

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO
SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE INGENIERÍA AGRARIA, INDUSTRIAS
ALIMENTARIAS Y AMBIENTAL**

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AMBIENTAL



**“SEGURIDAD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE Y SU
INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
DHM CONSULTORES, LIMA 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
INGENIERO AMBIENTAL**

MISHELL DAYANNA MEDINA QUIROZ

HUACHO – PERÚ

2021

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO
SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE INGENIERIA AGRARIA, INDUSTRIAS
ALIMENTARIAS Y AMBIENTAL**

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA AMBIENTAL

**“SEGURIDAD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE Y SU
INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
DHM CONSULTORES, LIMA 2018”**

Sustentado y aprobado ante el Jurado evaluador

Dra. María del Rosario Utia Pinedo
Herrera

PRESIDENTE

Dr. Fredesvindo Fernandez

SECRETARIO

Ing. Martín Ríos Salazar

VOCAL

Dr. José Vicente Nunja García

ASESOR

HUACHO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico a mis padres, por su esmero y apoyo en mi formación universitaria.

AGRADECIMIENTO

A mis profesores, A la empresa DHM CONSULTORES, al jurado de Tesis y asesor de Tesis, por el apoyo y también por sus sugerencias para llegar con éxito a la culminación de la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO.....	6
RESUMEN.....	6
ÍNDICE	6
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCION.....	8
CAPITULO I: <u>Planteamiento del problema</u>	9
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	9
1.2 Formulacion de Problema.....	9
1.2.1 Problema General	9
1.2.2 Problemas específicos.....	9
1.3 Objetivos de la investigación.....	10
1.1.3.1. Objetivo General.....	10
1.3.2. Objetivos Específicos.....	10
1.4. Justificación de la Investigación.....	10
CAPITULO II: <u>MARCO TEÓRICO</u>	12
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	12
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	13
2.2. Bases Teóricas.....	13
2.2.1. Seguridad Ocupacional y Medio Ambiente.....	13
2.2.2 Desempeño Laboral.....	22
2.2 Definicione de terminos basicos	24
2.3 Formulación de Hipótesis.....	25
2.3.2 Hipótesis General.....	25
2.3.3 Hipótesis específicas.....	25

CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	26
3.1. Diseño metodológico.....	26
3.1.1. Tipo.....	26
3.1.2. Enfoque.....	26
3.2.1. Población.....	26
3.2.2. Muestra.....	26
3.3. Operacionalización de las variables e indicadores.....	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	30
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	31
CAPITULO V: DISCUSIÓN CONCLUSIONES Y FUENTES DE INFORMACIÓN.....	46
ANEXOS.....	49
Anexo N° 01:Matriz de consistencia.....	52
Anexo N° 02:Encuesta.....	53

RESUMEN

Objetivos: El fin de la investigación fue conocer en qué medida la seguridad ocupacional y el medio ambiente influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores. **Metodología:** La investigación es de tipo aplicada es considerada no experimental, descriptiva correlacional, de corte transversal. **Resultados:** La muestra considerada fue 36 trabajadores de la empresa DHM Consultores, Se aplicó la técnica de las encuestas con la aplicación del instrumento que es el cuestionario y el nivel de respuestas se dio mediante la escala de tipo Likert, sus resultados obtenidos en la aplicación del instrumento, concluyeron Que la Seguridad ocupacional y el medio ambiente influyen en el desempeño de los trabajadores en la empresa DHM Consultores Se utilizo la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. **Conclusión:** La información se procesó utilizando el Statical Package for the Social Sciences - SPSS versión N° 24. Los resultados indicaron que con un valor de significancia (bilateral) 0,040 siendo $p < 0.05$ y con una correlación $r = 0,891$ se comprobó que la seguridad ocupacional y el medio se relacionan significativamente.

Palabras claves: Seguridad ocupacional, medio ambiente, desempeño laboral.

ABSTRACT

Objectives: The purpose of the research was to know to what extent occupational safety and the environment influence the work performance of the workers of the company DHM Consultores. **Methodology:** The research is of an applied type, it is considered non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional. **Results:** The sample considered was 36 workers of the company DHM Consultores, the technique of surveys was applied with the application of the instrument that is the questionnaire and the level of responses was given through the Likert-type scale, its results obtained in the application of the instrument, they concluded that Occupational Safety and the environment influence the performance of workers in the company DHM Consultores The survey technique and its instrument the questionnaire were used. **Conclusion:** The information was processed using the Statical Package for the Social Sciences - SPSS version N ° 24. The results indicated that with a significance value (bilateral) 0.040 being $p < 0.05$ and with a correlation $r = 0.891$ it was verified that the safety occupational and environment are significantly related.

Keywords: Occupational safety, environment, work performance

INTRODUCCIÓN

Se considera a la seguridad en el trabajo como un área la Prevención de Riesgos brindando al trabajador seguridad en el puesto de trabajo y a la manipulación de herramientas.

El Medio Ambiente es el espacio en que vive e interactúan personas, animales y también se reconoce como un conjunto de circunstancias culturales, económicas y sociales.

Se considera al desempeño laboral como la actuación de los miembros en su área de trabajo para alcanzar objetivos comunes.

La investigación presenta como objetivo determinar como la seguridad ocupacional y el medio ambiente influyen en el desempeño del trabajador de la empresa DHM Consultores.

En la investigación, en la primera parte comprende la explicación de la realidad problemática, de manera general y específica, los objetivos generales y de manera específica

En la segunda marco teórico: se está considerando los antecedentes, las definiciones conceptuales, la hipótesis general e hipótesis específicas.

En la tercera parte la metodología, engloba el diseño metodológico. Enfoque y tipo, muestra y población, procesamiento de la información y técnica de recolección de datos.

En la cuarta parte contiene resultados presentados en tablas, figuras e interpretaciones.

