



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y  
NEGOCIOS INTERNACIONALES.**

**TESIS**

**“Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los  
trabajadores de la Empresa Consorcio Constructor Ductos  
del Sur en la Provincia de la Convención, Cusco - 2016”**

**Para optar el Título de Licenciado(a) en Administración  
y Negocios Internacionales.**

**Presentada por la Bachiller**

**WENDY YULIZA SOSA TORRES**

**CUSCO - PERÚ**

**2016**

## DEDICATORIA

*Con el profundo respeto y cariño a mis queridos Padres Felicia y Florencio, que con su ejemplo y perseverancia pusieron en mi bases solidad de una vida cimentada en el esfuerzo y responsabilidad que me ha permitido escalar caminos a hacia la superación.*

*A mi hermano Stiven por su aliento constante que me brindo a seguir adelante y culminar mi formación profesional.*

*A mis tíos Edward y Soledad por su apoyo incondicional para el logro de este objetivo*

**Con Gritud**

**WENDY YULIZA**

## **AGRADECIMIENTO**

La gratitud es un valor que engrandece al ser humano que perdura en el alma para toda la vida; dejo constancia mi eterna gratitud a quienes hicieron posible culminar este trabajo de investigación.

A Dios creador de nuestras vidas, dador de su infinito amor y misericordia

A las autoridades y docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas Filial Cusco, quienes con sus enseñanzas contribuyeron al engrandecimiento de mis conocimientos gracias.

Al director y asesor de tesis por su apoyo desinteresado con dedicación y demostrando siempre sus conocimientos y sus aportes de manera acertada durante el desarrollo de mi trabajo de investigación.

A los Gerentes y trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención Cusco quienes me brindaron su colaboración e información para la ejecución de la presente tesis.

**WENDY YULIZA**

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención Cusco - 2016”, tiene por objetivo principal, Analizar la relación entre los lineamientos de gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores, la hipótesis principal que se planteo es: La gestión de talento humano se relaciona directa y significativa mente con el desempeño laboral de los trabajadores.

El tipo de investigación que corresponde según la estrategia a seguir es el cuantitativo, el nivel de investigación es descriptivo correlacional para identificar el grado de correlación que existe entre ambas variables, el método es hipotético y deductivo la población universo es de 95, las técnicas utilizadas fueron la encuesta al universo en mención, revisión bibliográfica los instrumentos para la variable 1 encuesta y variable 2 cuestionario.

En la presente investigación se llegó a la siguiente conclusión principal. Con los resultados mencionados se llega a la siguiente conclusión principal: Los resultados según el paquete estadístico SPSS presenta un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.507\*\* el cual nos indica que existe una correlación significativa entre ambas variables a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es de 0,257; este estadígrafo indica que la gestión del talento humano explica el nivel de habilidades laborales en un 25.7% de los casos observados en los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur de la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.

**Palabras claves:** Gestión, Talento Humano, Desempeño, laboral, lideres, Eficiencia y Eficacia.

## **ABSTRACT**

The present research work entitled "Human Talent Management and Work Performance of the workers of the Business Organization Consorcio Constructor Ductos del Sur in the Province of the Convention of Cusco - 2016", has the main objective of analyzing the relationship between management guidelines Of human talent and work performance of the workers, the main hypothesis that is posed is: Human talent management is directly and significantly related to the work performance of workers.

The type of research that corresponds according to the strategy to be followed is the quantitative, the level of research is descriptive correlation to identify the degree of correlation that exists between both variables, the method is hypothetical and deductive the universe population is 95 having a sample of 95 the techniques used were the survey, literature review instruments for variable 1 survey and variable 2 questionnaire.

In the present investigation the following main conclusion was reached. With the above results the following main conclusion is reached: The results according to the SPSS statistical package have a value of the Pearson correlation coefficient equal to 0.507 \*\* which indicates that there is a significant correlation between both variables at a level of significance Of 0.05 or 5% of error, while the coefficient of determination obtained is 0.257; This statistician indicates that the human talent management explains the level of labor skills in 25.7% of the cases observed in the workers of the Business Organization Consorcio Constructor Ductos Del Sur of the Province of the Convention, Cusco - 2016.

Key words: Management, Human Talent, Performance, labor, leaders, Efficiency and Efficiency.

## INTRODUCCIÓN

La Tesis que se presenta a continuación titulada “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR EN LA PROVINCIA DE LA CONVENCIÓN CUSCO - 2016” se ha realizado teniendo en cuenta el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Académico Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas – Filial Cusco, con la finalidad de obtener el Título Correspondiente.

El trabajo de Investigación se estructura en tres capítulos:

En el Primer Capítulo, se propone diagnosticar los problemas que ocasionan la Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención Cusco - 2016, donde presentamos el problema a través de su descripción enunciado objetivos generales, específicos y justificación.

En el Segundo Capítulo; se destaca los fundamentos teóricos de la investigación, pretendiendo asumir una posición de análisis de los antecedentes, bases teóricas y conceptos básicos referentes al estudio, permite la concepción de definiciones y terminología básica para su comprensión, se presenta también, las hipótesis principales, específicas y las variables.

En el Tercer Capítulo; se presenta los resultados de la investigación, los cuales están expresados en cuadros y gráficos para su mejor comprensión, los que fueron importantes, ya que se probó las hipótesis planteadas, finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

## **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO METODOLOGICO.**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

La Globalización, el desarrollo de la Ciencia y la Tecnología, las migraciones de las fuerzas laborales a través de países, continentes entre otros, son claros indicadores de un fuerte cambio cuya velocidad se incrementa cada vez más.

En un mundo donde las ventajas competitivas del talento humano se han acentuado, la riqueza y la prosperidad ya no están ligadas a la posesión de recursos físicos, sino que se sustenta en el conocimiento y el saber.

La administración del talento humano cobra especial relevancia en un mundo más internacionalizado y en el que los aspectos de gestión humana pueden convertirse en factores diferenciadores que posibilitan el éxito de una organización con respecto a sus competidores. La gestión del talento humano debe asegurarse que sus procesos técnicos respondan a las exigencias en la era del conocimiento.

La administración del talento humano es una de las áreas más afectadas por los recientes cambios que acontecen en el mundo moderno. Los

administradores se dieron cuenta de que las personas son el elemento central de sus sistemas empresariales porque introducen el conocimiento científico en los negocios y la racionalidad en las decisiones. Tratar a las personas como recursos organizacionales es desperdiciar el talento y la mente productiva. Por tanto, para proporcionar esta nueva visión de las personas, actualmente se refiere a la gestión del talento humano y no de recursos. No se tratan como solo empleados remunerados en función de la disponibilidad de tiempo para la organización, si no como colaboradores de la institución.

Al presente la tecnología es indispensable para lograr la productividad que exige el mercado, pero el éxito de cualquier emprendimiento depende principalmente de la flexibilidad y de la capacidad de innovación que tenga el personal que labora en la organización. La tecnología y la información están al alcance de todas las organización empresarial que la única ventaja competitiva que puede diferenciar una organización empresarial de otra es la capacidad que tiene el personal de adaptarse al cambio. Una organización debe integrar al mejor capital humano, motivarlos, ayudarlos a desarrollarse profesionalmente, darles las herramientas necesarias que los hagan más eficientes y les permitan desarrollar sus actividades con eficiencia, capacitarlos, diseñar correctamente el trabajo, establecer las metas adecuadas, motivarlos, recompensarlos, de esta manera los trabajadores se sentirán comprometidos y así darán su máximo potencial al desarrollar sus actividades dentro de la organización empresarial.

En el Perú, en las organizaciones, instituciones y empresas públicas se evidencia un limitado aprovechamiento de las potencialidades del talento de sus colaboradores, debido a ciertas deficiencias en el proceso de la administración de personal, lo que ha generado un escaso desarrollo y baja productividad de sus talentos; por lo que, se requiere la identificación de los problemas, que permita el Planeamiento de políticas y estrategias para su

desarrollo, en la perspectiva de crear un clima laboral que propicie el desarrollo organizacional toda vez que uno de los elementos de mayor importancia en la competitividad empresarial es el talento humano. Dentro de las organizaciones ha crecido la rotación del personal.

En nuestro país la gestión del talento humano cada día gana mayor interés, en muchas organizaciones empresariales existen políticas de perfeccionamiento del capital humano, así como mejorar la productividad, adaptándose modelos de gestión de calidad de conformidad a la realidad local. La gestión del talento humano es un aspecto de fundamental importancia cuando se evalúa la productividad de los trabajadores de una organización empresarial, si existe o no un adecuado proceso de selección, cuáles son sus motivaciones laborales, entre otros aspectos importantes. Sin ello los líderes encargados de la gestión del talento humano estarían permanentemente descendiendo contratando y convocando nuevo personal para una función específica.

Por lo expuesto en nuestro objeto de estudio. Requiere de información actualizada respecto a la empresa Enagás y Techint quien conforman Consorcio Constructor Ductos del Sur las condiciones que afectan al personal, para decidir sobre la forma adecuada de aumentar los niveles de productividad, en razón se ha podido detectar los siguientes problemas:

- Deficiencia en los procesos de elección del personal que perjudica el desempeño laboral.
- Inadecuada aplicación del proceso de inducción, que genera escasos conocimientos de los objetivos que persigue la organización, proceso de desarrollo y retención del personal no apto, creando una actitud incorrecta en el desempeño laboral.
- Falencia del proceso de monitoreo del personal que trae como consecuencia una ineficaz productividad del personal.

Con referencia a la organización empresarial, se puede adelantar que si bien ésta desarrolla sus actividades acorde a las necesidades de la sociedad; son limitadas las acciones que se realizan en busca de promover el desarrollo de las capacidades y habilidades de gestión de talento humano, que les permita alcanzar la excelencia en su desempeño laboral. La gestión de talento humano se realiza sin tomar en cuenta procesos que garanticen contar con personal capacitado y comprometido con la organización empresarial. Existen personas las cuales no se ajustan al perfil profesional necesario para desempeñar el puesto, esto debido a que no existen manuales de análisis y descripción de puestos que hayan sido utilizados para los procesos de reclutamiento y selección de personal.

La inexistencia de parámetros que especifiquen los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer el personal administrativo y de servicios es un limitante para que la gestión de talento humano provea la persona que garantice un desempeño laboral excelente en sus labores y estas sean eficientes y de trascendencia. El proceso de selección de personal se ha venido realizando sin contar con los instrumentos necesarios, que permitan seleccionar aquellas personas que tengan mayor potencial, si no que se ha dado pasó a quienes posean las características básicas sin que se ajusten a la verdadera realidad de las necesidades de la empresa.

Las actividades realizadas para el fortalecimiento de conocimientos y comportamientos escasamente apoyan al mejor desenvolvimiento del personal en el ámbito laboral, debido a que estas acciones no son provenientes de un plan de capacitación empresarial sino más bien las capacitaciones a las que asiste el personal.

Para concluir, uno de los problemas que se plantea en la competitividad con la organización empresarial, se relaciona con la selección de talento humano, ya que se debe de contar con el personal indicado en el puesto adecuado. Este proceso de selección constituye un elemento determinante

en el éxito de la organización, generando oportunidades de desarrollo a gestión de talento humano. Son estas las principales razones por las cuales se hace necesario realizar un estudio sobre Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral de los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención Cusco.

## **1.2. Delimitaciones de la investigación.**

### **1.2.1 Delimitación Temporal.**

La investigación se realizó de Noviembre del 2015 a Abril del 2016.

### **1.2.2 Delimitación Conceptual o temática**

Esta investigación abarca dos conceptos fundamentales como la gestión de talento humano y desempeño laboral aplicados a los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016.

### **1.2.3 Delimitación Espacial.**

La investigación se realiza en la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur Provincia de la Convención Región Cusco – 2016.

### **1.2.4 Definición de las unidades de observación.**

La encuesta será aplicada a los jefes de unidad y personal operativo de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur Provincia de la Convención Región Cusco – 2016.

### **1.3. Formulación del problema.**

#### **1.3.1. Problema general.**

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención Cusco - 2016?

#### **1.3.2. Problemas Específicos.**

- ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la eficiencia laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficiente laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades laborales que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016?

### **1.4. Objetivos de la investigación.**

#### **1.4.1. Objetivos General.**

Analizar la relación entre los lineamientos de gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención Cusco- 2016.

### **1.4.2. Objetivos Específicos.**

- Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficiencia laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.
  
- Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficiente laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.
  
- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades laborales que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.

## **1.5. Hipótesis y variables de la investigación.**

### **1.5.1. Hipótesis General**

- La gestión del Talento Humano se relaciona directa y significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.

### **1.5.2. Hipótesis Secundarias.**

- Existe una relación altamente significativa entre la gestión del talento humano y la eficiencia laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.
- Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la eficiente laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.
- Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las habilidades laborales que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.

### **1.5.3. Variables de la Investigación.**

- Variable Independiente: Gestión Talento Humano
- Variable Dependiente: Desempeño Laboral

## **1.6. Diseño de la investigación.**

### **1.6.1. Tipo de investigación.**

El tipo de investigación que corresponde según la estrategia a seguir es el cuantitativo – La investigación estará enmarcada dentro de la investigación descriptiva correlacional para identificar el grado de relación que existe entre las variables.

### **1.6.2. Nivel de investigación.**

El alcance del estudio de investigación es descriptivo correlacional por lo cual busca conocer la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.

### **1.6.3. Métodos de investigación.**

Transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento. En un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

## **1.7. Población y muestra de la investigación.**

### **1.7.1. Población**

La población de estudio los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención – 2016 está conformada por la totalidad de trabajadores y directivos de la organización empresarial que en número son 95 trabajadores.

### **1.7.2. Muestra**

En el presente trabajo de investigación, la población universo estará constituida por 95 trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención – 2016,

## **1.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **1.8.1. Técnicas**

Las técnicas a utilizar en la investigación es:

- a) **La Encuesta:** La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado.

En la encuesta a diferencia de la entrevista, el encuestado lee previamente el cuestionario y lo responde por escrito, sin la intervención directa de persona alguna de los que colaboran en la investigación.

La encuesta, una vez confeccionado el cuestionario, no requiere de personal calificado a la hora de hacerla llegar al encuestado. A diferencia de la entrevista la encuesta cuenta con una estructura lógica, rígida, que permanece inalterada a lo largo de todo el proceso investigativo. Las respuestas se escogen de modo especial y se determinan del mismo modo las posibles variantes de respuestas estándares, lo que facilita la evaluación de los resultados por métodos estadísticos. La encuesta será aplicada a los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016.

- b) **La Revisión Documentaria y Bibliográfica:** Es una técnica relacionada con fuentes primarias y secundarias, que dan cuenta sobre gestión del Talento Humano.

### **c) Observación**

Esta técnica, permitirá observar detenidamente de cómo es la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur - 2016. Mediante esta técnica se logrará información inmediata y fundamental para el proceso de investigación y todo ello contribuirá al mejor conocimiento del problema.

### **1.8.2. Instrumentos**

- a) La encuesta:** El instrumento de reunión de datos, en este caso una encuesta ha sido llenado por la muestra de investigación que lo conforman 95 trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur de la Convención del Departamento del Cusco.
  
- b) Fichas de Observación:** Las fichas de observación han sido llenadas con ayuda de los jefes de los trabajadores de la Organización Empresarial por ser los más indicados para una evaluación del desempeño laboral.

### **1.9. Justificación e importancia de la investigación.**

Actualmente la Gestión del talento humano (GTH) constituye un factor clave en los procesos gerenciales de las organizaciones, y tiene a su cargo la formación del capital humano altamente calificado, alineado con el planeamiento estratégico de las mismas.

Para el cumplimiento de este objetivo, surge como alternativa el modelo de gestión del talento humano por competencias. Por tanto, el éxito de la aplicación de la gestión del talento humano se reflejara en un eficiente desempeño laboral.

La gestión del talento humano y el desempeño Laboral, son aspectos de gran importancia dentro las organizaciones, por ello es necesario entender la relación de desempeño laboral de los trabajadores. Los trabajadores dentro de las empresas son un factor valioso e importante ello implica tomar en cuenta que el clima laboral sea el más adecuado, para que el trabajador se sienta motivado trabaje con más eficiencia y eficacia.

Mediante el estudio de la de gestión de talento humano y desempeño laboral, es fundamental tener en cuenta una serie de consideraciones para el mayor grado de satisfacción del trabajador como: reconocimientos, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas, cabe resaltar el apoyo y desarrollo debe partir del compromiso de la dirección, los objetivos a alcanzar deben de ser acordados entre los involucrados del trabajo, para la búsqueda de un servicio eficiente en la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención – 2016.

El trabajo de investigación es original e innovador que va permitir como una buena gestión del talento humano que permitirá un desempeño laboral de los trabajadores de calidad, Así mismo es una herramienta valiosa para los empresarios que trabajan con el capital humano e indicar de una buena gestión con el talento humano dependerá el rendimiento eficiente y eficaz.

El trabajo de investigación es una oportunidad para cada una de las organizaciones empresariales públicas y privadas que prioricen el desarrollo integral de sus trabajadores a nivel de conocimiento

habilidades y actitudes lo cual va en beneficio, de ello depende el fracaso el éxito de una organización empresarial.

Los resultados de la investigación contribuirán a desarrollar y ser punto de partida de otros trabajos de investigación.

## **CAPITULO II: MARCO TEORICO.**

### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

La bibliografía más cercana que se puede aludir sobre el tema de estudio es una investigación realizada por Silva Flores Cristhian realizada en la ciudad de Piura, con el título “**Gestión del Talento Humano**”, experiencia realizada en la Universidad Cesar Vallejo y aprobada en el año 2014, señala que la gestión de talento humano, se convierte en un aspecto crucial, el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de las personas que hacen y como lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa, Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente.

Otra investigación realizada en el 2014 en la Universidad Privada Antenor Orrego, cuyo título es: “**Modelo de Gestión por competencia para optimizar el rendimiento del Talento Humano en los gobiernos autónomos descentralizados**”, realizada por Norma Gertrudis Marcillo Merino, en la ciudad de Trujillo, señala que la gestión de Talento Humano del personal se desempeñe de manera efectiva, de tal manera que su conocimiento, destreza, actitudes y comportamiento conduzcan al éxito de la organización, se deberá contar con una fuerza laboral que sea capaz de aceptar el cambio y que siempre se encuentre motivada a conducir a su organización al desarrollo de la ventaja competitiva. Es por ello que se

debe reconocer la importancia de realizar un buen proceso de selección, capacitación, evaluación del desempeño y el desarrollo del recurso humano como parte fundamental para el logro de las metas organizacionales.

De igual forma existe otra investigación, en el año 2012, con el tema: **“La motivación y su incidencia en la satisfacción laboral en el desempeño del personal de la empresa nuez amazónica** “en Puno, realizada por Gladys Aroapaza Balcona, donde llega a una conclusión en cuanto al desempeño laboral esta variable se analizó desde el punto de vista productivo, y que refleja como la motivación y la satisfacción en un grado adecuado, permiten el cumplimiento de los objetivos tanto personales como organizacionales.

De igual forma existe otra investigación, en el año 2016 en la Universidad Cesar Vallejo, con el tema: **“El Clima Institucional y su Relación con el Desempeño Laboral”** en Piura, realizado por Luis Alberto Alfaro Chamba, donde llega a una conclusión el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional es bueno y muy bueno; este Desempeño se debe principalmente que los trabajadores consideran como muy bueno y bueno a las dimensiones: estado físico del trabajador, a la comunicación efectiva, a los conocimientos del puesto, atención al usuario, confianza y seguridad en sí mismo, trabajo en equipo, responsabilidad, puntualidad y lealtad y solución de problemas; el único aspecto en donde se evidencia ciertos problemas es en lo relacionado al uso de equipo y material asignado.

Desde mi punto de vista puedo mencionar que la Gestión del Talento Humano es el punto clave para el buen funcionamiento de las organizaciones o empresas en donde se pretende orientar a las mismas sobre el manejo adecuado del personal, puesto que influye directamente en el buen desempeño de las funciones y tareas asignadas a los

colaboradores en el puesto de trabajo, tomando como referencia las investigaciones anteriores cabe indicar que un talento muy bien integrado, orientado, capacitado garantizará el desempeño del personal administrativo de la empresa de Consorcio Constructor Ductos del Sur, debido a que la actualización de conocimientos técnicos les permite ser más innovadores, creadores y generadores de valor agregado para la empresa, misma que necesita del compromiso de todos sus colaboradores para cumplir con el proceso de evaluación de desempeño empresarial.

La bibliografía más cercana que se puede aludir sobre el tema de estudio es una investigación realizada por Aguilar, Gonzalo: , realizada en la ciudad de Ecuador en la provincia y cantón Loja, con el título “La gestión del talento humano”, experiencias realizadas en la Universidad Nacional de Loja y aprobada en el año 2010-2011, la investigación se enfoca a; “Adquirir, desarrollar conocimientos y capacidades en los estudiantes sobre la Ciencia de la Administración de Personal, para que desempeñen tareas técnicas propias de los subsistemas de personal en las empresas, así como para identificar problemas y oportunidades en la gestión integrada del talento humano con el fin de realizar un diagnóstico del personal de la empresa seleccionada y plantear estrategias para su desarrollo”. La idea es orientar a la organización para que a través de una administración efectiva alcance un mejor desempeño de su personal, puesto que el talento humano es considerado el factor primordial, que ayuda a la empresa a lograr altos niveles de eficiencia y eficacia, para lo cual se hace referencia a la necesidad de utilizar herramientas técnicas que proporcionen conocimientos, capacidades, experiencias para la ejecución de procesos de gestión de personal. En la actualidad, la riqueza y el bienestar de las empresas ya no están ligadas a la cantidad de recursos físicos y tecnológicos que posea, sino que se sustenta en la inteligencia y en las ideas que pueden aportar las personas dentro de la

organización, de allí que el escaso aprovechamiento del potencial humano limita al desarrollo organizacional.

En esta investigación se concluye que: Los requerimientos del puesto, son requisitos que deberá cumplir la persona que ocupe una vacante dentro de la organización, es decir que debe tener un perfil profesional acorde a dichos requerimientos para que pueda ocupar la vacante, por lo que se indica que el diseño de puestos es esencial para facilitar el proceso de reclutamiento y selección y por ende para colocar al empleado con exactitud en el área requerida, mencionando que la evaluación del desempeño indicará si la selección, orientación, formación, capacitación han sido aplicadas correctamente; se concluye además que para cubrir una vacante las organizaciones deben identificar un número de requerimientos o requisitos mínimos, los cuales deberán ser cumplidos por los aspirantes (Aguilar, 2010).

Investigación realizada en el 2007, cuyo título es: “Gestión administrativa y financiera de la unidad del talento humano de la Escuela Politécnica del Ejército, Sangolquí – Quito Ecuador”, suscrita por Pazmiño, José Luis: cuyo objetivo era el siguiente: “Diseñar un sistema administrativo - financiero del Talento Humano que permita alcanzar con eficiencia y eficacia la ejecución de sus procesos” en donde se puede evidenciar que el capital humano tiene trascendental importancia en las “Economías Globalizadas”, debido a que un talento muy bien integrado en la organización puede generar valor agregado para el desarrollo de la misma, es así que la Gestión del Talento Humano exige un manejo eficaz dentro de las empresas; y por ello la importancia de que se diseñen modelos y procesos para el desarrollo eficiente del personal, a fin de lograr agilidad, efectividad, competitividad y sostenibilidad. Se trata además de proporcionar estabilidad laboral, para que se fomenten las buenas relaciones humanas e interpersonales entre los colaboradores y

que estas ayuden a mejorar el nivel de desempeño de todos los involucrados, por medio de un grupo humano de trabajo cuyas características vayan de acuerdo con los objetivos institucionales. La gestión del talento humano tiene entre sus prioridades desarrollar competencias en el personal, que se reflejen en habilidades, aptitudes, destrezas, que ayuden al buen funcionamiento de la organización, para ello es necesario capacitar, desarrollar, integrar , formar equipos de trabajo, a fin de lograr coordinación entre dependencias, buena comunicación y lo más importante encontrar falencias y solucionarlas a tiempo. Según (Pazmiño, 2007)<sup>1</sup> “Hoy en día es necesario que las organizaciones diseñen estructuras más flexibles al cambio y que este cambio se produzca como consecuencia del aprendizaje de sus miembros. Esto implica generar condiciones para promover equipos de alto desempeño, entendiendo que el aprendizaje en equipo implica generar valor al trabajo y más adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación”. En esta problemática se concluye que: Existe un sistema de gestión del Talento Humano aislado y no integrado, además que las actividades que se realizan no se alinean a la estrategia de la Unidad y de la Institución, por lo que los procesos y subprocesos del sistema del Talento Humano no se han mejorado, debido a la falta de asignación de presupuesto para el cumplimiento del Plan Operativo, además se recomienda implantar la propuesta realizada; plan operativo, a fin de garantizar el mejoramiento de procesos de gestión de personal.

Investigación realizada en el año 2010,cuyo título es: “**Desempeño Laboral y condiciones de trabajo docente en Chile**” suscrita por Amanda ArratiaBeniscelli, cuyo objetivo era el siguiente “de qué manera perciben los docentes que las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral son factores que inciden sus desempeños laborales y analizar relación tiene esta con sus resultados en la evaluación de Desempeño

---

<sup>1</sup> (Pazmiño, 2007) Desempeño

Docente de Nuestro país”, es posible dar cuenta del objetivo general de la investigación: indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores influyentes en sus desempeños laborales, y analizar la relación que tiene con sus resultados en la evaluación de desempeño laboral. Conocer de qué manera los profesores entienden el desempeño laboral y los factores que influyen en él, conocer desde la perspectiva de los profesores de enseñanza básica de la región metropolitana de qué manera las condiciones de trabajo se relacionan con sus desempeños docentes, conocer como los profesores chilenos perciben que las condiciones sociales de trabajo y la satisfacción laboral incide en sus desempeños docentes. Finalmente, en el siguiente apartado se entregarán las principales conclusiones de la investigación desarrollada, que permita dar cuenta de los principales objetivos de investigación. Junto con esto, se realizará una reflexión acerca de los resultados, que permita dar respuesta a la pregunta y responder a la hipótesis de trabajo. Para ello, la estructura de esta sección contempla en primer lugar el desarrollo de las principales ideas fuerzas que se desprenden de los análisis realizados, para posteriormente deslizar las principales consecuencias posibles que pueden revelarse de estos resultados. Finalmente, se desarrollarán algunas proyecciones de política que parecen interesantes a la luz de lo planteado, así como algunas nuevas preguntas de investigación que emergen del estudio realizado.

Ahora bien, respecto de las principales ideas fuerzas, nos parece necesario destacar cuatro elementos: En primer lugar, es claro que, a la luz de la investigación, es posible indicar que la profesión docente es una profesión compleja que está profundamente determinada por fuerzas políticas y sociales. Esto implica que la profesión docente necesariamente depende de características en las que esta se imparte, por lo tanto un docente, aunque pueda parecer obvio, una de las primeras conclusiones

de esta investigación es que la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual. Desde el punto de los docentes, esto implica que estos son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, encontrándose están insertos en un contexto, que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en el desempeño de los docentes y, por tanto, sus resultados en las evaluaciones de desempeño.

Asimismo en la investigación realizada en el año 2015, cuyo título es: **“Motivación y Desempeño Laboral”** suscrita por Mónica Ivette Sum Mazariegos, cuyo objetivo era el siguiente. Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de mango, determinar el nivel de motivación de los empleados, establecer el grado del desempeño laboral que posee los colaboradores administrativos de la empresa, elaborar propuesta sobre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores. Según:<sup>2</sup> (Ruiz Gayo García López , 2013) definen estas técnicas: son las que pueden ser utilizadas en las empresas con el propósito de motivar a los colaboradores, ya que esto ayuda a que los empleados de una organización realicen con mayor productividad sus actividades laborales realizadas diariamente. Llega a una conclusión según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de mangos. La motivación para el personal administrativo de la empresa de alimentos de mango, es fundamental para el desarrollo de sus actividades, únicamente se debe fortalecer esta herramienta para lograr que los colaboradores lleguen a tener un mejor desempeño laboral en su área de trabajo. Proveer al personal administrativo de la empresa de

---

<sup>2</sup> (Ruiz Gayo García López , 2013) Motivación y desempeño laboral

alimentos, capacitaciones de forma más constantes sobre temas que ayuden a que ellos estén motivados y así se favorezca su desempeño laboral. Crear más programas de incentivos no monetarios para que los colaboradores se sientan aún motivados y así mismo realicen sus actividades con más entusiasmo.

## **2.2. Bases Teóricas.**

La Gestión del Talento Humano ha sido vista como algo secundario e irrelevante. La preocupación principal de las áreas responsables en la organización empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur se ha limitado a la administración de las planillas, files de personal y las relaciones colectivas de trabajo.

Las personas pasamos buena parte de nuestras vidas en el trabajo. Y desarrollarse en la vida está ligado generalmente al desarrollo en el trabajo. Desarrollo integral que no sólo consiste en aprender cosas nuevas, sino también en desarrollar habilidades y destrezas de diversa índole.

La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de Organización Empresarial depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa, Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Esa es su finalidad: Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización.

Talento Humano: Según <sup>3</sup> (Pozada, 2008): “Talento humano no solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud”

### **2.2.1. El nuevo enfoque de la gestión talento Humano**

Según <sup>4</sup> (Zulay Vega, 2014) A través del tiempo invertido en analizar y entender la razón por la cual todo Recurso en una organización, necesita de una administración y control, podemos de alguna manera establecer criterios bien definidos con relación a la existencia de una Unidad Organizativa, capaz de regular todos los procesos inherentes al Talento Humano en cualquier empresa. Precisamente de la necesidad de administrar éste Recurso vital y reconocido por autores como Mc Gregor, como el verdadero "lado humano de las empresas", es cuando debemos asumir que su presencia, desarrollo y bienestar integral, dependerá directamente de un efectivo proceso regulador, en éste caso, de Unidades, Departamentos, Direcciones o Gerencias creadas con el sólo propósito de mantener la Calidad de su Personal, es decir, de su Capital Humano e Intelectual.

La Administración de Personal nace entonces como respuesta a una necesidad latente, de lograr la mayor efectividad en el rendimiento, en obtener mayores índices de productividad, en lograr climas organizacionales armónicos, optimizar la comunicación interna pero sobre todo, velar por una administración acorde con los objetivos organizacionales, en relación a los diferentes procesos relacionados con la

---

<sup>3</sup> (Pozada, 2008) Talento humano

<sup>4</sup> (Zulay Vega, 2014) Gestión de talento humano

Actividad laboral de los trabajadores, pertenecientes a los distintos niveles estructurales.

A raíz de la creación de Departamentos encargados del área de Personal, se dio inicio a la centralización de las funciones claves de éstas unidades. Para la década de los años 70 y 80, el rol del administrador de personal se conforma sobre bases muy específicas, lo que nos permite la participación activa del personal encargado de Recursos Humanos, sobre las actividades relacionadas con el reclutamiento, selección, capacitación, evaluación.... las cuales se administran considerando labores de rutina y fuera de cualquier contexto de desarrollo, planificaciones estratégicas, técnicas y procesos dirigidos a obtener un mayor rendimiento de sus trabajadores...entre otros.

