cumplir los empleadores, pudiendo estos tomar medidas preventivas mayores las establecidas en este cuerpo normativo.

- Decreto Supremo N° 005-2012-tr - Reglamento de la Ley N° 29783 – ley de seguridad en el trabajo.

El presente cuerpo normativo, dispone la manera de cómo se va aplicar las normas mínimas establecidas en la ley antes citadas, así como los aclara y normas las decisiones de los conceptos establecidos. Así como las posibles consecuencias de su incumplimiento.

### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

La presente investigación consideramos para la definición de términos básicos la variable independiente: Gestión del talento humano y la variable dependiente: Seguridad y Salud. Revisaremos los siguientes términos:

#### **Accidente Laboral**

Se trata de un suceso puntual en el curso del trabajo (Puede ocurrir fuera de las instalaciones de la empresa o causas por terceros) que produce daño físico o mental.

#### **Capacitación:**

(Chiavenato, 2009). Afirma que:

La capacitación casi siempre ha sido entendida como el proceso mediante el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa. Actualmente la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas. (pág. 371).

#### **El Círculo de Deming:**

Conocido también como el Ciclo PHVA. Es una de las técnicas de mejora continua más utilizada y difundida.

El método es un procedimiento que busca dos objetivos: lograr la mejora de cualquier proceso y descubrir una causa especial que haya sido detectada por una señal estadística tiene las siguientes 4 etapas:

**1. Plan:**

En esta etapa se realiza la planificación, definiendo las actividades necesarias para cumplir con el objetivo deseado. Aquí es donde se obtienen datos relevantes sobre el proceso actual, se establecen los requisitos del nuevo proceso y se detallan las especificaciones que se desean obtener. Herramienta que se utiliza en esta etapa: Diagrama de Gantt.

**2. Hacer:**

Se realizan los cambios necesarios. En lo posible, se trata de implementarlos en baja escala, antes de ponerlos a funcionar plenamente incluso, se pueden realizar pruebas pilotos.

**3. Verificar:**

Luego de un tiempo acordado previamente, se verifica el estado actual del proceso a través de datos, para poder compararlo con los requisitos establecidos en el primer paso. Herramienta que se utiliza en esta etapa: Diagrama de Ishikawa, los Diagramas de Pareto, las listas de Control.

**4. Actuar:**

De los resultados que surjan del análisis realizado en el paso anterior, se actúa en consecuencia. Aquí reside el éxito del método como herramienta de mejora continua. El funcionamiento es cíclico, la mejora es continua, por lo que luego de actuar debemos volver a planificar e ir perfeccionando sistemáticamente el proceso.

### **Enfermedad Profesional**

Es la enfermedad contraída como resultado de una exposición durante un periodo de tiempo a factores proveniente de la actividad laboral (Agentes Químicos, Físicos o Biológicos)

**Ergonomía:**

Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente laboral con la finalidad de adecuarlo a las capacidades y características de los trabajadores a fin de eliminar efectos negativos y mejorar el rendimiento, la seguridad y salud de los trabajadores.

Las empresas que presentan riesgos ergonómicos en la evaluación de riesgos laborales, tienen que realizar un estudio de Ergonométrica para la adecuación del puesto de trabajo y determinar el grado de riesgo o lesión a que pueden estar expuestos los trabajadores.

Los ejemplos típicos para realizar estudio de Ergonométrica son los siguientes:

- Trabajos sujetos a manipulaciones manuales de cargas de forma frecuente.
- Trabajos de conducción de unidades con recorridos largos y horarios de manejo prolongados.
- Trabajos que impliquen movimientos repetitivos.

Los conductores, por el tiempo que se pasan sentado, manejando por tiempo prologando y con vibraciones del trayecto, baches, etc., tienen que realizarse exámenes de revisión a la columna vertebral, para determinar si tienen alguna escoliosis.

**Evaluación de Riesgo**

Es el proceso para identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo, se trata de un examen sistemático en 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 las adopciones de medidas correctivas.

**Gestión del Talento Humano:**

(Chiavenato, 2009). Sostiene que “La gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas a recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (pág. 9).

**IPERC**

Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos, es una matriz con una metodología sistemática y ordenada para mitigar y evitar los riesgos

**Motivación**

(Chiavenato, 2009), define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

**Peligro**

Es cualquier fuente, situación o acto con un potencial de producir un daño en términos de lesión o enfermedades, daño a la propiedad, daño al medio ambiente o combinación de estos.

**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.

**Riesgo**

Es la combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o una exposición peligrosa y la severidad de la lesión o enfermedad que se puede ser causa por el evento o exposición.

**Selección de personal:**

(Chiavenato, 2009). Selección: es una actividad de comparación o confrontación, de elección, de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictiva. La tarea básica de la selección es escoger entre los candidatos reclutados aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse al cargo ofrecido y desempeñarlo bien. El objetivo básico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados a las necesidades de la organización.

**Seguridad:**

Se debe entender como un determinado nivel de riesgo que puede ser considerado aceptable.

**Seguridad y Salud en el Trabajo SST**

La SST, es un campo interdisciplinario que engloba la prevención de riesgos laborales inherentes a cada actividad. Su objetivo principal es la promoción y el mantenimiento del más alto grado de seguridad y salud en el trabajo.

Esto implica crear las condiciones adecuadas para evitar que se produzcan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Así mismo la SST no solo trata de evitar accidentes y enfermedades profesionales, si no también incluye la identificación de riesgos en el lugar de trabajo y la aplicación de medidas adecuadas de prevención y control.

**Salud**

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

## CAPÍTULO III

### 3 HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1 HIPÓTESIS Y/O SUPUESTOS BÁSICOS.

##### 3.1.1 *HIPÓTESIS GENERAL.*

Existe relación significativa entre la gestión de Talento Humano y el mejorar los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre en el sector minero.

##### 3.1.2 *HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.*

- Existe una relación entre la gestión de talento Humano para seleccionar el personal con el perfil deseado y los estándares de seguridad y salud en el trabajo.
- Existe una relación entre la capacitación del personal y disminución de los riesgos laborales.
- Existe relación significativa entre la política de motivación y la reducción de los riesgos laborales en el personal.

#### 3.2 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES O UNIDADES DE ANÁLISIS

##### 3.2.1 *VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*

La variable independiente es la gestión del talento humano que tiene tres sub variables que son Selección de personal, Capacitación y Motivación.

La selección de personal tiene como objetivo escoger el perfil correcto para el puesto de trabajo, para que posteriormente reciban las capacitaciones establecidas y puedan desempeñarse eficientemente, teniendo una motivación adecuada para desarrollar de la mejor manera sus conocimientos y habilidades.

### **3.2.2 VARIABLE DEPENDIENTE: SEGURIDAD Y SALUD**

La Seguridad y Salud en el trabajo, busca de evitar accidentes, enfermedades, identificación de riesgos en el lugar de trabajo y utilizar las medidas adecuadas de prevención y control.

### **3.2.3 INDICADORES DE GESTIÓN**

Tenemos que definir como Indicador de Gestión, que es medir el grado en que las actividades de un proceso o los resultados del mismo consiguen un objetivo específico.

Los indicadores nos dicen que es lo que se está haciendo y como se está haciendo, permitiendo un mejor control sobre el desarrollo de los procesos.

Como indicadores de gestión de Talento Humano para la mejora de los estándares en salud y Seguridad en una Empresa de Transporte de Carga Terrestre, estamos considerando los siguientes indicadores:

- Nivel de Permanecía en la Empresa
- Horas de Capacitación a los conductores
- Cantidad de Bonos por ceros accidentes
- Cantidad de Reportes de aviso de Riesgos
- Cantidad de Reporte de Incidentes
- Cantidad de Reporte de Accidentes
- Cantidad de Exámenes Médicos

### 3. Matriz de consistencia. Gestión del Talento Humano y su incidencia en mejorar los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre en el sector Minero

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p><b>Problema Principal.</b> ¿De qué manera la gestión de talento humano, incide en mejorar los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre en el sector minero?</p> <p><b>Problemas Secundarios</b> ✓ Existe relación entre seleccionar el personal con el perfil deseado y su incidencia con los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre para el sector minero?</p> <p>✓ Cuál es la relación entre las capacitaciones y su incidencia con los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre para el sector minero?</p> <p>✓ Cuál es la relación entre la política de motivación y su incidencia con los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre para el sector minero?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Mejorar la gestión de Talento humano, utilizando correctamente los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente que incide en la mejora de los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre para el sector minero.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> ✓ analizar si la relación para seleccionar el personal con el perfil deseado incide con los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre para el sector minero.</p> <p>✓ emostrar la relación de las capacitaciones y su incidencia con los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga Terrestre para el sector minero.</p> <p>✓ nalizar si la relación de la política de motivación incide con los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre para el sector minero.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre la gestión de Talento Humano y su incidencia en mejorar los estándares de Seguridad y Salud en una empresa de transporte de carga terrestre en el sector minero.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> ✓ xiste una relación de la gestión de talento Humano para seleccionar el personal con el perfil deseado bajo la norma de seguridad y salud en trabajo.</p> <p>✓ xiste una relación de comportamiento en la disminución de los riesgos laborales, con las capacitaciones.</p> <p>✓ xiste relación significativa entre la política de motivación y la reducción de los riesgos laborales en el personal.</p>	<p><b>X: Gestión del Talento Humano</b></p> <p><b>Y: Seguridad y Salud</b></p>	<p>Selección de Personal</p> <p>Capacitación</p> <p>Motivación</p> <p>Prevención de Riesgos</p> <p>Seguridad</p> <p>Salud Ocupacional</p>	<p>Nivel de permanencia en la empresa</p> <p>Horas de capacitaciones a los conductores</p> <p>Cantidad de bonos por cero accidentes</p> <p>Cantidad de reportes de aviso de Riesgos</p> <p>Cantidad de Reporte de Incidentes</p> <p>Reporte de cantidad de accidentes</p> <p>Cantidad de exámenes médicos</p>	<p>Encuesta</p>

## **CAPÍTULO IV**

### **4.1 MÉTODO**

#### **4.1.1 TIPO Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

La metodología del tipo de esta investigación es aplicada, descriptiva, no experimental. Es aplicada por que busca la generación de conocimiento directo a la gestión de talento humano, como su implicancia de manera óptima en la empresa de transporte de carga terrestre en el sector minero, describiendo la relación existente entre la variable independiente de la gestión de talento humano y la variable dependiente de la seguridad y salud; siendo no experimental, porque el procedimiento científico se aplica en su primera parte que es la etapa de observación, entrevista y cuestionario que permitirán obtener resultados con la observación a través de la encuesta.

El método de investigación es el cualitativo de corte transversal, porque se realiza mediante la encuesta en un momento dado de tiempo y espacio específico.

#### **4.1.2 DISEÑO ESPECIFICO DE INVESTIGACIÓN**

El método utilizado para el diseño de la investigación es el deductivo, que trabaja sobre realidades de hechos y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta de los resultados que sustentan las conclusiones finales del trabajo de investigación.

#### **4.1.3 POBLACIÓN, MUESTRA O PARTICIPANTES**

- **Población**

Nuestras poblaciones esta conformada por 5 Empresas de Transporte de Carga Terrestre que brindan servicios al sector minero.