Y en el capítulo V se está considerando la discusión, conclusiones y recomendaciones de la investigación

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Generalmente la pequeña y mediana empresa no toman en cuenta la importancia que tiene en el trabajo la seguridad ocupacional y el medio ambiente, y el desempeño. En muchos casos el desinterés que muestran estas empresas son la causa de altos costos, problemas laborales, problemas de salud tanto físicos como mentales, asimismo la ausencia de una adecuada gestión ambiental propicia condiciones y acciones inseguras..

Nuestra investigación se centra en la empresa DHM Consultores. DHM Consultores en Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), inicia dado a la importancia que damos en trasladar a un lenguaje amical y corporativo todas las directrices actualizadas que exige la Ley Peruana 29783 a las empresas, para poder contar con una cutara de prevención que mejora notablemente el desempeño laboral. En lo relacionando al tema de seguridad ocupacional y medio ambiente se observa que se requiere mejorar la implementación de la normatividad. De la misma manera crear condiciones de seguridad capacitando a los trabajadores debería de manera frecuente estableciéndose programas de capacitación.

En cuanto al medio ambiente se requiere de una educación ambiental empezando por sensibilizar a los trabajadores en tema de medio ambiente, buscando formar una conciencia medioambiental.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿De qué forma la seguridad ocupacional y el medio ambiente influirán en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores, Lima 2018?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cómo las condiciones de seguridad influirán en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018?
- ¿De qué manera la educación ambiental influirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018?

- ¿De qué manera el poseer una adecuada conciencia ambiental influirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018?

1.3 Objetivos de la Investigación.

1.3.1 Objetivo General

Determinar como la seguridad ocupacional y el medio ambiente influirán en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores, Lima 2018

1.3.2 Objetivos Específicos.

- Conocer las condiciones de seguridad influirán en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018
- Conocer de qué manera la educación ambiental influirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018
- Determinar de qué manera el poseer una adecuada conciencia ambiental influirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018

1.4 Justificación

Brindar conocimiento sobre seguridad ocupacional y el medio ambiente en la empresa GHM Consultores, el mismo que beneficiara a la empresa, al trabajador, contribuyendo a tener una mejor imagen de la empresa DHM Consultores.

Además, el conocer sobre seguridad ocupacional y medio ambiente, permitirá tener una visión con mayor amplitud y desarrollar mayor conciencia de las condiciones inseguras y de cómo mejorar.

Asimismo, la investigación será una contribución para los alumnos que deseen profundizar sus conocimientos en este campo.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Galvis, F. , Gómez, D. y Ramos, E. (2014), en su tesis titulado: “Importancia de la Educación Ambiental en la Formación de la Conciencia Ecológica de los estudiantes y la Comunidad Educativa del Centro Educativo Pucará Del Municipio de la Florida Nariño” concluye que los participantes han logrado diversos aprendizajes, entre ellos una mayor conciencia ambiental y mayores conocimientos sobre cómo cuidar el planeta y que por más pequeña que sea la acción es posible hacer con ella la diferencia. La problemática ambiental requiere que los seres que habitamos este planeta tomemos conciencia y participemos activamente en la solución de la misma, por lo tanto es necesario que desde uno de los espacios de socialización más importantes, como son centros educativos, donde se inicia la formación del ser humano, se reflexione acerca de la problemática y se incentive la capacidad de proponer y llevar a cabo iniciativas que desde la vida diaria contribuyan a solucionarla; pero esto no se hace de un día para otro y requiere que las instituciones educativas se comprometan verdaderamente y través de los PRAE, se continúe el proceso, fortaleciendo su accionar a través de involucrar en su propuesta más la vida cotidiana de los estudiantes, porque esto hace más cercano el problema y por ende les permite tomar una postura sobre el tema y colaborar con la solución del problema.

Sum (2015), "Motivación y desempeño laboral". Guatemala su finalidad fue identificar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango para respuesta a sus resultados , en base a la muestra de 34 trabajadores concluyendo que las notas obtenidas de cada ítem fueron en su gran mayoría favorables a la investigación y los resultados están encuadrados entre la significación y su fiabilidad

Terán (2012), “*Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo la norma Ohsas 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria*”; Universidad Católica del Perú su finalidad fue proponer la implementación de OHSAS 18001:200 , concluyo: en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, lograr una actuación más eficaz en cuanto a la prevención, a través de un proceso de mejora continua, cumpliendo los

requisitos establecidos por la ley, en cuanto a de Seguridad y Salud Ocupacional se consideró necesario realizar auditorías internas para conocer las conformidades y realizar el respectivo seguimiento.

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Galvis et al. (2014), en su tesis titulado: *“Importancia de la Educación Ambiental en la Formación de la Conciencia Ecológica de los estudiantes y la Comunidad Educativa del Centro Educativo Pucará Del Municipio de la Florida Nariño”* concluye que los participantes han logrado diversos aprendizajes, entre ellos una mayor conciencia ambiental y mayores conocimientos sobre cómo cuidar el planeta y que por más pequeña que sea la acción es posible hacer con ella la diferencia. La problemática ambiental requiere que los seres que habitamos este planeta tomemos conciencia y participemos activamente en la solución de la misma, por lo tanto es necesario que desde uno de los espacios de socialización más importantes, como son centros educativos, donde se inicia la formación del ser humano, se reflexione acerca de la problemática y se incentive la capacidad de proponer y llevar a cabo iniciativas que desde la vida diaria contribuyan a solucionarla; pero esto no se hace de un día para otro y requiere que las instituciones educativas se comprometan verdaderamente y través de los PRAE, se continúe el proceso, fortaleciendo su accionar a través de involucrar en su propuesta más la vida cotidiana de los estudiantes, porque esto hace más cercano el problema y por ende les permite tomar una postura sobre el tema y colaborar con la solución del problema.