### **2.2.2. Algo de historia.**

Entrando en los años 90, las funciones junto con el rol protagónico del administrador de Personal, comienzan a desarrollar nuevos parámetros de acción, sobre la necesidad de lograr una consolidación integral de la verdadera imagen de una Gestión de Recursos Humanos. Nuestro papel como unidades asesoras se fortalece, a través de una participación e integración con el resto de las áreas que conforman la organización, logrando fortalecer no sólo los diferentes sub-procesos inherentes a Recursos Humanos, sino también activar un proceso de concientización gerencial, referida a la integración con los objetivos, políticas, procedimientos, normativas propias del área de personal.

De acuerdo a lo anterior, podemos de alguna manera comprender la necesidad de laborar bajo mundo la instancia de un proceso de adaptación a los nuevos cambios, que presenta la gestión hacia su evolución como Gerencia Estratégica. Es importante entender este desafío

organizacional, como la nueva plataforma gerencial que permitirá una gestión bajo un enfoque sistémico indispensable, que permita gerenciar el cambio en Recursos Humanos.

Por tanto, es importante considerar las diferentes presiones del entorno, a fin de iniciar el proceso de adaptación hacia éstas nuevas estructuras. Resalta en primer lugar el término "Globalización" gerenciando consecuencias en las mencionadas estructuras financieras, estructuras del saber, estructura tecnológica y la estructura organizacional. Otra de las presiones a que se encuentra sometido el entorno organizacional en referencia al "cambio", sería la competencia externa, la cual marcaría el punto de partida de muchas organizaciones, en materia de mejoramiento continuo de sus diferentes recursos, es decir, la posibilidad de optimizar los procesos de trabajo, calidad del producto o servicio, la planificación operativa, la administración del recurso humano, etc., lo cual definirá los factores que representarán la ventaja de éstas competencias en la empresa, dentro del mercado en relación a su entorno. Una vez controlada la influencia de las presiones externas como las anteriores, podríamos identificar los elementos claves que en la realidad actual, surgen como parte de éste panorama cambiante, dentro de los cuales encontramos:

- Lograr organizaciones mejores - rápidas - más hábiles y flexibles.
- Desarrollar e integrar el recurso humano.
- Activar la alianza con la tecnología.
- Reforzar el surgimiento del "capital humano" - "activo humano".
- Desarrollar la capacidad para el "liderazgo".

Ahora bien, la necesidad de encaminar las estructuras organizacionales a éstas exigencias, permite adaptar la función de la Gestión de Recursos Humanos hacia la integración de otras actividades, a otros procesos, a otras funciones, logrando evolucionar a la par de las exigencias de ese

entorno. En tal sentido, surge la pregunta sobre el ¿Qué hacemos, como gerentes de la función de Recursos Humanos?

1. Agregar valor a los procesos, entendiendo que el recurso humano, se valoriza en función de sus conocimientos a todo nivel, debido a la capacidad de respuesta a estos nuevos cambios.
2. Participar como "socio del negocio"; es decir, la función de "asesor-staff" se modifica a un papel más participativo, a través del cual el gerente podrá de alguna manera, ser considerado como parte fundamental de la gestión a nivel direccional o de alta gerencia, fortaleciendo el proceso de toma de decisiones contando con un equipo de trabajo consolidado hacia la "Gerencia Corporativa".
3. Definir con claridad los retos y las herramientas a utilizar en ésta modernización de procesos.
4. Involucrar al activo humano como "agente del cambio", actuando como recursos capaces no sólo de adaptarse al cambio, sino de convivir con el mismo.
5. Determinar la necesidad de detectar y administrar el "talento humano" dentro de la organización.

Es importante por tanto, activar no solo al recurso bajo ésta modalidad, sino también mantener a través de planificaciones estratégicas, la adaptación a procesos cambiantes futuros. Para ello es necesario definir nuevos "perfiles" del recurso humano, enmarcados en los sub-sistemas de captación y selección de personal.

Por lo anterior, podemos concretar un perfil estratégico del activo humano exigido por ésta plataforma, caracterizando requisitos en base a:

- Ser proactivo.
- Buscar el éxito en el desempeño.
- Participar como nuevos líderes.

- Fomentar la "práctica del cambio".

### **2.2.3. Desempeño Laboral.**

El Desempeño Laboral se define como aquellas acciones o comportamiento observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización. Y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

“El Desempeño Laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

En tal sentido, el Desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, lo cual deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El Desempeño define el rendimiento Laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad.

“El Desempeño Laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”<sup>5</sup> (Stoner, 1994),

Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas.

---

<sup>5</sup> (Stoner, 1994) Desempeño laboral

(Chiavenato, 2007)<sup>6</sup>, define que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en tan sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

La evaluación del desempeño laboral es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos; se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidades, cantidad y calidad de los servicios producidos.

La evaluación de los recursos humanos, es un proceso destinado a determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora. Cuando se realiza adecuadamente la evaluación de personal no solo hacen saber a los colaboradores cuál es su nivel de cumplimiento, sino que influyen en su nivel futuro de esfuerzo y en el desempeño correcto de sus tareas. Si el esfuerzo del colaborador es suficiente, seguramente mejorara su rendimiento.

**La importancia de la gestión del Talento Humano:** Debe estar orientada, a producir satisfacción en la gente, al empoderamiento desde el manejo de las herramientas más usuales hasta la composición de trabajadores cibernéticos, personas que se desenvuelvan en los aspectos del mundo digital que lo rodea; de esta manera se harán personas competitivas en el mundo globalizado.

---

<sup>6</sup> (Chiavenato, 2007) Desempeño

El Talento Humano de la actualidad deben convertirse en personas preparadas para asumir los cambios organizacionales que las economías globales le exigen, porque sólo así se puede mantener competitivo; es pues, sin lugar a dudas el gran reto importante de la administración del talento humano.

Los cambios organizacionales, obligatorios desde el punto de vista de la estrategia de negocio, importante para permanecer en el mercado, generan pautas de desafío organizacional de manera que los procesos de gestión del Talento Humano no se pueden ver como el simple hecho de administrar a las persona, sino a administrar con la gente, y es a ella a la que se le ve como agente activo, que desarrolla acciones competitivas, que son sus habilidades y destrezas las que en su momento marca pautas de éxito, y proactivo desde su inteligencia, su creatividad, su talento y el desarrollo de sus competencias.

**La importancia del desempeño laboral:** Nos permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

**Los Objetivos de la Gestión del Talento Humano:** tienen que ver con la definición y la importancia de dicha área en la empresa:

**Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.** La función de los Recursos Humanos es un componente fundamental de la organización actual.

- **Proporcionar competitividad a la organización:** Esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral. La función de la Administración de Recursos Humanos es lograr que los esfuerzos de las personas sean más productivos para beneficiar a los clientes, a los socios y a los empleados.
  
- **Suministrar a la Organización empleados bien entrenados y motivados.** Es cuando un ejecutivo afirma que el propósito de la administración de recursos humanos es construir y proteger el más valioso patrimonio de la empresa: las personas. Dar reconocimiento a las personas constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tienen un buen desempeño. Los objetivos deben ser claros, así como el método empleado para medirlos.
  
- **Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo:** Para ser productivos, los empleados deben sentir que el trabajo es adecuado a sus capacidades y que se les trata de manera equitativa. Para los empleados el trabajo es la mayor fuente de identidad personal. Las personas pasan la mayor parte de su vida en la empresa y esto requiere una estrecha identidad con el trabajo que realizan. Los empleados satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa. Se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad que los empleados satisfechos. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.

- **Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.** Calidad de vida en el trabajo es un concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas.
- **Administrar el cambio:** Los profesionales de la administración de Recursos Humanos deben saber cómo enfrentar los cambios, si quieren contribuir a su organización, estos cambios se multiplican exponencialmente y plantean problemas que importen nuevas estrategias , programas , procedimientos y soluciones
- **Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables:** Toda actividad de Administración de Recursos Humanos debe ser abierta, confiable y ética. Las personas no deben ser discriminadas y deben garantizarse sus derechos básicos. Tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social. La responsabilidad social no sólo es una exigencia para las organizaciones sino también, y en especial, para las personas que trabajan en ella.

#### 2.2.4. Objetivo del desempeño laboral:

Según <sup>7</sup> (Feldman, 1998), el objetivo de la evaluación del desempeño es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera como el empleado realiza sus labores y cumple con sus responsabilidades. Para cumplir este objetivo los sistemas de evaluación de desempeño debe estar directamente relacionados con el cargo/puesto y ser prácticos y confiables.

---

<sup>7</sup> (Feldman, 1998) Desempeño laboral

El empleado debe saber no solo acerca del cambio planeado, sino saber también por qué y cómo deberá implementarse este, debe recibir retroalimentación adecuada y reducir desacuerdos con respecto a su actuación en la organización. La evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Los principales objetivos de la evaluación del desempeño son los siguientes.

Adaptación del individuo al cargo. Dentro de los objetivos de la evaluación del desempeño esta la adaptación del individuo al cargo asignado, es decir con una evaluación se puede conocer si el trabajador cumple o no con los requisitos para el puesto que se le ha asignado, de tal manera que si no los cumple por medio de la evaluación se le podrá proporcionar información para que mejor día a día y así su adaptación al cargo sea más rápida. Es de suma importancia conocer las aptitudes y actitudes de cada trabajador, de tal manera que cuando existan capacitaciones a los Empleados las sepamos asignar según el perfil del trabajador y así las aprovecharlas a favor de la empresa.

- **Ascensos e incentivos.** En La mayoría de las empresas cuando se dan los ascensos existen problemas u conflictos por los trabajadores no ascendidos, esto se debe a que no tienen en claro por qué se dan los ascensos o promociones a algunos trabajadores, uno de los objetivos del manual básico para la evaluación del desempeño en las pymes es evitar es evitar conflictos y mal entendidos cuando se presenten los ascensos, es decir que los trabajadores conozcan a detalle el porqué del ascenso o por qué no.
- Uno de los objetivos del manual básico de la evaluación del desempeño es proporcionar información precisa y detallada de la eficiencia de cada trabajador, de tal manera que al momento de

incentivar por buen desempeño a algún trabajador este sepa el porqué. Es de importancia proporcionarles los resultados a todos los trabajadores indicando por qué se incentivó a ciertos trabajadores y por qué no se le incentivo a otros. Es importante conocer y reconocer a los trabajadores destacados, un objetivo del manual básico para la evaluación del desempeño laboral en las pymes es conocer a que trabajadores de les estimulara o reconocerá por su eficiencia, este estímulo o reconocimiento puede ser por medio de un diploma o un reconocimiento verbal.

- **Auto-perfeccionamiento del empleado.** El manual básico para la evaluación del desempeño en las pymes puede guiar al trabajador hacia un auto-perfeccionamiento constante, es decir darle a conocer al trabajador lo que se espera de él y darle a conocer sus fallas así como sus aciertos para que este mejore día con día.
- **Estímulo a la mayor productividad.** Es importante conocer y reconocer a los trabajadores destacados, un objetivo del manual básico para la evaluación del desempeño laboral en las pymes es conocer a que trabajadores de les estimulara o reconocerá por su eficiencia, este estímulo o reconocimiento puede ser por medio de un diploma o un reconocimiento verbal.
- **Conocimiento de los estándares de desempeño de la empresa.** Es de suma importancia que los trabajadores conozcan los estándares de la empresa, de tal manera que se ajusten a ellos, uno de los objetivos del manual básico para la evaluación del desempeño laboral en las Pymes será el tener información detallada de los trabajadores para conocer si realmente están a la par de los estándares de la empresa.

- **Retroalimentación de información al individuo.** Uno de los para el cual nos sirve el presente manual es la recaudación de información sobre el rendimiento laboral para así genera una retroalimentación de los empleados para una mejora continua.

## 2.2.5. Dimensiones del talento humano y desempeño laboral.

Las dimensiones fundamentales: internas y externas.

### 1. Dimensión Interna

Según <sup>8</sup> (Rodríguez, 2009), en la dimensión interna de la gestión del talento humano se aborda todo lo concerniente a la composición del personal, esto son: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores éstos que denotan la manera de gestionar el recurso humano en cualquier organización.

- **Conocimientos.** El conocimiento es un recurso que está convirtiéndose en materia de enorme potencial para cambiar el mundo debido a los avances de las nuevas tecnologías de la información. Por tanto, según (Galicia , 2010)<sup>9</sup>, constituye un elemento esencial para la economía de la información e implica la utilización de herramientas para su creación.
- De acuerdo a <sup>10</sup> (Quintana, 2006), el conocimiento constituye el conjunto de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que crean determinada estructura mental en el sujeto para evaluar e incorporar nuevas ideas, saber y experiencia.
- En este sentido, las organizaciones dentro de la gestión del talento humano, deben considerar la importancia de gestionar adecuadamente los conocimientos del personal, lo cual implica aportar conocimiento a las nuevas personas que deban ocupar su lugar; se trata de la entrega

---

<sup>8</sup> (Rodríguez , 2009) Gestión de talento humano

<sup>9</sup> (Galicia , 2010) Conocimiento

<sup>10</sup> (Quintana, 2006) Conocimiento

de la información a los nuevos trabajadores, uniendo la cultura, los procesos de la empresa, la tecnología para lograr el éxito de la empresa y del personal.

- **Habilidades.** Para <sup>11</sup> (Robbins y Coulter, 2004), la habilidad “es la capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo”, por ende, es una valoración actualizada de lo que una persona puede hacer. Básicamente, dentro de estas habilidades se tienen: las habilidades intelectuales y habilidades físicas, es decir, cada persona aporta ciertas capacidades a la organización, siendo ésta la principal razón por la cual son aceptados para trabajar en una empresa; puesto que las habilidades inciden en el desempeño laboral; constituyen así un indicador de importancia de la dimensión interna de la gestión del talento humano.
  
- Tomando en cuenta que la gestión de talento humano busca aumentar las habilidades intelectuales del personal, se tiene a juicio de Acevedo (2010), que las habilidades intelectuales se refieren a las cualidades de la mente, guardan relación directa con la inteligencia; no obstante, como un elemento indispensable del desarrollo profesional, debe ser cultivada y mejorada, dentro de estas se tienen: criterio, tacto, habilidad para expresarse, capacidad para detectar problemas, mentalidad constructiva, cultura general y propósito de capacitación permanente; constituyendo así un indicador de importancia dentro de las dimensión interna de la gestión del talento humano.
  
- **Motivaciones.** La motivación es un problema para el cual las organizaciones buscan una solución. Según (Galicia, 2010)<sup>12</sup>, el concepto de motivación personal “se refiere al impulso que inicia,

---

<sup>11</sup> (Robbins y Coulter, 2004) Habilidades

<sup>12</sup> (Galicia, 2010) Motivaciones

orienta y sostiene la forma de actuar, el comportamiento del personal, en relación a las metas y los objetivos de la empresa”.

- En este sentido, las personas son sensibles a los incentivos y estos juegan un papel fundamental en el adecuado desempeño de las funciones asignadas a un puesto de trabajo. Para Robbins y Coulter (2004:155), la motivación es definida como “los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”.
- Es por eso que, las motivaciones forman parte de uno de los indicadores clave de la dimensión interna de la gestión del talento humano.
- **Actitudes.** Para <sup>13</sup> (Robbins Coulter, 2004), las actitudes “son juicios evaluativos favorables o desfavorables sobre objetos, personas o acontecimientos”. Por tanto, manifiestan la opinión de quien habla acerca de algo, por ello, no son lo mismo que los valores, pero se relacionan.
- Según Chiavenato (2009:224-225), las actitudes son “un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas”.
- En este sentido, las personas adoptan actitudes hacia trabajo, organización, sus colegas, su remuneración y otros factores; dentro de las que se destacan la satisfacción laboral, participación activa en la organización y el alto compromiso con la organización. Es así como, en las organizaciones, las actitudes son importantes porque influyen en el comportamiento en el trabajo.

---

<sup>13</sup> (Robbins Coulter, 2004) Actividades

## 2. Dimensión Externa

Para <sup>14</sup> (Rodríguez , 2009), en la dimensión interna de la gestión del talento humano se aborda todo lo concerniente a los elementos o factores del entorno que inciden en la selección, desarrollo y permanencia del personal en las organizaciones, incluye el estudio del clima laboral, perspectiva de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimiento y estimulación, indicadores descritos a continuación.

- **Clima laboral.** De acuerdo a <sup>15</sup> (Galicia , 2010), el clima laboral “hace referencia al modo en que se dirige y valora al personal, a la capacidad que tienen las personas trabajadoras de una empresa de intervenir en los procesos de decisión, a los recursos destinados a fomentar la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros”.

Para <sup>16</sup> (Chiavenato, 2009), hablar de clima laboral es hacer referencia a clima organizacional, el cual es definido como “el ambiente interno existente entre los miembros de la organización”. De esta manera, el clima laboral refleja la influencia ambiental en la motivación de los participantes, por tanto, se describe como la cualidad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de una empresa.

Con base al precitado autor, un clima organizacional es alto y favorable en situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevación de la moral; por el contrario es bajo y desfavorable, en situaciones que provocan la frustración de esas necesidades. En general, el clima laboral se caracteriza por ofrecer enriquecimiento, participación en decisiones relacionadas con su puesto de trabajo y con la organización.

---

<sup>14</sup> (Rodríguez, 2009)Gestión del talento humano

<sup>15</sup> (Galicia , 2010) Clima laboral

<sup>16</sup> (Chiavenato, 2009) Perspectiva de desarrollo profesional

- **Perspectiva de desarrollo profesional.** El desarrollo profesional es definido por Chiavenato (2004:556), como “la educación tendiente a ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa o para que sea más eficiente y productivo en su cargo”.

En este sentido, tiene objetivos a mediano plazo, por cuanto busca proporcionar al personal aquellos conocimientos que trascienden lo exigible en el cargo actual, preparándolo para que asuma funciones más complejas, siendo así las empresas especializadas en desarrollo del personal, encargadas de impartirlo.

Por tanto, las personas deben sentir que dentro de la organización existen condiciones que les permitirán progresar, que las oportunidades están a su alcance y que sólo necesitan esfuerzo y dedicación. En resumen, hablar de desarrollo profesional es hacer mención a las oportunidades de crecimiento, esto es, una educación y carrera que ofrezcan condiciones para el desarrollo profesional.

- **Condiciones de trabajo.** La gestión del talento humano en su dimensión externa, mejora las condiciones de trabajo, lo cual a juicio de Galicia (2010: 31), “consiste en aumentar la motivación laboral mejorando los factores higiénicos, relacionados con el entorno laboral que permiten a los individuos satisfacer sus necesidades de orden superior y que eviten la insatisfacción laboral”.

Al respecto, <sup>17</sup>Robbins y Coulter (2004:85), manifiestan “los empleados se interesan en su entorno laboral tanto por comodidad propia como para facilitarse la realización de un buen trabajo”. Es decir, el personal prefiere entornos no peligrosos ni incómodos, en instancias limpias,

---

<sup>17</sup> (Chiavenato, 2009) Condiciones de trabajo

modernas, con equipos y herramientas adecuadas, todo lo cual trata sobre las condiciones de trabajo.

- **Reconocimiento.** Según (Chiavenato, 2009), “Las personas esperan que se les reconozca y recompense su desempeño”. Esto sirve de refuerzo positivo para que ellas perfeccionen su desempeño y para que se sientan satisfechas con lo que hacen; por ende, la gestión del talento humano se preocupa por otorgar salarios, prestaciones e incentivos que reflejen el reconocimiento por un buen trabajo.

Desde el enfoque de<sup>18</sup> (Coulter, 2004), sobre la estimulación, “las personas prefieren trabajos que les den la oportunidad de aplicar sus destrezas y capacidades, les ofrezca tareas variadas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño”; debido a que estas características hacen que el trabajo provea un estímulo intelectual.

En general, el reconocimiento brindado por las organizaciones al personal, según los investigadores de la motivación, crean condiciones indispensables que permiten dirigir a los empleados al logro de altos niveles de rendimiento, por consiguiente en la medida que las recompensas son adecuadas y equitativas los logros del individuo tenderá a ser satisfactorios.

### 2.3. Definición de términos básicos.

**Talento Humano:** Según (Chiavenato , 2009)<sup>19</sup>, Define la gestión del Talento Humano como: “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las

---

<sup>18</sup> (Coulter, 2004) Reconocimiento

<sup>19</sup> (Chiavenato , 2009) Talento humano

personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

**Desempeño laboral:** <sup>20</sup> (Chiavenato, 2007), define que el Desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

**Comunicación:** La comunicación cuando se aplica en las organizaciones es denominada comunicación organizacional. Esta comunicación se da naturalmente en toda organización, cualquiera que sea su tipo o su tamaño y en consecuencia no es posible imaginar una organización sin comunicación. Bajo esta perspectiva, la comunicación organizacional es el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio,<sup>21</sup> (Fernández, 1999).

**Satisfacción laboral:** La satisfacción laboral en la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur, ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene el trabajador hacia su empleo. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del trabajador hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

**Según** <sup>22</sup> (Márquez, 1990) afirma: la satisfacción laboral está, en que las personas al ingresar a un trabajo, llevan con ellos muchas aspiraciones,

---

<sup>20</sup> (Chiavenato, 2007) Desempeño laboral

<sup>21</sup> (Fernández, 1999) Comunicación

<sup>22</sup> (Márquez, 1990) Satisfacción laboral

deseos, necesidades, experiencias que forman parte de su expectativa del trabajo, que esperan lograr en la institución que labora, poniendo lo mejor de él, esperando respuesta de la institución. Al no ser respondidos surge la insatisfacción laboral causante de quejas, bajo desempeño, ausentismo, problemas disciplinarios, entre otras conductas indisciplinarias.

**Trabajo en equipo.-** El éxito de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur depende, en gran medida, de la compenetración, comunicación y compromiso que pueda existir entre sus empleados. Cuando éstos trabajan en equipo, las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente. Sin embargo, no es fácil que los miembros de un mismo grupo se entiendan entre sí con el objeto de llegar a una conclusión final.

**Eficiencia laboral:** Según Idalberto Chiavenato, eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/R$ , donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados"

**Eficiente Laboral:** Respecto a la eficacia podemos definirla como el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos.

**Habilidades Laborales:** Dalberto Chiavenato: Las competencias (la forma de conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses, rasgos, valor u otras características personales) son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definan el desempeño de las personas. Todo trabajador debe poseer un conjunto de competencias básicas para desarrollar sus actividades en la empresa.

## CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 3.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

#### 3.1.1. RESULTADOS PARA LA VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Los resultados de los siguientes cuadros nos permiten determinar el nivel de desarrollo de la Gestión del Talento Humano en los Trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur Provincia de la Convención departamento de Cusco, periodo 2016.

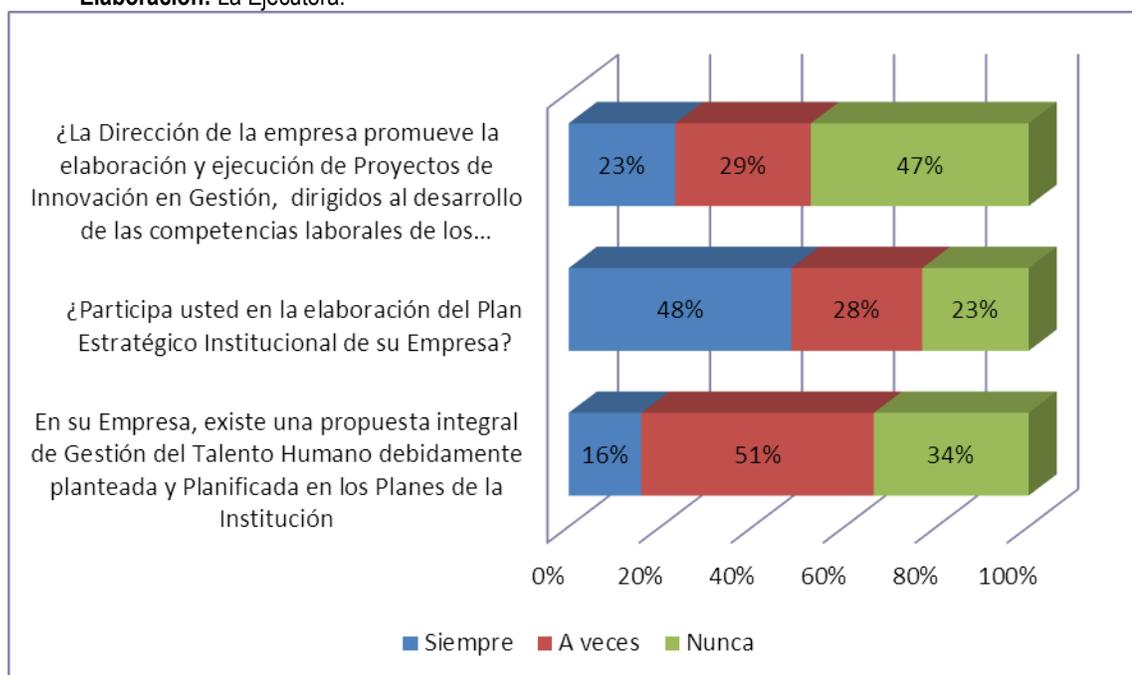
**CUADRO 01**

#### NIVEL DE PLANIFICACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCIÓN, CUSCO.

INDICADORES	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
En su organización empresarial, existe una propuesta integral de Gestión del Talento Humano debidamente planificada y dimensionada a los objetivos de la misma.	15	16%	48	51%	32	34%	95	100%
¿Participa usted en la elaboración del Plan Estratégico organización empresarial?	46	48%	27	28%	22	23%	95	100%
¿El nivel estratégico decisional promueve la elaboración y ejecución de Proyectos de Innovación en Gestión, dirigidos al desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores?	22	23%	28	29%	45	47%	95	100%
<b>PROMEDIO</b>	<b>27,7</b>	<b>29%</b>	<b>34,3</b>	<b>36%</b>	<b>33,0</b>	<b>35%</b>	<b>95,0</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta sobre gestión del Gestión del Talento Humano en la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur – La Convención, Cusco 2016.

Elaboración: La Ejecutora.



**FIGURA 1: NIVEL DE PLANIFICACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCION, CUSCO.**

## INTERPRETACIÓN

Los resultados del cuadro y figura 1, indican el nivel de desarrollo de la gestión del talento humano en su dimensión de PLANIFICACIÓN que realiza en la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur de la provincia, La Convención – Cusco, donde se presentan tres interrogantes a los trabajadores de dicha empresa. Para la primera interrogante ¿En su organización empresarial, existe una propuesta integral de Gestión del Talento Humano debidamente planificada y dimensionada a los objetivos de la misma? Vemos que el 51% indican que a veces se presentan propuesta de gestión del talento humano, mientras que para el 34% nunca se presentan. Para la segunda interrogante ¿Participa usted en la elaboración del Plan Estratégico de la organización empresarial? Observamos que el 48% indican que siempre participan, luego el 28% manifiestan que a veces participan y el 23% de

trabajadores manifiestan que nunca participan. Para la tercera interrogante ¿El nivel estratégico decisional promueve la elaboración y ejecución de Proyectos de Innovación en Gestión, dirigidos al desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores? Vemos que el 47% manifiestan que nunca se promueve la elaboración y ejecución de proyectos de innovación y el 29% manifiestan que a veces participan.

En promedio para la evaluación de la dimensión de PLANIFICACIÓN observamos que el 36% indican que solo a veces se cumple con planificar, mientras que para el 35% nunca se planifica y para el 29% siempre se planifica.

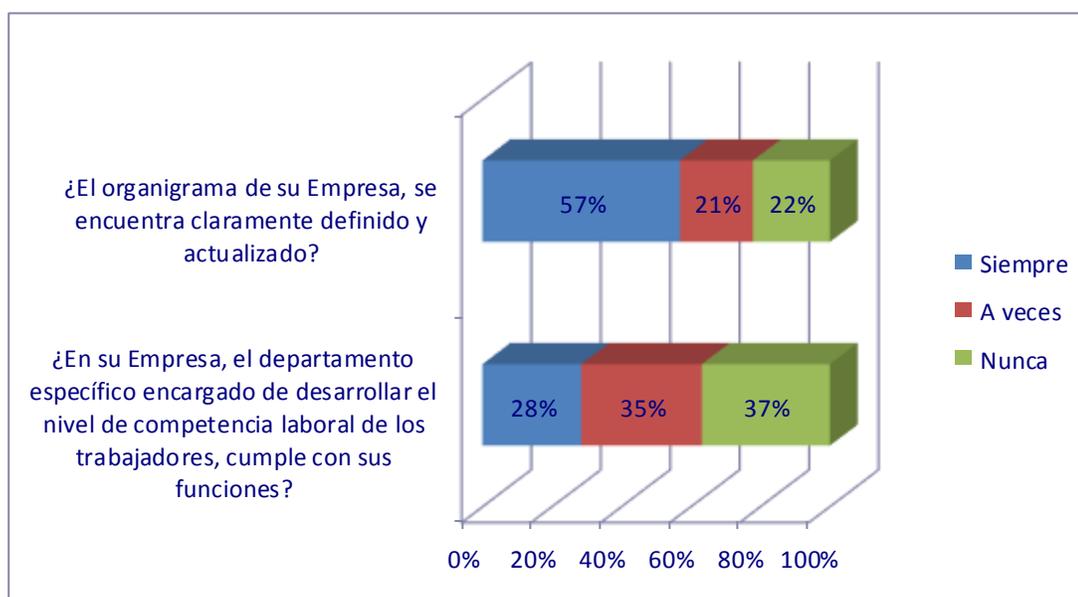
## CUADRO 02

### NIVEL DE ORGANIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCION, CUSCO.

INDICADORES	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿En su organización empresarial, el departamento específico encargado de desarrollar el nivel de competencia laboral de los trabajadores, cumple con sus funciones?	27	28%	33	35%	35	37%	95	100%
¿El organigrama de su organización empresarial, se encuentra claramente definido y actualizado?	54	57%	20	21%	21	22%	95	100%
<b>PROMEDIO</b>	<b>40,5</b>	<b>43%</b>	<b>26,5</b>	<b>28%</b>	<b>28,0</b>	<b>29%</b>	95	100%

**Fuente:** Encuesta sobre gestión del Gestión del Talento Humano en la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur – La Convención, Cusco 2016.

**Elaboración:** La Ejecutora.



**FIGURA 2: NIVEL DE ORGANIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCIÓN, CUSCO.**

### INTERPRETACIÓN

Los resultados del cuadro y figura 2, indican el nivel de desarrollo de la gestión del talento humano en su dimensión de ORGANIZACIÓN que realiza en la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur de la provincia de la Convención – Cusco, donde se presentan dos interrogantes a los trabajadores de dicha organización empresarial. Para la primera interrogante ¿En su organización empresarial, el departamento específico encargado de desarrollar el nivel de competencia laboral de los trabajadores, cumple con sus funciones? Vemos que el 37% indican que nunca se presentan propuesta de gestión del talento humano, mientras que para el 34% nunca se presentan. Para la segunda interrogante ¿El organigrama de su organización empresarial, se encuentra claramente definido y actualizado? Observamos que el 57% indican que siempre participan, luego el 22% manifiestan que a nunca participan y el 21% de trabajadores manifiestan que a veces participan.

En promedio para la evaluación de la dimensión de ORGANIZACIÓN observamos que el 43% indican que siempre se realiza una organización adecuada, mientras que para el 29% nunca se organiza adecuadamente y para el 28% solo a veces se realiza una buena organización.