- **Muestra**

Las muestras están compuestas por 50 personas entre el personal administrativo y operativo de las empresas de transporte de carga terrestre en el sector minero.

$$N = \frac{z_{2\alpha/2} \cdot P \cdot (1-P)}{\epsilon^2}$$

$$N = \frac{(1-0.5) (0.5) (1-0.5)}{(0.05)^2}$$

$$N = 50$$

**Dónde:**

**N = Tamaño de la muestra = 50**

**$z_{\alpha/2}$  = Es el cuartil de la normal con un nivel de confianza  $(1 - \alpha) \% = 1-0.5$**

**$\epsilon$  = Es el nivel de error de estimación  $\epsilon = | P - \pi | = 0.05$**

**P = Es la probabilidad de éxito del evento de interés = 0.50**

#### **4.1.4 INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS**

El instrumento para el procesamiento de datos se realizará mediante el cuestionario elaborado con la técnica de Likert, con el apoyo de la computadora, utilizando el programa Excel

#### **4.1.5 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

En el caso planteado se utilizará el programa SPSS, en donde se registrará la información de las encuestas.

#### **4.1.6 PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL ESTUDIO**

De las cinco (5) Empresas de Transporte de Carga Terrestre que brindan servicio al sector minero, que conforma nuestra población, se procedió a realizar la encuesta a diez trabajadores, y cuyos datos obtenidos se a procesar en el programa SPSS, y a realizar los gráficos en el programa Excel, para el análisis correspondiente.

## CAPÍTULO V

### 5.1 RESULTADOS Y DISCUSION

#### 5.1.1 DATOS CUANTITATIVOS

P1. Con la mejor selección de personal. ¿Ahora el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa es mayor?

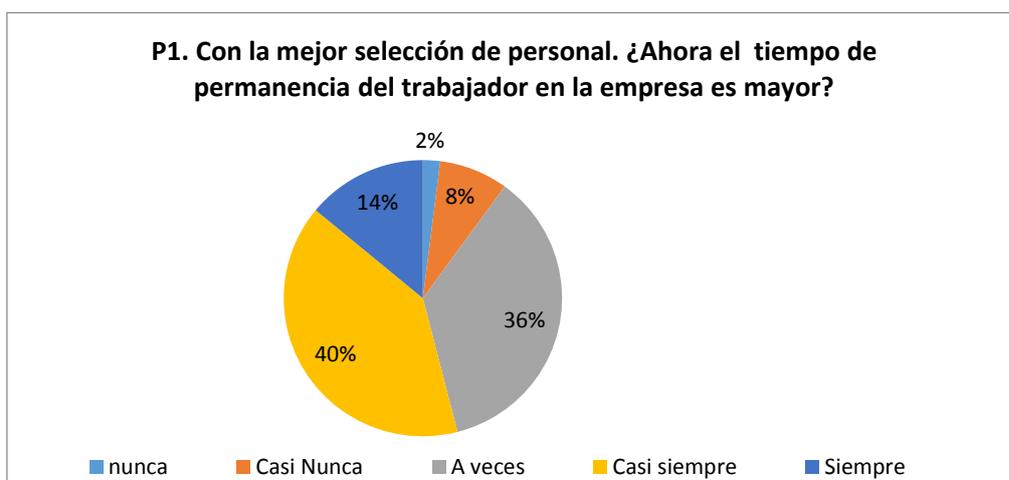
**Tabla 2**

**Talento Humano.**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	1	2%
<i>Casi Nunca</i>	4	8%
<i>A Veces</i>	18	36%
<i>Casi Siempre</i>	20	40%
<i>Siempre</i>	7	14%
<i>Total</i>	50	100%

Fuente: Elaboración propia, 2018

**Figura: 01**



Fuente: Elaboración propia, 2018

**Descripción:**

Como se puede observar en la gráfica, respecto a la consulta a los participantes si la selección del personal ha mejorado, ahora el tiempo de permanencia en la empresa es mayor, el 40% respondieron casi siempre, el 36 % a veces, el 14 % siempre, el 8% casi nunca y el 2 % nunca.

**P2. ¿En el proceso de selección de personal, se le informa sobre el tiempo de permanencia en la empresa; según contrato?**

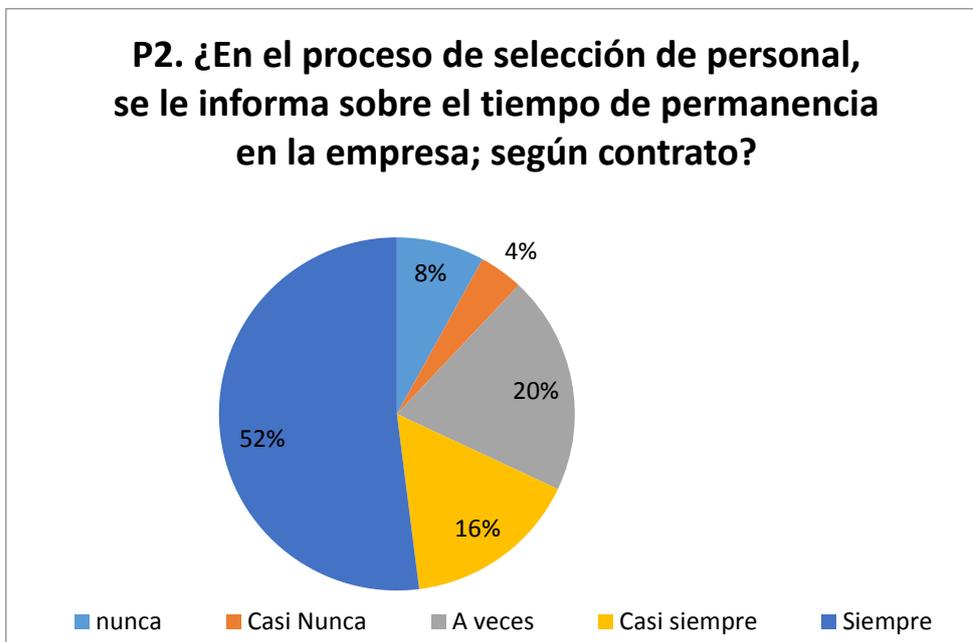
**Tabla 3.**

**Talento Humano**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	<b>4</b>	<b>8%</b>
<i>Casi Nunca</i>	<b>2</b>	<b>4%</b>
<i>A Veces</i>	<b>10</b>	<b>20%</b>
<i>Casi Siempre</i>	<b>8</b>	<b>16%</b>
<i>Siempre</i>	<b>26</b>	<b>52%</b>
<i>Total</i>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

Figura 2



**Fuente:** Elaboración propia, 2018

### **Descripción**

Cuando se consulta a los participantes si al momento de seleccionar al personal se le informa sobre el tiempo de permanencia en la empresa; según contrato, el 52% respondieron que siempre, el 20% a veces, el 16 % casi siempre, el 6% nunca y el 4% casi nunca.

**P3. ¿De no cumplir con el tiempo establecido de permanencia en la empresa, se le debería aplicar penalidad?**

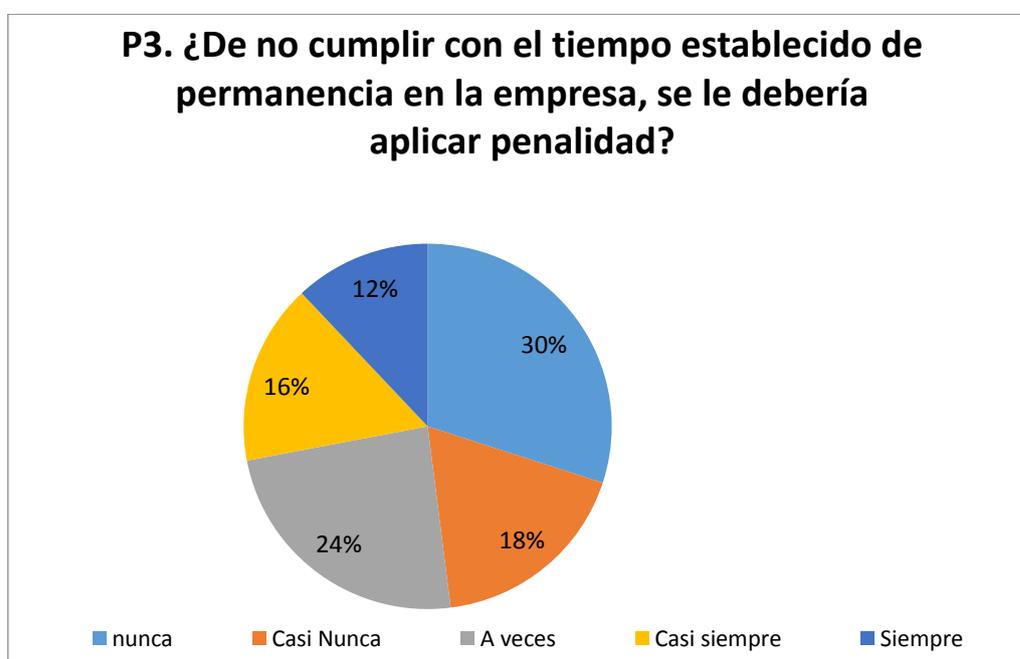
**Tabla4.**

**Talento Humano**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	15	30%
<i>Casi Nunca</i>	9	18%
<i>A Veces</i>	12	24%
<i>Casi Siempre</i>	8	16%
<i>Siempre</i>	6	12%
<i>Total</i>	50	100 %

Fuente: Elaboración propia, 2018

**Figura 3**



Fuente: Elaboración propia, 2018

**Descripción:**

Respecto a la consulta si se le debe aplicar penalidad de no cumplir con el tiempo establecido de permanencia en la empresa, el 30% respondieron nunca, el 24% a veces, el 18% casi nunca, el 16% casi siempre y el 12% siempre.

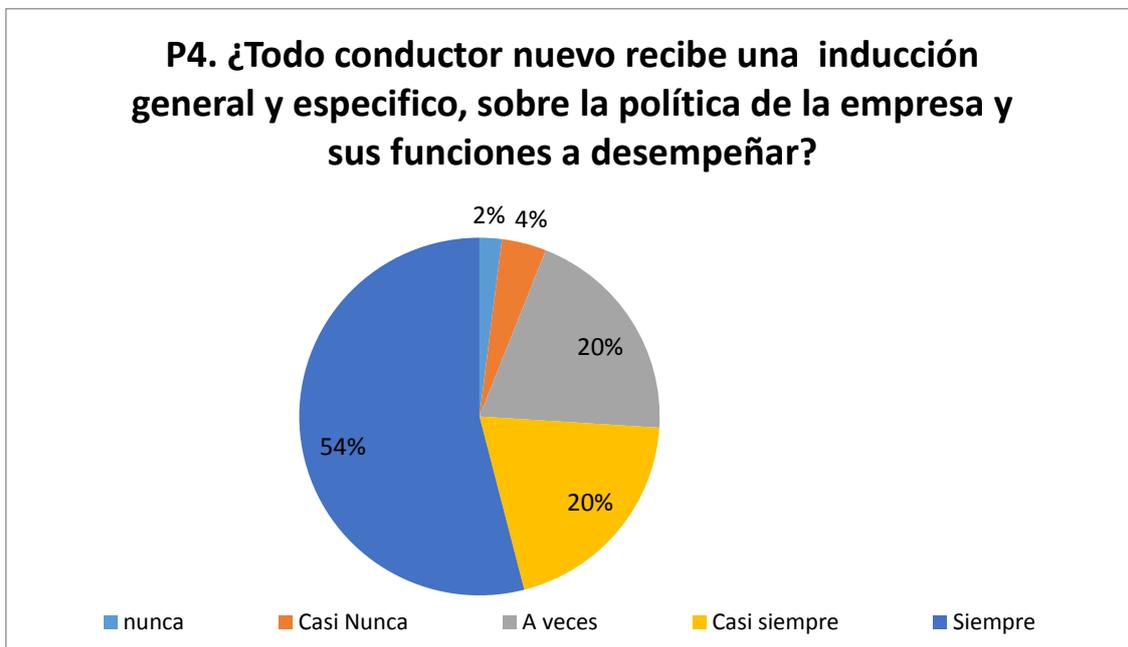
**P4. ¿Todo conductor nuevo recibe una inducción general y específico, sobre la política de la empresa y sus funciones a desempeñar?**

**Tabla 5.****Talento Humano**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	<b>1</b>	<b>2%</b>
<i>Casi Nunca</i>	<b>2</b>	<b>4%</b>
<i>A Veces</i>	<b>10</b>	<b>20%</b>
<i>Casi Siempre</i>	<b>10</b>	<b>20%</b>
<i>Siempre</i>	<b>27</b>	<b>54%</b>
<i>Total</i>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

Figura 4.