Sum (2015), *"Motivación y desempeño laboral"*. Guatemala su finalidad fue identificar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango para respuesta a sus resultados , en base a la muestra de 34 trabajadores concluyendo que las notas obtenidas de cada ítem fueron en su gran mayoría favorables a la investigación y los resultados están encuadrados entre la significación y su fiabilidad.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Seguridad Ocupacional y Medio Ambiente

2.2.1.1 Seguridad Ocupacional

Gonzales (2003), indica que “El área Prevención de Riesgos es la que se encarga de verificar el desenvolvimiento del trabajador en su entorno laboral en cuanto a las funciones que realiza, poniendo atención a los espacios de trabajo, las maquinas, herramientas, materiales y procesos; de la misma forma con las instalaciones utilizadas” (p.47).

Fernandez (2008), en materia de prevención indica que es el “conjunto de o medidas previstas en las fases de las actividades diarias para evitar o disminuir riesgos” (p. 23).

Se considera que la prevención involucra a todos el personal llevando a asumir obligaciones y exigencias de responsabilidades. De la misma manera indica (Gonzales, 2003) que es necesario contar con conocimientos técnicos para un mejor desempeño minimizando riesgos” (p. 36).

Pedreira (2009), indica que “los riesgos a los que se expone el personal serian:

- **Físicos:** Como son, el calor, la humedad el ruido, el frío, las presiones y las vibraciones, produciendo daños como son sordera, estrés térmico, disbarismos
- **Disergonómicos:** se considera a las no adecuadas posturas en la realización del trabajo, ocasionando molestias y agotamiento.
- **Psicosociales:** Se generan con el trabajo excesivo trayendo como consecuencia un clima inapropiado conllevando a la fatiga profesional depresión, estrés laboral”.

Fernández (2008), manifiesta que el accidente de trabajo es un inesperado suceso , que ocasiona la interrupción de las actividades y causa daño a la salud; siendo un deterioro lento y paulatino de su salud.

Para que se logre una efectividad en la prevención se debe estudiar la causas, que provocan el accidente los agentes y los medios de trabajo. Gonzales (2003).

Pedreira (2009), indica que se pueden reducir los riesgos o peligros que pueden enfrentar los trabajadores en el área laboral aplicando medidas preventivas como son:

- Deben guardarse distancia o separación suficiente entre las máquinas para que se puedan desplazar alrededor de ellas de forma cómoda y de manera segura
- Las herramientas deben estar colocadas en un lugar fijo cuando no se usen
- En cuanto a los pasillos estos tendrán las dimensiones apropiadas evitar obstáculos que puedan dificultar el desplazamiento.
- Debe haber señalizaciones
- Debe de haber buena iluminación
- conservarse en buen estado las instalaciones con un adecuado mantenimiento
- los trabajadores deben contar con el calzado adecuado para evitar resbalones o caídas.
- El orden y la limpieza

Tabla 1

Causas y medidas de prevención y protección a adoptar frente a los peligros derivados de la falta de orden y limpieza en los lugares de trabajo

TIPO DE PELIGRO	FACTORES DE RIESGO	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y/O PROTECCIÓN A ADOPTAR
Caídas al mismo nivel.	<ul style="list-style-type: none"> Suelos sucios, impregnados de sustancias resbaladizas o en mal estado. Objetos, materiales o desechos colocados de forma desordenada. 	<ul style="list-style-type: none"> Ordenación y recogida de materiales y equipos sobrantes. La iluminación debe ser correcta Mantener limpios y en buen estado los suelos La señalización correspondiente.
Choques o golpes contra objetos.	<ul style="list-style-type: none"> Equipamiento y maquinaria situados fuera de lugar. 	<ul style="list-style-type: none"> Se debe iluminar las zonas de tránsito, trabajo, y almacenes. Se debe llevar un buen sistema de control de equipos. Mantenimiento de los pasillos y zonas de servicio limpias y expeditas.
Caídas de personas a distinto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> No utilizar las preceptivas medidas de seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar elementos de seguridad, adecuados. Utilizar sistemas de protección individual (cinturones, anticaídas, etc.).
Desplomes o derrumbamientos de objetos.	<ul style="list-style-type: none"> Carencia de orden y de métodos correctos de almacenaje. 	<ul style="list-style-type: none"> Se debe de conocer las limitaciones de carga de los pisos. Se debe evitar las alturas en el apilamiento de materiales. Colocar el material de forma accesible.
Contacto con sustancias nocivas.	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de sustancias nocivas en almacenes y lugares de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Colocar estas sustancias en lugares apartados y bien iluminados. Utilizar recipientes adecuados, cerrados herméticamente y con las correspondientes etiquetas de identificación. Los servicios de prevención de la empresa deberán disponer de medios y técnicas adecuadas para evitar posibles consecuencias derivadas de su manipulación.
Pinchazos y cortes.	<ul style="list-style-type: none"> Empleo de herramientas cortantes y/o punzantes. Que se encuentren en desorden los desechos de materiales, virutas, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Correcta ordenación de herramientas y empleo de cajas de herramientas portátiles. Se debe Instalar recipientes adecuados y en número suficientes. Retiro de desechos de forma inmediata. Se debe utilizar equipos de protección individual.
Incendios.	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar ropa de trabajo impregnada de sustancias inflamables. Colocar trapos o trozos de algodón impregnados de aceite sobre equipos o máquinas calientes. El recojo de manera incorrecta de desechos inflamables, así como de la acumulación de basuras. 	<ul style="list-style-type: none"> Prohibición de fumar o extremar las medidas. Se debe recoger de manera inmediata los líquidos inflamables que hayan caído sobre el suelo. Quitar rápidamente los desechos, para que no se acumulen. Se debe las instalaciones, así como del material contra incendios.

Fuente: Seguridad e higiene del trabajo pp.186-187, Cortez, J.(2012).