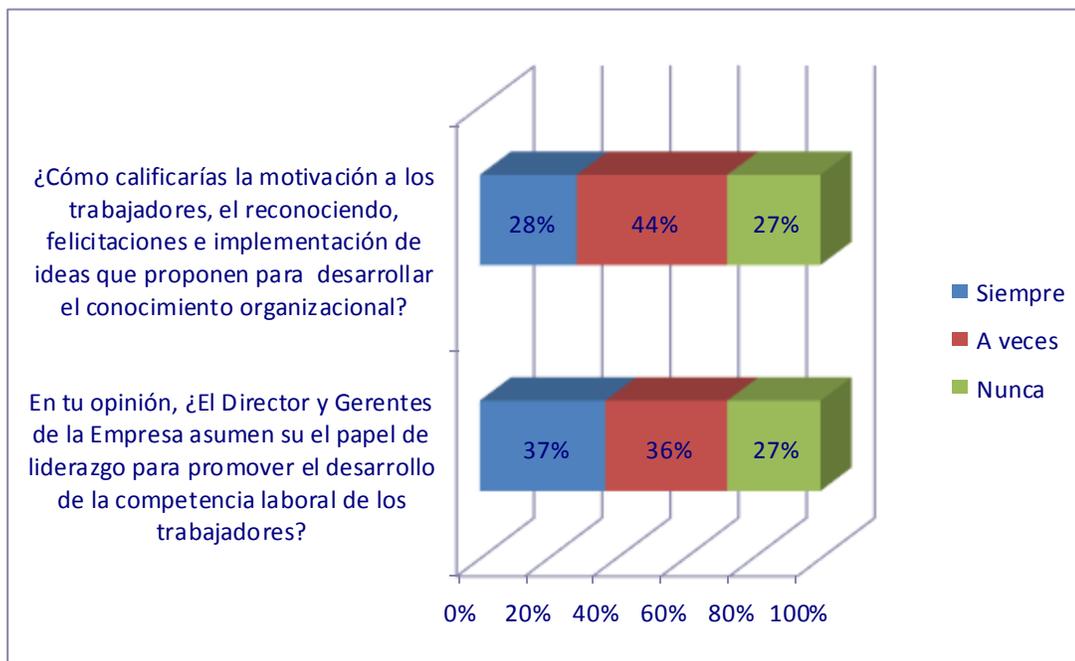
### CUADRO 03

#### NIVEL DE DIRECCIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCION, CUSCO.

INDICADORES	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
En su opinión, ¿El Directorio y Gerentes de la organización empresarial asumen el papel de liderazgo para promover el desarrollo de la competencia laboral de los trabajadores?	35	37%	34	36%	26	27%	95	100%
¿Cómo calificarías usted la motivación el reconociendo, felicitaciones e implementación de ideas que proponen para desarrollar el conocimiento organizacional a los trabajadores?	27	28%	42	44%	26	27%	95	100%
<b>PROMEDIO</b>	<b>31,0</b>	<b>33%</b>	<b>38</b>	<b>40%</b>	<b>26,0</b>	<b>27%</b>	95	100%

**Fuente:** Encuesta sobre gestión del Gestión del Talento Humano en la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur – La Convención, Cusco 2016.

**Elaboración:** La Ejecutora.



**FIGURA 3: NIVEL DE DIRECCIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCION, CUSCO**

### INTERPRETACIÓN

Los resultados del cuadro y figura 3, indican el nivel de desarrollo de la gestión del talento humano en su dimensión de DIRECCIÓN que realiza la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur de la provincia de la Convención – Cusco, donde se presentan dos interrogantes a los trabajadores de dicha organización empresarial. Para la primera interrogante: En tu opinión, ¿El Directorio y Gerentes de la organización empresarial asumen el papel de liderazgo para promover el desarrollo de la competencia laboral de los trabajadores? Vemos que el 37% indican que siempre asumen el papel de liderazgo, mientras que para el 36% a veces asumen ese papel los directivos. Para la segunda interrogante ¿Cómo calificarías usted la motivación el reconociendo, felicitaciones e implementación de ideas que proponen para desarrollar el conocimiento organizacional a los trabajadores? Observamos que

el 44% indican que a veces se realiza una buena motivación, luego el 28% manifiestan que a siempre se motiva a los trabajadores.

En promedio para la evaluación de la dimensión de DIRECCIÓN observamos que el 40% indican que a veces se realiza una buena dirección, mientras que para el 33% siempre se realiza una buena dirección y finalmente para el 27% nunca se realiza una buena dirección.

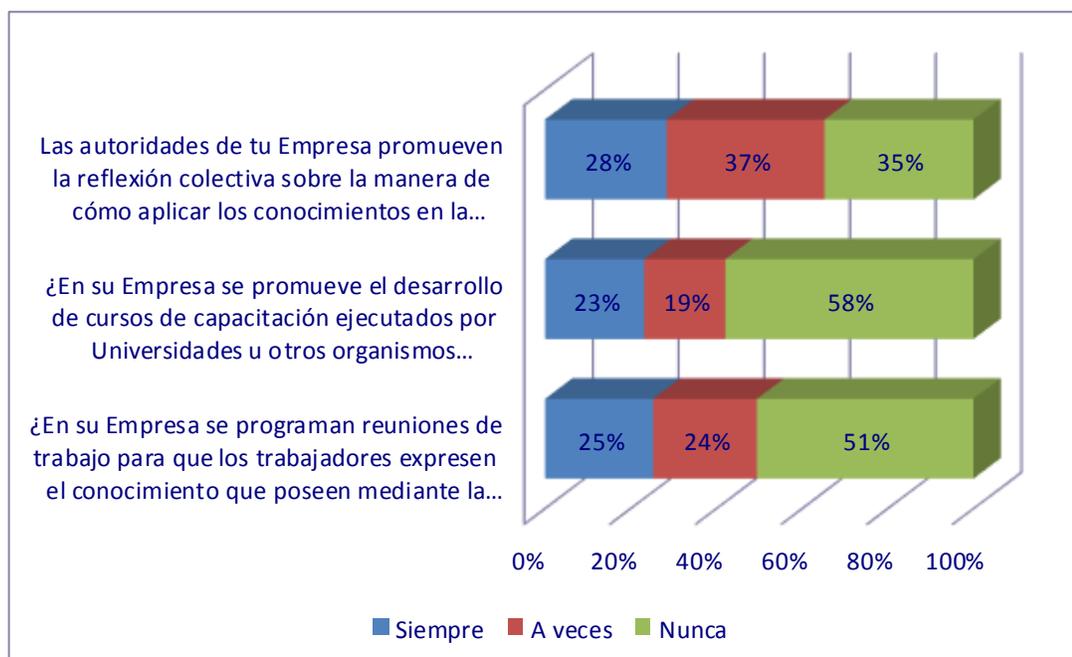
#### CUADRO 04

##### NIVEL DE GENERACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCION, CUSCO

INDICADORES	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿En su organización empresarial se programan reuniones para que los trabajadores expresen el conocimiento que poseen mediante la lluvia de ideas u otras estrategias de exteriorización de sus conocimientos?	24	25%	23	24%	48	51%	95	100%
¿En su organización empresarial se promueve el desarrollo de cursos de capacitación y actualización por Universidades u otros organismos especializados para promover el desarrollo de conocimientos?	22	23%	18	19%	55	58%	95	100%
Las autoridades de su organización empresarial promueven la reflexión colectiva sobre la manera de cómo aplicar los conocimientos en la práctica	27	28%	35	37%	33	35%	95	100%
<b>PROMEDIO</b>	<b>24,3</b>	<b>26%</b>	<b>25,3</b>	<b>27%</b>	<b>45,3</b>	<b>48%</b>	<b>95,0</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta sobre gestión del Gestión del Talento Humano en la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur – La Convención, Cusco 2016.

**Elaboración:** La Ejecutora.



**FIGURA 4: NIVEL DE GENERACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCIÓN, CUSCO**

### INTERPRETACIÓN

Los resultados del cuadro y figura 4, indican el nivel de desarrollo de la gestión del talento humano en su dimensión de GENERACIÓN que realiza la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur de la provincia de la Convención – Cusco, donde se presentan tres interrogantes a los trabajadores de dicha organización empresarial. Para la primera interrogante: ¿En su organización empresarial se programan reuniones para que los trabajadores expresen el conocimiento que poseen mediante la lluvia de ideas u otras estrategias de exteriorización de sus conocimientos? Vemos que el 51% indican que nunca se programan estas reuniones, mientras que para el 24% a veces se programan reuniones y para el 25% siempre se programan dichas reuniones. Para la segunda interrogante ¿En su organización empresarial se promueve el desarrollo de cursos de capacitación y actualización ejecutados por Universidades u otros organismos especializados para promover el

desarrollo de conocimientos? Observamos que el 58% indican que nunca se programan cursos de capacitación y para el 19% a veces se realiza se promueven cursos de capacitación, luego para el 23% siempre se promueven cursos de capacitación, para la tercera interrogante: Las autoridades de su organización empresarial promueven la reflexión colectiva sobre la manera de cómo aplicar los conocimientos en la práctica, observamos que el 37% indican que a veces se promueve la reflexión colectiva y para el 35% nunca se promueve la reflexión colectiva.

En promedio para la evaluación de la dimensión de GENERACIÓN observamos que el 48% indican que nunca se realiza una buena generación de conocimientos, mientras que para el 27% a veces se realiza una buena generación de conocimientos y para el 26% siempre se realiza una buena generación de conocimientos.

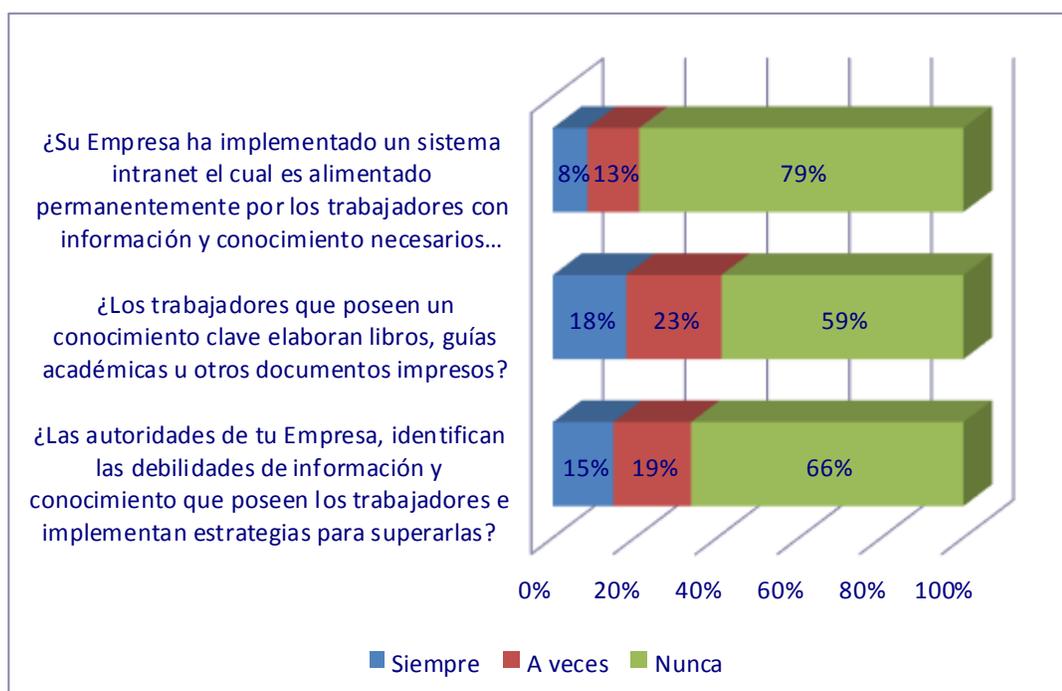
#### CUADRO 05

##### NIVEL DE CODIFICACIÓN DE CONOCIMIENTOS PARA EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCIÓN, CUSCO

INDICADORES	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿Las autoridades de su organización empresarial, identifican las debilidades de información y conocimiento que poseen los trabajadores e implementan estrategias para superarlas?	14	15%	18	19%	63	66%	95	100%
¿Los trabajadores que poseen una competencia académica específica elaboran manuales guías de trabajo y otros documentos escritos?	17	18%	22	23%	56	59%	95	100%
¿Su organización empresarial ha implementado un sistema intranet el cual es alimentado permanentemente por los trabajadores con información y conocimiento necesarios sobre su desempeño para desarrollar su labor?	8	8%	12	13%	75	79%	95	100%
<b>PROMEDIO</b>	<b>13,0</b>	<b>14%</b>	<b>17,3</b>	<b>18%</b>	<b>64,7</b>	<b>68%</b>	<b>95,0</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta sobre gestión del Gestión del Talento Humano en la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur – La Convención, Cusco 2016.

**Elaboración:** La Ejecutora.



**FIGURA 5: NIVEL DE CODIFICACIÓN DE CONOCIMIENTOS PARA EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCIÓN, CUSCO.**

### INTERPRETACIÓN

Los resultados del cuadro y figura 5, indican el nivel de desarrollo de la gestión del talento humano en su dimensión de CODIFICACIÓN DE CONOCIMIENTOS que realiza la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur de la provincia de la Convención – Cusco, donde se presentan tres interrogantes a los trabajadores de dicha organización empresarial, donde se presentan tres interrogantes a los docentes de dichas instituciones educativas. Para la primera interrogante ¿Las autoridades de su organización empresarial identifican las debilidades de información y conocimiento que poseen los trabajadores e implementan estrategias para superarlas? Tenemos que el 66% de trabajadores indican que nunca se cumple con el indicador, mientras que para el 19% a veces se cumple y para el 15% siempre se cumple. Para la segunda interrogante: ¿Los trabajadores que poseen una competencia académica específica elaboran manuales guías de trabajo y otros documentos

escritos? Observamos que el 59% indican que nunca se cumple con este indicador, mientras que para el 23% manifiestan que a veces se cumple y para el 18% siempre se cumple con este indicador. Para la tercera interrogante ¿Su organización empresarial ha implementado un sistema intranet el cual es alimentado permanentemente por los trabajadores con información y conocimiento necesarios sobre su desempeño para desarrollar su labor? Observamos que el 79% indican que nunca se cumple con este indicador, mientras que para el 13% manifiestan que a veces se cumple y para el 8% siempre se cumple con este indicador.

En promedio para la evaluación total de la dimensión de CODIFICACIÓN DE CONOCIMIENTOS observamos que el 68% indican que nunca se cumple con el desarrollo de esta dimensión, mientras que para el 18% a veces se cumple con el desarrollo de esta dimensión y para un escaso 14% siempre se cumple con el desarrollo de esta dimensión.

### 3.1.1. NIVEL DE DESARROLLO DEL GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCION, CUSCO.

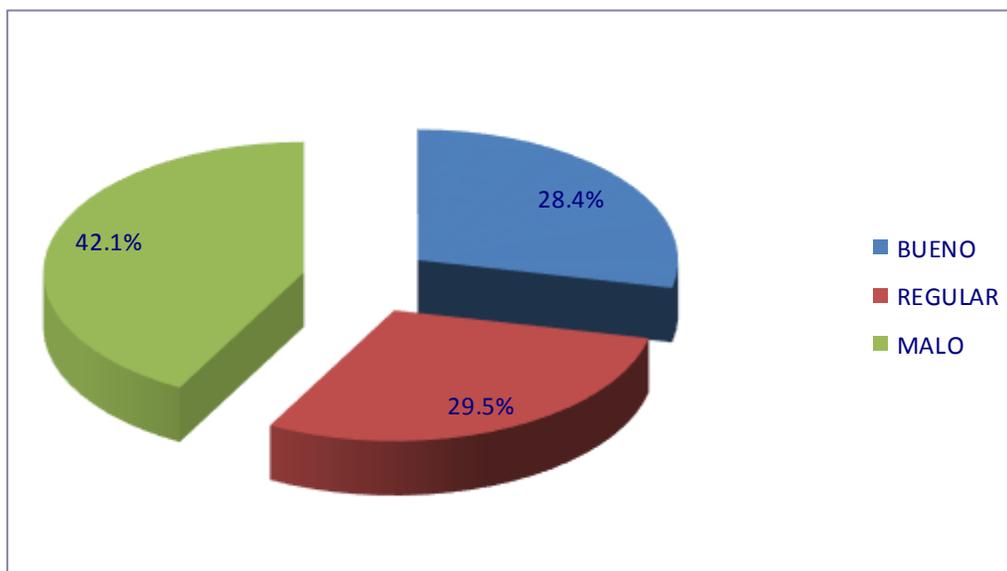
**CUADRO 8**

#### RESULTADOS PARA DETERMINAR EL NIVEL DE DESARROLLO DEL GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCION, CUSCO

NIVEL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	27	28,4%
REGULAR	28	29,5%
MALO	40	42,1%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cuadros del N° 1 al N° 5 de la investigación.

Elaboración: La Ejecutora.



**FIGURA 6: NIVEL DE DESARROLLO DEL GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCION, CUSCO.**

### **INTERPRETACIÓN**

Los resultados del cuadro y figura nos ayudan a determinar el nivel de desarrollo de la gestión del talento humano en la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur de la provincia de la Convención – Cusco, donde claramente observamos que el 42.1% de trabajadores manifiestan que se tiene mal nivel de desarrollo de la gestión del talento humano, mientras que para el 29.5% se presenta un regular desarrollo de la gestión del talento humano y para el 28.4% si se desarrolla adecuadamente la gestión del talento humano en su organización empresarial.

### 3.2. RESULTADOS PARA LA VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL.

Los resultados de los siguientes cuadros nos permiten determinar el desempeño laboral de los Trabajadores en la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur Provincia de la Convención departamento de Cusco, periodo 2016, a través de una ficha de observación evaluada por los jefes de cada uno de los trabajadores.

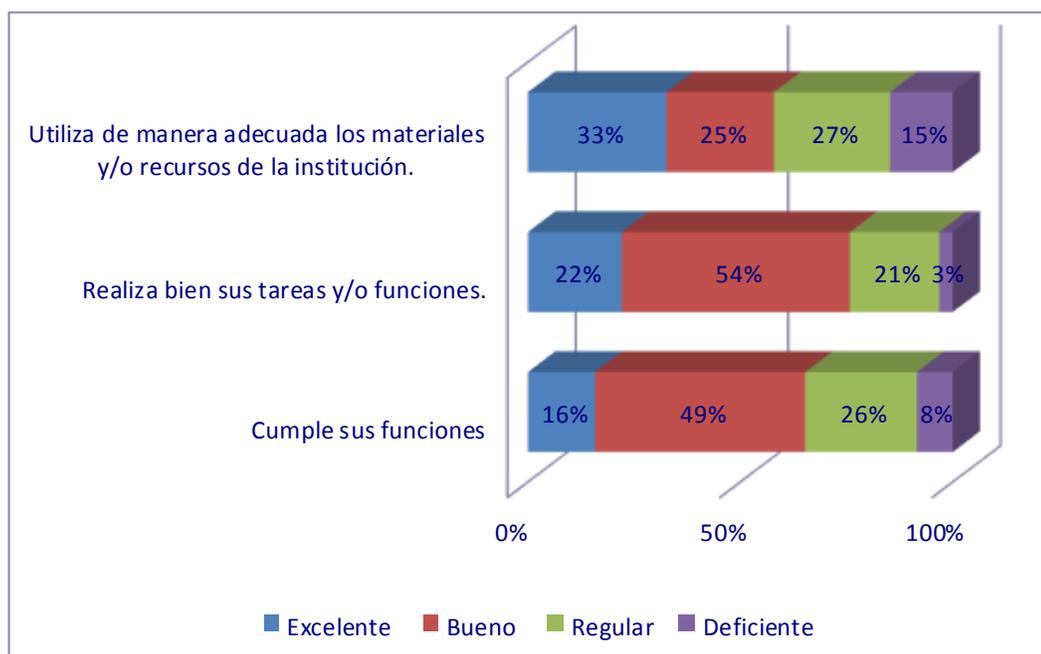
**CUADRO 07**

**EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCIÓN, CUSCO.**

INDICADORES	Excelente		Bueno		Regular		Deficiente		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Cumple sus funciones laborales	15	16%	47	49%	25	26%	8	8%	95	92%
Realiza bien sus tareas y/o funciones.	21	22%	51	54%	20	21%	3	3%	95	97%
Utiliza de manera adecuada los materiales y/o recursos de la institución.	31	33%	24	25%	26	27%	14	15%	95	85%
<b>PROMEDIO</b>	<b>22,3</b>	<b>24%</b>	<b>40,7</b>	<b>43%</b>	<b>23,7</b>	<b>25%</b>	<b>8,3</b>	<b>9%</b>	<b>95</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Ficha de observación realizada por los jefes de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur – La Convención, Cusco 2016.

**Elaboración:** La Ejecutora.



**FIGURA 7: EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCIÓN, CUSCO.**

### INTERPRETACIÓN

Los resultados del cuadro y figura 7, presentan los resultados de la eficiencia laboral en los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur de la provincia de la Convención – Cusco, donde se presentan tres indicadores, los mismos que son llenados por los directivos o jefes de los trabajadores. Para el primer indicador “Cumple sus funciones laborales” vemos que el 49% tienen una buena calificación, mientras que el 26% presentan una regular calificación, luego el 16% tienen una excelente calificación. Para el segundo indicador “Realiza bien sus tareas y/o funciones” observamos que el 54% tienen una buena calificación de parte del jefe, luego el 22% tienen una excelente calificación y el 21% regular calificación. Para el tercer indicador “Utiliza de manera adecuada los materiales y/o recursos de la institución” observamos que el 33% tienen una excelente calificación de parte

de sus superiores, luego observamos un 27% que son calificados en la categoría regular, luego el 25% tienen una buena calificación.

En promedio para la evaluación total del nivel de EFICIENCIA que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur de la provincia de la Convención – Cusco, observamos que el 43% tienen una buena calificación, mientras que el 25% tienen una regular calificación, luego el 24% presentan una excelente calificación y solo el 9% tienen una deficiente calificación.

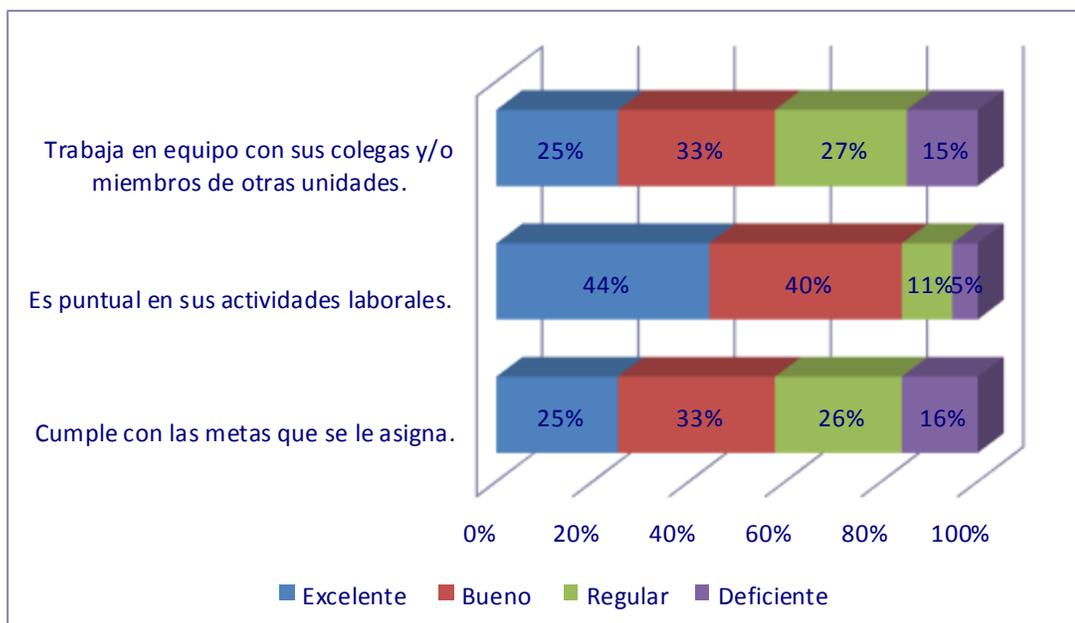
#### CUADRO 08

#### EVALUACIÓN DE LA EFICACIA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCIÓN, CUSCO

INDICADORES	Excelente		Bueno		Regular		Deficiente		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Cumple con las metas que se le asigna.	24	25%	31	33%	25	26%	15	16%	95	84%
Es puntual en sus actividades laborales.	42	44%	38	40%	10	11%	5	5%	95	95%
Trabaja en equipo con sus colegas y/o miembros de otras unidades.	24	25%	31	33%	26	27%	14	15%	95	85%
<b>PROMEDIO</b>	<b>30,0</b>	<b>32%</b>	<b>33,3</b>	<b>35%</b>	<b>20,3</b>	<b>21%</b>	<b>11,3</b>	<b>12%</b>	<b>95</b>	<b>88%</b>

**Fuente:** Ficha de observación realizada por los jefes de la Organizacional Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur – La Convención, Cusco 2016.

**Elaboración:** La Ejecutora.



**FIGURA 8: EVALUACIÓN DE LA EFICACIA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCION, CUSCO.**

### INTERPRETACIÓN

Los resultados del cuadro y figura 8, presentan los resultados de la eficacia laboral en los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur de la provincia de la Convención – Cusco, donde se presentan tres indicadores, los mismos que son llenados por los directivos o jefes de los trabajadores. Para el primer indicador “Cumple con las metas que se asigna” vemos que el 33% tienen una buena calificación, mientras que el 26% presentan una regular calificación, luego el 25% tienen una excelente calificación. Para el segundo indicador “Es puntual en sus actividades laborales.” observamos que el 44% tienen una excelente calificación de parte del jefe, luego el 40% tienen una buena calificación y el 11% presentan una regular calificación. Para el tercer indicador “Trabaja en equipo con sus colegas y/o miembros de otras unidades” observamos que el 33% tienen una buena

calificación de parte de sus superiores, luego observamos un 27% que son calificados en la categoría regular, luego el 25% tienen una buena calificación.

En promedio para la evaluación total del nivel de EFICACIA que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur de la provincia de la Convención – Cusco, observamos que el 35% tienen una buena calificación, mientras que el 32% tienen una excelente calificación, luego el 21% presentan una regular calificación y solo el 12% tienen una deficiente calificación.

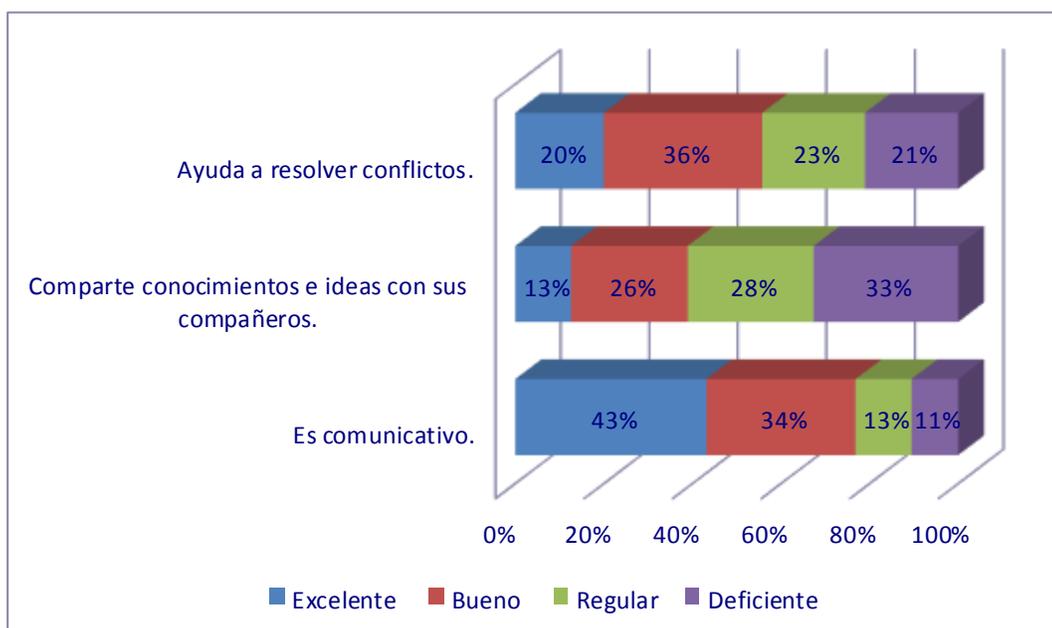
#### CUADRO 09

#### EVALUACIÓN DE LAS HABILIDADES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCION, CUSCO

INDICADORES	Excelente		Bueno		Regular		Deficiente		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Es comunicativo.	41	43%	32	34%	12	13%	10	11%	95	89%
Comparte conocimientos e ideas con sus compañeros.	12	13%	25	26%	27	28%	31	33%	95	67%
Ayuda a resolver conflictos.	19	20%	34	36%	22	23%	20	21%	95	79%
<b>PROMEDIO</b>	<b>24,0</b>	<b>25%</b>	<b>30,3</b>	<b>32%</b>	<b>20,3</b>	<b>21%</b>	<b>20,3</b>	21%	95	79%

**Fuente:** Ficha de observación realizada por los jefes de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur – La Convención, Cusco 2016.

**Elaboración:** La Ejecutora.



**FIGURA 9: EVALUACIÓN DE LAS HABILIDADES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCIÓN, CUSCO.**

### INTERPRETACIÓN

Los resultados del cuadro y figura 9, presentan los resultados de las habilidades laborales que presentan los trabajadores de la Organizacional Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur de la provincia de la Convención – Cusco, donde se presentan tres indicadores, los mismos que son calificados por los directivos o jefes de los trabajadores. Para el primer indicador “Es comunicativo” vemos que el 43% tienen una excelente calificación, mientras que el 34% presentan una buena calificación, luego el 13% tienen una regular calificación. Para el segundo indicador “Comparte conocimientos e ideas con sus compañeros” observamos que el 33% tienen una deficiente calificación de parte del jefe, luego el 28% tienen una regular calificación y el 26% presentan una buena calificación. Para el tercer indicador “Ayuda a resolver conflictos.” observamos que el 36% tienen una buena calificación de parte de sus

superiores, luego observamos un 23% que son calificados en la categoría regular, luego el 20% tienen una excelente calificación.

En promedio para la evaluación total del nivel de habilidades laborales que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur de la provincia de la Convención – Cusco, donde observamos que el 32% tienen una buena calificación, mientras que el 25% tienen una excelente calificación, luego el 21% presentan una regular calificación y el 21% tienen una deficiente calificación.

### 3.2.1. NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCION, CUSCO.

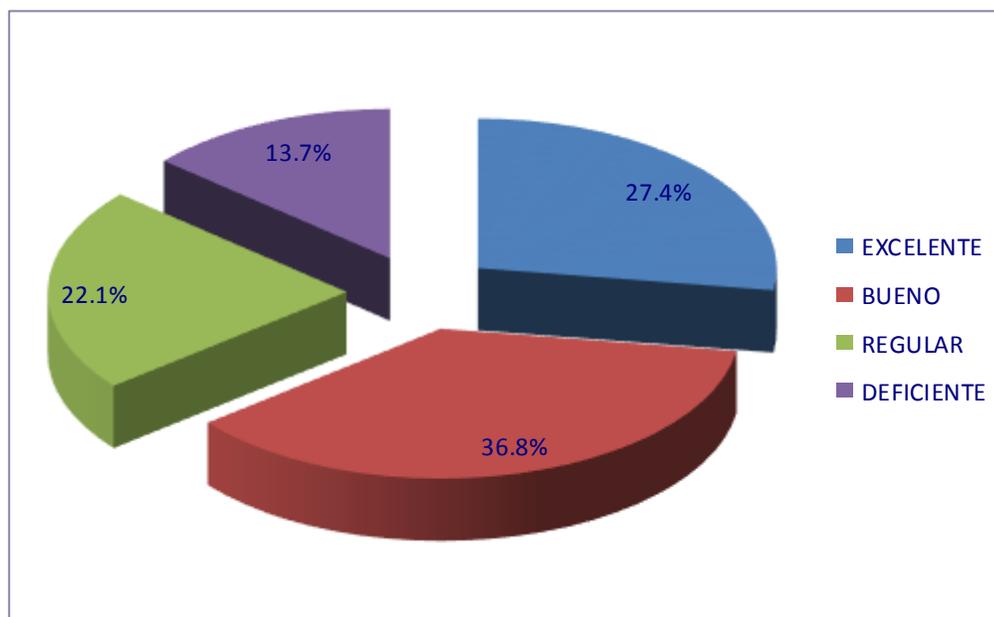
**CUADRO 10**

#### RESULTADOS PARA DETERMINAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCION, CUSCO

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	26	27,4%
BUENO	35	36,8%
REGULAR	21	22,1%
DEFICIENTE	13	13,7%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Cuadros del N° 7 al N° 9 de la investigación.