**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Descripción:**

A la consulta si todo conductor nuevo recibe un curso de inducción general y específico, sobre la política de la empresa y sus funciones a desempeñar, el 58% respondieron que siempre, el 20% casi siempre, el 20% a veces, el 4% casi nunca y el 2% nunca.

**P5. ¿Te has percatado que los conductores que han recibido capacitación, mejoran su desempeño en la conducción de su unidad?**

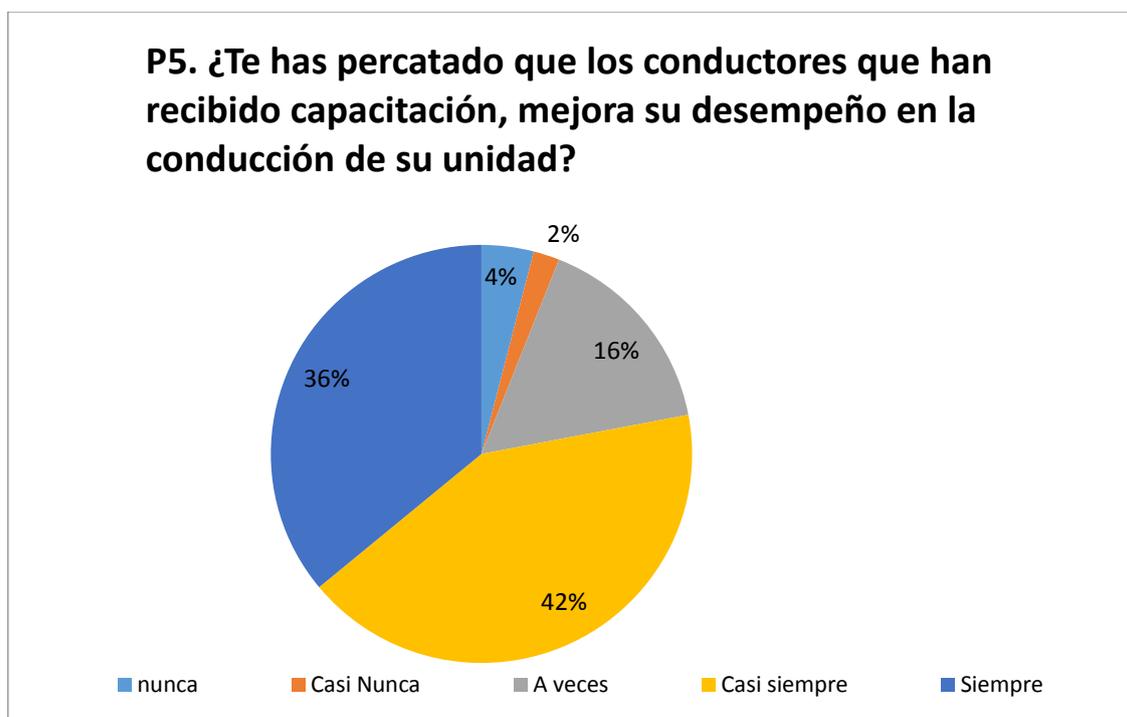
**Tabla 6.**

**Talento Humano**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	2	4%
<i>Casi Nunca</i>	1	2%
<i>A Veces</i>	8	16%
<i>Casi Siempre</i>	21	42%
<i>Siempre</i>	18	36%
<i>Total</i>	50	100 %

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Figura 5**



**Fuente: Elaboración propia, 2018**

Descripción:

En la consulta si el conductor que ha recibido capacitación mejora su desempeño en la conducción de su unidad, el 42% respondieron casi siempre, el 36 % siempre, el 16% a veces, el 4% nunca y el 2% casi nunca.

**P6. ¿Los conductores cumplen con la programación anual de cursos de capacitación?**

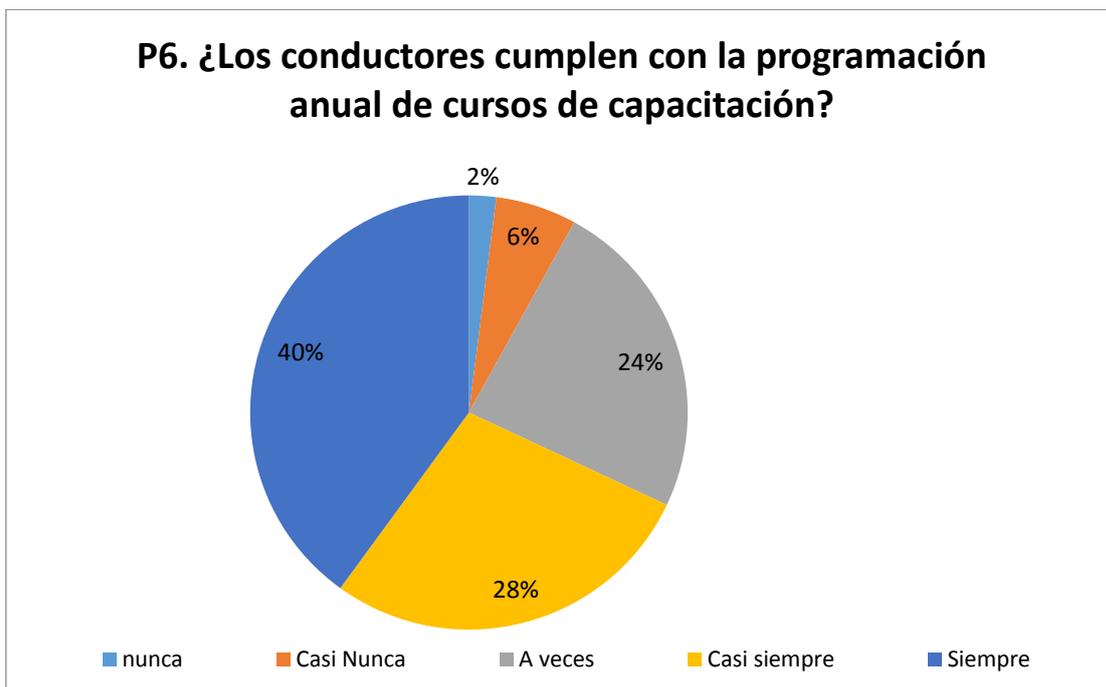
**Tabla 7.**

**Talento Humano**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	1	2%
<i>Casi Nunca</i>	3	6%
<i>A Veces</i>	12	24%
<i>Casi Siempre</i>	14	28%
<i>Siempre</i>	20	40%
<b><i>Total</i></b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

Figura 6



**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Descripción:**

Respecto a la consulta si los conductores cumplen con la programación anual de los cursos de capacitación, el 40% respondieron siempre, el 28% casi siempre, el 24% a veces, el 6% casi nunca y el 2% nunca.

**P7. ¿En el tiempo que trabaja con la empresa usted se siente a gusto?**

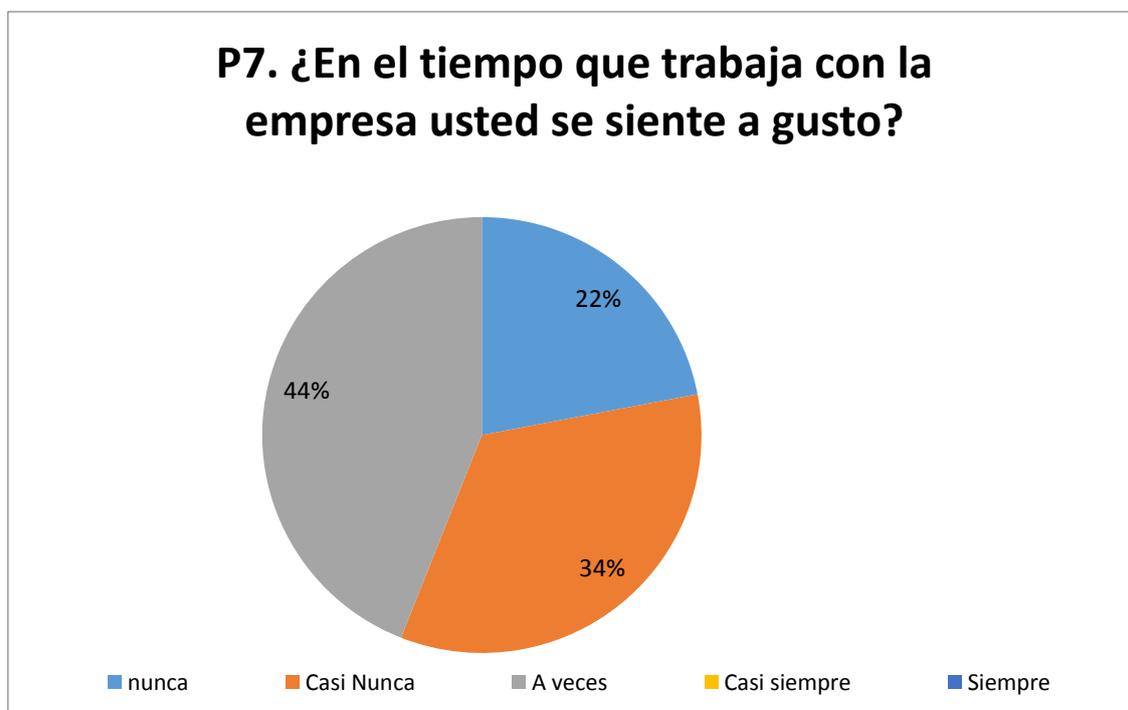
**Tabla 8.**

**Talento Humano**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	0	0 %
<i>Casi Nunca</i>	0	0 %
<i>A Veces</i>	11	22%
<i>Casi Siempre</i>	17	34%
<i>Siempre</i>	22	44%
<i>Total</i>	50	100 %

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Figura 7**



**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Descripción:**

A la consulta si las personas se sienten a gusto en el tiempo que trabaja con la empresa, el 44% respondieron siempre, el 34% casi siempre y el 22% a veces.