2.2.2 Consideraciones legales

La directiva 89/654/CEE (primera directiva específica), relativa a los lugares de trabajo establece las siguientes disposiciones mínimas, que el empresario deberá adoptar relativas al orden, limpieza y mantenimiento.

- Deberán permanecer libres de obstáculos las zonas de paso, salidas y vías de circulación para poder utilizarlas sin dificultades en todo momento.
- Se deben limpiar periódicamente para mantenerlos en condiciones higiénicas adecuadas al lugar de trabajo, así como equipos e instalaciones,
- Se debe eliminar con rapidez los desperdicios, manchas de grasa, residuos de sustancias peligrosas y demás productos residuales para accidentes o contaminar el ambiente de trabajo.
- Deberán darse un mantenimiento periódico al lugar de trabajo, así como a sus instalaciones.

2.2.3 Señalización

2.2.3.1. Tipos de señales

Las señales de seguridad, definidas como la combinación de forma, colores y símbolos para proporcionar una determinada información relativa a la seguridad, se clasifican, atendiendo a la información que proporcionan, en señal de:

- Prohibición.
- Advertencia.
- Obligación.
- Información (salvamento e indicativa).
- Adicional.

2.2.3.2. Color de seguridad

Se utiliza los siguientes colores (rojo, amarillo, verde y azul), se utilizan para llamar la atención e indicar la existencia de un peligro, y facilitar su rápida identificación.

Los siguientes cuadros se señala la relación entre el color y su significado y las combinaciones posibles entre los colores de seguridad, de contraste y de los símbolos.

Tabla 2

Colores de seguridad: Significado y aplicaciones.

COLOR	SIGNIFICADO	APLICACIÓN
ROJO	Parada. Prohibición.	Señal de parada. Señal de prohibición. Dispositivos de desconexión de urgencia.
	El color rojo se utilizará para designar a los «equipos de lucha contra incendios», señalización y localización.	
AMARILLO	Atención. Peligro.	Señal de riesgos. Señal de umbrales, pasajes peligrosos, obstáculos.
VERDE	Situación de seguridad. Primeros auxilios.	Para señalar salidas de socorro y pasillos . lugar de salvamento y primeros auxilios
AZUL	Señales de obligación. Indicaciones.	Obligación de llevar equipos de protección personal.

Fuente: Cortez, J.(2012)Seguridad e higiene del trabajo pp.192

Tabla 3

Combinación entre colores de seguridad, de contraste y de los símbolos.

COLOR DE SEGURIDAD	COLOR DE CONTRASTE	COLOR DE LOS SÍMBOLOS
Rojo	Blanco	Negro
Amarillo	Negro	Negro
Verde	Blanco	Blanco
Azul	Blanco	Blanco

Fuente: Cortez, J.(2012)Seguridad e higiene del trabajo pp.192

Combinación de formas geométricas y colores de seguridad

Se detallara la relación entre las formas geométricas y los colores vistos en seguridad



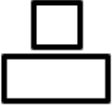
Color de Seguridad	Forma Geométrica		
			
ROJO	Prohibición	---	Material de lucha contra incendios
AMARILLO	---	Atención, Peligro	---
VERDE	---	---	Zona de seguridad

Figura 1. Combinación de formas geométricas y colores de seguridad







TIPO DE SEÑAL	DIMENSIONES	PORCENTAJE DE SUPERFICIE OCUPADA
PROHIBICIÓN		≥ 35
OBLIGACIÓN		≥ 50 m = 1/20
ADVERTENCIA		≥ 50 m = 1/20
COMPLEMENTARIA		50
SALVAMENTO, INDICACIÓN O ADICIONAL	 	≥ 50 m = 1/20

Figura 2. Distribución de colores en las señales y porcentajes de superficies ocupados por ellos.











SIGNIFICADO DE LA SEÑAL	SÍMBOLO	COLORES			SEÑAL DE SEGURIDAD
		DEL SÍMBOLO	DE SEGURIDAD	DE CONTRASTE	
PROHIBIDO FUMAR		NEGRO	ROJO	BLANCO	
PROHIBIDO APAGAR CON AGUA		NEGRO	ROJO	BLANCO	
PROHIBIDO FUMAR Y LLAMAS DESNUDAS		NEGRO	ROJO	BLANCO	
AGUA NO POTABLE		NEGRO	ROJO	BLANCO	
PROHIBIDO PASAR		NEGRO	ROJO	BLANCO	

Figura 3. Señaléticas opcionales

2.2.4 Medio Ambiente

Reboratti (2000), Indica que es el escenario concreto formado por muchos elementos en los cuales el hombre, tanto en manera individual como organizado en un grupo social de cualquier escala y nivel de complejidad, desarrolla múltiples actividades

➤ **La educación ambiental**

Del Águila (2014), Nos dice que la educación ambiental es el pilar básico para poder tener una sociedad con una percepción y una relación ambientalmente adecuada, respetuosa y positiva con su entorno natural

A partir de la Conferencia de Estocolmo, Suecia en el año de 1972, la Educación Ambiental fue tomando cuerpo. sobre la importancia de la educación como un componente valioso para solucionar la crisis ambiental ya que a través de ésta se educarán a los nuevos y futuros ciudadanos del mundo que emprenderán distintas formas de relacionarnos con nuestro entorno de un modo más saludable y responsable.

Del Águila (2014), indica que la educación ambiental tiene la responsabilidad de contribuir por medio de acciones definidas, en la creación y divulgación de una ética enfocada en la conservación y la protección del medio ambiente.

Para ello debe entre otras cosas crear conciencia, formar e informar y transmitir los conocimientos, poder desarrollar aptitudes y destrezas, además de la promoción de valores y sobre todo orientar y definir los procesos de toma de decisiones y actuaciones. Del Águila (2014).