**Elaboración:** La Ejecutora.



**FIGURA 10: NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – LA CONVENCION, CUSCO.**

### **INTERPRETACIÓN**

Los resultados del cuadro y figura nos ayudan a determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur de la provincia de la Convención – Cusco, donde claramente observamos que el 36.8% de los trabajadores tienen un buen nivel de desempeño laboral, luego el 22.1% de los trabajadores tienen un regular nivel de desempeño laboral, seguidamente observamos a un 27.4% que presentan un excelente nivel de desempeño laboral y el 13.7% de los trabajadores presentan un deficiente nivel de desempeño laboral.

## 3.2 Pruebas de Hipótesis

**3.2.1. Prueba de hipótesis específica N° 1,** Relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur de la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.

**Hipótesis nula; Ho: r = 0:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la eficiencia laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.

**Hipótesis Alternativa; Ha: r ≠ 0:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la eficiencia laboral que presentan los trabajadores de la Organización empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.

### Prueba de hipótesis a usar:

Correlación rectilínea de Pearson

La relación de las variables este toma valores comprendidos entre -1 y +1 pasando por 0

El r = -1 Comprende a una correlación negativa perfecta.

El r = +1 Comprende a una correlación positiva perfecta.

El r = 0, No existe ninguna correlación entre variable.

Fórmula:

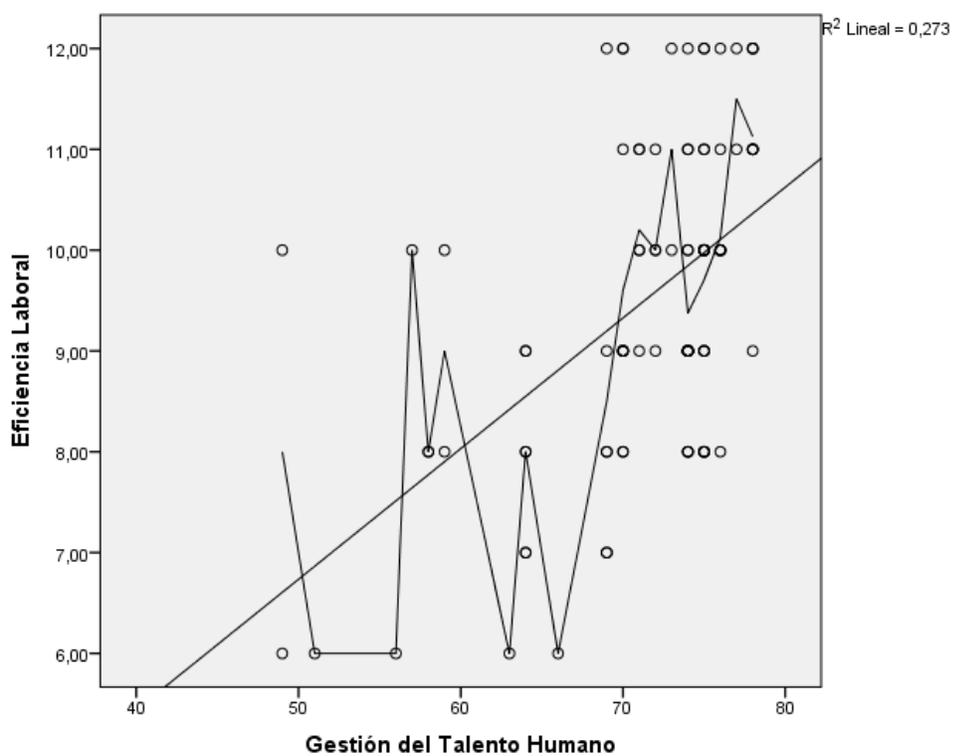
$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Según los resultados haciendo uso del paquete Estadístico SPSS (Versión 20.0) obtenemos el siguiente resultado.

**CUADRO 11**  
**Relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia laboral que**  
**presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio**  
**Constructor Ductos Del Sur – La Convención Cusco.**

		Gestión del Talento Humano	Eficiencia Laboral
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,522**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	95	95
Eficiencia Laboral	Correlación de Pearson	,522**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	95	95

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



**FIGURA 11: Relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur**

Coeficiente de Determinación =  $R^2 = 0.273 = 27.3\%$

**Conclusión:** Los resultados según el SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.522\*\* el cual nos indica que existe una correlación altamente significativa entre ambas variables a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es de 0,273; este estadígrafo indica que la gestión del talento humanos explica el nivel de eficiencia laboral en un 27.3% de los casos observados en los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur de la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.

**3.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 2,** Relación entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.

**Hipótesis nula; Ho:  $r = 0$ :** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016.

**Hipótesis Alterna; Ha:  $r \neq 0$ :** Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016.

**Prueba de hipótesis a usar:**

### Correlación rectilínea de Pearson

La relación de las variables este toma valores comprendidos entre  $-1$  y  $+1$  pasando por  $0$

El  $r = -1$  Comprende a una correlación negativa perfecta.

El  $r = +1$  Comprende a una correlación positiva perfecta.

El  $r = 0$ , No existe ninguna correlación entre variable.

Fórmula:

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

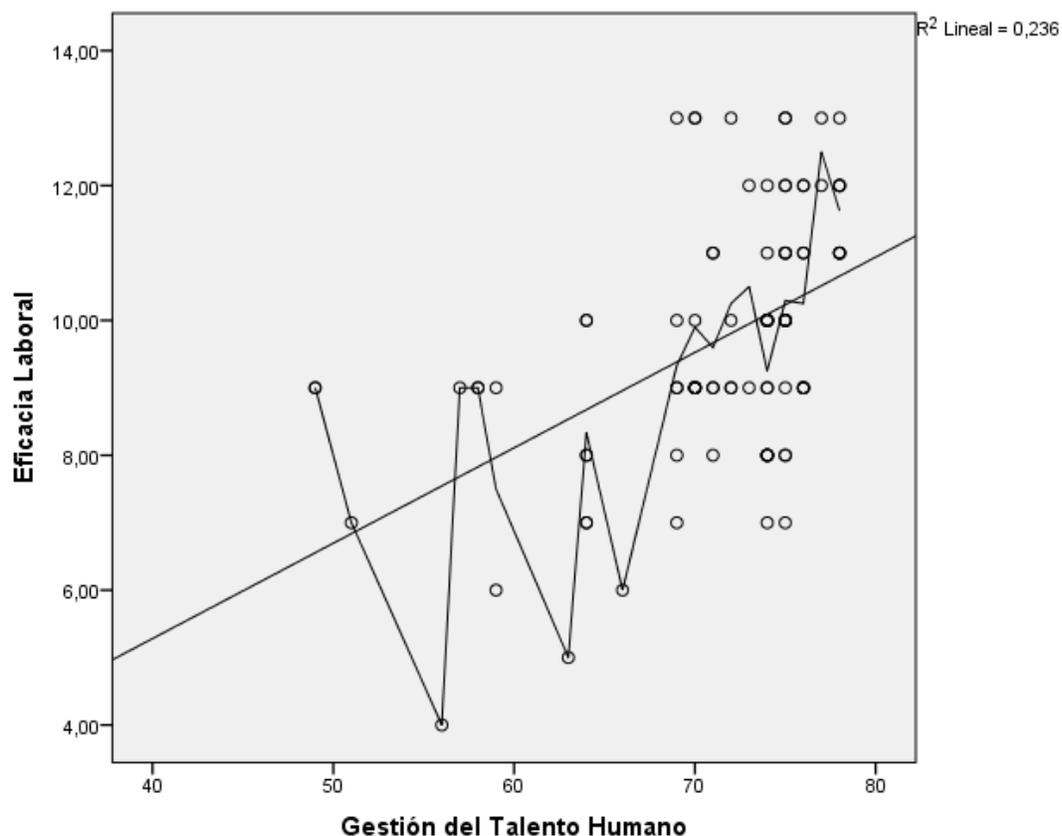
Según los resultados haciendo uso del paquete Estadístico SPSS (Versión 20.0) obtenemos el siguiente resultado.

### CUADRO 12

**Relación entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur – La Convención Cusco.**

Correlaciones			
	Gestión del Talento Humano	Eficacia Laboral	
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,486**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	95	95
Eficacia Laboral	Correlación de Pearson	,486**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	95	95

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



**FIGURA 12: Relación entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur**

Coefficiente de Determinación =  $R^2 = 0.236 = 23.6\%$

**Conclusión:** Los resultados según el SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.486\*\* el cual nos indica que existe una correlación significativa entre ambas variables a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es de 0,236; este estadígrafo indica que la gestión del talento humanos explica el nivel de eficacia laboral en un 23.6% de los casos observados en los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur de la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.

**3.2.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 3,** Relación entre la gestión del talento humano y las habilidades laborales que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016.

**Hipótesis nula; Ho:  $r = 0$ :** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las habilidades laborales que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016.

**Hipótesis Alternativa; Ha:  $r \neq 0$ :** Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las habilidades laborales que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016.

**Prueba de hipótesis a usar:**

Correlación rectilínea de Pearson

La relación de las variables este toma valores comprendidos entre  $-1$  y  $+1$  pasando por  $0$

El  $r = -1$  Comprende a una correlación negativa perfecta.

El  $r = +1$  Comprende a una correlación positiva perfecta.

El  $r = 0$ , No existe ninguna correlación entre variable.

Fórmula:

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

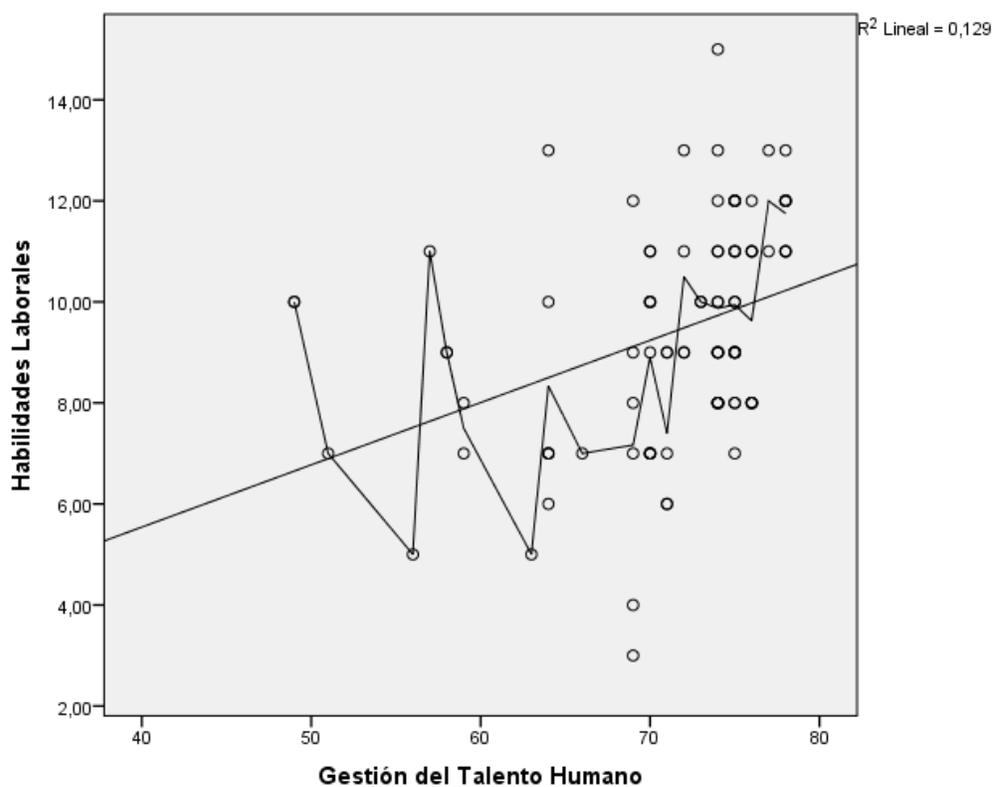
Según los resultados haciendo uso del paquete Estadístico SPSS (Versión 20.0) obtenemos el siguiente resultado.

**CUADRO 13**

**Relación entre la gestión del talento humano y las habilidades laborales que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur – La Convención Cusco.**

		Gestión del Talento Humano	Habilidades Laborales
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,359**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	95	95
Habilidades Laborales	Correlación de Pearson	,359**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	95	95

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



**FIGURA 13: Relación entre la gestión del talento humano y las habilidades laborales que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur**

Coeficiente de Determinación =  $R^2 = 0.129 = 12.9\%$

**Conclusión:** Los resultados según el SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.359\*\* el cual nos indica que existe una correlación significativa entre ambas variables a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es de 0,129; este estadígrafo indica que la gestión del talento humano explica el nivel de habilidades laborales en un 12.9% de los casos observados en los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur de la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.

**3.2.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL,** Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016.

**Hipótesis nula; Ho:  $r = 0$ :** No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016.

**Hipótesis Alterna; Ha:  $r \neq 0$ :** Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016.

**Prueba de hipótesis a usar:**

Correlación rectilínea de Pearson

La relación de las variables este toma valores comprendidos entre -1 y +1 pasando por 0

El  $r = -1$  Comprende a una correlación negativa perfecta.

El  $r = +1$  Comprende a una correlación positiva perfecta.

El  $r = 0$ , No existe ninguna correlación entre variable.

Fórmula:

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

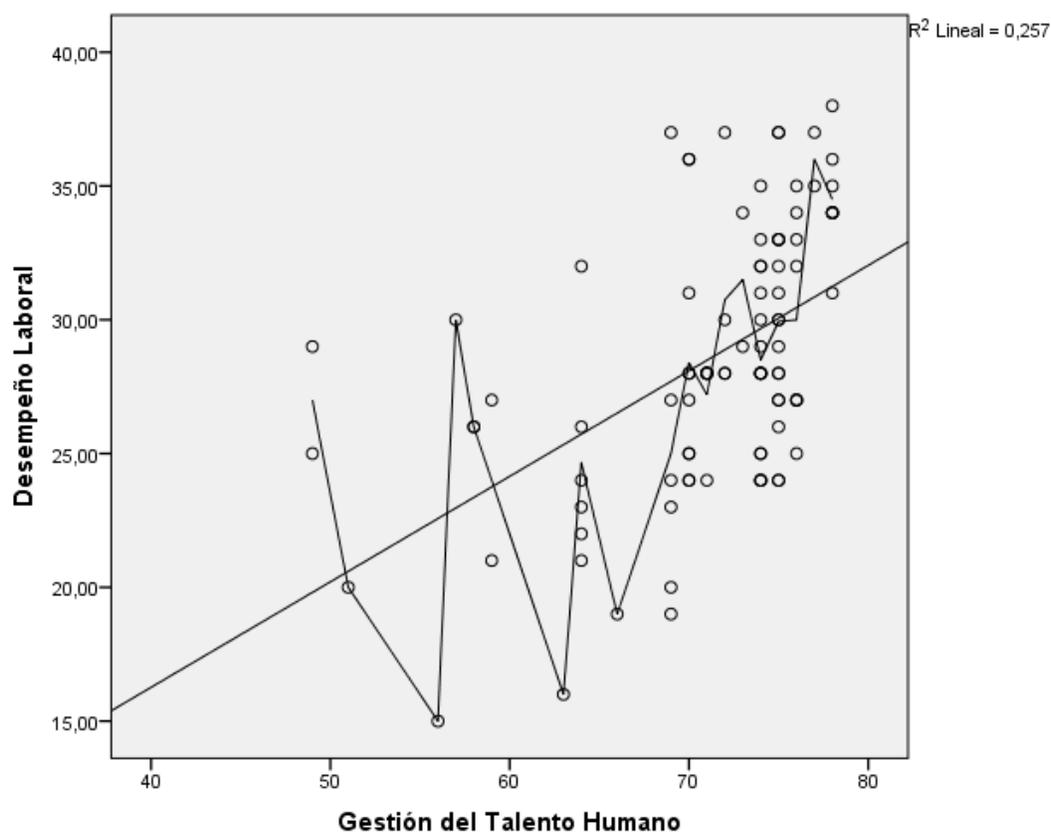
Según los resultados haciendo uso del paquete Estadístico SPSS (Versión 20.0) obtenemos el siguiente resultado.

**CUADRO 14**

**Relación entre la gestión del talento humano y las habilidades laborales que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur – La Convención Cusco.**

		<b>Correlaciones</b>	
		Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,507**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	95	95
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,507**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	95	95

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



**FIGURA 14: Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur**

Coefficiente de Determinación =  $R^2 = 0.257 = 25.7\%$

**Conclusión:** Los resultados según el SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.507\*\* el cual nos indica que existe una correlación significativa entre ambas variables a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es de 0,257; este estadígrafo indica que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en un 25.7% de los casos observados en los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur de la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.

### **3.3. Presentación de resultados.**

Según los resultados obtenidos notamos que estos son preocupantes y demuestran que en la gran parte de los trabajadores Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur de la Provincia de la Convención, Cusco, los directivos, no gestionaron eficientemente el conocimiento de los trabajadores, lo cual debe revertirse, mediante un cambio en las estructuras organizativas de todas las empresas del estado peruano, el establecimiento de departamentos específicamente asignados para el desarrollo de conocimientos, constituye una estrategia de generación del conocimiento, a la que se denomina: “Asignación de Recursos”. Sin embargo sabemos que en muchas empresas, la idea de generar esta unidad, que a su vez necesite la designación de un gerente, puede parecer contraproducente, debido a que se requeriría un presupuesto que aumentaría el monto del pago de planillas en cada empresa. Ante este contexto, Davenport y Prusak, señalan que “no todas las empresas exitosas cuentan con un gerente del conocimiento. Incluso cuando una empresa no lo tiene, si se considera en serio la gestión del conocimiento, alguien debe asumir las tareas en el nivel ejecutivo”.

Es importante indicar que Nonaka y Takeuchi (1999), señalan que la conversión de conocimiento por combinación se da sobre todo, “cuando los ejecutivos de nivel medio descifran y ponen en operación las visiones corporativas, los conceptos de negocios o los conceptos de producto. La administración de nivel medio desempeña un papel decisivo en la creación de nuevos conceptos, a través de la distribución en redes de información y conocimientos codificados” Entonces, no es suficiente que los altos órganos de las empresas, generen conocimiento explícito, sino que hace falta que las Direcciones Específicas, los distribuyan a los agentes educativos de las entidades educativas, y estos a su vez, lo integren a su

sistema de creencias, lo que se logrará con la aplicación de la estrategia de interiorización de conocimientos que permita la conversión de los conocimientos conceptuales y sistémicos en conocimiento operativo o de proceso. “En definitiva, crear conocimiento supone la reflexión individual y la reflexión compartida, acerca de nuevos procesos productivos, de los productos y servicios que desarrolla una organización.”(Barceló.2001:25).

Davenport y Prusak (2001), señalan que “cuanto más rico y tácito es el conocimiento, más tecnología se deberá usar para permitir que las personas compartan dicho conocimiento directamente.”. En este contexto la Gestión del Conocimiento debe preocuparse por el almacenaje de conocimiento estructurado y almacenado haciendo uso de tecnología. Pero además debe preocuparse por que las personas que tengan acceso a la información, es decir los docentes, desarrollen sus capacidades cognitivas para hacer uso de la misma.

## CONCLUSIONES

### **Primera.**

Los resultados de la hipótesis general, concluye que la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral están relacionadas en un 25.7% de los casos observados los trabajadores demuestran destrezas en el desarrollo y desempeño dentro de su área laboral en la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur de la Provincia de la Convención, Cusco – 2016

### **Segunda.**

Los resultados del primer objetivo específico determinar el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficiencia laboral que presentan los trabajadores nos indica que existe una correlación altamente significativa entre ambas variables, los datos estadísticos indican que la gestión del talento humano explica el nivel de eficiencia laboral en un 27.3% de los casos observados en los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur de la Provincia de la Convención, Cusco lo que nos permite concluir que existe un buen desempeño laboral.

### **Tercera.**

Los resultados del segundo objetivo específico establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral que presentan los trabajadores según resultados del coeficiente de correlación nos indica que existe una correlación significativa entre ambas variables, la estadística indica que la gestión del talento humano y el nivel de eficacia laboral de un 23.6% de los casos observados en los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur de la Provincia de la Convención, Cusco – 2016 es considerable.

**Cuarta.**

Los resultados del tercer objetivo específico determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades laborales que presentan los trabajadores, Los resultados estadísticos indica que la gestión del talento humano explica el nivel de habilidades laborales en un 12.9% de los casos observados en los trabajadores de la Organizacional Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur de la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.

## RECOMENDACIONES

### **Primera.**

En toda organización empresarial pública o privada se debe priorizar al potencial, talento o capital humano lo que conllevará a fortalecer el desempeño laboral, así mismo esto debe estar basado en programas de actualización y capacitación a nivel estratégico decisional, administrativo, técnico, operativo, de esta manera se contribuye a elevar el rendimiento integral de cada uno de los trabajadores y el cumplimiento de los objetivos institucionales planteados.

### **Segunda.**

A nivel de la organización empresarial Consorcio Constructor Ductos del Sur deba desarrollar proactivamente en los trabajadores capacidades cognitivas necesarias para el análisis de información, de tal manera que ésta sirva de base para la creación de conocimientos y el desarrollo del capital intelectual en instituciones privadas de la región Cusco y del País.

### **Tercera.**

Programar talleres de exteriorización de conocimientos, en los cuales los trabajadores expresen sus ideas a través de conceptos generados mediante lluvia de ideas (técnicas Delphi). Los objetivos del taller deben ser informados a los participantes con algunos días de anticipación para que estos a su vez ordenen sus estructuras mentales. Al finalizar los talleres se debe sistematizar las ideas para su correspondiente codificación.

### **Cuarta.**

A nivel del potencial talento o capital humano debe ser política de las instituciones privadas y públicas el desarrollo de habilidades y destrezas del personal lo cual va a contribuir a una gestión por resultados y el desempeño laboral de los trabajadores será eficaz y eficiente.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar. (2010).
- Chiavenato . (2009). Talento Humano.
- Chiavenato. (2007). Desempeño.
- Chiavenato. (2007). Desempeño Laboral.
- Chiavenato. (2009). Clima Laboral. Pag. 120.
- Chiavenato. (2009). Reconocimiento. Pág. 30.
- Coulter, R. y. (2004). Desempeño. Pág. 85.
- Feldman. (1998). Desempeño.
- Fernández. (1999). Comunicación.
- Galicia . (2010). Clima Laboral. Pág. 67.
- Galicia . (2010). Conocimiento .
- Galicia. (2010). Motivaciones. Pág. 31.
- Márquez. (1990). Satisfacción Laboral. Pg. 58.
- Pazmiño. (2007). Desempeño.
- Pozada. (2008). Talento Humano.
- Quintana. (2006). Conocimiento.
- Robbins Coulter. (2004). Actitudes. Pág. 71.
- Robbins y Coulter. (2004). Habilidades. Pág. 40.
- Rodríguez . (2009). Gestión Talento .
- Rodriguez. (2009). Gestión del Talento Humano.
- Ruiz Gayo García López . (2013). Desempeño Laboral.
- Stoner. (1994). Desempeño Laboral. Pág. 510.
- Zulay Vega. (2014).
- Bonilla C. (2004) *La comunicación. Función básica de las relaciones públicas*, Editorial TRILLAS, España

- Brunet, L. (1995) “*El clima de trabajo en las organizaciones*” editorial trillas. 4ta reimpresión. México
- Chiavenato, I. (1994) *Administración de Recursos Humanos*. 2da Edición, editorial Atlas S.S., Santa Fe de Bogotá – Colombia.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración del Recurso Humano*. Quinta Edición. Bogotá: Editorial Mc Graw – Hill.
- Dessler, G. (1994) “*Administración de personal*” Sexta edición, editorial Prentice Hall- México
- Davis K, Newstrom J. *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Décima edición. México: Editorial Mc. Graw Hill
- Furnham A. (2001). *Psicología organizacional*. El comportamiento del individuo en las organizaciones. México: Oxford.
- González L. (2005) Trabajo y calidad de vida. Recuperado en <http://www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm>. [2010, 12 de Noviembre

# ANEXOS

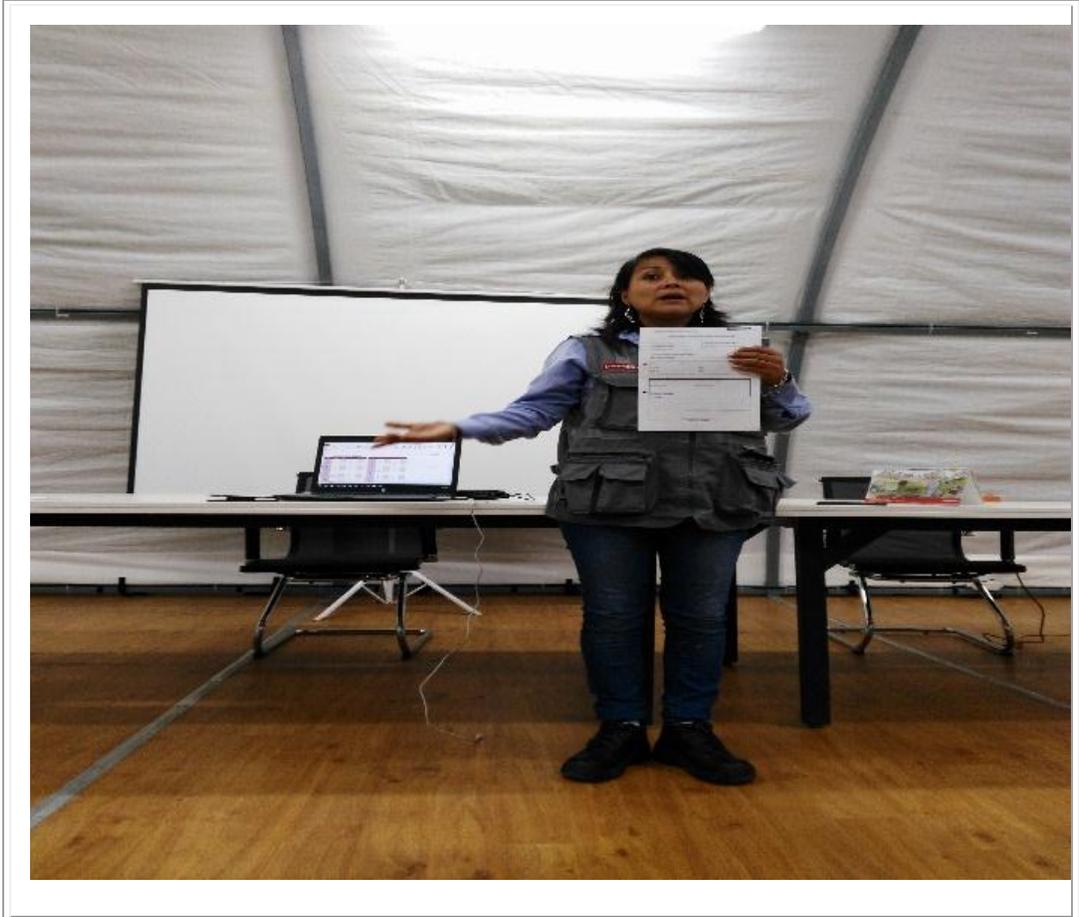
**DUCTOS DEL SUR**  
Consortio Constructor

**RELATORIO  
FOTOGRAFICO**













**ÍNDICE**

ÍNDICE

**TITULO I**

GENERALIDADES RESUMEN EJECUTIVO

**Capítulo I**

POLÍTICA Y OBJETIVOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE OBJETIVO ALCANCE

LIDERAZGO Y COMPROMISOS POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

**Capítulo II**

DEFINICIONES

**Capítulo III**

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, SUBCONTRATISTAS Y OTROS NORMAS DE CONDUCTA DEL PERSONAL DEL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR DE LOS TRABAJADORES DE LOS SUBCONTRATISTAS

DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**TITULO 2**

IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

**Capítulo I**

ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR

REQUISITOS DE INGRESO A LAS INSTALACIONES DEL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL De Despido

1.1. Para que los resultados de los exámenes médicos ocupacionales, sean los más fidedignos y confiables, se les recomienda lo siguiente:

OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA U OTROS EQUIPOS

Operadores de Maquinaria y Equipos Consideraciones generales

MOVIMIENTO DE TIERRA

TRABAJOS EN EXCAVACIONES Y ZANJAS

TRABAJOS DE SOLDADURA Y CORTE

TRABAJOS DE ARENADO Y/O GRANALLADO

- A. Equipo de arenado
- B. Mangueras, acoples y boquillas
- C. Equipos de protección individual

TRABAJO PRÓXIMOS A LÍNEAS MEDIA Y ALTA TENSIÓN TRABAJOS DE OBRAS CIVILES TRABAJOS DE MONTAJE DE ESTRUCTURAS

- A. Descarga de materia
- B. Fase de montaje
- C. Contactos eléctricos
- D. Incendio o explosión
- E. Exposición a riesgos físicos y químicos

TRABAJOS EN ESPACIOS CONFINADOS

INSTALACIONES Y EQUIPOS ELÉCTRICOS

HERRAMIENTAS MANUALES

EQUIPOS, MÁQUINAS Y HERRAMIENTAS DE PODER ANDAMIOS Y ESCALERAS PORTÁTILES

MANEJO DE VEHÍCULOS LIVIANOS

OPERACIÓN DE CAMIONES GRÚA

OPERACIÓN DE MONTACARGAS

ALMACENAMIENTO Y MANIPULACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS

## **Capítulo II**

ESTÁNDARES DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE EN LOS SERVICIOS Y ACTIVIDADES CONEXAS TALLERES

MANIPULACIÓN Y ALMACENAMIENTO DE CARGAS TRANSPORTE DE MATERIALES Y EQUIPOS SEGURIDAD EN OFICINAS

## **Capítulo III**

ESTÁNDARES DE CONTROL DE LOS PELIGROS IDENTIFICADOS Y RIESGOS EVALUADOS

ANÁLISIS PRELIMINAR DE NIVELES DE RIESGO (APNR)

ANÁLISIS REVENTIVO DE TAREA (APT)

PROCEDIMIENTO DE TRABAJO

INSPECCIONES DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

BLOQUEO ETIQUETADO

PERMISO DE TRABAJO DE RIESGO (PTR)

PERMISO DE TRABAJO EN ALTURA

PERMISO DE INGRESO A ESPACIOS CONFINADOS

PERMISO DE EXCAVACIONES Y ZANJAS

TRABAJOS DE SOLDADURA

SEÑALIZACIÓN

### **TITULO 3**

PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

#### **Capítulo I**

PRIMEROS AUXILIOS

GENERALIDADES

TRATAMIENTOS

- A. SHOCK
- B. HERIDAS CON HEMORRAGIAS
- C. FRACTURAS
- D. QUEMADURASE
- E. EVALUACIÓN PRIMARIA (principales pasos)

#### **Capítulo II**

RESPUESTA A EMERGENCIAS PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS

- A. CLASIFICACIÓN DE LOS TIPOS DE INCENDIO
- B. UBICACIÓN DE EXTINTORES:
- C. CONTROL DE INCENDIOS
- D. PASOS BÁSICOS PARA ATACAR UN INCENDIO
- E. INSPECCIÓN DE EXTINTORES

DERRAMES DE COMBUSTIBLES Y DERIVADOS

DESASTRES NATURALES

- A. ACCIONES A TOMAR EN CASO DE PRODUCIRSE UN SISMO
- B. DURANTE EL SISMO
- C. LUEGO DEL SISMO

### **TITULO 4**

REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES/ACCIDENTES

#### **Capítulo I**

INCIDENTES / ACCIDENTES DE TRABAJO

REPORTE DE INCIDENTES / ACCIDENTES

INVESTIGACIÓN DEL INCIDENTE / ACCIDENTE

INFORME FINAL DEL INCIDENTE / ACCIDENTE

## **TÍTULO 5**

### **Capítulo I**

AMBIENTE DE TRABAJO

VENTILACIÓN

ILUMINACIÓN

RUIDO

DISPOSICIONES DE ORDEN Y LIMPIEZA

## **TITULO 6**

### **Capítulo I**

ENFERMEDADES OCUPACIONALES

ENFERMEDADES CAUSADAS POR EL AMBIENTE FÍSICO

ENFERMEDADES CAUSADAS POR EL AMBIENTE QUÍMICO

ENFERMEDADES CAUSADAS POR EL AMBIENTE BIOLÓGICO TITULO 7

### **Capítulo I**

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL TITULO 8

### **Capítulo I**

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL REGLAMENTO INTERNO

DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

REGISTRO DE RECEPCIÓN Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL

REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD, SALUD EN TRABAJO Y

MEDIO AMBIENTE

### **IDENTIFICACIÓN DE REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS**

#### **REQUERIMIENTOS APLICABLES REQUISITOS LEGALES DE SEGURIDAD EN**

#### **EL TRABAJO**

LEY N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
DS N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
NORMA G.050 - Seguridad durante la Construcción
Ley N° 30222 modificatoria de Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
NTP 350.043-1 2011 - Extintores portátiles

NTP 399.010-1 - Señales de Seguridad
D.S N° 033-2001-MTC Reglamento Nacional de Tránsito
LEY 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo
DS 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección en el Trabajo
LEY N° 28551 - Obligación de elaborar y presentar Planes de Contingencia
RM 050-2013-TR - Formatos referenciales de registros de SST
Guía para la Elaboración del Plan de Contingencia
' RJ 251-2008-INDECI - Manual de Ejecuciones de Inspecciones
técnicas de Seguridad en Defensa Civil
DS 003-98-SA - Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo
RS 021-83-TR Normas básicas de Higiene y Seguridad en Obras de Construcción
RM 348-2007-TR Lineamiento para inspecciones en SST para Construcción Civil
Ley General de Salud N° 26842.
DS-046.2001-EM. Reglamento de Seguridad e Higiene Minera.
Ley 26790. Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud DS N° 009-97-SA y su modificatoria DS N° 003-98-SA
Reglamento sobre Vigilancia y Control Sanitario de Alimentos y Bebidas, Decreto Supremo N° 007-98- SA. Reglamento Sanitario para las actividades de Saneamiento en Viviendas y Establecimientos Comerciales, Industriales y de Servicios Decreto Supremo N° 022-2001-SA.
Reglamento de Seguridad Radiológica N° 009-97-EM.
Reglamento de Prevención y Control del Cáncer Profesional DS N° 039-93-PCM y su modificatoria DS 007-93.TR.
Lineamientos de Clasificación Radiográfica de la OIT para la evaluación y diagnóstico de la Neumoconiosis RS N° 014-93-TR.
Normas Técnicas que establecen Valores Límites Permisibles para agentes químicos en el ambiente de trabajo DS 0258-72-SA.
Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del Sub-Sector Electricidad RM N° 263-2001 EM.
Norma Técnica en Salud 068 MINSA/DGSP V01-2007. Listado de Enfermedades Profesionales.