**P8. ¿Si el conductor con su unidad sufre un accidente, la empresa debería suprimir la entrega de bonos o recompensas?**

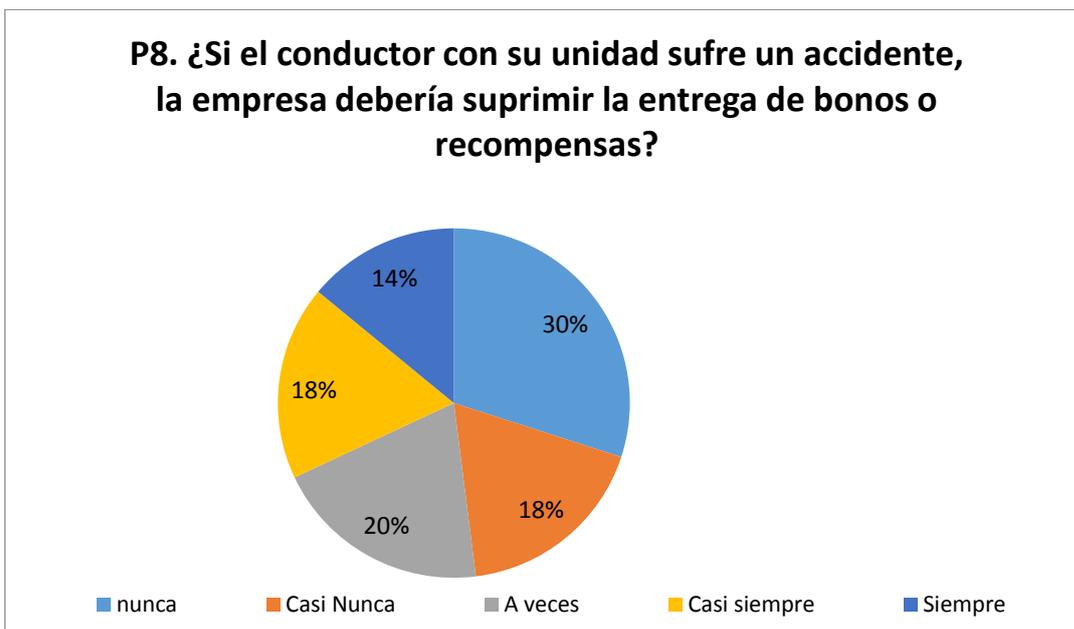
**Tabla 9.**

**Talento Humano**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	<b>15</b>	<b>30%</b>
<i>Casi Nunca</i>	<b>9</b>	<b>18%</b>
<i>A Veces</i>	<b>10</b>	<b>20%</b>
<i>Casi Siempre</i>	<b>9</b>	<b>18%</b>
<i>Siempre</i>	<b>7</b>	<b>14%</b>
<i>Total</i>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

Figura 8



**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Descripción:**

Respecto a la consulta si la empresa debería suprimir la entrega de bonos o recompensas si el conductor con su unidad sufre un accidente, el 30% respondieron nunca, el 20 % a veces, el 18% casi siempre, el 18% casi nunca, el 14% siempre.

**P9. ¿Si no cumple con el tiempo de permanencia establecido en el contrato, se le descuenta el valor de los cursos recibidos?**

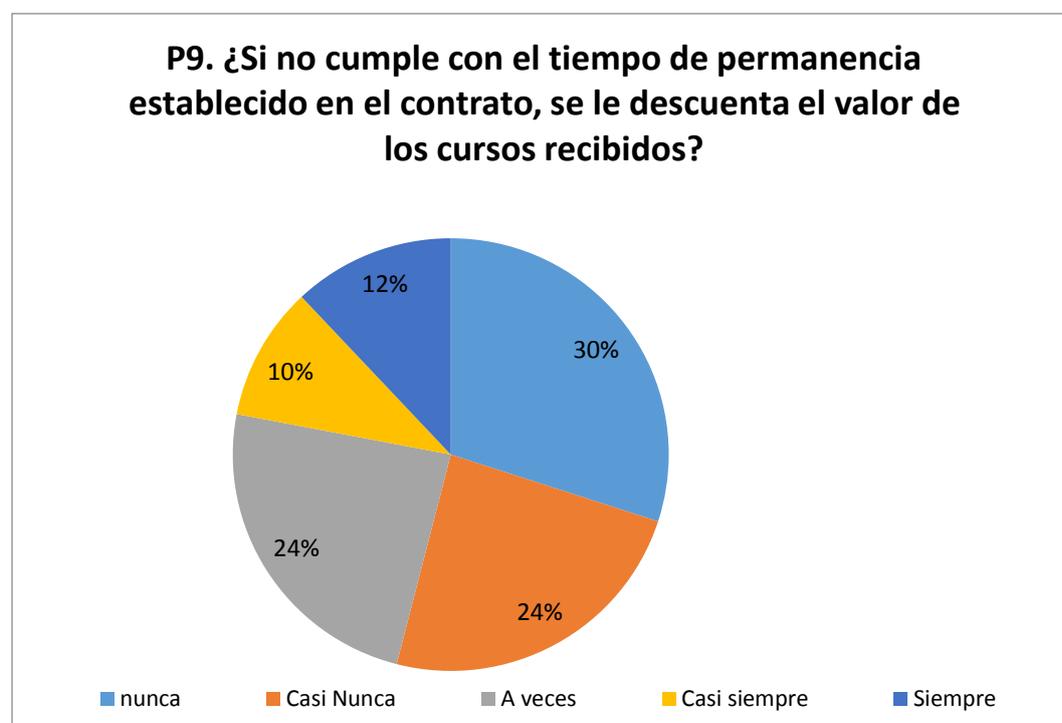
**Tabla 10.**

**Talento Humano**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	<b>15</b>	<b>30%</b>
<i>Casi Nunca</i>	<b>12</b>	<b>24%</b>
<i>A Veces</i>	<b>12</b>	<b>24%</b>
<i>Casi Siempre</i>	<b>5</b>	<b>10%</b>
<i>Siempre</i>	<b>6</b>	<b>12%</b>
<i>Total</i>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Figura 9**



**Fuente: Elaboración propia, 2018**

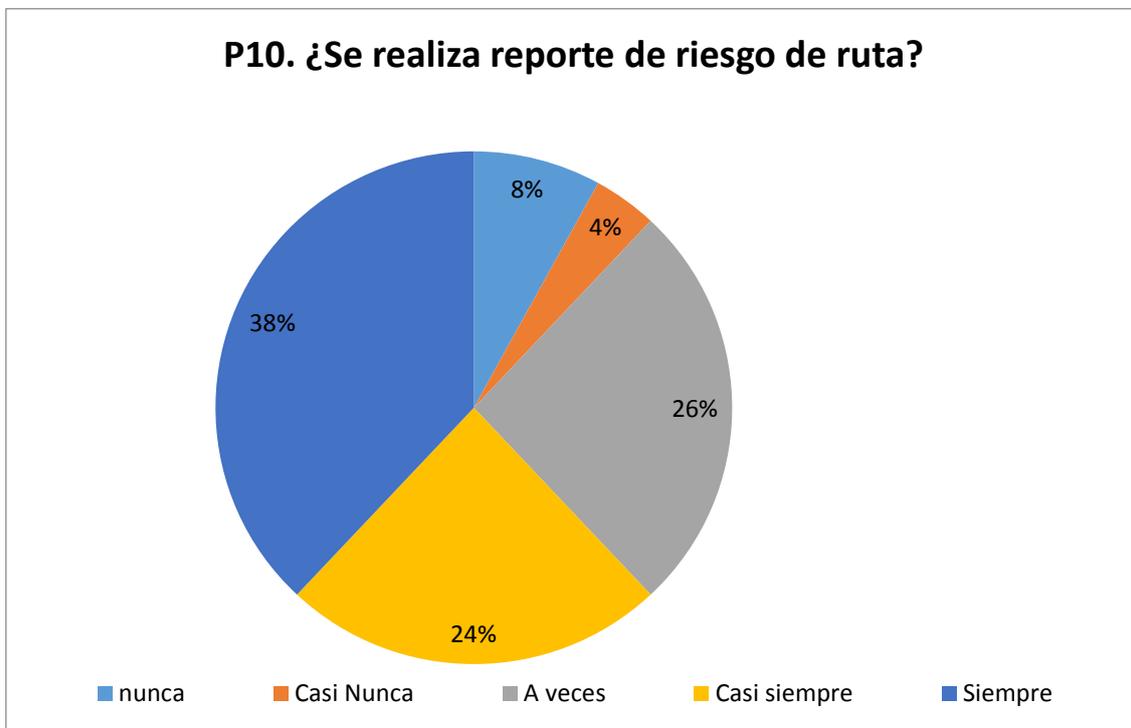
**Descripción:**

En la consulta si descuenta el valor de los cursos recibidos si no cumple con el tiempo de permanencia establecido en el contrato, el 30% respondieron nunca, el 24% casi nunca, el 24% a veces, el 12% siempre y el 10% casi siempre.

**P10. ¿Se realiza reporte de riesgo de ruta?****Tabla 11.****Seguridad y Salud**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	4	8%
<i>Casi Nunca</i>	2	4%
<i>A Veces</i>	13	26%
<i>Casi Siempre</i>	12	24%
<i>Siempre</i>	19	38%
<b><i>Total</i></b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Figura 10.**

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Descripción:**

Respecto a la consulta si se realiza reporte de riesgo de la ruta, el 38% respondieron que siempre, el 26% a veces, el 24% casi siempre, el 8% nunca y el 4% casi nunca.

**P11. ¿Se realiza reporte de riesgo a la carga, antes de salir a ruta?**

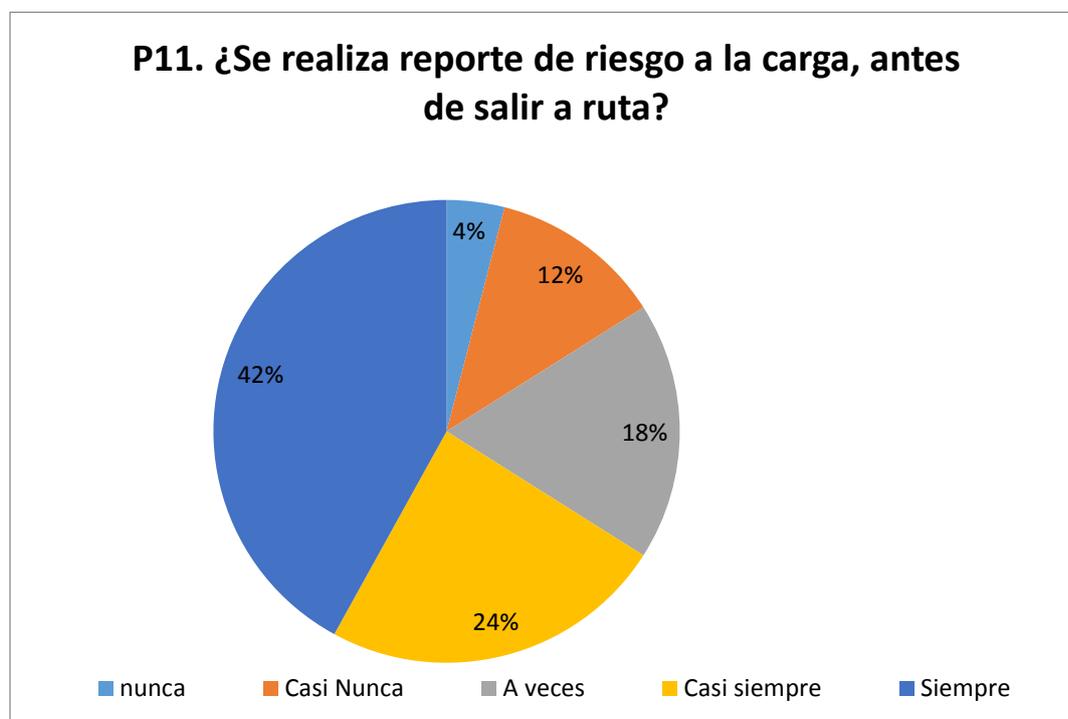
**Tabla 12.**

**Seguridad y Salud**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	2	4%
<i>Casi Nunca</i>	6	12%
<i>A Veces</i>	9	18%
<i>Casi Siempre</i>	12	24%
<i>Siempre</i>	21	42%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Figura11**