➤ **Desempeño Laboral**

Louffat (2012), menciona en cuanto al desempeño laboral como un proceso técnico que se encarga de medir periódicamente la eficiencia del trabajador en el cumplimiento de las tareas.

Guizar (2013), define considerando como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización .

Martínez (2013),menciona que el desempeño laboral tiene gran efecto sobre el rendimiento laboral involucra las decisiones del personal, la motivación de los empleados siendo clave en su rendimiento. .

Chiavenato (2011), manifiesta que el desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones.

➤ **Motivación laboral**

Hernández, Fernández y Batista (2014), indican que la motivación como los procesos la cual incide en la dirección, intensidad, y permanencia del esfuerzo la cual efectúa un sujeto para lograr un propósito. Si bien generalmente se enlaza la motivación con el esfuerzo para lograr cualquier propósito.

➤ **Rendimiento laboral.**

Robbins y Judge (2013), indican que nos da a conocer el éxito logrado en la participación del colaborador en una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales.

➤ **Competencia laboral.**

Consiste en la capacidad de desempeñar una actividad de trabajo considerando los conocimientos y habilidades, necesarios para lograr objetivos. Incluyendo atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar problemas que surjan durante su desempeño.

2.3 Definición de Términos Básicos

Accidente de Trabajo (AT): Consiste en todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, invalidez o la muerte

Capacitación: Consiste en una trasmisión de conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca trabajo.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: comprende elementos, agentes o factores que influyen en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores.

Cultura de seguridad o cultura de prevención: comprende un conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento respecto a la prevención de riesgos en el trabajo.

Enfermedad profesional u ocupacional: comprende la enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo en el área de trabajo.

Medidas de prevención: Son acciones que se adoptan a el fin de evitar o disminuir los riesgos en el puesto de trabajo y se encuentran encaminadas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores.

Desempeño laboral:

Se considera a las acciones o comportamientos de los empleados que son relevantes para el cumplimiento de los objetivos de la organización se pueden medir en términos de competencias para cada individuo y su nivel de contribución.

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

La Seguridad ocupacional y el medio ambiente influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores, Lima 2018

2.4.2 Hipótesis específicas

- Las condiciones de trabajo influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018
- La educación ambiental influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018
- La conciencia ambiental influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

3.1 Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo.

Su diseño no experimental, descriptiva explicativa, transversal.

Hernández et al. (2014) señalan que las investigaciones no experimentales, son las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio. Esto significa que no se hace variar de forma intencional a las variables independientes para ver su influencia sobre las demás variables.

Es transversal ya que se recolectarán en un solo momento, en un tiempo único.

3.1.2. Enfoque

Cualitativo y cuantitativo.

3.2 Población:

3.2.1. Población

- La población a investigar es de 36 empleados de la empresa DHM Consultores Lima 2018

3.2.2. Muestra

- Se considera como muestra al total de la población los 36 empleados DHM Consultores

3.3 Operacionalización de variables

Tabla 4

Variable independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
SEGURIDAD OCUPACIONAL	Condiciones de Seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Factores de riesgo • Capacitaciones • Capacidad y competencia • Normatividad 	Anexo
	Educación ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento a los trabajadores en temas medioambientales • Enfocar temas prioritarios sobre medio ambiente 	Anexo
Y			
MEDIO AMBIENTE	Conciencia ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión del medio ambiente • Efectos sobre el futuro de nuestro medio ambiente • Capaz de asumir y responder por cada uno de los actos que comete. 	Anexo

Tabla 5

Variable dependiente

VARIABLE	Dimensiones	Indicadores	Ítems
DESEMPEÑO LABORAL	Motivación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Incentivos 	Anexo
	Rendimiento Laboral		
	Competencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia 	Anexo
		<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Actitudes 	Anexo

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica a emplear

La presente investigación se aplicó la técnica de encuesta, y su instrumento a utilizar el cuestionario.

3.4.2. Descripción del instrumento.

Teniendo en cuenta las recomendaciones de Carrasco, en la presente investigación se aplicó un cuestionario de 28 preguntas para recoger información.

A. Validez del cuestionario

Tabla 6

Matriz de análisis de juicio de expertos

CRITERIOS	Total			TOTAL
	J1	J2	J3	
Claridad	5	3	5	13
Objetividad	5	5	4	14
Actualidad	3	5	5	13
Organización	4	4	5	13
Suficiencia	5	5	5	15
Pertinencia	5	5	4	14
Consistencia	5	5	5	15
Coherencia	5	5	5	15
Metodología	4	4	5	13
Aplicación	5	4	5	14
TOTAL DE OPINIÓN	46	45	48	139

Total Máximo= (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

Calculo de coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = \frac{139}{10 \times 3 \times 5} = \frac{139}{150} = 0.926 = 93.0\%$$

Conclusión: El Coeficiente de Validez del Instrumento es 93.0%, es considerado Bueno.

B.-Confiabilidad del cuestionario

El estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación será Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.881, lo cual dentro del análisis de

confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquel que logra puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad

Alpha de Cronbach	N de elementos
,881	28

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información

Una vez recolectada la información mediante la aplicación del instrumento Se analiza los datos y establecen una correlación entre variables usando el SPSS en su versión 24.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de las variables

Tabla 8

Seguridad Ocupacional en la dimensión Consideraciones de seguridad

ITEM	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1.- Tiene conocimiento de casos de accidentes de trabajo en la empresa	4	10	9	25	16	45	5	15	2	5
2.-Tiene conocimiento si en la empresa se han dado caso de enfermedades relacionadas con el trabajo	7	20	14	40	11	30	4	10	0	0
3.- Se han realizado capacitaciones sobre prevención y protección contra accidentes	14	40	16	45	6	15	0	0	0	0
4.- Se han colocado en el centro de trabajo señalizaciones que indiquen zonas seguras y zonas de riesgo.	12	35	14	40	6	15	4	10	0	0
5.- Conoce de disposiciones legales sobre seguridad en el trabajo	11	30	12	35	9	25	2	5	2	5
6.- La empresa pública permanentemente normas o reglas sobre seguridad laboral	11	30	14	40	7	20	2	5	2	5
Promedio		27.5		37.5		25		7.5		2.5