Ley 30102 Prevención por radiación solar
Reglamento de Seguridad Radiológica N° 009-97-EM.
Reglamento de Prevención y Control del Cáncer Profesional DS N° 039-93-PCM y su modificatoria DS 007-93.TR.
Lineamientos de Clasificación Radiográfica de la OIT para la evaluación y diagnóstico de la Neumoconiosis RS N° 014-93-TR.
Normas Técnicas que establecen Valores Límites Permisibles para agentes químicos en el ambiente de trabajo DS 0258-72-SA.
Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del Sub-Sector Electricidad RM N° 263-2001 EM.
Norma Técnica en Salud 068 MINSA/DGSP V01-2007. Listado de Enfermedades Profesionales.
Ley 30102 Prevención por radiación solar

#### **CONTROL DE CAMBIO**

Rev. N°	Estado	Descripción de la Revisión
OA	EPR	Emitido para Revisión
	EPU	Emitido para Uso.

#### **REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR.**

El Consorcio Constructor Ductos del Sur ha establecido la vigencia del presente Reglamento Interno de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente. El presente reglamento interno tiene carácter de obligatorio para todos los trabajadores que presten servicio en el Consorcio, con el propósito de garantizar la salud, la integridad física, la conservación del medio ambiente y el trabajo continuo en el Consorcio Constructor Ductos del Sur donde ejecute su labor, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes según lo dispuesto en la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias, el Decreto Supremo N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**TITULO I**  
**GENERALIDADES**  
**RESUMEN EJECUTIVO**

El Consorcio Constructor Ductos del Sur tiene el encargo de ejecutar la obra: “Construcción del Gasoductos Sur Peruano”.

El proyecto comprende la construcción del Sistema de Transporte y de las facilidades requeridas para transportar gas con una determinada Capacidad de Transporte.

El sistema de transporte inicia su recorrido en el Punto de Recepción y se dirige hacia los centros de consumo de Quillabamba, Cusco, Juliaca – Puno, Arequipa, Matarani, Ilo, Moquegua y Tacna.

**Instalaciones y equipos mínimos:**

El sistema de Transporte debe incluir las instalaciones y equipos necesarios para la operación segura, confiable, eficiente y económica, incluyendo, a título de ejemplo, instalaciones de medición, control de flujo, presión, válvulas de bloqueo en el ducto, estaciones de compresión intermedias, estaciones de entrega, estaciones receptoras o lanzadoras de Raspatubos o Trampas de Raspatubos, equipos de protección catódica, equipo de venteo en frío, talleres de mantenimiento, almacenes y centros de control.

Las actividades desarrolladas en la Etapa I se relacionan al Relevamiento Topográfico y Habilidades de Accesos y Acopios.

**Capítulo I**

**POLITICA Y OBJETIVOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE**

**OBJETIVO**

**Artículo 1°:** El presente reglamento interno de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente se ha elaborado para orientar al trabajador del Consorcio Constructor Ductos del Sur, incluyendo a los subcontratistas a fin de que mantenga una conducta dirigida a la prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales e impacto al medio ambiente, garantizando condiciones que aseguren el bienestar físico, mental y social, así mismo de manera específica se cuenta con procedimientos e instructivos dentro del sistema de gestión integrado que deben ser, de cumplimiento obligatorio por todos los trabajadores del Consorcio y de los subcontratistas.

**Artículo 2°:** La seguridad y salud en el trabajo es responsabilidades de todos los

trabajadores, por ende debe asumirse como parte de sus obligaciones laborales. Tiene como objetivo fundamental lo siguiente:

- Fomentar y divulgar una cultura de seguridad y salud en el trabajo en el proyecto.
- Promover a los trabajadores de la empresa un comportamiento seguro durante la ejecución de sus labores.
- Informar a los trabajadores las obligaciones que deben cumplir en materia de prevención de riesgo durante la ejecución de sus labores.
- Establecer la disposición adecuada de equipos y herramientas así como también de elementos de protección, en instalaciones seguras, además que cumplan con la certificación de calidad con los organismos competentes.
- Señalar los reconocimientos y sanciones que deben aplicarse para el caso de incumplimiento sobre las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo.

#### **ALCANCE**

**Artículo 3°:** Este reglamento será de aplicación y de cumplimiento obligatorio por todos los trabajadores del Consorcio, y subcontratistas que laboren en el Proyecto. No eximiendo las regulaciones y reglamentaciones sectoriales en materia de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente aplicables.

El presente reglamento interno establece las normas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo el Consorcio y sus trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en el presente reglamento interno.

#### **LIDERAZGO Y COMPROMISOS**

**Artículo 4°:** El Consorcio Constructor Ductos del Sur, tiene una Política de Sostenibilidad (SSTMA) que expresa su liderazgo y compromiso fundamentados en los siguientes principios:

- Cumplir con la normativa legal y demás requisitos aplicables;
- Gestión adecuada de los aspectos ambientales, peligros y riesgos a la seguridad y Salud con objetivos y metas definidas para el Consorcio:
- Mejora continua de los resultados, dando prioridad a la prevención en lo que concierne a la salud, seguridad en el trabajo y medio ambiente;
- Desempeñarse empresarialmente de forma responsable en términos social y ambiental.

## **POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE**

“Principios de Gestión Integrada de Salud Ocupacional, Seguridad en el Trabajo y Medio Ambiente

La Constructora Norberto Odebrecht con actuación en escalas Nacional e Internacional, en conformidad con la Política de Sostenibilidad de la Organización Odebrecht, asegura la dirección de sus negocios basados en los siguientes principios:

- Foco en las Directrices Específicas para Salud Ocupacional, Seguridad en el trabajo y medio ambiente, a través del programa integrado – PI en los Proyectos/ Contratos.
- Conformidad Legal y otros requisitos aplicables a los procesos /Servicios de los proyectos / Contratos.
- Identificación, evaluación y gerenciamiento de los Aspectos Ambientales y de los Peligros y Riesgos a la Salud y la Seguridad en el Trabajo, con objetivos y metas definidos en cada Proyecto / Contrato.
- Prevención y Mejoría Continua en la gestión de los Procesos/ Actividades de los Proyectos/ Contratos.
- Medición y análisis de los resultados de Salud Ocupacional, Seguridad en el trabajo y medio ambiente en los proyectos/ Contratos con basado en Indicadores de Desempeño.

Las responsabilidades para la práctica del programa integrado de Salud Ocupacional, Seguridad en el trabajo y medio ambiente, a través de la delegación planeada y de la concientización de las personas son:

- Responsabilidad Institucional Estratégica: del Vicepresidente de Operaciones, de los líderes Empresariales (LE´s), de los Directores Superintendentes (DS´s) y sus Equipos.
- Responsabilidad Empresarial: de los Directores de Contratos (DC´s) en los Proyectos/ Contratos.
- Responsabilidad Operacional: de cada Integrante ejecutor directo de los Procesos /Actividades en los Proyectos/ Contratos.

Sao Paulo 1º de agosto de 2014

Luiz Gabriel Todt de Azevedo

RAE – Sustentabilidade

## Capítulo II

### DEFINICIONES

**Artículo 5°:** para los fines del presente reglamento se aplicaran las siguientes definiciones y siglas en el presente artículo.

- **Accidente:** Suceso eventual e inesperado que causa lesiones, daños a la salud o muerte de una o más personas, daños materiales, ambientales y/o perdidos en la construcción del Gaseoducto Sur Peruano.
- **Accidente simple atención ambulatoria:** es aquel que, luego de la evaluación, el medico diagnostica y define que el accidente no es trivial o leve y determina que continúe trabajando.
- **Accidente de trabajo (AT):** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.  
Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo.
- **Accidente Leve:** Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.
- **Accidente Incapacitante:** Suceso cuya lesión, resulta de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomara en cuenta el día de ocurrido el accidente.
- **Accidente mortal:** suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del acceso.
- **Actos subestandares:** Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.
- **Actividad:** ejercicio u operación industrial o de servicios desempeñadas por el empleador, o en concordancia con la normatividad vigente.
- **Actividades peligrosas:** operaciones o servicios en las que el objeto de fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias es

susceptibles de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación, inhalación u otros modos de contaminación similares que impacten negativamente en la salud de las personas o los bienes.

- **Ambiente de trabajo:** es el lugar en donde se desarrollan las labores encomendadas o asignadas.
- **Ambiente confinado:** es cualquier lugar o ambiente para la ocupación de los trabajadores continuo, que posee medios limitados de ingreso y salida, cuya ventilación es insuficiente para remover contaminantes o donde puede existir la insuficiente oxígeno.
- **Análisis de riesgo:** estudio para determinar y dimensionar los peligros y sus consecuencias, en instalaciones existentes durante el proceso de construcción del proyecto, con el objeto de establecer medidas necesarias de prevención y protección.
- **Análisis preliminar de niveles de riesgo (APNR):** Herramienta mediante el cual se identifican las fuentes de riesgo (peligro) y se evalúan los riesgos asociados a estos, para de esta forma establecer un ordenamiento en base a la criticidad y definir ordenadamente los mecanismos de control.
- **Análisis preventivo de tarea (APT):** Herramienta del programa integrado de sostenibilidad de análisis preliminar de riesgos en SST, con resultados, cualitativos, aplicable en todas las etapas / fases de una actividad/ operación rutinaria / no rutinaria / de cambio/ de emergencia, para identificar nuevos temas ambientales del lugar y momento, y para definir medidas preventivas del lugar ocurrencias.
- **Bloqueo y etiquetado:** procedimiento que detalla de cómo se procede para proteger al personal de lesiones causadas por la puesta en marcha repentina de máquinas o equipos, o la puesta en marcha repentina de máquinas o equipos, o la liberación de energía peligrosa, durante labores de mantenimiento y reparación de equipos o maquinas.
- **Causas Básicas:** referidas a factores personales y factores de trabajo.
- **Causas inmediatas:** son aquellas debidas a los actos y condiciones subestandares.
- **Capacitación:** consiste en instruir conocimientos teóricos y prácticos de trabajo a los participantes.

- **Cartillas de seguridad del material (MSDS):** documento y/o etiqueta empleado para describir el material peligroso, los riesgos a la salud, de seguridad y el ambiente, así como especificar las acciones de emergencia necesarias para el control de la misma.
- **Circuitos eléctricos:** es todo trabajo ejecutado en circuitos eléctricos energizados o des energizados próximo a equipos eléctricos energizados.
- **Cultura de seguridad:** es el conjunto de valores, principios, normas, comportamiento y conocimiento que comparte los miembros de una organización, con respecto a la prevención de incidentes, accidentes, enfermedades ocupacionales, daños a la propiedad y pérdidas asociadas, sobre los cuales se resuelve la gestión empresarial.
- **Emergencia.** Es todo incidente, ocurrencia o siniestro que se hubiera presentado en el ámbito del proyecto que represente un peligro y que requiera una atención inmediata.
- **EPI:** equipo de protección individual
- **EPC:** elementos de protección colectiva
- **Evaluación de riesgos:** proceso de estimar la magnitud de un riesgo y determinar si este es tolerable o no.
- **Factores personales:** referido a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador.
- **Factores del trabajo:** referidas al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinas equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistema de mantenimiento, ambiente, procedimiento, comunicación, entre otros.
- **Falta de control:** son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo.
- **Incidente:** evento que genere un accidente o que tuvo el potencial para llegar a ser un accidente.
- **Inducción u orientación:** capacitación inicial para ayudar al trabajador a ejecutar el trabajo en forma segura, eficiente y correcta. Estas son generales o de trabajo específico.
- **Investigación de incidentes y accidentes:** es el proceso de recopilación,

evaluación de datos verbales y materiales que conducen a determinar las causas de los incidentes y/o accidentes, para tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia.

- **Inspección:** es un proceso de observación metódica para examinar situaciones críticas de prácticas, condiciones, equipos, materiales y estructuras. Son realizadas por personas, capacitadas y conocedoras en la identificación de peligro y evaluación de riesgos.
- **Materiales peligrosos:** material (compuesto, gaseoso, líquido o sólido) que representa peligro más allá del relativo punto de inflamación o de ebullición. El peligro para el colaborador, público en general o al ambiente, puede provenir de su toxicidad corrosividad, inestabilidad, etc.
- **No conformidad:** desviación con respecto a las normas, prácticas, procedimientos, reglamentos, desempeño, que puedan ser causa directa o indirecta de enfermedad, lesión, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos y al medio ambiente.
- **Levantamiento y movimiento de carga:** es toda actividad que tenga la necesidad de cargar o descargar cualquier tipo de material utilizando la mano de obra de las personas o equipos mecánico o ambas.
- **Peligro:** fuente, situación o acto con potencial de daño respecto a lesión, exposición accidental o enfermedad o una combinación de estas.
- **Permiso para trabajo de riesgo (PTR):** Identifica el proceso completo que permite tramitar y obtener el permiso para la ejecución de un trabajo o actividad
- **Plan de contingencia:** instrumento de gestión que detalla las acciones a llevarse a cabo en caso de emergencias, como resultados de derrames, incendios, desastres naturales, robos o asaltos, etc.
- **Primeros auxilios:** cuidados y acciones inmediatas que se debe brindar a una persona accidentada, siniestrada o enferma, hasta que reciba atención médica especializada, en caso sea requerida.
- **Procedimiento de trabajo:** documento que establece la secuencia de acciones a seguir, paso a paso sobre cómo proceder, desde el inicio hasta el final, para desarrollar una tarea o trabajo forma correcta.
- **Reglamento interno de seguridad y salud:** documento desarrollado por

el Consorcio Constructor Ductos del Sur que contiene el conjunto de disposiciones y la autorización de uso y prácticas o disposiciones detalladas, a la que la autoridad competente ha conferido el uso obligatorio.

- **Riesgo:** combinación de la probabilidad y las consecuencias de las lesiones o daños para la salud.
- **Siniestro:** para efecto del presente reglamento, se considera siniestro a todo evento inesperado que cause severo daño al reportables, se tendrán en cuenta a los siguientes, incendios, explosiones, sismos, inundaciones, derrames de hidrocarburos o productos químicos, desastres fluviales o aéreos, epidemias o intoxicaciones, etc.
- **Subcontratista:** empresa de prestación de servicios contratada para realizar actividades incluidas en los objetivos y en las instalaciones de la empresa contratante.
- **Trabajos en caliente:** todo trabajo que implica uso de llama y pueda producir calor o chispa.
- **Trabajo en frío:** todo trabajo con alto potencial de riesgo que no produzcan calor, chispa ni llama.
- **Trabajo en altura:** todo trabajo realizado en un lugar elevado de difícil acceso, con altura mayor a 1.80m. del piso más próximo.

### **CAPITULO III**

#### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, SUB CONTRATISTA Y OTROS NORMAS DE CONDUCTA DEL PERSONAL**

**Artículo 6.-** La organización debe fomentar y mantener la armonía en las relaciones entre sus compañeros de trabajo a todo nivel, por lo cual no se permitirán bromas ofensivas, peleas y juegos agresivos general.

**Artículo 7.-** No está permitido el ingreso del personal en las instalaciones del Consorcio Constructor Ductos del Sur, cuando el personal muestre signos de haber ingerido bebidas alcohólicas y se encuentre en estado de ebriedad o bajo los efectos de sustancia: tóxicas (drogas).

**Artículo 8.-** Está prohibido portar armas de fuego o manipular explosivos en las instalaciones del Consorcio Constructor Ductos de Sur.

**Artículo 9.-** Está prohibido fumar en el lugar de trabajo o en la proximidad de ellos, así como, de sustancias inflamables combustibles o explosivos, donde exista letreros de "No Fumar", en el interior de oficinas, comedores, talleres y en los lugares donde se establezca la regulación vigente.

**Artículo 10.-** En general, salvo que origine riesgo innecesario al trabajador, este debe observar y cumplir fielmente las instrucciones y directivas de su líder. Si no tiene una determinada orden o directiva debe preguntar o solicitar la aclaración pertinente.

**Artículo 11.-** Antes de iniciar cualquier trabajo, el líder y trabajador debe verificar que su labor no origine riesgos para el mismo, para otras personas, para las instalaciones de la organización o para el medio ambiente,

**Artículo 12.-** En caso de acoso sexual o de violencia en el trabajo, el trabajador afectado debe dirigirse al área de Administración de la empresa quien se encargará de gestionar las acciones necesarias.

#### **DEL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR**

**Artículo 13.-** Es derecho del Consorcio calificar y seleccionar al responsable de Sostenibilidad (SSTMA), así como a sus supervisores.

**Artículo 14.-** Está prohibido el ingreso de personas extrañas a las áreas o instalaciones del Consorcio Constructor Ductos del Sur, salvo permiso especial de los representantes de la empresa, que se facultados para ello.

**Artículo 15.-** El rol del Consorcio es asumir el liderazgo y manifestar respaldo a las actividades de la empresa en materia de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente; asimismo, debe estar comprometido en proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con cumplimiento de las normas de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente.

**Artículo 16.-** Obligaciones del Consorcio:

- Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral

a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.

- Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- Garantizar el real y efectivo trabajo del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, asignando los recursos necesarios.
- Garantizar oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:
  - Al momento de la contratación, cualquier sea la modalidad o duración.
  - Durante el desempeño de la labor.
  - Cuando se produzca cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.
- La evaluación de riesgos se actualiza y revisa una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daño a la salud y seguridad en el trabajo. Si estos riesgos de la evaluación de riesgos lo hacen necesario, se realizarán:
- Controles periódicos de la salud ocupacional de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.
- Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- Mantener las condiciones seguras de trabajo mediante la realización de inspecciones y la adopción de medidas correctivas cuando corresponda.
- Entregar al personal propio, contratistas y subcontratistas la información e instrucciones correspondientes, con relación a los riesgos existentes en las diferentes actividades, así como las medidas de prevención correspondientes.
- Ejecutar programas de entrenamiento y capacitación en seguridad para sus trabajadores Incluyendo al personal contratista y subcontratistas.
- Otorgar equipos de protección individual (EPIs) necesarios y adecuados para

cada actividad que ha de desarrollarse y verificar que la contratista y subcontratistas hagan lo mismo.

- Cubrir las aportaciones del Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo (SCTR) para efecto de las coberturas por accidente de trabajo y enfermedades ocupacionales y de las pólizas de accidentes, de acuerdo a con la legislación laboral vigente.
- Cumplir con las disposiciones del Reglamento Interno y hacer entrega del mismo a todos los trabajadores, incluyendo subcontratistas.

### **DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo 17.-** Los trabajadores tienen derecho a:

- Comunicación con los inspectores de trabajo. Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo, aun sin la presencia del empleador.
- Protección contra los actos de hostilidad: Todos los trabajadores, sus representantes o miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo
- Participación en la identificación de peligros y riesgos: Los representantes de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de estas.
- Adecuación del trabajador al puesto de trabajo: Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.
- Derecho de examen de los factores de riesgo: Los trabajadores, sus representantes y sus organizaciones sindicales tienen derecho a examinar los factores que afectan su seguridad y salud y proponer medidas en estas materias.

**Artículo 18.-** Las víctimas de accidentes de trabajo tienen derecho a las

siguientes prestaciones:

- Primeros auxilios, proporcionado por el Consorcio y el seguro;
- Atención médica, farmacológica, hospitalaria y quirúrgica general y especializada; hasta la recuperación total o la declaración de una invalidez permanente total o parcial o fallecimiento, proporcionado por el seguro.
- Rehabilitación y readaptación laboral, proporcionado por el seguro;
- Aparatos de prótesis y ortopédicos necesarios;
- Reeducción ocupacional.

**Artículo 19.-** Los trabajadores en general están obligados a realizar toda acción conducente a prevenir cualquier accidente y a informar de inmediato a su líder o al representante del Consorcio. Sus principales obligaciones son:

- Cumplir con los estándares, normas, reglamentos, procedimientos e instrucciones del Programa Integrado de Sostenibilidad (SSTMA).
- Ser responsable por su seguridad personal y la de sus compañeros de trabajo.
- Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección individual (EPIs), elementos de protección colectiva (EPC).
- No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no haya sido autorizados.
- Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales.
- Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación, entrenamiento y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales.
- Mantener su ámbito de trabajo limpio y ordenado.
- Reportar de inmediato, la ocurrencia de cualquier Incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Reportar a su líder inmediato acerca de las condiciones y actos sub-estándares que observen en el desarrollo de sus actividades.
- Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

- Prohibido ingresar al trabajo bajo influencia del alcohol o droga, ni introducir dichos productos a los lugares de trabajo.
- Preservar los restos arqueológicos que pudieran existir en el área de trabajo.

**Artículo 20.-** Las personas denominadas practicantes profesionales, así como trabajadores temporales, bajo cualquier régimen laboral, contratista, subcontratista están obligadas a cumplir con lo establecido en el presente reglamento de SSTMA.

**Artículo 21.-** Es obligación de los trabajadores enfermos o accidentados acatar las indicaciones médicas para el restablecimiento de su salud.

**Artículo 22.-** Las siguientes reglas se aplicaran a todos los trabajadores del Consorcio Constructor Ductos del Sur y subcontratistas:

- Está prohibido tener mascotas en los lugares de trabajo (oficinas administrativas y Campamento del Consorcio.
- Está prohibido portar arma de fuego.
- Los trabajadores deben disponer adecuadamente de todos los desechos (basura), retirar todos los residuos de los lugares de trabajo temporal o permanente.
- Deben usarse los servicios sanitarios en los frentes de trabajo y campamentos. El buen uso de los baños fijos o químicos por los trabajadores es su obligación y responsabilidad, por respeto a sus compañeros de trabajo.
- Evitar la emisión de sustancias contaminantes al suelo, aguas superficiales y atmosfera.
- Está prohibido la apropiación de restos arqueológicos.
- Está prohibido el uso de equipo de música personal en horas de trabajo (celular, radio, grabadora, reproductor MP3 u otros.)
- Está prohibido jugar, hacer bromas pesadas, luchar, boxear o distraer a otro trabajador en horas de trabajo.
- Está prohibido hablar por celular en horas de trabajo.
- Está prohibido incitar o iniciar pleitos, usar lenguaje ofensivo, crear desorden o confusión que pueda poner en peligro a otros trabajadores.
- Está prohibido el consumo o venta de bebidas alcohólicas, drogas narcóticas o medicamentos que produzcan somnolencia en horas de

trabajo.

- Los trabajadores que presenten síntomas de estar bajo influencia alcohólica o de drogas, no serán admitidos en los lugares de trabajo ni serán transportados en los vehículos del Consorcio, salvo cuando son conducidos para el dosaje etílico. Será considerado falta grave, previo inicio de proceso de despido que corresponda.

### **DE LOS SUBCONTRATISTAS**

**Artículo 23.-** A todos los trabajadores de los subcontratistas les compete cumplir con los requisitos contenidos en el presente Reglamento Interno que especifique la organización. Además está obligado a cumplir:

- Participar conjuntamente con los responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo en la identificación de peligros en sus frentes de trabajo respectivos.
- Antes de iniciar los trabajos debe obtener los Permisos para Trabajos de Riesgo (PTR) correspondientes y toda posible documentación adicional que se requiera.
- Facilitar la capacitación y entrenamiento en seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente de todos sus colaboradores con recursos propios o en coordinación con el Consorcio.
- Presentar al Consorcio las pólizas de seguros complementarios de trabajo de riesgo (SCTR) y cubrir las aportaciones del referido seguro para efecto de las coberturas por accidente de trabajo y enfermedades ocupacionales y de las pólizas de accidentes, de acuerdo a la legislación laboral vigente.
- Contar con los certificados médicos de todos los colaboradores quienes realizarán la actividad.
- Realizar los Entrenamientos Diarios de Seguridad antes del inicio de cada actividad.
- Asegurar que se coloquen avisos y señales de seguridad para la información y advertencia del personal público en general, antes de iniciar sus actividades.
- Efectuar el reporte inmediato de todo incidente o accidente de trabajo, que ocurra en las actividades diarias de sus labores de campo, según la normativa aplicable e indicada por la empresa.

### **DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Artículo 24.-** La empresa contará con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, debiendo llevar en el libro de actas el control del cumplimiento de los acuerdos.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene las siguientes funciones y responsabilidades:

- Aprobar el Programa Anual de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
- Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
- Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente, de la prevención de accidente, enfermedades ocupacionales e impactos ambientales.
- Aprobar el Programa Anual de Capacitación de los trabajadores sobre seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente. Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos laborales.
- Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo; así como el reglamento interno de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente.
- Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas del trabajo, avisos y demás materiales escritos y gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.
- Realizar inspecciones periódicas a las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.
- Analizar las causa y las estadísticas de los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales emitiendo las recomendaciones respectivas.
- Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades ocupacionales.
- Colaborar con los servicios médicos y de primeros la siguiente información.
- Llevar en el libro de actas el control del cumplimiento de los acuerdos.

- Promover que se establezcan prácticas de primeros auxilios y de atención de emergencias al trabajador.

## **TÍTULO 2**

### **IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE**

#### **Capítulo I**

#### **ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR REQUISITOS DE INGRESO A LAS INSTALACIONES DEL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR**

**Artículo 25.-** Para el ingreso a las instalaciones del Consorcio los subcontratistas, deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Exámenes medico ocupacional y aplicación de esquema de vacunas.
- Afiliación a todo trabajador a un seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR).
- Todo trabajador nuevo recibirá la inducción de Sostenibilidad (SSTMA), en la cual se hará conocer, la política de sostenibilidad (SSTMA) del Consorcio, los estándares que se implementaran, aspectos legales y normativos, los diferentes posibles riesgos a los que estarán expuestos durante su trabajo, el uso de los elementos de protección colectiva (EPC), los equipos de protección individual (EPIs) y las medidas de protección que debe aplicar.
- Recibir capacitación y entrenamiento específico de acuerdo al riesgo existente, que involucra en sus actividades diarias de trabajo (EDS, APNR, APT, PTR, etc.).

#### **EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL**

Siguiendo las pautas del Programa Integrado de SSTMA - Pilar de Sustento de Verificación y su Área de Concentración - Salud, se implementa en el Proyecto CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR para efectos de verificar la eficacia de las acciones de prevención / mitigación establecidas, a través del siguiente programa denominado **"Programa de Control Médico de Salud Ocupacional"**.

- El Programa de Control Médico de Salud Ocupacional - PCMSO tiene por objeto:
- Preservar la Salud Ocupacional de los integrantes y subcontratistas que actúan en la promoción de los Estándares de Salud y prevención, en todos los niveles a través de los estudios epidemiológicos.
- Garantizar el cumplimiento de la legislación local aplicable;
- Asegurar el cumplimiento de los compromisos de prevención, mejora y marcos legales expresados en la Política Integrada de SSTMA;
- Correlacionar el conocimiento de los Procesos y Actividades, del entorno de trabajo, de los peligros riesgos identificados en el Planeamiento y de las características individuales de salud de cada integrante subcontratista;
- Fomentar la interacción entre las acciones de Seguridad Laboral, Medio Ambiente, Producción, Administración y Gestión de Personas;
- Garantizar la interacción y articulación con las acciones establecidas en los Programas de Riesgos Ambientales, Ergonomía, Prevención Auditiva y Asistencia Complementaria Promoción de Salud Colectiva.
- Definir y uniformizar un formato y contenido mínimo para emisión de los Programas PCMSO (documentos base) en los Proyectos Contratos.