**Fuente: Elaboración propia, 2018**

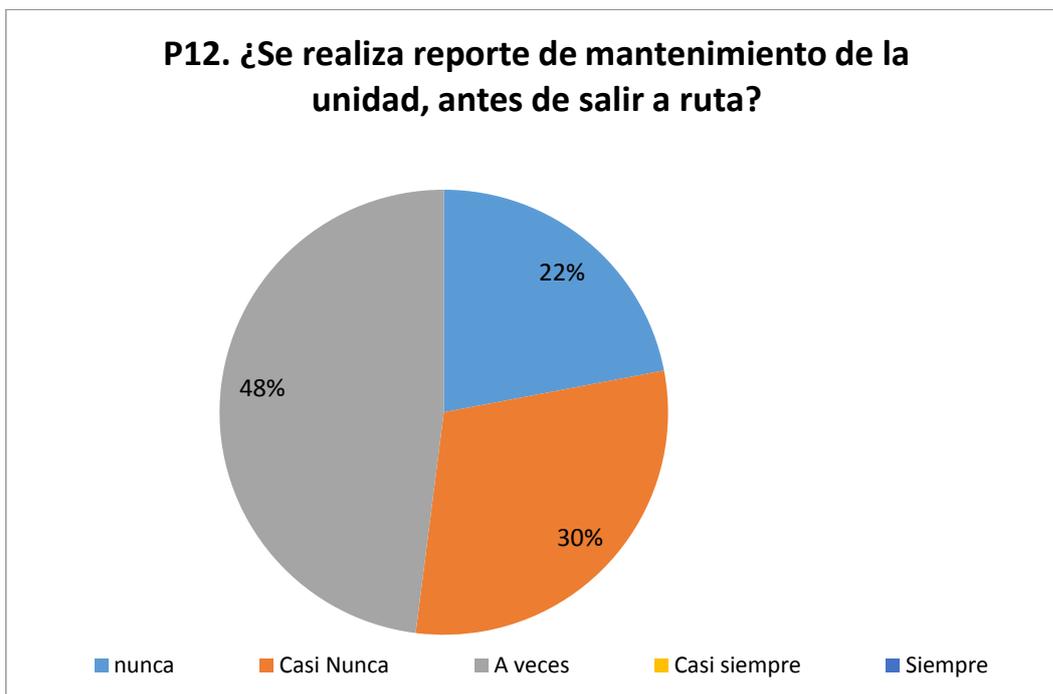
**Descripción:**

A la consulta si se realiza reporte de riesgo a la carga, antes de salir a ruta, el 42% respondieron siempre, el 24% casi siempre, el 18% a veces, el 12% casi nunca y el 4% nunca.

**P12. ¿Se realiza reporte de mantenimiento de la unidad, antes de salir a ruta?****Tabla 13.****Seguridad y Salud**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	0	0 %
<i>Casi Nunca</i>	0	0 %
<i>A Veces</i>	11	22%
<i>Casi Siempre</i>	15	30%
<i>Siempre</i>	24	48%
<i>Total</i>	50	100 %

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Figura12**

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Descripción:**

En la consulta si se realiza reporte de mantenimiento de la unidad, el 48%, respondieron siempre, el 30 % casi siempre y el 22% a veces.

**P13. ¿Se realiza reporte de incidente de la ruta?**

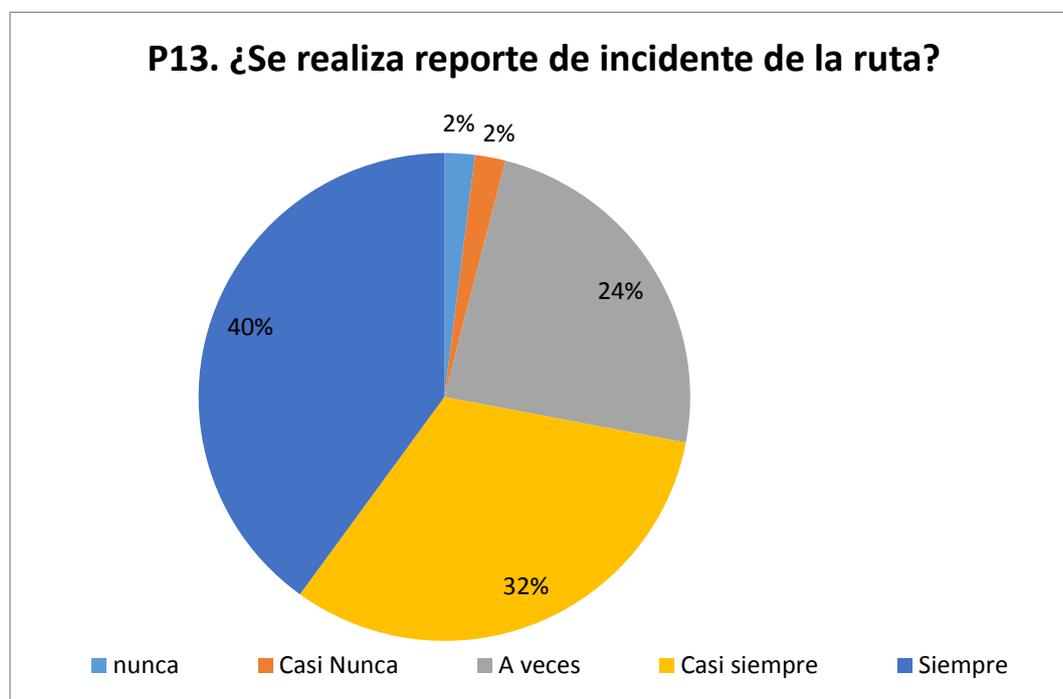
**Tabla 14.**

**Seguridad y Salud**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	1	2%
<i>Casi Nunca</i>	1	2%
<i>A Veces</i>	12	24%
<i>Casi Siempre</i>	16	32%
<i>Siempre</i>	20	40%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Figura13**



**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Descripción:**

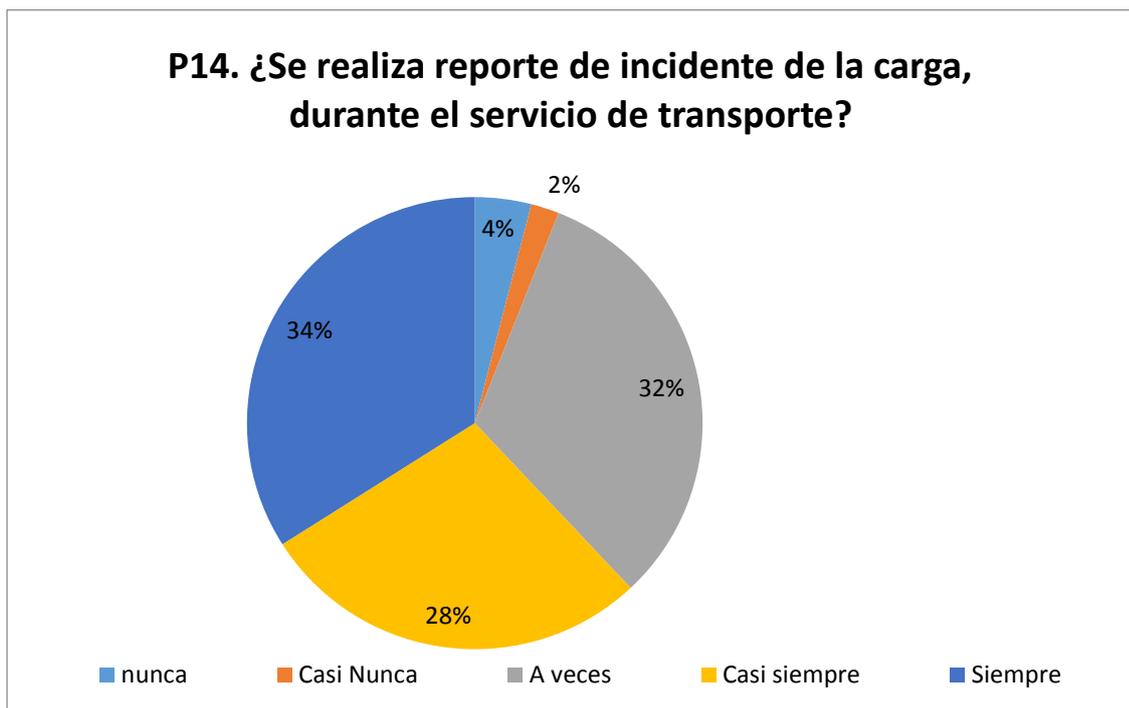
Respecto a la consulta si se realiza reporte de incidente de la ruta, el 40% respondieron que siempre, el 32% casi siempre, el 24% a veces, el 2% casi nunca y el 2% nunca.

**P14. ¿Se realiza reporte de incidente de la carga, durante el servicio de transporte?****Tabla 15.****Seguridad y Salud**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	2	4%
<i>Casi Nunca</i>	1	2%
<i>A Veces</i>	16	32%
<i>Casi Siempre</i>	14	28%
<i>Siempre</i>	17	34%
<b><i>Total</i></b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

Figura14



**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Descripción.**

A la consulta si se realiza reporte de incidente de la carga, el 34% respondieron siempre, el 32 % a veces, el 28% casi siempre, el 4% nunca y el 2% casi nunca.

**P15. ¿Se realiza reporte de incidentes de la unidad, durante el servicio de transporte?**

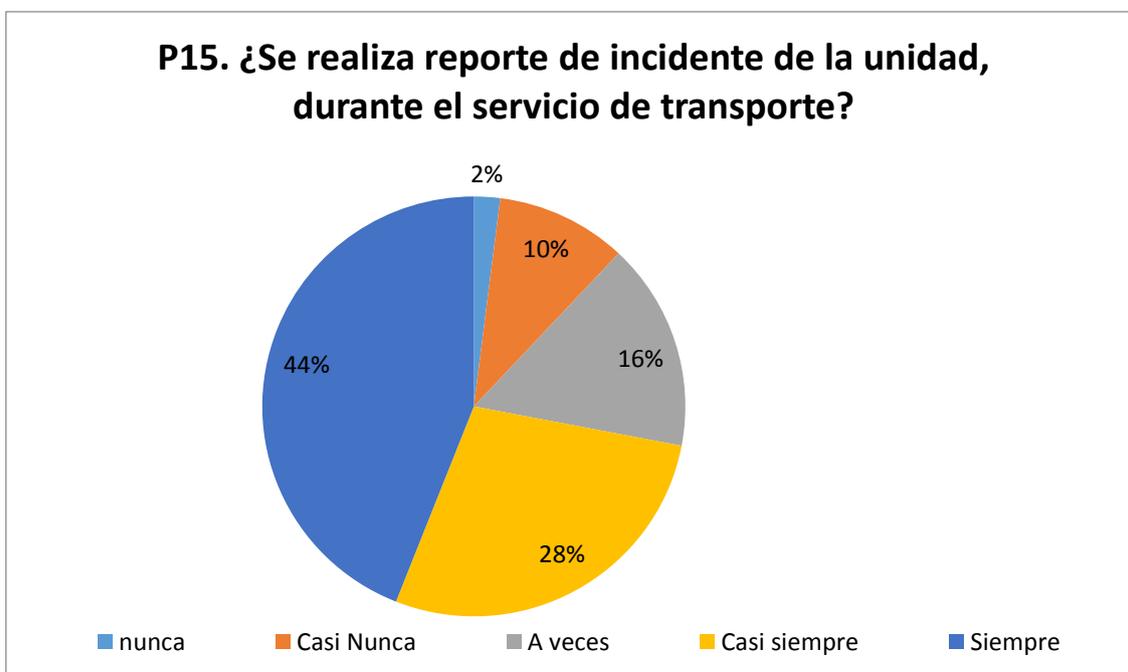
**Tabla 16.**

**Seguridad y Salud**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	1	2%
<i>Casi Nunca</i>	5	10%
<i>A Veces</i>	8	16%
<i>Casi Siempre</i>	14	28%
<i>Siempre</i>	22	44%
<b><i>Total</i></b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Figura 15**