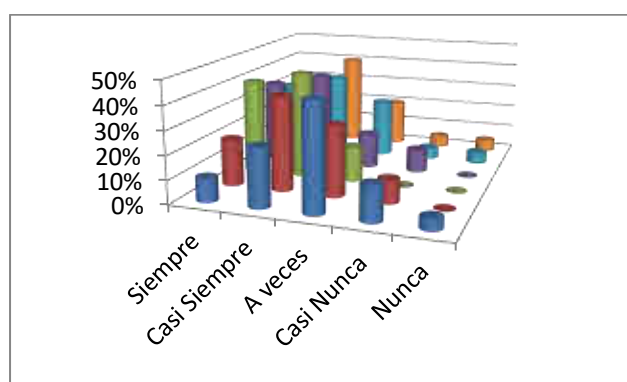


Figura 4. Seguridad Ocupacional en la dimensión Consideraciones de seguridad

Se observa en la tabla 8 que los mayores porcentajes promedio obtenidos se han dado con un 37.5% del total siendo éste en “Casi siempre” ; el 27.5% en “siempre”, 25% en “A veces”, 7.5% en “Casi nunca” y 2.5% en “nunca”; demostrando que se viene tomando en cuenta consideraciones de seguridad, pero debería mejorarse capacitando al personal en

medidas de prevención y protección contra accidentes asimismo alcanzarles publicaciones sobre normas y reglas de seguridad.

Tabla 9

Medio Ambiente en la dimensión Educación Ambiental

ITEM	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
7.-Cree que la pobreza es una condición que permita la destrucción del medio ambiente	16	45	16	45	4	10	0	0	0	0
8.- Considera que el medio ambiente está conformado de valores naturales, sociales y culturales	15	40	16	45	5	15	0	0	0	0
9.-Conoce si el ecosistema está constituido por el espacio físico y todos los seres que viven en él, así como las relaciones que se dan entre ellos	15	40	16	45	5	15	0	0	0	0
10.-Conoce si en la contaminación del agua influyen los vertidos agrícolas y ganaderos por el uso masivo de abonos químicos y pesticidas en la agricultura	22	60	14	40	0	0	0	0	0	0
11.- Conoce que la biodiversidad incluye especies de plantas, animales y microorganismos.	10	30	13	35	13	35	0	0	0	0
Promedio		43		42		15		0		0

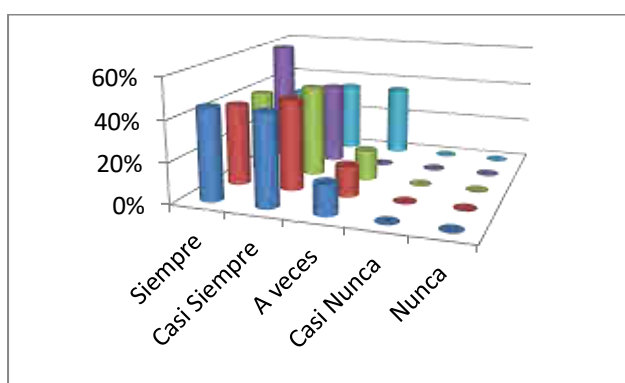


Figura 5. Medio Ambiente en la dimensión Educación Ambiental

Los mayores porcentajes promedio obtenidos se han dado con un 43% del total siendo éste en siempre y un 42% en casi siempre y 15% en A veces lo que nos indica que en un mayor porcentaje que el personal posee conocimiento en cuanto a educación ambiental.

Tabla 10

Medio Ambiente en la dimensión Conciencia Ambiental

ITEM	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
12.- Considera que es beneficioso al medioambiental no usar todos los días un carro y por el contrario usar un transporte público	14	40	11	30	11	30	0	0	0	0
13.-Considera que al destruir el medio ambiente se puede destruir la vida en el planeta	13	35	13	35	10	30	0	0	0	0
14.- Tiene conocimiento sobre lo contaminante de las colillas de cigarrillo	14	40	17	45	5	15	0	0	0	0
15.- frecuentemente deja los aparatos electrónicos encendidos y conectados aun cuando no se encuentren en uso	10	30	13	35	9	25	2	5	2	5
16.- Tiene conocimiento que el aire contaminado que absorbe a diario generado por la emisión de CO2 a la atmósfera equivaldría al consumo de una cajetilla de cigarrillos	5	15	9	25	12	30	5	15	5	15
17.- Se realizan actividades en tu zona para preservar y conservar el medio ambiente.	5	15	5	15	9	25	9	25	8	20
18.- Considera que para mantener su distrito limpio es muy importante que se brinde un buen servicio municipal del recojo de basura	29	80	7	20	0	0	0	0	0	0
Promedio		36.4		29.3		22.1		6.4		5.7

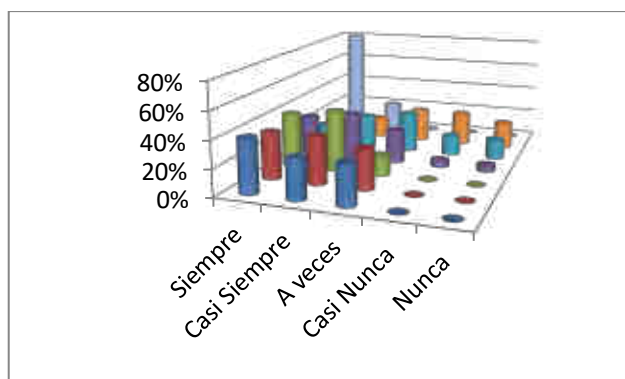


Figura 6. Medio Ambiente en la dimensión Conciencia Ambiental

Se observa en la tabla 10 que los mayores porcentajes promedio obtenidos se han dado con un 36.4% del total siendo éste en siempre; el 29.3% en casi siempre, un 22.1% en A veces un 6.4% en casi nunca y un 5.7% en nunca, lo que indica que el personal se encuentra sensibilizado en temas de preservación y conservación del medio ambiente.