El Programa **PCMSO** debe incluir la realización de Exámenes Médicos Ocupacionales en las siguientes condiciones, salvo necesidad de adecuación a requerimientos legales locales:

- De admisión;
- Periódico;
- Cambio de Función;
- Regreso al Trabajo;
- De despido.

Tales Exámenes Médicos Ocupacionales se orientan a evaluar la salud en el aspecto general, la capacidad laboral y las potenciales repercusiones del trabajo sobre la salud del integrante.

Los Exámenes Médicos Ocupacionales comprenden Exámenes Clínicos, Exámenes Complementarios y derivación de las evaluaciones complementarias a profesionales y servicios calificados cuando lo estime necesario el Médico Ocupacional.

Coordinador del Programa.

Como línea estratégica, el siguiente recomienda periodicidades y alcances para cada condición:

TIPO DE EXAMEN	PERIODICIDAD
De admisión	Realizado antes de que el Integrante asuma sus funciones.
De despido	Hasta 90 días antes de la separación efectivo Después de 90 días de realización del último examen médico ocupacional.
Periódico	Los exámenes deben realizarse cada Periódico 12 (doce) meses, o a intervalos menores, a criterio del Médico Ocupacional.
Regreso al Trabajo	Siempre que el Integrante reasuma sus Regreso al Trabajo funciones después de separación por período igual o superior a 30 (treinta) días. Traer obligatoriamente el alta médica.
Cambio de Función	Antes de que el Integrante sea transferido. Cambio de función Este debe realizarse solo si hay cambio del Peligro / Riesgo.

**CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR**, dirigido al Centro Médico Autorizado.

1. Llevar su DNI original y dos fotocopias.
2. Estar en ayunas, no haber consumido alimentos 12 h antes del examen.
3. No tomar bebidas alcohólicas.
4. No consumir alimentos ricos en grasas 12 h antes.
5. No estar expuesto a ruidos 24 horas antes. Ni usar equipos de sonido con audífonos 24 horas antes.
6. No fumar 24 horas antes.
7. No consumir café, té, mate de coca 24 horas antes.
8. Pasar todas las pruebas.
9. Acercarse Ud. al Departamento de Salud Ocupacional para recoger sus

resultados.

### **PROGRAMA DE INMUNIZACIONES-VACUNAS:**

La inmunización constituye una de las medidas sanitarias que mayor costo beneficio y costo efectividad en los últimos dos siglos. Previenen enfermedades que antes causaban grandes epidemias, muertes y secuelas. Las vacunas benefician tanto a las personas vacunadas como a las personas no vacunadas y susceptibles que viven en su entorno.

Las vacunas son medicamentos biológicos, que aplicados a personas sanas, provocan la generación de defensas (anticuerpos) que actúan protegiéndolas ante futuros contactos con los agentes infecciosos, evitando la infección o la enfermedad. Las inmunizaciones se consolidan como la actividad líder en el campo de la salud pública, que promueve cambios positivos en la atención integral por etapas de vida dentro de los servicios de salud y en la comunidad, generando corrientes de opinión favorables hacia la adopción de prácticas saludables y movilización de recursos con propuesta de cambios estructurales en la política para fortalecer el desarrollo de una empresa.

El Programa de Inmunizaciones contempla la vacunación contra Tétanos y Hepatitis B, para los integrantes del CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR, lo que permitirá mejorar e cuidar el trabajo, fortaleciendo la estrategia Sanitaria Nacional 3e Inmunizaciones y otros componentes, y por ende fortalecer la primaria, teniendo como meta la disminución y erradicación de enfermedades Inmuno prevenibles. Por lo tanto las Enfermedades Inmune prevenibles continúan siendo una prioridad dentro de las políticas de Salud de nuestro país porque aún no logramos la erradicación total de estas. El esquema de vacunación está dirigido a todos los integrantes del CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR, que por diversos motivos, no tengan las dosis completas de protección de los esquemas de vacunación que están contemplados en el proyecto. Aquellos integrantes que refieran tener sus dosis completas de vacunas, tendrán que acreditarlo, mostrando el carné de vacunación respectivo, caso contrario, será considerado dentro del Programa de Inmunizaciones.

### **PROGRAMAS DE PROTECCIÓN AUDITIVA, RESPIRATORIA, ERGONOMICA Y ENFERMEDADES NO TRANSMISIBLES Y CRÓNICAS.**

La vigilancia de las Enfermedades No Transmisibles o en Enfermedades Crónicas

dentro del CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR, constituye una actividad prioritaria para el Área de Salud Ocupacional, debido a que este grupo de enfermedades son la causa principal de morbilidad y mortalidad en nuestro país y a nivel mundial. Dentro de este programa se desarrollaran campañas de sensibilización y concientización sobre los principales factores de riesgo de las Enfermedades No Transmisibles, además de la identificación y control periódico de aquellos integrantes que padezcan de alguna de estas Enfermedades No Trasmisibles.

También se incluirán dentro de este programa, a aquellos Integrantes que estén incluidos dentro de los Programas de Protección Auditiva, Protección Respiratoria y de Ergonomía, los cuales, deberán seguir un control periódico realizado por un médico especialista. Para ellos también está contempladas campañas de prevención, sensibilización, concientización y uso adecuado de los equipos de protección individual.

### **OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA U OTROS EQUIPOS**

**Artículo 26.-** Para el manejo de maquinaria pesada (cargador frontal, tractores, excavadoras, retro-excavadoras, mini-cargador, etc.) el operador debe estar calificado y acreditar su experiencia en el manejo de estas máquinas, además de, contar con la capacitación correspondiente de Manejo Defensivo. Se debe considerar:

#### **Operadores de Maquinaria y Equipos**

- Todos los equipos serán operado por persona autorizada para operar el equipo.
- Todo operador de equipo autorizado deberá antes haber aprobado la evaluación teórico-práctico donde demuestre su experiencia y destreza de la operación del equipo. Adicionalmente el operador debe cumplir con las exigencias medico ocupacionales.

#### **Consideraciones generales**

Antes de poner en funcionamiento a la maquinaria pesada, el operador debe proceder a realizar el llenado de su hoja de inspección pre-operacional de equipo e informar a su líder de posibles desperfectos o anomalías detectada.

- Antes de arrancar, asegúrese de que no haya persona cerca del equipo.
- Cuando esté operando la maquinaria pesada, use siempre el cinturón de seguridad y los equipos de protección individual.

- Cuando estacione la maquinaria ponga el freno de mano y apague el motor.
- Use la escalera, las agarraderas y las barandillas, asegurarse de mantener las áreas limpias y libres de aceite y grasa.
- Antes de realizar un mantenimiento en una maquinaria, apague el motor. Asegúrese que todas las guardas de seguridad estén en su lugar.
- Mantener la maquinaria parada fuera de las áreas operación de maquinaria pesada, vehículos, materiales, equipo y personas.
- Verifique que la alarma de retroceso esté operativa antes de operar la maquinaria.
- Si no puede ver detrás de su máquina, utilice una persona en tierra como "guía" para que le ayude a dirigir.

#### **MOVIMIENTO DE TIERRA**

**Artículo 27.-** Durante los trabajos de movimientos de tierra, el responsable debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones preventivas:

- Las maniobras de maquinaria serán dirigidas por personas diferentes al operador.
- Prohibido la presencia de personas en la proximidad de las maquinarias durante el trabajo de éstas (distancias estarán en función de los radios de alcance de los elementos móviles de trabajo del equipo).
- Correcta disposición de la carga en camiones de carguío a fin de evitar caídas accidentales de materiales.
- No acopiar materiales en la zona de tránsito sin una delimitación previa del área de operación.
- La descarga de material será en zonas previamente determinadas, acondicionadas, señalizadas, demarcadas y guiadas por una persona responsable de recepcionar la carga.
- No se trabajara cerca del borde de taludes o zanjas sin antes haber comprobado su resistencia.
- Se debe delimitar y señalizar la zona de trabajo.
- Mantener distancias de seguridad con respecto a las líneas eléctricas de distribución.

#### **TRABAJOS EN EXCAVACIONES Y ZANJAS**

**Artículo 28.-** Para la apertura de zanja de más de 1.20 m. de profundidad, se

obtendrá el permiso de trabajo de riesgo, estos serán tramitados con anterioridad por el líder de la actividad y será expuesto en el lugar de trabajo.

**Artículo 29.-** Durante los trabajos de excavaciones el responsable debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones preventivas:

- Antes de iniciarse la apertura de una zanja, se deberá llevar a cabo un reconocimiento previo del terreno con objeto de conocer su estabilidad y la posible existencia de interferencias (instalaciones eléctricas, agua, fluidos u otros).
- Todo trabajo de excavación de zanja debe estar autorizado por el personal responsable del área de trabajo.
- El material extraído de la zanja de hasta 1.20 m de profundidad debe estar mínimo a 60 cm. de distancia del borde de la excavación, pudiendo variar de acuerdo al tipo de suelo. Evitar la acumulación del material excavado y equipos al borde de la zanjas.
- Establecer ingreso y salida adecuada de la zanja, a una profundidad de 1.20 m. se dispondrá, de una escalera portátil estandarizada por cada equipo de trabajo, dicha escalera deberá sobrepasar en 1 m el borde de la zanja.
- Cuando la profundidad de una zanja sea mayor a 1.20 m. es conveniente entibarla, en caso contrario se mantendrá los ángulos de talud de acuerdo al tipo de suelo que deberá ser fijada por le gerencia de ingeniería o quien la remplace.
- Los trabajadores que trabajen en el interior de las zanjas deben estar debidamente informados, capacitados con sus equipos de protección individual y elementos de protección colectiva necesaria.

#### **TRABAJOS DE SOLDADURA Y CORTE**

**Artículo 30.-** Todo trabajo de soldadura con arco eléctrico y corte debe ser realizado por personal calificado para ello, debe seguir las siguientes medidas preventivas:

- Cuando trabaje con un equipo de corte oxigeno acetileno usar siempre gafas con lentes filtrantes y cuando suelde con equipo eléctrico, use máscara o un casco protector con visores que tengan filtros apropiados, guantes de cuero caña larga y mandil de cuero con costura oculta.
- Cuando se suelde o corte en lugares elevados, se debe evitar que chispas de metal caliente caigan sobre personas o sobre material combustible que se

encuentre en la parte inferior.

- En todos los lugares donde se usen equipos de soldadura y/o corte debe haber un extintor de fuego apropiado y operativo.

**Artículo 31.-** Para trabajos que se requiera de equipo con oxígeno-acetileno se debe seguir las siguientes medidas preventivas:

- Mantenga a los equipos de oxígeno-acetileno limpio, exento de aceite. Mangueras y conexiones en buenas condiciones.
- Los equipos deben contar con válvulas anti retorno de llama.
- Evite pérdidas de oxígeno y gas combustible (acetileno).
- Mantenga los combustibles alejados de toda fuente de calor, llamas y chispas, traslade los combustibles a una distancia de por lo menos, 9 a 12 metros. Contar con un extintor de fuego.
- Cierre primero la válvula de oxígeno y luego la de gas combustible, asegurándose de que se ha extinguido todo vestigio de fuego en el pico del soplete.

**Artículo 32.-** Para el trabajo que se requiera el uso de soldadura de arco eléctrico se debe seguir las siguientes medidas prevención:

- No realizar trabajos de soldadura en ambientes húmedos o mojados.
- La máquina de soldar debe contar con interruptor de corte que permita interrumpir totalmente la corriente en caso necesario.
- Los cables de alimentación de energía debe ser de capacidad suficiente para evitar el sobrecalentamiento.
- Comprobar periódicamente el correcto asilamiento de los bornes de conexión de la máquina y la clavija del enchufe.
- La máquina de soldar debe estar conectada a tierra.
- Verificar periódicamente el estado de conexión de los cables de la máquina de soldar a las pinzas porta electrodos.
- Reemplazar cualquier cable de la máquina soldadora que presenten defecto o deterioro.
- El soldador deberá tener sus equipos de protección individual (careta para soldador con filtros adecuados para los rayos UV, protección respiratoria, protectores auditivos, guantes, mandil, mangas y esarpines de cuero con costura ignífuga) y ropa 100% algodón.

## TRABAJOS DE ARENADO Y/O GRANALLADO

**Artículo 33.-** Todo trabajo que implique el uso de equipos a presión y el chorro abrasivo de alta velocidad, requiere equipos de protección especial diseñados para estas tareas. Se describe un conjunto de pautas de seguridad para la operación de arenado y/o granallado y son:

### A. Equipo de arenado

- Las tolvas para arenado deben estar en buenas condiciones de operación.
- Los tanques de presión no deben ser golpeados, abollados, amolados, resultados en sus componentes, debe contar con certificado de fabricación y las pruebas periódicas de acuerdo a la recomendaciones del fabricante. Estas tolvas de arenado deben cumplir con todos los requisitos de diseño, fabricación y pruebas bajo normas ASME o ASTM.
- Durante el funcionamiento el personal de apoyo cercano a la tolva debe poner especial atención en el despresurizado del equipo, donde normalmente no solo expulsa aire, sino también pequeñas partículas abrasivas.
- El operador del equipo de arenado o granallado y su ayudantes deben estar implementados con su equipos de protección individual.

### B. Mangueras, acoples y boquillas

- Son los elementos sometidos a presión y desgaste potencialmente, los que requieren mayores controles.
- Cualquiera de estos elementos al sufrir desgastes fracturas o pinchaduras, pueden proyectar chorro de material abrasivo peligroso para las personas próximas.
- Las precauciones para evitar posibles fallas en estos elementos que producirían proyecciones de abrasivos peligrosas para los operarios.
- La inspección de estos elementos debe ser diaria y ser reemplazado al menor signo de desgaste.

### C. Equipos de protección individual

- En los trabajos de arenado o granallado los operarios están expuesto a

varios riesgos potenciales, como polución, rebote del abrasivo, el chorro directo y otros como ruido excesivo, golpes, etc.

- Los operarios de arenado o granallado y el personal ayudante requieren la utilización de equipo de protección individual (EPIs) específico para la tarea.

### **TRABAJO PROXIMOS A LINEAS MEDIA Y ALTA TENSION**

**Artículo 34.-** Cuando se requiera realizar trabajos no eléctricos en la cercanía de líneas de alta tensión o similar, se debe seguir las siguientes recomendaciones:

- Delimitar completamente la zona de trabajo, señalizándola y coordinar los permisos respectivos con las empresas operadoras de energía eléctrica.
- Cubrir en forma completa con aislamiento provisional las líneas conductoras desnudas o insuficientemente aisladas, o las partes activas del equipo o instalación eléctrica de baja tensión, utilizando pantallas rígidas, mantas, fundas, o capuchones, con capacidad aislante acorde con la tensión nominal del equipo o instalación.

**Artículo 35.-** Cuando se efectúen trabajos de excavación donde se haya identificado la existencia de tendido eléctrica, debe proceder previamente a su desconexión.

### **TRABAJOS DE OBRAS CIVILES**

**Artículo 36.-** Los trabajos de obras civiles constituye una actividad de riesgo, por lo tanto, todos los trabajadores deben tomar las medidas preventivas siguientes:

- Protección perimetral con guarda cuerpo en las plataformas de trabajo.
- Todo trabajador debe hacer uso obligatorio del arnés para trabajos de altura mayor a 1.80m. anclado a un punto fijo y seguro o línea de vida.
- Montando y desmontando los encofrados y apuntalamientos bajo vigilancia, control y dirección de una persona competente, previa definición del procedimiento y cálculo estructural del sistema, de manera que quede garantizado la seguridad, solidez y estabilidad del conjunto.
- Utilizando los medios mecánicos y equipos de trabajo necesarios que garanticen la seguridad de los trabajadores.
- Realizando una revisión previa, a la fase de encofrado y desencofrado, por

el técnico capacitado que garantice la estabilidad del conjunto.

- Utilizar los equipos de protección individual adecuados para los riesgos de la tarea.
- Todas las partes sobre salientes de los elementos estructurales y de las armaduras deben contar con sistemas de protección.
- Los izajes de las armaduras del encofrado deben hacer con personal calificado y habilitado.
- Señalizando y protegiendo el entorno de las zonas de riesgo.
- Manteniendo el orden y la limpieza en los apilamientos de material y accesos al puesto de trabajo.

### **TRABAJOS DE MONTAJE DE ESTRUCTURAS**

**Artículo 37.-** Durante los trabajos en el montaje de estructuras metálicas (vigas, tubos, estructuras de fierros, etc.) constituye una actividad de riesgo, a continuación se describe las medidas preventivas significativas en esta actividad:

#### **A. Descarga de material**

- Los perfiles saldrán de los talleres de fabricación sin rebabas.
- Se habilitaran espacios para acopiar los materiales, sobre durmientes de madera.
- Si existen líneas eléctricas próximas, se deberá vigilar su manipulación.
- Para conseguir un montaje seguro, las estructuras deberán llevar unos anillos de donde sujetar las redes, líneas de vida o arneses anti caídas.

#### **B. Fase de montaje**

- Utilizar plataformas elevadoras autopropulsadas para la instalación y soldadura de los elementos verticales y horizontales.
- Instalar "líneas de vida" con elementos de amortiguación a los que poder anclar el arnés de seguridad.
- El montajista debe de utilizar calzado de seguridad antideslizante y arnés de seguridad con dispositivo: e amortiguación anclada a punto fijo "línea de vida".
- El operador de la grúa debe ser calificado y aprobado para el manejo de estos equipos y apoyado por dos o más personas guiando las cargas con vientos y un rigger.

- La utilización de accesorios de izado: ganchos, cadenas, eslingas, cables aprobados y certificados.
- Los montajistas deben hacer uso del cinturón portaherramientas.

### **C. Contactos eléctricos**

- Disponer de tableros eléctricos normados.
- Utilizar equipos de soldadura, donde se debe comprobar periódicamente el estado del circuito de alimentación y el equipo de soldadura: bornes de conexión, mordazas de porta-electrodos, conexión a tierra y el buen contacto de la pinza de masa a la pieza a soldar.
- Contar con extintores adecuados en el lugar de trabajo.

### **D. Incendio o explosión**

- Utilizar las botellas de oxígeno - acetileno en posición vertical amarradas sobre un carro, mangueras en buen estado y protegidas contra las chispas, soplete con válvulas anti retroceso de gas y sistemas de anti retroceso de llama en el manorreductor.
- Almacenar las botellas de gases adecuadamente, por separado el oxígeno de las de acetileno y protegidas del frío y del calor.
- Impidiendo los trabajos de corte y soldadura incompatibles con el entorno de trabajo y siguiendo en todo momento las instrucciones del procedimiento de trabajo (incluye permiso de trabajo de riesgo (PTR), análisis preventivos de tarea (APT), charla de seguridad, etc.)

### **E. Exposición a riesgos físicos y químicos**

- Utilizar protección facial y respiratoria adecuada, mandil de cuero y ropa de trabajo adecuado para este tipo de tarea.
- Utilizar pantallas opacas de separación u otro medio de protección para la generación de chispas, se señalizará y delimitará la zona de trabajo.
- Se realizará en lo posible los trabajos de soldadura a favor del viento y siguiendo en todo momento las instrucciones del procedimiento de trabajo.

## **TRABAJOS EN ESPACIOS CONFINADOS**

**Artículo 38.-** Para el ingreso a esta área de trabajo se debe solicitar previamente un permiso de trabajo de riesgo (PTR) y efectuar mediciones de la atmósfera en el área de trabajo en espacio confinado.

**Artículo 39.-** Se considera atmósfera segura de trabajo a aquella que:

- El contenido de oxígeno está entre 19,5 % y 23.5 %.
- No contenga contaminantes tóxicos, o éstos se encuentren en concentraciones por debajo de los límites máximos permisibles (LMP).
- No contenga gases o vapores inflamables.
- Residuos en forma de polvos o neblinas que oscurezcan el ambiente que no disminuyan la visión a menos de 1.5 metros.
- Sustancias en la atmósfera que no provoquen efectos inmediatos en la salud, irritación en los ojos, podría impedir el escape.

### **INSTALACIONES Y EQUIPOS ELÉCTRICOS**

**Artículo 40.-** Las áreas donde se encuentren emplazadas los equipos eléctricos con tensión deben encontrarse debidamente señalizadas. El acceso a las mismas deben restringirse al personal autorizado, y que estén con el equipo de protección individual (EPIs) adecuado.

**Artículo 41.-** Los elementos metálicos de las instalaciones o equipos eléctricos y componentes metálicos estructurales que normalmente no se encuentran en tensión (masas), salvo por falla de aislamiento o avería, deben encontrarse permanentemente conectados a tierra.

**Artículo 42.-** Los circuitos eléctricos deben cumplir con lo dispuesto por el Código Nacional de Electricidad. Deben instalarse de tal forma que se facilite su identificación y se garantice la seguridad de la instalación. El cableado se efectuaran dentro de tubos, ductos, bandejas y similares para prevenir la posibilidad de accidentes o incendios.

### **HERRAMIENTAS MANUALES**

**Artículo 43.-** Las herramientas manuales, deben ser inspeccionadas antes de ser usadas (mangos, filos. Partes móviles, etc.). Cuando se encuentren deterioradas, con defecto (mango deteriorado, con fisuras o rebabas, mango rajado o recubierto con alambre, mal afilado), el trabajador debe informar a su líder 'para que sea reemplazado o reparado. Las herramientas- manuales defectuosas deben llevar una identificación para qué. No sean utilizadas por otro usuario.

**Artículo 44.-** Las herramientas manuales deben mantenerse limpias, con los filos en buen estado y las articulaciones engrasadas para evitar oxidación. Deben

almacenarse en un lugar de fácil acceso sin que estén expuestas a golpes o caídas.

**Artículo 45.-** Las herramientas manuales, deben transportarse en cajas adecuadas, bolsas o cinturones porta herramientas según las condiciones de trabajo y el tipo de herramienta.

**Artículo 46.-** No se permite el uso de herramientas de fabricación casera (hechizas), modificadas o usadas para tareas para las cuales no han sido diseñadas.

**Artículo 47.-** En ambientes cerrados donde, existe riesgo de incendio o explosión por contener gases o vapores inflamables y/o explosivos, las herramientas manuales que se utilicen deben ser de material anti chispa.

### **EQUIPOS, MÁQUINAS Y HERRAMIENTAS DE PODER**

**Artículo 48.-** Sólo personal Operarios y Oficiales capacitados, entrenados y autorizados operará máquinas, herramientas y equipos accionados por fuerza motriz (eléctrico; con motor eléctrico, neumático, hidráulico, etc.), los que deben ser inspeccionados por el

Usuario antes de usarlo. Cuando este en mal estado de conservación, defecto, o falta de guardas de protección, el trabajador no los utilizará e informará a su líder,

**Artículo 49.-** Toda máquina, equipo o herramienta accionada por fuerza motriz debe contar con guardas de seguridad que cubran las partes móviles y los elementos cortantes y punzantes, a fin de proteger al trabajador de los riesgos de atrapamiento y lesiones punzo cortantes, y de las proyecciones de las partículas. Si se requiere retirar las proyecciones, se debe primero detener la máquina, equipo o herramienta, y luego bloquear y/o señalar su Interruptor de arranque.

**Artículo 50.-** Todas las partes activas de los circuitos eléctricos de la máquina herramienta o equipo deben encontrarse cubiertos, y todas. Las estructuras metálicas deben conectarse a tierra.

**Artículo 51.-** Las máquinas, herramientas o equipos accionados por fuerza motriz deben ser desconectados de su fuente de energía antes de ser manipulados para su limpieza, mantenimiento o reparación, debiendo de cumplirse las directivas y recomendaciones del fabricante. Colocar los resguardos protectores antes de volver a usarlos. Los desechos líquidos o sólidos resultantes de la limpieza o Mantenimiento de máquinas y equipos deben depositarse de acuerdo al plan de manejo de residuos.

**Artículo 52.-** No se debe utilizar una herramienta o equipo eléctrico cuando su cable de alimentación este desprovisto de enchufe. Toda herramienta o equipo eléctrico con fallas en su funcionamiento debe ser reportado, Se colocará una etiqueta de NO

UTILIZAR a los equipos que se encuentren con fallas o en mantenimiento o reparación. **Artículo 53.-**En ninguna de la circunstancia, con la máquina herramienta o equipo apagado se usarán las manos para detener los elementos rotativos de la máquina o equipo.

### **ANDAMIOS Y ESCALERAS PORTÁTILES**

**Artículo 54.-** Los andamios utilizados deben contar con la certificación del fabricante, y solo podrán utilizarse en las condiciones, configuraciones y operaciones previstas por el fabricante.

**Artículo 55.-** Para el montaje, uso y desmontaje de andamios se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Antes de iniciar el montaje de un andamio se deberá presentar al área de SSTMA el plano de modulación respectivamente aprobado por el área de ingeniería.
- Se debe realizar un reconocimiento del terreno, a fin de determinar el tipo de apoyo, que sirva para descargar los esfuerzos del andamio sobre éste. También se debe tener en cuenta la proximidad de líneas o equipos eléctricos.
- Los arriostres y anclajes, deben ser en puntos resistentes de una estructura sólida y capaz de soportar deslizamientos laterales o verticales.
- Las plataformas de trabajo tendrán un ancho mínimo de 60 cm, tener resistencia acorde a la carga que va a soportar en relación con la tarea.
- Las plataformas de trabajo, deberán contar con guarda cuerpo de un mínimo de 90 cm altura, barra intermedia, rodapié de una altura mínima de 15 cm. en todos lados de su contorno, con excepción de los lados que disten de la fachada menos de 20 cm.
- El acceso a los andamio, se hará siempre por medio de escaleras. Esta estrictamente prohibido trepar y/o trabajar parado sobre el pasamanos, la baranda intermedia, las crucetas o el arriostre del andamio.
- El montaje de estas estructuras, se hará por personal especialmente capacitado, entrenado y autorizado que conocerá los riesgos inherentes a la tarea. De igual manera se dispondrá en las fases de montaje, uso y desmontaje, de equipo de protección contra caída

- Seguir las recomendaciones del fabricante, para el mantenimiento de todos los componentes, haciendo especial hincapié en el engrase y protección de bridas, pernos y tuercas.
- Tener cuidado en el almacenamiento, haciéndole a ser posible, en lugar cubierto para evitar problemas de corrosión y en caso de detectarse ésta, revisar el alcance y magnitud de los daños.
- Se revisará periódicamente el estado general, para comprobar que se mantiene las condiciones de instalación. Igualmente, se deben realizar comprobaciones adicionales cada vez que se produzcan acontecimientos excepcionales tales como, transformaciones, accidentes, fenómenos naturales o falta prolongada de uso.

**Artículo 56.-** Las escaleras portátiles de fibra de vidrio no deben presentar daños en ninguna de sus partes. Deben ser de longitud adecuada al uso que se le quiere dar, no permitiéndose empatar escaleras. Si se usa como acceso de un nivel a otro, deben asegurarse en la parte inferior o superior y sobrepasar el punto de llegada en 1 m como mínimo. Las escaleras tijera deben contar con un tirante que limite su apertura.

**Artículo 57.-** La colocación de una escalera portátil se efectuara de tal forma que su base este separada del plano vertical de apoyo un cuarto de longitud de escalera comprendida entre la base y el punto de apoyo superior (inclinación 75° aproximadamente). El descenso y ascenso se debe efectuar de frente a la misma, con sujeción de ambas manos a los largueros de la escalera y de una persona a la vez. La subida o bajada de materiales, herramientas o equipos deben efectuarse con sogas.

### **MANEJO DE VEHÍCULOS LIVIANOS**

**Artículo 58.-** Para conducir vehículos durante la fase de operación y mantenimiento se requiere cumplir con las siguientes reglas y requisitos:

- Poseer licencia de conducir vigente acorde con el tipo de vehículo que conduce, y la autorización correspondiente por parte de la Gerencia de Sostenibilidad (SSTMA), con fecha de vigencia y la renovación de la autorización interna, participación del curso de manejo defensivo, aprobación del examen de salud ocupacional.
- Cumplir con lo dispuesto en el Reglamento Nacional de Tránsito.

- Cumplir con la señalización instalada en todos los frentes de trabajo.
- Cumplir con las normas de manejo de seguro establecidos por el Consorcio.

**Artículo 59.-** Antes de emprender el manejo de un vehículo, el conductor debe proceder a realizar el llenado de su hoja de Inspección pre-operacional del vehículo e informar a su líder de posibles desperfectos o anomalías encontradas.

**Artículo 60.-** Es de obligación del conductor portar consigo su licencia de conducir original y verificar que lleva en el vehículo los documentos reglamentarios (tarjeta de propiedad, seguro obligatorio de accidentes de tránsito denominado SOAT, etc.), así como los equipos y herramientas.

**Artículo 61.-** El conductor es responsable de la limpieza, el buen cuidado y del mantenimiento preventivo y/o correctivo de la unidad.

**Artículo 62.-** Está prohibido conducir u operar un vehículo si ha ingerido bebidas alcohólicas o drogas. Tampoco debe conducir vehículos bajo la influencia de medicamentos que produzcan somnolencia.

**Artículo 63.-** Para el estacionamiento de vehículos se debe buscar un lugar seguro, lejos de operaciones con grúas, montacargas, transporte de cargas y menos obstruir alguna actividad de trabajo, adicionalmente se debe colocar la señalización preventiva necesaria.

**Artículo 64.-** Ningún vehículo debe transportar más personas que aquella las establecidas en la tarjeta de propiedad y al número de asientos instalados por el fabricante. No está permitido el transporte de pasajeros en la parte exterior de la carrocería del vehículo, en las tolvas destinadas para carga. Tampoco se permite el transporte de terceros en vehículos del Consorcio.

### **OPERACIÓN DE GRÚAS**

**Artículo 65-** Los operadores de grúa deben encontrarse en perfectas condiciones físicas. En particular deben poseer agudeza visual, percepción del relieve y de color, coordinación muscular y de tiempo de reacción rápida. No ha de padecer enfermedades cardíacas, epilepsia u otras enfermedades semejantes que puedan poner en peligro la operación segura del equipo.

**Artículo 66.-** Antes de iniciar la operación de grua de cargas, el operador debe cumplir con las siguientes directivas:

- Revisión del winche, poleas, cables, seguros de brida, abrazadera, y en general de todo el sistema elevador. Así mismo, el funcionamiento de los

frenos, palancas, controles de la maquinaria en general (hacer uso de la hoja de inspección pre-operacional) incluyendo además la verificación de la operatividad de la alarma de fin de carrera y del pestillo de seguridad del gancho de la grúa.

- Utilizar las tablas de capacidad correspondientes para verificar que la grúa y los aparejos tengan capacidad suficiente para izar la carga. Verificar que los estrobos, cadenas, eslingas, grilletes y/o ganchos se encuentren en buen estado.
- Posicionar la grúa sobre terreno nivelado y firme. Utilizar tacos apropiados (en tamaño y solidez) para apoyar las patas hidráulicas del equipo, las cuales necesariamente deben desplegarse en toda su extensión horizontal y apoyarse en el terreno antes de izar cargas.
- Antes de extender los brazos de las patas hidráulicas y apoyar éstas sobre el terreno, verificar que no haya personal al que pueda impactar o aprisionar.
- No se realizarán maniobras de izamiento si se tiene líneas eléctricas energizadas.
- Efectuar un "pulso" de la carga antes de comenzar el izaje propiamente dicho.