**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Descripción.**

En la consulta si se realiza el reporte de incidentes de la unidad, el 44% respondieron siempre, el 28% casi siempre, el 16% a veces, el 10 % casi nunca y el 2% nunca

**P16. ¿Tu empresa de transporte, realiza reporte de accidentes por exceso de velocidad?**

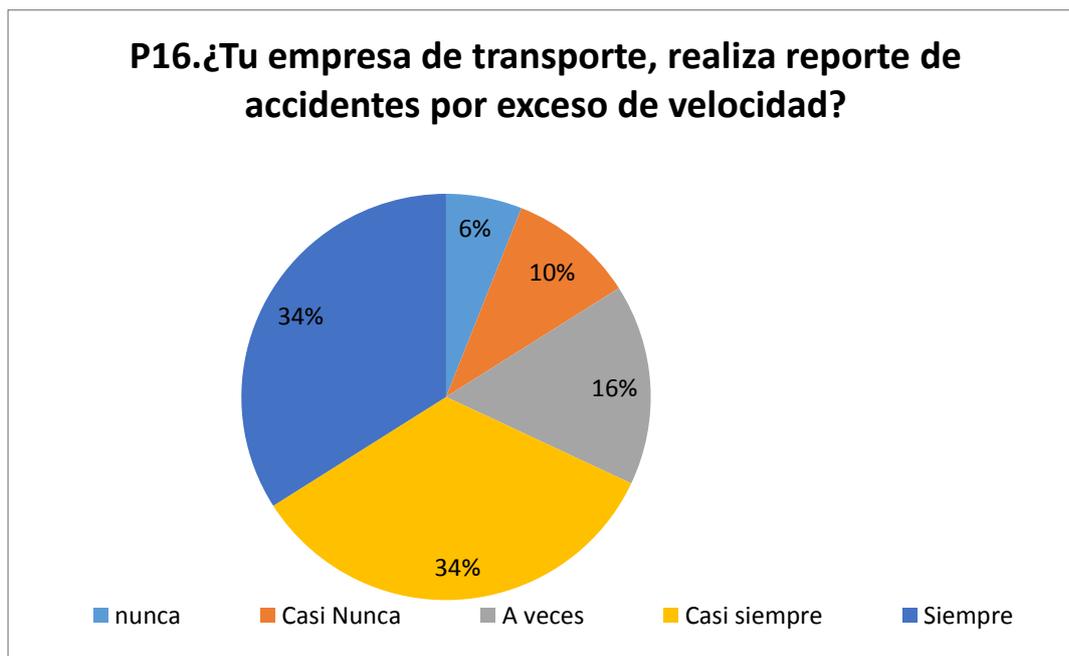
**Tabla 17.**

**Seguridad y Salud**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	3	6%
<i>Casi Nunca</i>	5	10%
<i>A Veces</i>	8	16%
<i>Casi Siempre</i>	17	34%
<i>Siempre</i>	17	34%
<i>Total</i>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

Figura16



**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Descripción.**

Respecto la consulta si se realiza reporte de accidentes por exceso de velocidad, el 34% respondieron que siempre, el 34% casi siempre, el 16% a veces, el 10% casi nunca y el 6% nunca.

**P17. ¿Tu empresa de transporte, realiza reporte de accidentes por imprudencia del conductor?**

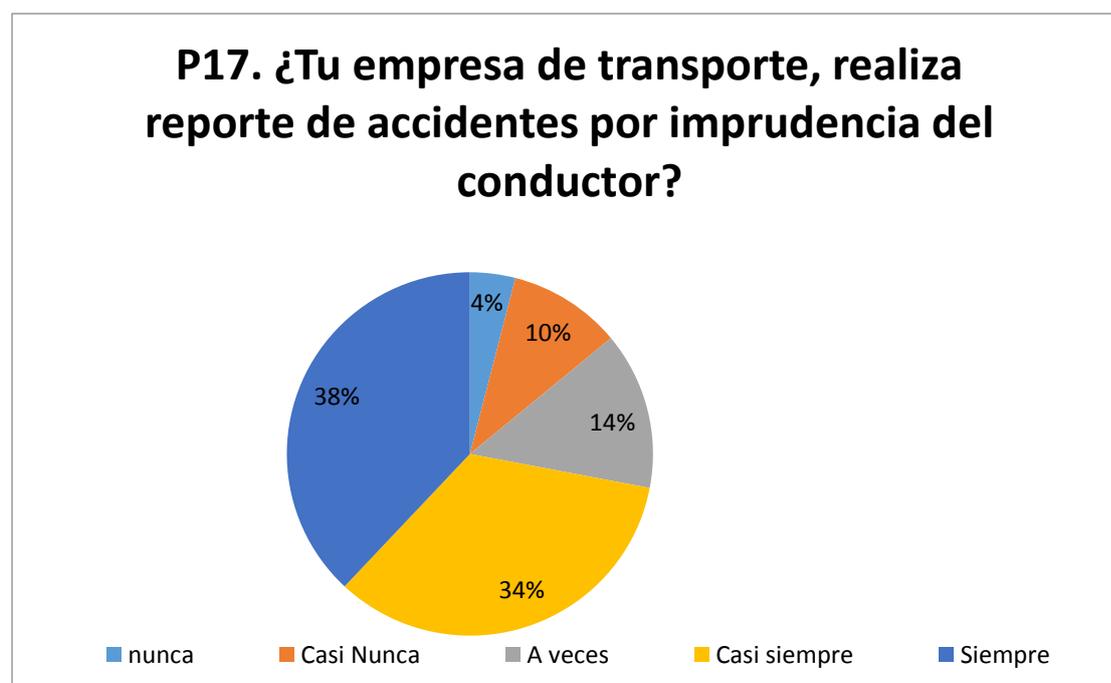
**Tabla 18.**

**Seguridad y Salud**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	2	4%
<i>Casi Nunca</i>	5	10%
<i>A Veces</i>	7	14%
<i>Casi Siempre</i>	17	34%
<i>Siempre</i>	19	38%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Figura 17.**



**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Descripción:**

A la consulta si se realiza reporte de accidentes por imprudencia del conductor, el 38% respondieron siempre, el 34% casi siempre, el 14% a veces, el 10% casi nunca y 4% nunca.

**P18. ¿Tu empresa de transporte, realiza reporte de accidentes por ebriedad del conductor?**

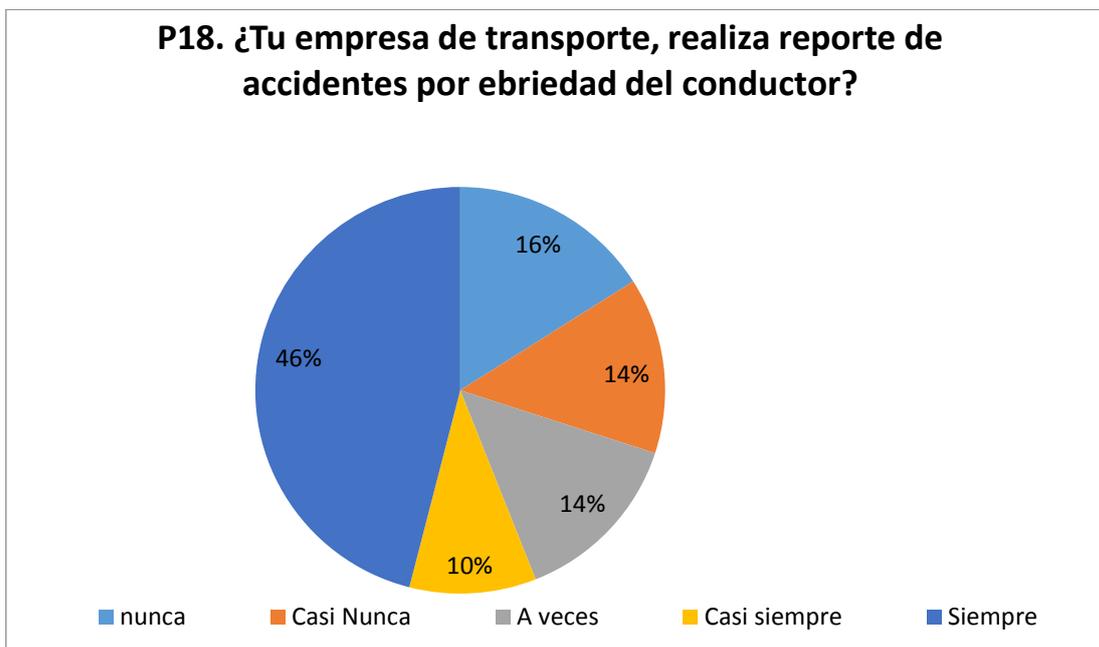
**Tabla 19.**

**Seguridad y Salud**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	8	16%
<i>Casi Nunca</i>	7	14%
<i>A Veces</i>	7	14%
<i>Casi Siempre</i>	5	10%
<i>Siempre</i>	23	46%
<b><i>Total</i></b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

Figura18



**Fuente:** Elaboración propia, 2018

**Descripción:**

En la consulta si se realiza reporte de accidentes por ebriedad del conductor, el 46% respondieron que siempre, el 16% nunca, el 14% casi nunca, el 14% a veces, el 10% casi siempre.

**P19. ¿Acudió a los exámenes médicos ocupacional de ingreso a la empresa?**

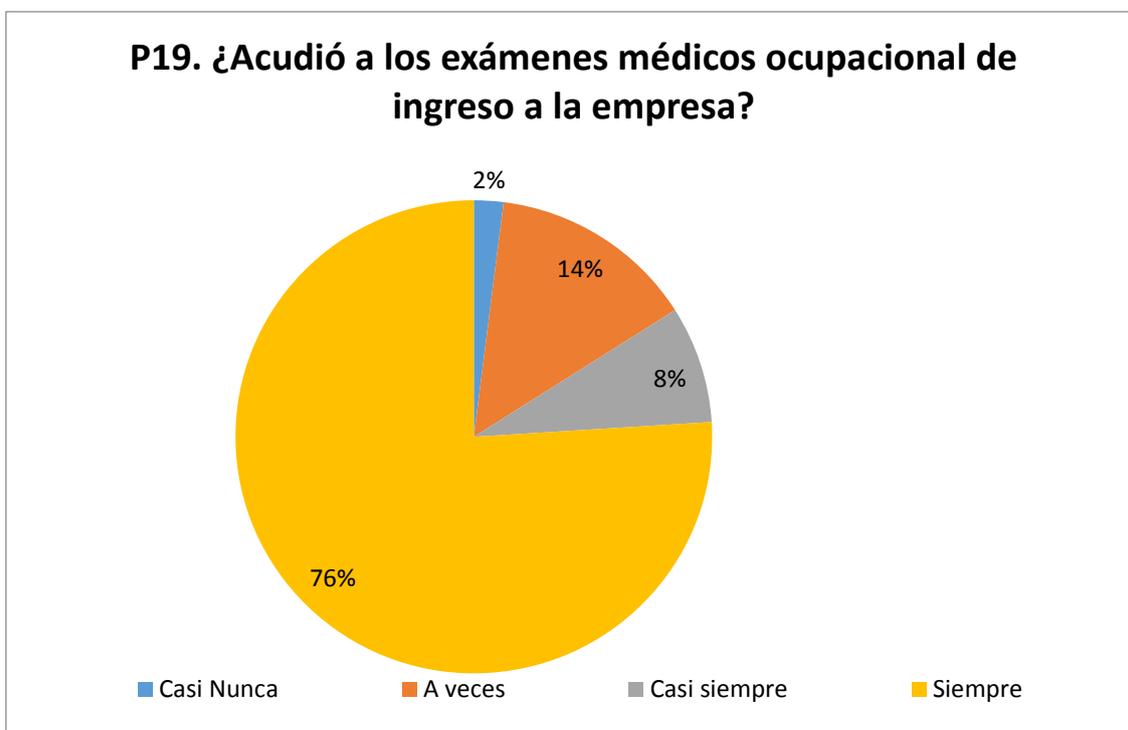
**Tabla 20.**

**Seguridad y Salud**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<i>Casi Nunca</i>	1	2%
<i>A Veces</i>	7	14%
<i>Casi Siempre</i>	4	8%
<i>Siempre</i>	38	76%
<i>Total</i>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Figura 19**