Tabla 11

Desempeño laboral en la dimensión motivación

ITEM	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
19.- Recibe siempre un justo reconocimiento de su labor por parte de sus superiores	9	25	12	35	11	30	4	10	0	0
20.- Le dotan de condiciones en materia de seguridad, que le hagan sentirse seguro en el desarrollo de sus funciones	9	25	12	35	11	30	4	10	0	0
21.- Las recompensas satisfacen sus necesidades o metas personales	11	30	12	35	11	30	2	5	0	0
22.- Se siente comprometido con las metas de su empresa	11	30	14	40	11	30	0	0	0	0
Promedio		27.5		36.2		30		6.3		0

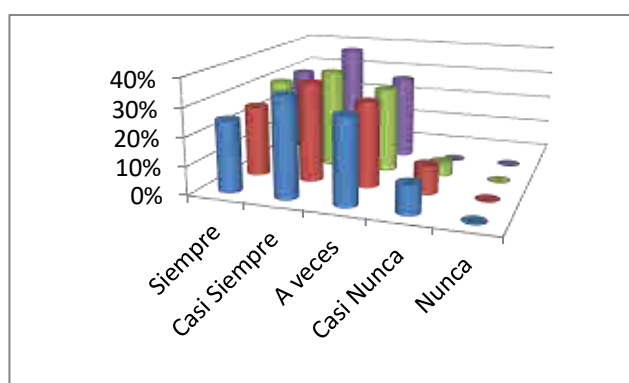


Figura 7. Desempeño laboral en la dimensión motivación

Los mayores porcentajes promedio obtenidos se han dado con un 36.2% del total siendo éste en Casi siempre; el 27.5% en siempre, 30% en A veces y 6.3% en casi nunca demostrando si bien es cierto que gran parte del personal se encuentra motivado, existe un 30% a los que se debe tener en cuenta de tal manera que se genere un compromiso total del personal con la empresa.

Tabla 12

Desempeño laboral en la dimensión Rendimiento

ITEM	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
23.- Logra cumplir siempre con las tareas asignadas	14	40	14	40	8	20	0	0	0	0
24.- Siempre optimiza recursos para cumplir con su labor	11	30	13	35	12	35	0	0	0	0
25.- Es puntual en los horarios de trabajo establecidos	16	45	16	45	4	10	0	0	0	0
Promedio		38.3		40		21.7		0		0

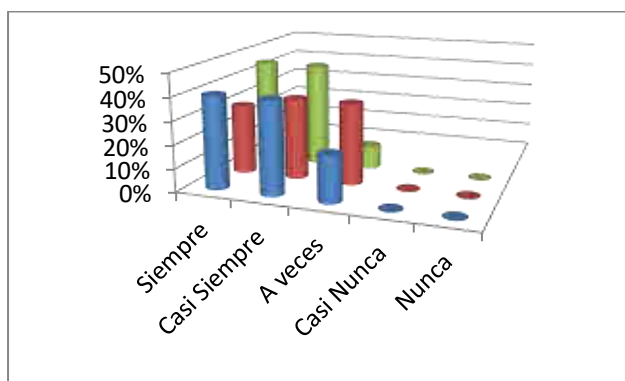


Figura 8. Desempeño laboral en la dimensión Rendimiento

En la tabla 12 que los mayores porcentajes promedio obtenidos se han dado con un 40% del total siendo éste en Casi siempre; el 38.3% en siempre y 21.7% en A veces, indicando que se debe de dotar de todos los recursos necesarios para que las metas se cumplan al 100%

Tabla 13

Desempeño laboral en la dimensión competencia

ITEM	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
26.- Realiza su labor con habilidades propias	14	40	18	50	4	10	0	0	0	0
27. Tiene autonomía para tomar decisiones en la labor que realiza	11	30	11	30	9	25	4	10	1	5
-										
28.- Su área cumple con las metas esperadas	14	40	17	45	5	15	0	0	0	0
Promedio		36.7		41.7		16.7		3.3		1.7

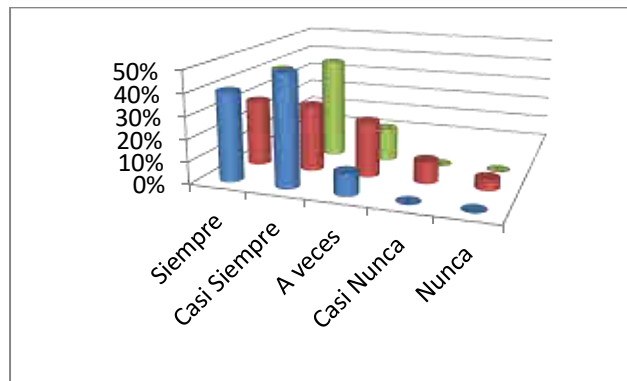


Figura 9. Desempeño laboral en la dimensión competencia

Se observa en la tabla 13 que los mayores porcentajes promedio obtenidos se han dado con un 41.7% del total siendo éste en Casi siempre; el 36.7% en siempre, 16.7% a veces, 3.3% casi nunca, 1.7% nunca; demostrando en sus mayores porcentajes que el personal posee y desarrolla competencias.