**Artículo 67.-** Las maniobras de izamiento de cargas deben ser dirigidos por una sola persona (maniobrista) que conozca el código de señales de mano, use chaleco y guantes reflectivos, y que se encuentre en todo momento a la vista del operador de la grúa. Si esto último no es posible se implementará comunicación por radio entre el maniobrista y operador. Ninguna operación de izaje debe permitirse trasladar cargas por encima de personas. Artículo 68.- El maniobrista a cargo de las maniobras de izamiento será responsable de:

- El manipuleo y la estiba adecuada de las cargas.
- El acordonamiento y/o la señalización del área de maniobras, especialmente del área de influencia del radio de giro de la tornamesa de la grúa si existe el riesgo con personas.
- La colocación de cuerdas (vientos) en los extremos de la carga llegue a su lugar de destino.
- Detener la maniobra de izamiento si las condiciones climáticas se vuelven desfavorables.

**Artículo 69.-** El operador sólo obedecerá las señales del maniobrista, salvo casos de emergencia, en los cuales cualquier persona podrá efectuar la señal de parada. Nunca debe abandonar los controles de la grúa mientras la carga esté suspendida. Finalizadas las maniobras de izamiento debe colocar la pluma en posición retraída, bajar el gancho, colocar el control en "0" y desconectar el interruptor principal, antes de abandonar la grúa.

### **OPERACIÓN DE CAMIONES GRÚA**

**Artículo 70.-** Para la operación de camiones grúa se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Operadores y Riggers con certificación vigente de alguna empresa certificadora autorizada por INDECOPI.
- Revisión de cables, cadenas, sistemas hidráulicos, y en general de todo el sistema elevador. Así mismo, el funcionamiento de los frenos, palancas, controles y de la maquinaria en general (hacer uso de la hoja de inspección pre-operacional) incluyendo además la verificación de la operatividad del limitador de recorrido la alarma de fin de carrera y de esfuerzo; adicionalmente el pestillo de seguridad del gancho del camión grúa.
- Si se usa el camión grúa en locales cerrados, se debe controlar el riesgo que origina las emisiones de los gases de combustible del vehículo.
- Si se tiene que posicionar el vehículo sobre terreno inclinado, deben usarse cuñas en las ruedas del mismo. Nunca sobrepasar el ángulo máximo de inclinación del terreno sobre el cual se puede posicionar el vehículo, según el manual del fabricante.
- No debe exceder el ángulo máximo de inclinación del sistema de brazos permitidos según la placa y el diagrama de cargas de la grúa.
- Siempre se debe elevar la carga antes de girar el brazo de la grúa.
- Nunca se debe mover el vehículo u operar las patas hidráulicas con cargas suspendidas en la grúa.
- Cuando se terminen las labores de izamiento, la grúa debe colocarse siempre en la posición de plegado. Si no se puede plegar la grúa debido a los accesorios, el sistema de brazos debe apoyarse sobre la plataforma del vehículo a lo largo de la misma, asegurado por medios mecánicos.

- Antes de empezar la circulación del vehículo de debe desconectar la toma de fuerza y la bomba.
- Durante el traslado del camión grúa se debe verificar el ancho y la altura del vehículo con su equipamiento no origine riesgos al pasar portúneles, puentes, viaductos o cables aéreos.
- Está prohibido abandonar el camión grúa con el motor en marcha.
- Cuando las operaciones sean maniobras complejas o peligrosas, el operador debe contar con un maniobrista de izamiento de cargas para que lo guie.
- En operaciones en zonas próximas a cables eléctricos, es necesario comprobar la tensión de estos para poder identificar la distancia mínima de seguridad.

### **OPERACIÓN DE MONTACARGAS**

**Artículo 71.-** Durante la operación del montacargas de horquillas se debe tener las siguientes recomendaciones preventivas:

- Al momento de subir al montacargas utilizar el asa o bastidor como apoyo, regular el asiento a la altura conveniente y luego colocarse el cinturón de seguridad, salvo que el equipo disponga de un dispositivo de protección alternativo.
- Antes de comenzar a operar el montacargas debe verificar el estado del mismo y de sus accesorios (hacer uso de la hoja de inspección pre-operacional) e informar al responsable de posibles fallas mecánicas que se pueda presentar en el equipo.
- Siempre maniobrar el timón con las dos manos, las cuales deben encontrarse libres y limpias, mantener brazos y piernas dentro del vehículo, y evitar llevar herramientas y objetos en los bolsillos.
- Los montacargas deben utilizarse únicamente y exclusivamente para las funciones y trabajos propios de su condición y estructura. No se permite transportar y elevar personas bajo ninguna circunstancia, estando el montacargas con o sin carga.
- Estando cargado o descargado, el montacargas siempre debe circular con las horquillas bajas ubicadas entre 15 y 25 cm del suelo.
- Nunca se debe cargar o descargar un montacargas si se encuentra en

movimiento. La velocidad prudente de circulación está en función del tipo de montacargas, de su estado, de la carga que transporta, y de las características de la vía por donde se circula.

- Cuando se circule, se debe activar la bocina en los cruces de vías, curvas y áreas de riesgo o poca visibilidad. Debe ponerse especial cuidado cuando se transite por exteriores.
- Todo montacargas debe poseer freno que pueda bloquearse y un sistema de bloqueo automático que permita fijar en cualquier posición el mecanismo elevador.
- Cuando se utilicen montacargas con elementos para prolongar horquillas, se debe asegurar que estos estén bien fijados para evitar su desplazamiento.

### **ALMACENAMIENTO Y MANIPULACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS**

**Artículo 72.-** Las áreas de almacenamiento deben cumplir con las siguientes condiciones:

- Que todos los productos químicos estén etiquetados, identificando adecuadamente el contenido en el envase.
- Los productos químicos inflamables y explosivos deben estar en un lugar separado e identificable, debidamente señalizado.
- Para separar los productos químicos deben estar demarcados y mantener distancias recomendada por el fabricante.
- Los productos deben disponerse sobre soportes normalizados (parihuelas) y que sean capaces de soportar la carga depositada (cuando estén mal estado deben sustituirse por otro).
- El almacenaje de todo producto químico debe estar bajo techo para que las condiciones climatológicas no afecte o altere su estado.

**Artículo 73.-** Toda persona que manipule productos químicos debe seguir las siguientes indicaciones:

- Equipos de protección individual (EPIs): Todos los colaboradores que realicen cualquier labor de manipulación de este tipo de sustancias irán provistos de

equipos de protección individual adecuado tal como se indica en la hoja de seguridad del producto que se va a manipular; protección ocular, mascarilla, guantes, calzado de seguridad, ropa impermeable o de acuerdo a lo recomendado por el fabricante.

- Identificación de productos químicos: Todos los productos químicos deben tener características de peligrosidad. Esto se puede saber por qué lleva un pictograma (dibujo que indica el riesgo).
- Llenado de envases: Antes de proceder a llenar un envase se debe comprobar que no tiene corrosión u otros daños y si no es así se desecha. Cuando se proceda a su llenado no se sobrepasara el máximo nivel, ya que provoca riesgos de derrame durante su transporte y utilización.
- Traspase de productos: Durante el traspase no deben utilizarse envases que hayan contenido un producto químico para rellenarlos con otro producto distinto y adicionalmente durante el traspase manual se debe realizar en zonas bien ventiladas y utilizarse embudos con una bomba manual.

## Capítulo II

### ESTÁNDARES DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE EN LOS SERVICIOS Y ACTIVIDADES CONEXAS TALLERES

**Artículo 74.-** Los talleres deben ser áreas que permitan el fácil acceso y libre movimiento del colaborador, los equipos y las máquinas. Las instalaciones de los talleres tendrán accesos y áreas libres, para facilitar el desplazamiento de personal, maquinaria y equipos, estos deben estar plenamente señalizados.

**Artículo 75.-** Los talleres deberán contar con buena ventilación, buena iluminación (para trabajos nocturnos) y deberán contar con extintores de incendio.

**Artículo 76.-** Únicamente las personas autorizadas (competentes), capacitadas y entrenadas pondrán en funcionamiento y operaran los equipos y/o máquinas. El mantenimiento o reparación será realizado por técnicos especialistas y autorizados.

**Artículo 77.-** Inspeccionar los equipos, máquinas y/o herramientas antes de usarlas. Asegurarse que antes de entrar en funcionamiento, las máquinas y equipos estén con partes, piezas o guardas mal ajustadas o fuera de lugar o con materiales que puedan desprenderse o salir despedido. Cualquier observación informar al responsable del taller o a la gerencia de sostenibilidad (SSTMA).

**Artículo 78.-** Todos los equipos eléctricos estacionarios o portátiles deben estar

conectados a tierra.

**Artículo 79.-** Los cables de la máquina y/o equipo deben estar protegidos contra daños físicos por cortes, abrasión o aplastamiento.

**Artículo 80.-** Están prohibidas las conexiones eléctricas precarias, improvisadas, directas a tableros sin enchufes, alambres flojos o rotos, deteriorados, revestimientos, empalmes y tomacorrientes inadecuados.

**Artículo 81.-** Los ambientes o zonas donde existan equipos o instalaciones con tensión, deberán permanecer protegidas, cerradas y adecuadamente señalizadas, Indicando el voltaje y las precauciones que se deban de tener. Queda prohibido el ingreso de

Personas no autorizadas.

**Artículo 82.-** Los talleres deben mantenerse limpios y ordenados. No se dejarán papeles, cartones y otros desperdicios impregnados de combustible o material Inflamable.

**Artículo 83.-** Prohibido almacenar alimentos o ingerirlos en el taller.

**Artículo 84.-** Delimitar y señalizar las áreas de trabajo de soldadura y esmerilado con su respectiva protección (biombos).

### **MANIPULACIÓN Y ALMACENAMIENTO DE CARGAS**

**Artículo 85.-** Las áreas de carga y descarga deben estar claramente definidas y señalizadas. Los materiales apilados y almacenados deben estar claramente identificados y etiquetados en forma adecuada.

**Artículo 86.-** Los responsables son los encargados de determinar los lugares de apilamiento, quedando prohibido hacerlo en: frente y al costado de las puertas, bajo escaleras, superficies inestables, lugares que obstruyan el acceso al equipo contra incendio, la iluminación, los paneles eléctricos o la ventilación. Artículo 87- En las áreas cerradas de almacenamiento deberá contar con buena ventilación y extintores de incendio.

**Artículo 88.-** Los trabajadores designado para la manipulación de carga deben ser capacitados sobre en el levantamiento de carga. El personal encargado de esta tarea deberá ser capacitado en las acciones preventivas con respecto a la seguridad en las actividades de almacenamiento.

**Artículo 89.-** Las áreas de almacenaje tendrá la menor cantidad de elementos contaminantes que hagan variar las propiedades de los materiales apilados (fijar los anaqueles o arriostrarlos).

**Artículo 90.-** Los estantes, anaqueles y estructuras nunca se deben sobrecargar. Los artículos más pesados se almacenan en la parte baja del anaquel. Prohibido escalar los anaqueles.

**Artículo 91.-** El apilamiento de los materiales, estantes, botellas y/o cilindros etc. Deberán estar asegurados contra rodadura o caídas en caso de sismo.

**Artículo 92.-** Todo envase en las áreas debe estar etiquetado con el nombre del contenido y sus precauciones de uso, para evitar confusiones que vayan en contra de la seguridad personal. Tampoco deberán guardarse líquidos inflamables en botellas de vidrio o plásticos. Disponer con las hojas de seguridad MSDS del producto.

**Artículo 93.-** Los tubos u otro material de sección circular deben almacenarse en estructuras especialmente diseñados o se acuñan la base con cuñas de madera para evitar rodamientos.

**Artículo 94.-** El almacenamiento debe ser limpio y ordenado. Debe permitir fácil acceso al personal y los equipos. Artículo 95.- Se debe dejar espacio suficiente entre pilas como para que pase cómodamente una persona y deben mantenerse libres de obstrucciones. Mantener una distancia adecuada hacia el techo para evitar acercarse a las fuentes de luz.

**Artículo 96.-** Los cilindros de gas comprimido deben almacenarse en posición vertical con las válvulas protegidas, con su capuchón, deberán estar aseguradas con cadenas o sogas a una estructura fija.

**Artículo 97.-** Los productos químicos (incluyendo ácidos y gases) se almacenan de forma se evite el contacto entre las sustancias que no sean compatibles.

**Artículo 98.-** El almacenaje de materiales líquidos en tanques y el de sustancias peligrosas deben ser previamente aprobado por la Gerencia de Sostenibilidad (SSTMA). Los recipientes que contengan las sustancias deben ser específicamente aprobados para el tipo de material que contendrán.

**Artículo 99.-** El tránsito, la entrada a los almacenamientos y el manipuleo sobre todo de las sustancias inflamables serán restringidos al personal autorizado.

**Artículo 100.-** Es prohibido que los materiales inflamables y/o combustibles sean almacenados, transferidos o trasladados de un contenedor a otro en las proximidades de trabajos con llama abierta o cualquier otra fuente de ignición.

**Artículo 101.-** No se debe almacenar material inflamable y/o combustible a menos de 15.0 m. de fuentes de ignición (trabajo de soldadura, esmerilado, oxicorte, etc.).

**Artículo 102.-** Prohibido almacenar sustancias inflamables en recipientes abiertos.

**Artículo 103.-** Para el transporte de materiales se deben usar vehículos apropiados para la carga. Si el elemento sobresale, se debe colocar una bandera roja en el extremo y un letrero indicando la carga ancha.

**Artículo 104.-** Está prohibido el transporte de materiales pesados en la plataforma de los vehículos si no están amarrados para evitar que rueden o se caigan.

**Artículo 105.-** Está prohibido transportar a los colaboradores en vehículos que no están acondicionados para transporte de personas y autorizados por la autoridad competente. Asimismo, está prohibido transportar materiales junto con las personas.

### **TRANSPORTE DE MATERIALES Y EQUIPOS**

**Artículo 106.-** A fin de garantizar el transporte de materiales y equipos durante la operación y el mantenimiento se ha tomado en cuenta los siguientes puntos:

- Todos los vehículos que serán utilizado para el transporte de material y equipos deberán de cumplir los siguientes requisitos: Inspección operacional al ingreso del Consorcio, llenado del formato de inspección diario del vehículo, contar con registros de mantenimiento al día, SOAT, tarjeta de propiedad y licencia de conducir del conductor.
- Todos vehículo que transporta materiales y equipos en general deben cumplir con las normativas legales nacionales vigentes y las disposiciones reglamentarias de carga y transporte, tracto, camión, semi-remolques del Ministerio de Transportes y Comunicación. Todos los vehículos dispondrán de sistema de comunicación.
- Los cables estrobos, cadenas, cuerdas, fajas y similares utilizados para afianzar y fijar la carga a la plataforma deberá estar en buenas condiciones de uso (sin cortes, ni que denote un desgaste excesivo).
- El material transportado no debe exceder la capacidad de carga estipulado por el manual del fabricante, la misma que debe estar uniformemente distribuida.

## SEGURIDAD EN OFICINAS

**Artículo 107.-** El mobiliario y lo enseres de oficina deben ubicarse de modo que permitan mantener pasillo amplios que faciliten la evacuación rápida en caso de emergencia. Los armarios y estantes altos se deben anclar o asegurar para evitar desplazamientos o caídas en caso de sismo.

**Artículo 108.-** Los pasillos o zonas de tránsito y las salidas deben mantenerse en todo momento libre de obstáculos (cajas, cartones, papeles, equipos, mobiliario, etc.).

**Artículo 109.-** Verifique siempre que las sillas o sillón donde se va a sentar se encuentren en buen estado y cuide de mantener en todo momento las patas del referido mueble apoyadas sobre el piso. **Artículo 110.-** Cuando levante, traslade materiales o mobiliario solicite ayuda, aún más si es pesado o difícil de manipular. El traslado de escritorios, archivadores y similares debe efectuarse retirando la cajonería.

**Artículo 111.-** Prohibido sobrecargar las instalaciones eléctricas conectando varios enchufes a un tomacorriente. No desconecte los equipos eléctricos tirando del cordón, jale del enchufe.

**Artículo 112.-** Las cafeteras, calentadores eléctricos, microondas sólo podrán utilizarse en lugares asignados, estos equipos deben quedar desconectados de las fuentes eléctricas al término de la jornada laboral.

**Artículo 113.-** El personal debe conocer la ubicación de los extintores y la forma correcta de utilizarlos. Así mismo deben conocer las zonas de seguridad, las vías de escape, las salidas y las directivas de actuación en caso de emergencia.

### Capítulo III

#### ESTÁNDARES DE CONTROL DE LOS PELIGROS IDENTIFICADOS Y RIESGOS

##### EVALUADOS ANÁLISIS PRELIMINAR DE NIVELES DE RIESGO (APNR)

**Artículo 114.-** Se realizará el análisis preliminar de niveles de riesgo (APNR) cuando se inicie la obras por el Consorcio, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o se hayan detectado daño a la salud, seguridad o al ambiente; se definirán los riesgos asociados, medidas de control, la protección grupal o colectiva así como la protección individual necesaria en cada caso. **Artículo 115-** El análisis preliminar de niveles de riesgo (APNR) se realizará en la etapa de planeamiento y se revisará al inicio de los trabajos y con tiempo suficiente que permita una oportunidad de implementación de las recomendaciones.

**Artículo 116.-** Los líderes del Consorcio son responsables por la implementación del análisis preliminar de niveles de riesgo, con apoyo del responsable de sostenibilidad (SSTMA).

**Artículo 117.-** Se divulgará el análisis preliminar de niveles de riesgo a todo el personal involucrado en la realización de la tarea.

### **ANÁLISIS PREVENTIVO DE TAREA (APT)**

**Artículo 118.-** El Análisis preventivo de tarea (APT), es empleado como herramienta sistemática para la identificación de los peligros y riesgos asociados en la ejecución de una tarea y así establecer los mecanismos de control requeridos para prevenir y/o minimizar los riesgos y/o impactos.

**Artículo 119.-** El análisis preventivo de tarea debe ser realizado antes de empezar cada tarea y/o actividad, todo el personal involucrado en la misma se reunirá en el lugar de trabajo para el llenado del formato del preventivo de trabajo (APT).

**Artículo 120.-** El análisis preventivo de (APT) debe ser colocado en un lugar visible del área de trabajo.

### **PROCEDIMIENTOS E INSTRUCTIVOS DE TRABAJO**

**Artículo 121.-** Se contará con procedimientos de trabajo para cada actividad que se desarrolle en las instalaciones durante el proceso de operación y mantenimiento, los cuales deben ser realizados por todos los trabajadores del Consorcio, el contratista y los subcontratistas.

### **INSPECCIONES DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE**

**Artículo 122.-** Es responsabilidad de las gerencias y responsables de área, exigir a todo los colaboradores bajo su liderazgo, cumplan con las normas, directivas y procedimientos de trabajo aplicables en el desarrollo de sus tareas.

**Artículo 123.-** Para lograr un eficiente control de la seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente el Director de Contrato, los gerentes, responsable de programa deben:

- Efectuar inspecciones sistemáticas de control de la seguridad que incluyan: locales y áreas de trabajo, instalaciones, herramientas, maquinarias y equipos, y, cumplimiento de los procedimientos de trabajo, equipo de protección individual, elementos de protección colectiva y señalización.
- Todos los colaboradores están obligados a participar en identificar peligros y

actos sub-estándar en sus respectivos frentes de trabajo.

- Instruir a todos los colaboradores bajo su liderazgo sobre los riesgos a que se encuentran expuestos, y exigirles que cumplan con todas las directivas de prevención de riesgos a fin de evitar accidentes y enfermedades profesionales.
- Verificar que todos los colaboradores cuenten con todos los equipos de protección individual e implementos de protección colectiva.
- Identificar, notificar e investigar todas las lesiones, enfermedades profesionales y dolencias originadas por el trabajo de sus colaboradores.

### **BLOQUEO Y ETIQUETADO**

**Artículo 124.-** El bloqueo y etiquetado de seguridad es una forma de asegurarse de que toda fuente de energía este cortada mientras los responsables y colaboradores trabajan en algún equipo, máquina o sistema. Apagar el sistema no es suficiente. Además de eso hay que desactivar el equipo (para evitar que se encienda o se mueva), hay que cortar completamente la corriente usando un dispositivo de bloqueo y es necesario previamente liberar la energía acumulada. Artículo 125.- Durante los trabajos de reparación y mantenimiento en equipos y máquinas, es necesario el uso del procedimiento de bloqueo y etiquetado, el cual se deben tener en cuenta los siguientes pasos para su implementación:

- **Notificación:** Informe a todos los colaboradores que trabajan con los equipos cuando se vaya a cortar o aislar la energía.
- **Preparación:** El responsable o encargado de grupo proporcionara a todos los colaboradores información necesaria del equipo o máquina que han de aislar (planos, manual del equipo, encendido y apagado, etc.).
- **Apagado:** Apagar el equipo, quitándole todo suministro de energía (eléctrica, hidráulica, neumática, etc.).
- **Aislamiento:** Aisle todas las fuentes de energía con dispositivos de aislamiento apropiados como los cortacircuitos manuales o interruptores de desconexión. Los botones o interruptores no pueden ser la única forma de cortar la energía.
- **Bloqueo y etiquetado de seguridad:** Todos los colaboradores pueden estar expuestos a energía peligrosa y deben formar parte de la labor de bloqueo y

etiquetado de seguridad.

- El mecanismo de bloqueo es un candado de llave o de combinación que tiene una etiqueta con los nombres de los colaboradores. El candado debe colocarse a un dispositivo aislante, un cortocircuito y/o interruptor para evitar que la energía del equipo se reactive o se libere.
- **Control de energía almacenada:** Libere la energía descargando los capacitores, quitando los tomacorrientes o cuñas o drenando las líneas hidráulicas, neumáticas.
- **Verificación:** Use equipos de pruebas para su verificación del sistema y así asegurarnos que no tenga ningún remanente de alguna fuente de energía (por ejemplo: multitest para determinar corriente).
- **Retirar los dispositivos de bloqueo y etiquetado de seguridad:** La única persona que puede retirar el dispositivo de bloqueo y etiquetado de seguridad es el mismo. Si alguien más tiene que hacerlo, debe asegurarse de que el colaborador que puso el dispositivo de seguridad no se encuentre en el lugar.
- **Puesta en servicio:** Cuando el trabajo se haya terminado y se hayan quitado los dispositivos de bloqueo y etiquetado deben comprobar que todas las herramientas, las restricciones mecánicas y los dispositivos eléctricos se hayan quitado al encender la corriente. Antes de reconectar la corriente deberá alertar a todos los colaboradores autorizados a operar el equipo y asegurarse de que nadie esté cerca.
- **Liberación temporal:** Si el trabajo que requiere bloqueo eléctrico y etiquetado se ve interrumpido para probar o cambiar de lugar el equipo, se deberá volver a comenzar desde el principio.

### **PERMISOS PARA TRABAJO DE RIESGO (PTR)**

**Artículo 126.-** Procedimiento que establece una sistemática para la emisión de permiso para trabajo de riesgo (PTR), dentro de la operación y mantenimiento de la Av. Evitamiento de Cusco. Estos permisos deben estar visados por el responsable del Supervisor de Sostenibilidad (SSTMA) asignado al frente de trabajo y firmado por los responsables de la tarea.

**Artículo 127.-** No se deberá iniciar ningún trabajo de alto riesgo si no tiene el

"Permiso para Trabajo de Riesgo" y deberá además cumplirse todas las instrucciones que en él se especifique. En el "Permiso para Trabajo de Riesgo" se indican las condiciones precauciones e instrucciones de seguridad necesarias para realizar el trabajo libre de riesgoso bajo riesgo controlado.

**Artículo 128.-** Es indispensable para el otorgamiento de los permisos la presencia en el lugar del responsable de los trabajos de construcción del proyecto.

**Artículo 129.-** Los permisos para trabajo de Riesgo se deberá tramitar con 24 horas de anticipación, excepcionalmente se admitirá un Permiso para trabajo de Riesgo, debidamente justificada y autorizada por los gerentes de Producción y Sostenibilidad hasta con 02 horas de anticipación.

**Artículo 130.-** Los permisos para trabajo de riesgo son válidos para:

- El día indicado dentro de las horas señaladas.
- El tipo de trabajo, equipo o área específica que en dicho permiso se indica.

**Artículo 131.-** El Permiso para Trabajo de Riesgo será colocado en un lugar claramente visible, evitando que sea dañado o perdido. **Artículo 132.-** El Permiso para Trabajo de Riesgo debe ser llenado y firmado en el mismo lugar de trabajo, verificando las condiciones de éste.

### **PERMISO DE TRABAJO EN ALTURA**

**Artículo 133.-** El permiso para trabajo de riesgo en altura, será para actividades que se realicen a una altura mayor a 1.80 m.

**Artículo 134.-** El permiso debe ser explicado a los trabajadores de la tarea y colocado en un punto visible del lugar del trabajo.

**Artículo 135.-** El permiso debe estar correctamente llenado y firmado por las personas involucradas y descritas en el formato.

**Artículo 136.-** El permiso para trabajo en altura debe ser firmado en el lugar del trabajo.

**Artículo 137.-** Antes de iniciar con la tarea, verificar que el o los colaboradores entiendan los requerimientos del permiso.

### **PERMISO DE INGRESO A ESPACIO CONFINADO**

**Artículo 138.-** Se usará el permiso para trabajo de riesgo de ingreso a un espacio confinado para ambientes cerrados con entradas y/o salidas limitada, poca ventilación, posible presencia de gases, con una atmosfera deficiente de oxígeno y

que normalmente no puede ser ocupada por una persona.

**Artículo 139.-** Antes de empezar con el trabajo verificar que el colaborador entienda los requerimientos del permiso.

**Artículo 140.-** El permiso debe ser colocado en un punto visible del lugar de trabajo o área de entrada.

**Artículo 141.-** El permiso debe estar correctamente llenado y firmado por las personas involucradas y descritas en el formato.

**Artículo 142.-** El permiso de espacio confinado debe ser firmado en el lugar de trabajo.

**Artículo 143.-** De ser necesario se realizará el monitoreo de gases en el espacio confinado, del mismo modo se ventilara previamente el área antes que el personal ingrese a laborar. Se ubicara en la parte superior un vigía (personal capacitado y entrenado) y el colaborador que ingrese al espacio confinado estará con un equipo de protección personal contra caídas, el que estará unido con una línea de vida instalado en la parte superior, ante la eventualidad de un rescate.

#### **PERMISO DE EXCAVACIONES Y ZANJAS**

**Artículo 144.-** Se usará un permiso de zanjas y excavaciones, para trabajos con una profundidad mayor de 1.20 m.

**Artículo 145.-** Antes de empezar con el trabajo verificar que el trabajador entienda los requerimientos del permiso.

**Artículo 146.-** El permiso debe ser colocado en un punto visible del lugar del trabajo o área de entrada.

**Artículo 147.-** El permiso debe estar correctamente llenado y firmado por las personas involucradas en el formato.

**Artículo 148.-** El permiso de zanjas y excavaciones debe ser firmado en el lugar del trabajo.

#### **TRABAJOS DE SOLDADURA**

**Artículo 149.-** Para realizar trabajos de soldadura, se debe obtener un permiso de trabajo a través de la Gerencia de Sostenibilidad (SSTMA), con la firma de todos los involucrados en la tarea. **Artículo 150.-** Los soldadores deben tener el equipo de protección individual (EPIs) necesario para la tarea (guantes de cuero caña larga, mandil, escafpines de cuero, anteojos, respirador, careta de soldar, respirador para

humos, etc.)- Si los soldadores trabajan cerca de otro grupo de colaboradores, deben utilizar las pantallas protectoras (biombos).

**Artículo 151.-** Los trabajos con equipo de oxicorte con acetileno y oxígeno deben estar montados en un carro especial para su transporte y uso en posición vertical obligatoriamente. Las conexiones de las mangueras de oxígeno y acetileno deberán contar con conectares prensados por proveedores calificados.

**Artículo 152.-** Para trabajos de soldadura con arco eléctrico se debe tener en consideración las siguientes medidas preventivas por los trabajadores y son:

- Verificar que el equipo esté conectado a tierra antes de iniciar la tarea de soldadura.
- Desenergizar totalmente cada vez que haya una pausa de consideración e incluso para moverla.
- Revisar el aislamiento de los cables eléctricos al comenzar la jornada, desechando los que estén en mal estado.
- Prohibido que los cables descansen sobre los objetos calientes, charcos de agua, bordes afilados o cualquier otro lugar que pudiera perjudicar el aislamiento.
- No tirar los cables para jalar el equipo, ni cuando estos se atoren o pongan resistencia al manejo.
- Verificar que las pinzas porta electrodos y los bornes de conexión estén aisladas y en buen estado.
- No realizar el trabajo cuando el área este mojada o aislarse sobre una base de madera.
- Desconectar la máquina al terminar el trabajo, recoger los cables y almacenarla en un lugar seco.
- Desconectar el equipo antes de efectuar cambios de voltaje.

### SEÑALIZACIÓN

**Artículo 153.-** Respetar los letreros de señalización y avisos instalados en las diferentes frentes de trabajo; así como las oficinas administrativas y obradores.

**TITULO 3**  
**PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS**

**Capítulo I**  
**PRIMEROS AUXILIOS**  
**GENERALIDADES**

**Artículo 154.-** Cuando se presente la necesidad de un tratamiento de emergencia, seguiremos estas reglas básicas:

Evite el nerviosismo y el pánico.

- Si se requiere acción inmediata para salvar una vida (respiración artificial, control de hemorragias, etc.), haga el tratamiento adecuado sin demora.
- Haga un examen cuidadoso de la víctima.
- Nunca mueva a la persona lesionada a menos que sea absolutamente necesario para retirarla del peligro.
- Avise o llame al servicio médico más cercano, para la pronta atención del personal médico especializado.

**TRATAMIENTOS**

**A. SHOCK**

**Artículo 155.-** Cuando ocurra un "shock" siga estas reglas básicas:

- Acostar al paciente boca arriba con la cabeza inclinada hacia abajo, esto se puede conseguir ubicada cabeza y constatar que la boca esté libre de cuerpos extraños y que la lengua esté hacia adelante.
- Suministrarle abundante cantidad de aire fresco u oxígeno si existe disponible.
- Evitar el enfriamiento del paciente, se le debe abrigar con una frazada y llevarlo al centro de asistencia médica.

**B. HERIDAS CON HEMORRAGIAS**

**Artículo 156.-**Seguir el siguiente tratamiento:

- Se puede parar o retardar la hemorragia, colocando una venda o pañuelo limpio sobre la herida, presionando moderadamente o presionando directamente sobre la arteria según la ubicación de la herida:
  - Miembros superiores (brazos): arteria braquial (ubicada en el brazo, debajo del músculo bíceps).
  - Miembros inferiores (piernas): arteria femoral (ubicada a la altura de la

ingle).

- Si la hemorragia persiste y esta amenaza la vida de la persona, debe optarse por aplicar un torniquete (cinturón, pañuelo, etc.) en la zona inmediatamente superior a la herida (jamás en el antebrazo o ante pierna)
- Acueste al paciente y trate de mantenerlo abrigado.
- o Conduzca al herido al centro de asistencia médica más cercano.

Si el viaje es largo, suelte el torniquete cada 15 minutos para que circule la sangre.