**Fuente: Elaboración propia, 2018**

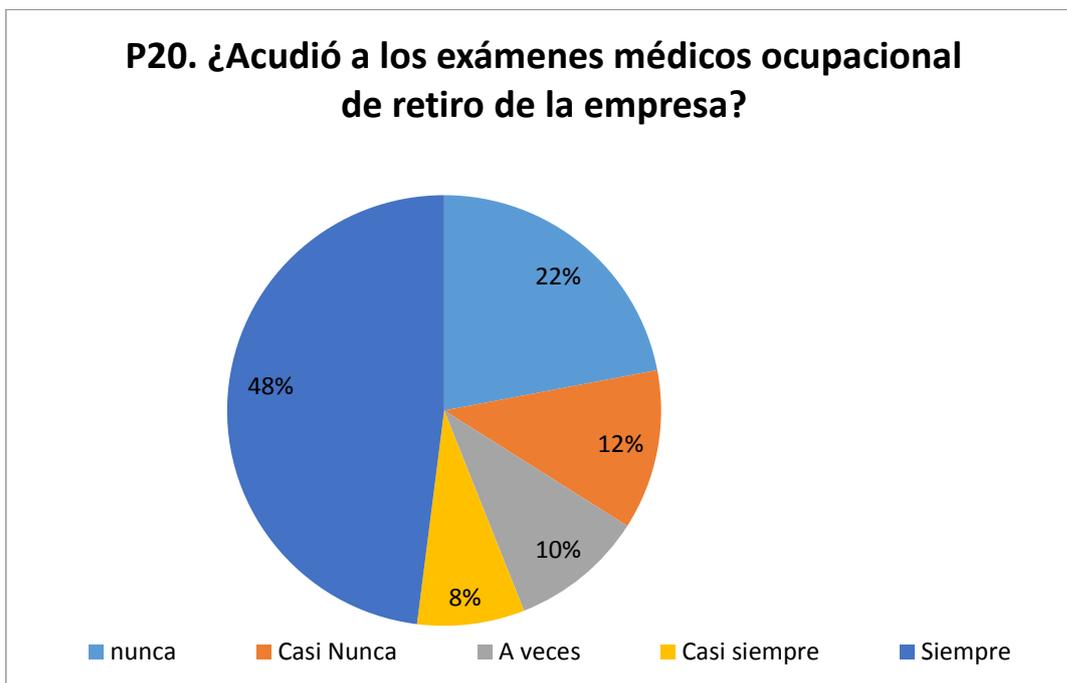
**Descripción:**

Respecto a la consulta si acudió a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso a la empresa, el 76% respondieron siempre, el 14% a veces, el 8% casi siempre y el 2% casi nunca.

**P20. ¿Acudió a los exámenes médicos ocupacional de retiro de la empresa?****Tabla 21.****Seguridad y Salud**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	11	22%
<i>Casi Nunca</i>	6	12%
<i>A Veces</i>	5	10%
<i>Casi Siempre</i>	4	8%
<i>Siempre</i>	24	48%
<b><i>Total</i></b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Figura 20.**

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Descripción.**

En la consulta si acudió a los exámenes médicos ocupacionales de retiro de la empresa, 48% respondieron siempre, el 22% nunca, el 12% casi nunca, el 10% a veces y el 8% casi siempre.

**P21. ¿Acudió a los exámenes médicos ocupacionales solicitados por las empresas mineras?**

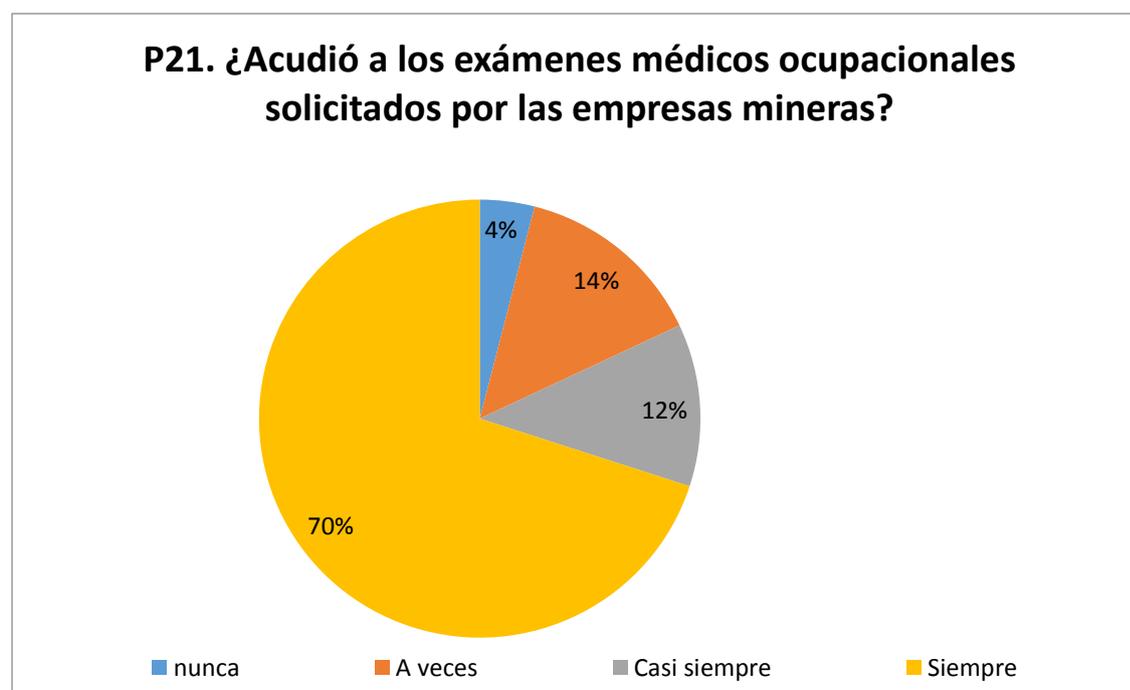
**Tabla 22.**

**Seguridad y Salud**

	<i>Participante</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	2	4%
<i>Casi Nunca</i>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<i>A Veces</i>	7	14%
<i>Casi Siempre</i>	6	12%
<i>Siempre</i>	35	70%
<i>Total</i>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Figura21**



**Fuente: Elaboración propia, 2018**

**Descripción:**

A la consulta si acudió a los exámenes médicos ocupacionales solicitados por las empresas mineras, el 70% respondieron que siempre, el 14% a veces, el 12% casi siempre, el 4% nunca.

### **5.1.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Las personas encuestadas respondieron en su mayoría a las preguntas en la forma siguiente:

P1. Con la mejor selección de personal. ¿Ahora el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa, es mayor?

Se puede apreciar que existe un reconocimiento en un 54% que se ha mejora con el personal seleccionado y su permanencia en la empresa

P2. ¿En el proceso de selección de personal, se te informa sobre el tiempo de permanencia en la empresa; según contrato?

En relación a la pregunta realizada se puede observar que un 68 % de encuestados se le ha proporcionado la información del tiempo de permanencia en la empresa

P3. ¿De no cumplir con el tiempo establecido de permanencia en la empresa, se le debería aplicar penalidad?

Se puede observar de la pregunta realizada el 72 % de personas encuestadas están en contra que le apliquen la penalidad por el incumplimiento con el tiempo establecido de permanencia en la empresa, sin embargo, se aprecia también que tenemos un 28 % que está de acuerdo que se aplique la penalidad

P4. ¿Todo conductor nuevo recibe una inducción general y específico, sobre la política de la empresa y sus funciones a desempeñar?

De la pregunta realizada se puede observar que existe 74% de la población encuestada que ha recibido inducción general o específico, en ese sentido podemos indicar que los trabajadores pueden realizar correctamente sus funciones del puesto de trabajo

P5. ¿Te has percatado que los conductores que han recibido capacitación, mejoran su desempeño en la conducción de su unidad?

Se puede apreciar que un 78 % de trabajadores ha mejorado con las capacitaciones recibidas

P6. ¿Los conductores cumplen con la programación anual de cursos de capacitación?

Se observó que se cumple en un 68% el programa anual de capacitaciones para los trabajadores

P7. ¿En el tiempo que trabaja con la empresa usted se siente a gusto?

Se puede apreciar en el resultado de esta pregunta que los trabajadores están a gusto en un 78%

P8. ¿Si el conductor con su unidad sufre un accidente, la empresa debería suprimir la entrega de bonos o recompensas?

Podemos advertir en cuanto la pregunta realizada que un 68% de personas encuestadas no están de acuerdo que supriman los bonos o recompensas a causa de un accidente y un 32% se encuentra de acuerdo. Lo que refleja que se debe trabajar primeramente en identificar al responsable

P9. ¿Si no cumple con el tiempo de permanencia establecido en el contrato, se le descuenta el valor de los cursos recibidos?

De la pregunta realizad podemos advertir que un 78% de personas encuestadas no está de acuerdo que se le descuenta el valor de los cursos recibidos y un 22% están de acuerdo que se le descuenta el valor de los cursos recibidos.

P10. ¿Se realiza reporte de riesgo de ruta?

Se puede observar que un 62% del personal encuestado cumple en realizar los reportes de riesgo de ruta, por lo que se puede deducir que su cultura de seguridad de la empresa va mejorando

P11. ¿Se realiza reporte de riesgo a la carga, antes de salir a ruta?

Podemos observar de la pregunta realizada que un solo 34% de la población encuestada no cumple con realizar su reporte de riesgo a la carga

P12. ¿Se realiza reporte de mantenimiento de la unidad, antes de salir a ruta?

Se puede evidenciar que un 78% de los encuestados realizan el reporte de mantenimiento de la unidad, con lo que demuestran la importancia en el debido mantenimiento de la unidad

P13. ¿Se realiza reporte de incidente de la ruta?

Se observa que un 72% realiza el reporte de incidente de la ruta.

P14. ¿Se realiza reporte de incidente de la carga, durante el servicio de transporte?

En esta pregunta se aprecia que un 62% de encuestados realizan el reporte de incidente de la carga, demostrando su responsabilidad en el desarrollo de su trabajo

P15. ¿Se realiza reporte de incidente de la unidad, durante el servicio de transporte?

Podemos advertir que el 72% de personas encuestadas realizan el reporte de incidente de la unidad, con lo cual se advierte un mayor control de seguridad

P16. ¿Tu empresa de transporte, realiza reporte de accidentes por exceso de velocidad?

Podemos observar que un 68% está de acuerdo que se realice el reporte de accidente por exceso de velocidad

P17. ¿Tu empresa de transporte, realiza reportes de accidentes por imprudencia del conductor?

En esta pregunta se obtiene un 72% de los encuestados está de acuerdo que se realice reporte de accidentes por imprudencia del conductor

P18. ¿Tu empresa de transporte, realiza reporte de accidentes por ebriedad del conductor?

Observamos que tenemos un 56% que está de acuerdo que se realice el reporte de accidente por ebriedad del conductor

P19. Acudió a los exámenes médicos ocupacional de ingreso a la empresa.

Se advierte que un 84% de los encuestados cumple con la realización del examen médico ocupacional de ingreso a la empresa, debiendo ser un 100%

P20. Acudió a los exámenes médicos ocupacional de retiro de la empresa.

Se observa que un 56% de los encuestados acuden a los exámenes médicos ocupacionales de retiro de la empresa, debiendo ser el 100%

P21. Acudió a los exámenes médicos ocupacionales solicitados por las empresas mineras.

Se observa en esta pregunta que un 82% de los trabajadores encuestados acuden a los exámenes médicos ocupacionales solicitados por las empresas mineras.

### **5.1.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

El presente trabajo de investigación se logró comprobar con la hipótesis general y de las encuestas realizadas a las diferentes empresas de transporte de carga terrestre para el sector minero, la existencia significativa entre la gestión de talento humano y su incidencia en la mejora de los estándares de seguridad y salud, toda vez que

Revisado los resultados estadísticos, demuestra que una buena gestión de talento humano que se realice durante la etapa de selección del personal, estableciendo perfiles adecuados, y con disposición a cumplir las capacitaciones e inducciones correspondientes al cargo que va a desempeñar, con la finalidad de obtener su compromiso con la empresa.

Para que el trabajador realice adecuadamente su trabajo con un buen clima laboral, donde se sienta a gusto de trabajar para su empresa y pueda desarrollar cabalmente todas las capacitaciones recibidas. Como refleja el alto índices de cumplimiento de la elaboración de reportes de accidentes por exceso de velocidad, por incidente de la unidad, carga, ruta y el riesgo a la carga durante el servicio de transporte.

Sin embargo de la revisión de los resultados estadísticos encontramos que el 68% de los encuestados están en desacuerdo con que se suprima la entrega de bonos o recompensas a consecuencia de sufrir un accidente de tránsito con su unidad, sin embargo el 32% de los encuestados acepta que debe suprimirse la entrega del bono o la recompensa, cuando el accidente de tránsito sea de su responsabilidad, lo que no refleja un sentido de compromiso con la empresa.

Por otro lado, se observa que los resultados estadísticos, demuestran que las empresas de transporte de carga terrestre para el sector minero, el 56 % encuestados manifiestan que cumple con acudir a realizar el examen médico ocupacional de retiro de la empresa, lo que demuestra que las empresas de transporte de carga del sector minero.

Lo que se comprueba que una buena gestión de talento humano en una empresa de transporte terrestre de carga para el sector minero, hace la diferencia con las demás empresas de transporte de carga terrestre, que generalmente incumplen con la aplicación de la ley de Seguridad y salud en el trabajo, y no realizan una gestión de talento humano por lo que tienen altos índices de accidentes y enfermedades ocupacionales

Finalmente considero que mi investigación es un aporte para el sector de Transporte de carga terrestre que nos explica que, con una buena gestión de Talento Humano, podemos incidir con la mejora de los estándares en la seguridad y salud en el trabajo de una empresa de transporte de carga terrestre, que como modelo que se desarrolla en el sector de minería también se puede realizar en todo sector donde desarrollen sus actividades

## CAPÍTULO VI

### 6.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1.1 CONCLUSIONES

1. Se Concluye que el sector de transporte de carga terrestre para el sector minero, cumple con lo establecido en la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo toda vez que se ha demostrado que estas empresas cumplen con las capacitaciones mínimo establecidas, con lo cual disminuye los riesgos y enfermedades laborales.

2. Del análisis realizado a los datos obtenidos, se demuestra que las empresas de transporte de carga terrestre para el sector minero cumplen con seleccionar el personal adecuado para desarrollar el trabajo.

3. Se evidencia que, entre una buena gestión de talento humano desde la etapa de selección hasta el retiro de la empresa de transporte de carga terrestre, se encuentra relacionado con el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud en el trabajo.

4. Vistos los resultados de las encuestas podemos concluir que los trabajadores que reciben sus bonos y recompensas, demuestran motivación al realizar su trabajo, por lo cual no dejan de realizar los reportes de seguridad.

5. En lo concerniente a la gestión del talento humano encontramos en las actas estadísticas un porcentaje elevado de resistencia a los descuentos, penalidades, eliminación de bonos y recompensas, pero también tenemos un porcentaje bajo de aceptación por lo que es de suma

importancia que la gestión de talento humano siga desarrollando los programas de capacitación en que el trabajador asuma de buena manera su responsabilidad.

6. También se puede observar una buena aceptación de parte de los trabajadores concerniente a la aceptación de las inducciones, capacitaciones motivaciones, incide en el mejor desempeño de los trabajadores en sus funciones.

7. Por la parte de seguridad y salud, tenemos la correcta realización de los reportes de riesgo de ruta, carga, de mantenimiento de la unidad, incidente de la carga, unidad, accidente de tránsito por imprudencia del conductor, por ebriedad del conductor, cumplimiento de los exámenes médicos de ingreso, retiro de la empresa y por las empresas mineras.

8. En lo concerniente a la gestión del talento humano encontramos en las actas estadísticas un porcentaje elevado de resistencia a los descuentos, penalidades, eliminación de bonos y recompensas, pero también tenemos un porcentaje bajo de aceptación por lo que es de suma importancia que la gestión de talento humano siga desarrollando los programas de capacitación en que el trabajador asuma de buena manera su responsabilidad.

9. También se puede observar una buena aceptación de parte de los trabajadores concerniente a la aceptación de las inducciones, capacitaciones motivaciones, incide en el mejor desempeño de los trabajadores en sus funciones.

10. Ante este escenario concluimos que una buena gestión de talento humano, incide en las mejoras de los estándares de seguridad y salud. Teniendo una gestión de Talento humano que seleccione bien al personal con el perfil deseado para el puesto de trabajo solicitado, que

programe inducciones, capacitaciones, cumpla con el programa de capacitaciones, promueva la motivación del personal en tener un buen clima laboral y una buena motivación para realizar correctamente su trabajo, teniendo como resultado un trabajador con el perfil deseado y en constante desarrollo de su potencial profesional y personal.

### **6.1.2 RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda el mayor involucramiento y sensibilización de la alta dirección para dar todo su compromiso a la gestión de talento humano y pueda desarrollar una buena gestión, realizando una constante sensibilización y formación del personal en general, para formar una cultura de prevención. Mejorando los estándares de seguridad.

2. Cumplir con el programa anual de capacitaciones e inducciones para mantener el nivel que se viene obteniendo en la seguridad y salud de parte de los trabajadores que desarrollan sus labores.

3. Mantener un programa de motivación y reconocimiento para que el personal se sienta a gusto dentro de la empresa que labora, lográndose una identificación completa con las labores que realiza y sentir que es reconocido por el buen trabajo que realiza

4. Seguir brindando capacitaciones al personal con temas motivacionales, de valores. Así como reconocer y premiar su buen trabajo, en consecuencia, podemos afirmar que debe existir una sanción por errores cometidos.

## 6.2 REFERENCIAS

**Barrera Amaya, M. Á., Beltrán Valladares, R. A., & González Flores, D. G. (14 de 09 de 2011).** *Mi Acervo Digital EPrints*. Recuperado el 2018, de

**<http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/498>**

Chiavenato, I. (2009). *GESTION DEL TALENTO HUMANO* (TERCERA EDICION ed.). MEXICO: MCGRAW-WILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A C.V.

Grau, Agustin . (2018). *agustingrau.com*. Obtenido de <https://agustingrau.com/gestion-del-talento-humano/>

La Madrid Ruiz Conejo, C. M. (09 de 05 de 2011). *pontificie universidad catolica del peru*. Recuperado el 2018, de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/181>

Patiño De Gyves, M. (2014). *El Colegio de la Frontera Norte*. Recuperado el 2018, de <https://www.colef.mx/posgrado/tesis/la-gestion-de-la-seguridad-y-salud-ocupacional-y-su-impacto-en-el-clima-de-seguridad-de-los-trabajadores-de-una-empresa-productora-de-fertilizantes-en-cajeme-sonora/>

Pérez Porto, Julián ; Merino, María . (2012). *Definiciones.De*. Obtenido de <https://definicion.de/gestion/>

Posada Sánchez, P. R., & Vergara, S. (17 de 11 de 2010). *REPOSITORIO DE ESPOL*. Recuperado el 2018, de <http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/13591>

Roa Quintero, D. M. (2017). *bdigital repositorio*. Recuperado el 2018, de <http://bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf>

Terán Pareja, I. S. (13 de 04 de 2012). *PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE*. Recuperado el 2018, de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1620/TERAN\\_PAREJA\\_ITALA\\_GE-STION\\_SEGURIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1620/TERAN_PAREJA_ITALA_GE-STION_SEGURIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valentín Rodríguez, H. A. (21 de 12 de 2017). *universidad Inca Garcilazo de la Vga*. Recuperado el 2018, de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>

Vallejos Chavez, L. M. (2015). Gestion del Talento Humano. *Escuela Superior Politecnica de Chimborazo*, 15 - 19.

### 6.3 APÉNDICE

**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN  
MEJORAR LOS ESTANDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN UNA  
EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA TERRESTRE EN EL**

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que vengo realizando y está orientado a medir la gestión del talento humano y su incidencia en la Seguridad y Salud en una Empresa de Transporte de Carga Terrestre en el sector Minero.

Cuestionario

Gestion de Talento Humano

Seguridad y Salud en el Trabajo

#### INTRUCCIONES

A continuación, le presentamos 21 preguntas, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) en la hoja de respuesta aquella que mejor expresen su punto de vista, de acuerdo al siguiente código

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

#### Gestión de Talento Humano

1. Con la mejor selección de personal. ¿Ahora el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa es mayor?

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

2. ¿En el proceso de selección de personal, se le informa sobre el tiempo de permanencia en la empresa; según contrato?

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

3. ¿De no cumplir con el tiempo establecido de permanencia en la empresa, se le debería aplicar penalidad?

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

4. ¿Todo conductor nuevo recibe un curso de inducción general y específico, sobre la política de la empresa y sus funciones a desempeñar?

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

5. ¿Te has percatado que los conductores que han recibido capacitación, mejoran su desempeño en la conducción de su unidad?

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

6. ¿Los conductores cumplen con la programación anual de cursos de capacitación?

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

7. ¿En el tiempo que trabaja con la empresa usted se siente a gusto?

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

8. Si el conductor con su unidad sufre un accidente, ¿la empresa debería suprimir la entrega de bonos o recompensas?

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

9. ¿Si no cumple con el tiempo de permanencia establecido en el contrato, se le descuenta el valor de los cursos recibidos?

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

### Seguridad y Salud en el Trabajo

10. ¿Se realiza reporte de riesgo de la ruta?

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

11. ¿Se realiza reporte de riesgo a la carga, antes de salir a ruta?

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

12. ¿Se realiza reporte de mantenimiento de la unidad, antes de salir a ruta?

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

13. ¿Se realiza reporte de incidente de la ruta?

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

14. ¿Se realiza reporte de incidente de la carga, durante el servicio de transporte?

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

15. ¿Se realiza reporte de incidente de la unidad, durante el servicio de transporte?

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

16. ¿Tu empresa de transporte, realiza reporte de accidentes por exceso de velocidad?

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

17. ¿Tu empresa de transporte, realiza reporte de accidentes por imprudencia del conductor?

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

18. ¿Tu empresa de transporte, realiza reporte de accidentes por ebriedad del conductor?

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

19. ¿Acudió a los exámenes médicos ocupacional de ingreso a la empresa?

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

20. ¿Acudió a los exámenes médicos ocupacional de retiro de la empresa?

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>

21. ¿Acudió a los exámenes médicos ocupacionales solicitados por las empresas mineras?

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>