### **C. FRACTURAS**

**Artículo 157.-** Siga el tratamiento:

- No doble o tuerza el miembro fracturado.
- Mantenga al paciente descansado y abrigado.
- Por fracturas de espalda, cuello, brazo o pierna, no mueva el paciente y llame al médico.
- Por fracturas de cualquier otra parte del cuerpo, no mueva al paciente y llame al médico.
- Si hay duda acerca de si un hueso está o no fracturado, trátelo como fractura.

### **D. QUEMADURAS**

**Artículo 158.-** Son lesiones que producen a causa del calor seco o del calor húmedo y se clasifican de acuerdo al grado de lesión que causa en los tejidos del cuerpo: 1er, 2do y 3er grado, a continuación describiremos las medidas preventivas de tratamiento:

- Para quemaduras leves o de 1er grado se puede aplicar ungüento puede ser cubierto por una gasa esterilizada.
- Para quemaduras de 2do y 3er grado quite la ropa o suéltela y aplique una gasa esterilizada suficientemente grande para cubrir la quemadura y la zona circundante y lo suficientemente larga para evitar el contacto del aire con la quemadura.

### **E. EVALUACIÓN PRIMARIA** (principales pasos)

Se define como el proceso llevado a cabo en orden para detectar los problemas que amenacen la vida del paciente. A medida que estos problemas son detectados, deben tomarse acciones que salven o estabilicen la vida de la persona. Hay tres problemas que amenazan la vida que deben considerarse

durante la evaluación primaria. Ellos son:

- **Vía Respiratoria -(A) de Airway:**  
¿Está abierta e intacta la vía respiratoria?
- **Respiración-(B) de Breathing:**  
¿Existe una respiración adecuada?
- **Circulación-(C) de Circulación:**  
¿Hay un pulso palpable que indique que el corazón del paciente está latiendo?  
¿Existe una hemorragia severa, o ha perdido mucha sangre antes de que usted llegara?

Estos problemas y las acciones a tomar para corregirlos colectivamente se conocen como el ABC del cuidado de emergencia. Es también en este momento en que usted determina si la víctima está consciente o no.

**Artículo 159.-** Los pasos a seguir en la evaluación primaria es: Vía Aérea.- Siga los siguientes pasos para determinar si el paciente responde (si está consciente):

- Si está consciente significa que hay respiración y circulación. La respiración puede que no sea adecuada y que exista la necesidad de limpiar la vía respiratoria, pero el paciente está respirando. Un paciente consciente significa que la sangre está circulando. Esto puede cambiar, pero por el momento hay circulación.
- Para determinar si el paciente responde palmoree suavemente los hombros y pregunte con voz fuerte: "¿Esta Ud. bien?"
- ¡No mueva a la víctima!, después de determinar que la víctima esta inconsciente, pida ayuda y atraiga la atención de otros.
- **Posición de la Víctima.-** Si el paciente no responde, puede ser necesario recolocar a la víctima, para poder continuar con la evaluación primaria, es necesario que la víctima este boca abajo, el socorrista o miembro de la brigada debe voltearla con una sola unidad la cabeza, los hombros y el tronco se muevan simultáneamente, sin retorcerlo. Una vez que el cuerpo esta boca arriba los brazos de la víctima deben colocarse a los lados.
- **Posición del Socorrista.-** Arrodillándose a nivel de los hombros de la víctima, el socorrista puede llevar a cabo moviendo el tronco, el resto de la maniobra sin mover las rodillas.

- **Abra la vía aérea.-** La causa principal de bloqueo de la vía aérea es la lengua en una persona inconsciente. En una persona inconsciente la lengua se relaja y se va para atrás bloqueando la vía aérea. En los casos donde se sospecha lesión espinal, ponga la mano que está más cerca de la cabeza en la frente del paciente, aplique firmemente presión hacia atrás con la palma de la mano para inclinar la cabeza, para completar esta maniobra coloque los dedos de su otra mano por debajo del hueso de la barbilla y elévele para traer la mandíbula hacia delante al punto en donde los dientes de la mandíbula casi tocan los superiores (maniobra de inclinación de la cabeza/elevación de la mandíbula). Con esta maniobra usted está abriendo la vía respiratoria del paciente.
- **Determine si respira.-** Para determinar la presencia o ausencia de la respiración espontánea, usted debe colocar su oído sobre la boca y la nariz de la víctima mientras mantiene abierta la vía aérea, y a la vez observar si se eleva el pecho de la víctima.
- **Aplique VOS:**
  - Vea los movimientos del pecho asociados con la respiración.
  - Oiga la salida del aire a través de la boca y nariz.
  - Sienta el aire expirando a través de la boca y nariz.

**Artículo 160.-** El procedimiento de evaluación primaria debe tomar solamente de 3 a 5 segundos. Si la víctima no respira, se debe iniciar la VENTILACIÓN ARTIFICIAL (usted respirará por él).

- Abrir la vía aérea con la maniobra que corresponda y sellar las fosas nasales del paciente con la mano que sostiene la cabeza.
- Inhalar profundamente.
- Sellar con la boca el paciente e insuflarle el aire inhalado hasta ver que el pecho se eleva y sentir la resistencia al flujo de la insuflación. Insuflar dos respiraciones lentas y profundas. Insuflar durante uno y medio a dos segundos. Se debe administrar una insuflación cada 5 segundos o 12 por minuto.
- Separar la boca del paciente para permitir que el aire del paciente salga de sus pulmones. Si no se inicia la respiración espontánea se debe continuar con lo siguiente:
  - Inhalar profundamente.

- Insuflar por la boca.
- Separa la boca, para permitir la salida del aire de los pulmones del paciente.
- **Determine la ausencia de la circulación.**- Después de darle dos insuflaciones, tome el pulso carotideo. En situaciones de emergencia, este pulso es más confiable que el radial (de la muñeca). La Arteria Carótida se ubica en ambos lados del cuello, a 3.8 cm aproximadamente de la manzana de Adán en un adulto. No utilice el dedo pulgar ya que este tiene su propio pulso.
- Busque signos de circulación - movimientos, tos o respiración.
- Tómese más de 10 segundos para chequear el pulso.
- Continúe la ventilación a un ratio de 12 insuflaciones por minuto, o una cada 5 segundos, y luego revise cada cierto tiempo el pulso para asegurarse que aún lo tiene.
- Si hay pulso, pero no hay respiración, continuar con la respiración artificial.
- **Reanimación Cardio Pulmonar (RCP).**- Mientras usted inicia, asegúrese de que alguien ya fue por ayuda. El RCP hará circular la sangre que la provee oxígeno (cuando usted le daba respiración).
- Técnica para la Compresión Cardíaca- Posicione su hombro de manera que estén sobre el esternón de la víctima, y con sus brazos en posición recta (codos en línea recta), comprima el esternón de manera que este descienda entre 4 y 5 cm. Utilice el peso de su cuerpo para estas compresiones.
- Esto debe realizarse con movimientos suaves, y la etapa de relajación deberá tomar el mismo tiempo que la etapa de compresión.,
- Cuando haya terminado de comprimir, libere la presión completamente, pero no remueva sus manos del pecho al término de cada ciclo.
- Si usted es el único socorrista, deberá aplicar las ventilaciones y las compresiones correspondientes.

Nota:

Las compresiones deben darse en un ratio de 100 compresiones por minuto o 15 compresiones por 2 ventilaciones Haga 4 series de 15 compresiones, y luego revise el pulso. Si el pulso sigue ausente, continúe las compresiones y las ventilaciones

**Capítulo II**  
**RESPUESTA A EMERGENCIAS PREVENCIÓN Y CONTROL DE**  
**INCENDIOS**

**Artículo 161.-** La Empresa contará con un plan de contingencia para el caso de prevención y control de incendios el cual debe ser difundido a todos los colaboradores y el cual consta:

**A. CLASIFICACIÓN DE LOS TIPOS DE INCENDIO** Dado que los incendios involucran diferentes tipos de combustibles, y estos a su vez producen diferentes tipos de incendio, éstos están agrupados en cuatro clases:

- Fuegos Clase A: Los incendios clase A involucran madera, papel, plástico, jébe, telas, etc. Estos son los más comunes. Adicionalmente es necesario saber que el agente extintor comúnmente usado para este tipo de fuego es el agua, el cual enfría y apaga.
- Fuego Clase B: Los incendios de clase B ocurren con mezclas vapor-aire que se forman sobre las superficies de los líquidos, tales como grasas, gasolinas, aceites lubricantes, etc. El medio de extinción de este tipo de fuego tenemos el polvo químico seco, espuma, anhídrido carbónico y agua pulverizada.
- Fuego Clase C: Los incendios de clase C comienzan por una falla eléctrica en algún cable o equipo. Una vez que la corriente es cortada el fuego pasa a ser clase A, B o D, los cuales pueden ser apagado con normalidad y cuando no es posible cortar la corriente, deben utilizarse agentes extintores no conductores de corriente, tales como polvo químico seco, anhídrido carbónico y líquidos vaporizados, el agua nunca debe utilizarse contra fuegos eléctricos, por el peligro de electrocución.
- Fuego Clase D: Nunca pensamos en los metales como inflamables, pero algunos metales lo son, como el potasio, magnesio, sodio, titanio, zirconio son los metales involucrados en incendios metálicos. Este tipo de incendio son extinguidos con polvos seco, pero no hay un solo polvo seco que sea efectivo contra todos los metales.

**B. UBICACIÓN DE EXTINTORES:**

- Todos los extintores deben ser ubicados en lugares de fácil acceso y estar debidamente señalizados.
- Si el extintor está a la intemperie, debe protegerse en lo posible por medio de un techo que lo proteja la inclemencia del tiempo.

- Los extintores deben estar ubicados en cantidad y tipo de fuego de acuerdo al riesgo existente en la zona de trabajo.

### **C. CONTROL DE INCENDIOS**

- Determine cada pieza de equipo considerado inflamable o explosivo, que pueda ser usado en la construcción.
- Obtener del proveedor las hojas de seguridad de cada producto a utilizarse, incluyendo su clasificación, daño que podría producir y medidas de primeros auxilios a ser adoptados ante una emergencia. Esta información debe estar disponible en todo momento en la zona donde se extrae y manejo esto tipos de productos e instruir a todo el personal involucrado y publicar en un lugar visible y de fácil acceso.
- Todo trabajo realizado con llama abierta se efectuara mediante una previa coordinación con las diferentes frentes de trabajo, a fin de no interferir, y detectar presencia de productos inflamables. En zonas donde se utilicen productos inflamables, se mantendrá un radio de 25 m, para la Iniciación de trabajos con llamas abiertas.
- Se dispondrá de equipos extintores contra incendio en todos los frentes de trabajo en que exista riesgo de incendio y explosión, considerando las características del producto para definir el equipo de extinción adecuado de utilizar.
- Las oficinas también dispondrán de equipos extintores. La cantidad de extintores requerida se definirá de acuerdo a las dimensiones del área y al riesgo existente.
- La ubicación de los extintores debe estar ubicados en un lugar despejado, de fácil acceso y alejados de circuitos eléctricos.
- El personal que atienda un conato de incendio debe estar debidamente entrenado en el uso de estos equipos contra incendio.
- Los miembros integrantes de las brigadas contra incendio deben recibir entrenamientos y capacitaciones periódicas en control de incendios, así mismo participar activamente en los simulacros.

### **D. PASOS BÁSICOS PARA ATACAR UN INCENDIO**

- Localice el incendio y active la alarma. Dar la voz de alarma mediante el medio más rápido disponible (radio de comunicación, teléfono, o persona

próximo al área) e informe a su responsable. La primera acción a tomar debe ser el corte de la energía eléctrica.

- Intente controlar el incendio. Haga uso de extintor disponible que se encuentre en el área (solo si puede hacerlo sin exponerse al incendio).
- Apague el incendio
- Después de localizar el incendio, la persona que detecte el fuego debe rápidamente determinar:
  - Localización exacta del fuego.
  - Qué se está quemando
  - La extensión del fuego.
  - Qué materiales combustibles se encuentran en los alrededores, cercanos a la emergencia.
- El mejor método de extinción del fuego (hacer uso de los extintores contra incendio, de acuerdo al tipo de fuego).
- Adicionalmente se debe contemplar lo siguiente:
  - Realizar una evacuación general del área.
  - Tareas de reacondicionamiento: despeje, remoción de materiales y retiro de equipos, limpieza del área afectada y reanudación de actividades.
  - Si es necesario aplicar los primeros auxilios si está capacitado para ello hasta que el servicio médico.

#### **E. INSPECCIÓN DE EXTINTORES**

- Todos los extintores deben ser inspeccionados con regularidad para asegurar que estén totalmente cargados y que estén operativos cuando se le requiera. Las siguientes recomendaciones indicaran el procedimiento para una rápida inspección visual y mensual.
- Asegúrese que el extintor esté en el lugar designado, debidamente sellado con su precinto de seguridad y con el acceso libre para su uso inmediato. Remueva cualquier obstrucción que bloquee el equipo e impida su acceder.
- Levante el extintor a revisar su peso, agítelo a fin de evitar que se pegue en la base del mismo y verificar el estado de los elementos externos (manguera, manómetro, boquillas, etc.) e informe cualquier anomalía.
- Revise la legibilidad de la placa con las obstrucciones de cómo operar el equipo y la placa de fecha de vencimiento e inspección mensual.

## **DERRAMES DE COMBUSTIBLES Y DERIVADOS**

**Artículo 162.-** Cuando ocurre un derrame por equipos, máquinas o durante la manipulación en almacenes durante la ejecución de los trabajos de operación y mantenimiento, personal entrenado y/o la brigada establecida en el Plan de Contingencias debe adoptar las siguientes acciones:

- Una vez detectado el derrame, proceder inmediatamente a cubrir la mancha con material absorbente disponible en el Consorcio.
- Dependiendo de la magnitud del derrame, aplicar las medidas de prevención necesarias para contener el derrame.
- Tomar acciones de control y eliminación de la fuente de fuga de combustible.
- Dependiendo de la magnitud y la naturaleza del derrame, se debe proceder preparar barreras de contención.
- Proceder a retirar el suelo contaminado empleando equipos de excavación manual (picos, palas u otros medios) y excavación mecanizada (excavadora, cargadores frontales, etc.) y almacenarlos en áreas que prevengan futuras contaminaciones (áreas impermeabilizadas con el uso de geomembranas).
- Si el combustible o sus derivados compromete alguna parte del cuerpo de una persona, proceder a despojarse de la ropa contaminada y lavarse la piel afectada.

## **DESASTRES NATURALES**

**Artículo 163.-** Considerando que esta es una emergencia no operativa, todos nuestros colaboradores deben estar capacitados para afrontarlo. A continuación se detalla el procedimiento que se debe seguir en estos casos:

### **A. ACCIONES A TOMAR EN CASO DE PRODUCIRSE UN SISMO**

- El personal administrativo y de operaciones debe estar perfectamente familiarizado con las reglas de seguridad y evacuación, las vías de evacuación deben estar señalizadas, los puntos de reunión deben estar establecidos en un plan y difundido durante las charlas de capacitación y entrenamiento que se darán a todos los colaboradores del Consorcio, sí como al contratista y subcontratistas.

A continuación se describen algunas medidas a tomar:

- Se designará una persona responsable para la evacuación (integrantes de la brigada de emergencia).
- Asegúrese que las vías de evacuación estén en lugares seguros, libres de obstáculos y señalizados.
- Señalizar el punto de reunión en caso de evacuación de emergencia
- Efectuar simulacros periódicos durante la ejecución de las obra.

Si se encuentra en el interior de un edificio/oficinas

- No corra hacia las salidas (la mayoría de la gente se accidenta debido a objetos cayendo durante el temblor).
- Ubíquese en la zona señalizada como segura y/o bajo de una mesa o escritorio resistente, protegiéndose la cabeza con las manos.
- Apártese de las ventanas u otros objetos que puedan romperse, desplomarse.

#### **B. DURANTE EL SISMO**

- Mantenga la calma y evite el pánico.
- En las oficinas, dirigirse a las áreas seguras previamente designadas.
- Recuerde que un sismo genera ruido, polvo y que puede causar caídas de objetos.
- En las zonas de trabajo detener los equipos, maquinarias y herramientas.
- Prepararse para evacuar.

#### **C. LUEGO DEL SISMO**

- Examinar inmediatamente su área y determine emergencias secundarias, tales como: incendios, derrames, explosiones, etc.
- Si hubiese heridos u otras emergencias que requieran la presencia de brigadas de emergencia, informe de la situación según lo descrito anteriormente.
- El personal de operación y mantenimiento e ingeniería deben inspeccionar las áreas en busca de fallas y roturas que pudieran implicar un peligro para el personal.
- Los responsables de los frentes de trabajo serán los responsables de dirigir una inspección rigurosa de toda el área una vez terminada el sismo, a fin de detectar fugas, derrames, roturas, deslizamientos de materiales, etc.

## TÍTULO 4

### REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES/ACCIDENTES

#### CAPITULO I

#### INCIDENTES / ACCIDENTES DE TRABAJO

**Artículo 164.-** Todos los incidentes deben ser debidamente registrados en estadísticas mensuales y anuales.

**Artículo 165.-** El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo evaluará anualmente las estadísticas y sus connotaciones para planear acciones correctivas en el programa de seguridad y salud

#### **.REPORTE DE INCIDENTES / ACCIDENTES**

**Artículo 166.-** Todo Incidente ocurrido deber ser inmediatamente reportado al responsable del área y al responsable de sostenibilidad (SSTMA) asignado en el frente de trabajo.

#### **INVESTIGACIÓN DEL INCIDENTE / ACCIDENTE**

**Artículo 167.-** Todos los incidentes/accidentes deben ser investigado por el supervisor o capataz del área de trabajo, con la finalidad de encontrar las verdaderas causas para eliminarlas o corregirlas, quien efectuará el informe en concordancia con la política del Consorcio Constructor Ductos del Sur. En caso de accidente grave o fatal, la investigación será hecha por el Gerente gerente de Producción con el apoyo del gerente de Sostenibilidad (SSTMA) y el supervisor o capataz del frente de trabajo.

**Artículo 168.-** Para el caso de los accidentes, la investigación deberá comprender como mínimo:

- Examen del lugar de los acontecimientos
- Entrevistas al accidentado y a los testigos
- Detalle y valorización de los Daños
- Revisión de equipos y documentos
- Reconstrucción de los hechos
- Determinación de la causa raíz que provoco el accidente.
- Análisis de causas.
- Conclusiones y Medidas Correctivas o de Control

#### **INFORME FINAL DEL INCIDENTE / ACCIDENTE**

**Artículo 169.-** En el informe final del incidente, se resolverá las acciones pertinentes a fin de evitar la recurrencia de los mismos. La Gerencia de Sostenibilidad (SSTMA) se encargará del seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones indicadas.

## **TÍTULO 5**

### **Capítulo I**

#### **AMBIENTE DE TRABAJO**

##### **VENTILACIÓN**

**Artículo 170.-** Se dotará de aire limpio a las labores de trabajo de acuerdo a las necesidades del personal y las máquinas para evacuar los gases, vapores, humos y polvos suspendidos que puedan afectar la salud del trabajador.

##### **ILUMINACIÓN**

**Artículo 171.-** La iluminación artificial tendrá una intensidad uniforme para ambientes de trabajo en los que se requiera distinción moderada de detalles y componentes, el nivel de iluminación será de mínimo 500 unidades lux.

##### **RUIDO**

**Artículo 172.-** La Gerencia de Sostenibilidad (SSTMA) realizará mediciones y control del ruido (ambiental y ocupacional) en ambientes donde se afecte la salud del trabajador y al medio ambiente.

##### **DISPOSICIONES DE ORDEN Y LIMPIEZA**

**Artículo 173.-** Se instalarán contenedores de colores o rotulados con tapa para la colocación de residuos. Los contenedores se vaciarán periódicamente.

**Artículo 174.-** Las áreas de comedores se mantendrán limpias y libres de todo residuo de alimentos, envolturas y otros artículos desechables.

**Artículo 175.-** Los servicios higiénicos (baños y duchas, baños portátiles u otros) deben mantenerse en todo momento en buen estado de limpieza y conservación.

**Artículo 176.-** Queda terminantemente prohibido escribir, rayar o dibujar en las paredes, puertas, separadores de los servicios higiénicos y en los vestuarios de los trabajadores.

**Artículo 177.-** Al término de cada jornada de trabajo las respectivas áreas deberán quedar ordenadas y limpias.

**Artículo 178.-** Es responsabilidad del personal que ejecuta las tareas, ordenar todos los materiales propios que va a instalar y los que retire dentro del proceso de construcción. **Artículo 179.-** En el caso de derrames de líquidos inflamables, aceites, grasas, combustibles, pinturas y otros, será controlado con un sistema de contención para posteriormente realizar la limpieza de la zona afectada. Este hecho deberá ser comunicado de inmediato a la Gerencia de Sostenibilidad (SSTMA) del Consorcio.

## **TÍTULO 6**

### **Capítulo I**

#### **ENFERMEDADES OCUPACIONALES**

**Artículo 180.-** Se considera enfermedad ocupacional, a toda alteración de la salud, que evoluciona en forma aguda o crónica y es contraída como resultado de la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, inherentes a la actividad laboral.

**Artículo 181.-** Las evaluaciones de los agentes contaminantes serán realizadas únicamente por especialistas en Higiene Ocupacional.

**Artículo 182.-** Si el trabajador manifiesta padecer de alguna enfermedad ocupacional, deberá comprobarse a través de exámenes médicos pertinentes y proceder de acuerdo al resultado.

#### **ENFERMEDADES CAUSADAS POR EL AMBIENTE FÍSICO**

**Artículo 183.-** En áreas de trabajo cuya atmósfera sea considerada agresiva para la salud de los trabajadores, se implementarán los controles respectivos para mitigar los peligros y riesgos existentes.

**Artículo 184.-** En los APT se deberán contemplar los peligros y riesgos asociados al ambiente físico (entorno).

#### **ENFERMEDADES CAUSADAS POR EL AMBIENTE QUÍMICO**

**Artículo 185.-** En las áreas de trabajo donde se esté expuesto a agentes químicos, el área de sostenibilidad (SSTMA) capacitará al personal involucrado en el control de los peligros y riesgos químicos.

#### **ENFERMEDADES CAUSADAS POR EL AMBIENTE BIOLÓGICO**

**Artículo 186.-** En las áreas de trabajo donde se esté expuesto a agentes biológicos, la Gerencia de Sostenibilidad (SSTMA) capacitará en el control de agentes biológicos a todo el personal involucrado; así como los controles necesarios para su identificación oportuna.

## TÍTULO 7

### Capítulo I

#### EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Disposiciones para el uso adecuado y obligatorio de los equipos de protección individual

Artículo 187.- El uso de los equipos de protección individual es de carácter obligatorio en el Consorcio, por lo que detallaremos los usos y recomendaciones, además se tomara en cuenta lo siguiente:

- Los trabajadores usaran los EPIs de acuerdo con las instrucciones recibidas y será responsable de mantenerlos en buen estado de conservación, y debe informar a su líder de la necesidad de reemplazar los EPIs.
- El equipo básico para cualquier colaborador que ingrese a las diferentes áreas de la concesión debe contar con lo siguiente:
  - Casco de seguridad
  - Botines de seguridad industrial con punta de acero
  - Lentes de seguridad
  - Protección auditiva
  - Uniforme de trabajo y/o chaleco con cinta reflectiva
- Durante los trabajos con riesgos especiales, tales como químicos, físicos, térmicos, etc., se utilizaran medios de protección especiales contra los mismos. Dependiendo del área de trabajo o la actividad, se proveerá lo siguiente: Arnéses para trabajos de altura, caretas para trabajos de soldadura, protección facial para esmerilado, protección respiratoria (mascaras con filtros, mascarillas, equipo de respiración autónomo o de tiro forzado), guantes o zapatos dieléctricos contra riesgos eléctricos, etc.
- Para el ingreso de visitantes y/o terceros a las zonas administrativas, no se requiere el uso de los equipos de protección individual.
- El trabajador antes de iniciar su jornada de trabajo debe inspeccionar los equipos de protección colectiva e individual de manera rutinaria, en caso de encontrar fallas o anomalías comunicara de inmediato a su líder fin de que proceda al cambio del equipo.

El cambio o reposición de un equipo de protección individual o colectivo no supondrá costo alguno para el trabajador, excepto por actos comprobados de negligencia o falta de cuidado.

## **TÍTULO 8**

### **Capítulo I**

#### **SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE**

**Artículo 188.-** El personal del Consorcio, subcontratistas que participan en las actividades de construcción del Consorcio Constructor Ductos del Sur, están obligados a la difusión, control y asesoramiento para el cumplimiento del presente Reglamento Interno de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, el mismo que debe ser conocido por todos los trabajadores, pues el desconocimiento de su contenido no será causal ni los eximirá de las sanciones a las que se hagan acreedores.

**Artículo 189.-** Las sanciones a ser aplicables por incumplimiento de las disposiciones aquí contenidas serán impuestas por el Consorcio al trabajador que hubiera cometido la infracción.

**Artículo 190.-** Para los trabajadores que incumplan las normas de seguridad establecidas en el presente reglamento interno y en las disposiciones laborales vigentes en el país se establecen las siguientes medidas disciplinarias: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión y despido, las cuales se detallan en el reglamento interno de trabajo.

**Artículo 191.-** La calificación del potencial de riesgos de los actos y condiciones subestándares, así como el grado y tipo de exposición a riesgos se efectuará según el concepto de la persona que aplica la medida disciplinaria (procedimiento de reconocimiento y sanciones). En caso de desacuerdo planteado por el trabajador respecto a esta calificación o a la sanción propiamente dicha, intervendrá directamente el Comité de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente del Consorcio.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**Artículo 192.-** El presente reglamento tendrá una vigencia de dos años a partir de su aprobación por el comité, y será actualizado permanentemente por lo menos una vez al año. Artículo 193.- Los procedimientos e instructivos de trabajo que hace mención el presente Reglamento de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, se encuentran disponibles en medio electrónico en la red.



**DIRECCIÓN.**

6. En su opinión, ¿Al Directorio y Gerentes de la organización empresarial asumen el papel de liderazgo para promover el desarrollo de la competencia laboral de los trabajadores?
- a) Bueno                                      b) Regular                                      c) Malo
7. ¿Cómo calificaría usted la motivación, el reconociendo, felicitaciones e implementación de ideas que proponen para desarrollar el conocimiento organizacional a los trabajadores?
- a) Bueno                                      b) Regular                                      c) Malo

**GENERACIÓN DEL GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

8. ¿En su organización empresarial se programan reuniones para que los trabajadores expresen el conocimiento que poseen mediante la lluvia de ideas u otras estrategias de exteriorización de sus conocimientos?
- a) Siempre.                                      b) A veces.                                      c) Nunca.
9. ¿En su organización empresarial se promueve el desarrollo de cursos de capacitación y actualización ejecutados por Universidades u otros organismos especializados para promover el desarrollo de conocimientos?
- a) Siempre.                                      b) A veces.                                      c) Nunca.
10. Las autoridades de su organización empresarial promueven la reflexión colectiva sobre la manera de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.
- a) Siempre.                                      b) A veces.                                      c) Nunca.

**CODIFICACIÓN DE CONOCIMIENTOS.**

11. ¿Las autoridades de su organización empresarial, identifican las debilidades de información y conocimiento que poseen los trabajadores e implementan estrategias para superarlas?
- a) Siempre.                                      b) A veces.                                      c) Nunca.
12. ¿Los trabajadores que poseen una competencia académica específica elaboran manuales guías de trabajo y otros documentos escritos?
- a) Siempre.                                      b) A veces.                                      c) Nunca.
13. ¿Su organización empresarial ha implementado un sistema intranet el cual es alimentado permanentemente por los trabajadores con información y conocimiento necesarios sobre su desempeño para desarrollar su labor?
- a) Siempre.                                      b) A veces.                                      c) Nunca.

**ANEXO Nº 2****FICHA DE OBSERVACIÓN PARA DETERMINAR EL DESEMPEÑO LABORAL**

La presente ficha sirve para determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores a su cargo para fines solo de investigación, por lo cual pedimos llene la siguiente ficha de observación para cada trabajador a su cargo marcando con una X, la calificación que según su criterio le corresponde al personal, de acuerdo a las siguientes categorías:

**EX** Excelente = 3      **B.** Bueno = 2      **R.** Regular = 1      **D.** Deficiente = 0

	<b>EFICIENCIA LABORAL</b>	<b>EX</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>D</b>
1	Cumple sus funciones laborales				
2	Realiza bien sus actividades diarias				
3	Utiliza de manera adecuada los materiales y/o recursos de la organización.				

	<b>EFICACIA LABORAL</b>	<b>EX</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>D</b>
4	Cumple con las metas que se le asigna.				
5	Es puntual en sus actividades laborales.				
6	Trabaja en equipo con sus colegas y/o miembros de otras unidades.				

	<b>HABILIDADES LABORALES</b>	<b>EX</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>D</b>
7	Es comunicativo.				
8	Comparte conocimientos e ideas con sus compañeros.				
9	Ayuda a resolver conflictos.				

**“Gracias por su valiosa colaboración**



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TITULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR EN LA PROVINCIA DE LA CONVENCIÓN CUSCO– 2016.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables de Estudio	Indicadores	Diseño Metodológico
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable 1</b>		<b>Tipo de Investigación:</b>
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco - 2016?	Analizar la relación entre los lineamientos de gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016.	Los lineamientos de gestión del Talento Humano se relaciona directa y significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016.	Gestión Talento Humano.	Planificación <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantea y planifica</li> <li>- Participa en la elaboración del plan estratégico</li> <li>- Promueve la elaboración y ejecución de proyectos de gestión</li> </ul> Organización <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrolla el nivel de competencia laboral</li> <li>- Se encuentra claramente definido y actualizado</li> </ul> Dirección <ul style="list-style-type: none"> <li>- promover el desarrollo de la competencia laboral</li> <li>- Reconocimiento, felicitaciones e implementación</li> </ul> Eficiencia laboral <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumple sus funciones</li> <li>- Realiza bien sus tareas y/o funciones.</li> <li>- Utiliza de manera adecuada los materiales y/o recursos de la institución.</li> </ul> Eficacia laboral <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumple con las metas que se le asigna.</li> <li>- Es puntual en sus actividades laborales.</li> <li>- Trabaja en equipo con sus colegas y/o miembros de otras unidades.</li> </ul> Habilidades laborales <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es comunicativo.</li> <li>- Comparte conocimientos e ideas con sus compañero</li> </ul>	Descriptiva Correlacional  <b>Nivel de Investigación:</b>  Descriptiva Correlacional  <b>Diseño de la investigación:</b>  No Experimental  <b>Técnicas:</b> - La Encuesta - La Revisión Documentaria y Bibliográfica - Observación  <b>Instrumentos:</b> - El cuestionario - Fichas Bibliográficas  <b>Población:</b> Los trabajadores de la empresa Consorcio Constructor Ductos del Sur en la Provincia de la Convención - 2015.  <b>Muestra:</b> 95 personas
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis Especificas</b>	<b>Variable 2</b>		
PE1. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la eficiencia laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016?	OE1. Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficiencia laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.	HE1. Existe una relación altamente significativa entre la gestión del talento humano y la eficiencia laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención, Cusco – 2016.	DESEMPEÑO LABORAL		
PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficiente laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016?	OE2. Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la eficiente laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016.	HE2. Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la eficiente laboral que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016.			
PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades laborales que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016?	OE3. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades laborales que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016.	HE3. Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las habilidades laborales que presentan los trabajadores de la Organización Empresarial Consorcio Constructor Ductos Del Sur en la Provincia de la Convención Cusco – 2016.			