4.2 Prueba de Hipótesis

4.2.1 Hipótesis General

H0= La Seguridad ocupacional y el medio ambiente no influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores, Lima 2018

H1= La Seguridad ocupacional y el medio ambiente influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores, Lima 2018

Tabla 14

Prueba de Normalidad.

Pruebas de normalidad			
	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a	
		gl	Sig.
Seguridad ocupacional y el medio ambiente	,082	36	,060*
Desempeño Laboral	,093	48	,060*

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14 el resultado obtenido en la prueba de normalidad, arroja un grado de significación de 0,60 y 0,60 siendo este mayor a 0,05, lo que nos indica los datos provienen de una distribución que, pertenecen a pruebas paramétricas, por lo que procederemos a utilizar dicha prueba.

Tabla 15

Resultados de correlaciones de Seguridad ocupacional y el medio ambiente influyen en el desempeño laboral

Correlaciones			
		Seguridad Ocupacional, y medio ambiente	Desempeño Laboral
Seguridad	Correlación de Pearson	1	,891
Ocupacional y medio ambiente	Sig. (bilateral)		,040
	N	36	36
Desempeño	Correlación de Pearson	,891	1
Laboral	Sig. (bilateral)	,040	
	N	36	36

Fuente: Elaboración propia

Sometido a la prueba estadística de Pearson se aprecia que la Seguridad ocupacional y el medio ambiente influyen en el desempeño laboral habiéndose obtenido una correlación de (0.891) con un valor de significancia (bilateral) 0,040 siendo $p < 0.05$, por lo que se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que la Seguridad ocupacional y el medio ambiente influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores.

4.2.2 Prueba de Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

H0= Las condiciones de trabajo no influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018

H1 =. Las condiciones de trabajo influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018

Tabla 16

Condiciones de Trabajo y Desempeño laboral

		Correlaciones	
		Condiciones de trabajo	de Desempeño laboral
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	,821
	Sig. (bilateral)		,040
	N	36	36
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,821	1
	Sig. (bilateral)	,040	
	N	36	36

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16 se obtuvo como resultado que las condiciones de trabajo influyen en el desempeño laboral, hallándose una correlación de (0.821) con un valor de significancia (bilateral) 0,040 siendo $p < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que las condiciones de trabajo influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018

Hipótesis Especifica 2

H0 = La educación ambiental no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018

H1=. La educación ambiental influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018

Tabla 17

Educación ambiental y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Educación ambiental	Desempeño laboral
Educación ambiental	Correlación de Pearson	1	,823
	Sig. (bilateral)		,040
	N	36	36
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,823	1
	Sig. (bilateral)	,040	
	N	36	36

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 17 se ha obtenido como resultado que la educación ambiental influye en el desempeño laboral hallándose una correlación de (0.823) con un valor de significancia (bilateral) 0,040 siendo $p < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que que la educación ambiental influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018

Hipótesis Especifica 3

H0 =. La conciencia ambiental no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018

H1 = La conciencia ambiental influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018

Tabla 18

Conciencia ambiental y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Conciencia ambiental	Desempeño laboral
Conciencia ambiental	Correlación de Pearson	1	,726
	Sig. (bilateral)		,039
	N	36	36
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,726	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	36	36

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 18 el resultado obtenido en la contrastación que la conciencia ambiental influye en el desempeño laboral, hallándose una correlación de (0.726) con un valor de significancia (bilateral) 0,039 siendo $p < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que: la conciencia ambiental influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión de resultados

En esta investigación se llegó a la conclusión de que, la seguridad ocupacional y el medio ambiente influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores, Lima; al aplicar el estadístico se pudo demostrar que la relación entre las variables de estudio alcanza un valor de 0.891, por lo tanto, no solo es significativa, sino que además es positiva y alta. De la misma manera las tres dimensiones de la variable seguridad ocupacional y el medio ambiente planteadas para las hipótesis específicas como son las dimensiones Condiciones de trabajo, educación ambiental y conciencia ambiental influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima.

Asimismo, la investigación en sus resultados se asemeja a los obtenidos por el autor, Galvis et al. (2014), en su investigación “Importancia de la Educación Ambiental en la Formación de la Conciencia Ecológica de los estudiantes y la Comunidad Educativa del Centro Educativo Pucará Del Municipio de la Florida Nariño” en la que expone que la problemática ambiental requiere que los seres que habitamos este planeta tomemos conciencia y participemos activamente en la solución de la misma, por lo tanto es necesario que desde uno de los espacios de socialización más importantes, como son centros educativos, donde se inicia la formación del ser humano, se fomente la reflexión acerca de la problemática ambiental y se incentive la capacidad de proponer y llevar a cabo iniciativas que desde la vida diaria contribuyan a solucionarlas; asimismo con la investigación de Terán (2012) quien indica que la implementación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional es un proceso largo; sin embargo, los beneficios que pueden obtenerse son muchos y elevan a la organización hacia un nuevo nivel de competitividad. Y el autor Panduro (2013) quien referencio que el Programa de Educación Ambiental, despertó en las Juntas Vecinales de Chachapoyas, predominó la motivación, la

Creatividad y la sensibilización por el medio ambiente, así como quedó fortalecido el trabajo en equipo, permitió entender que la reducción de la contaminación ambiental una mejorara la calidad de vida; Determinándose que existe relación con los resultados presentados en la investigación presentada.

5.2. Conclusiones

A.- Se concluye que al hallar una correlación de (0.891) con un valor de significancia (bilateral) 0,040 siendo $p < 0.05$, por lo que se decide de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que la Seguridad ocupacional y el medio ambiente influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018

B.-Se concluye que al hallar una correlación de (0.821) con un valor de significancia (bilateral) 0,040 siendo $p < 0.05$, por lo que se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que las condiciones de trabajo influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018

C.-Se concluye que al hallar una correlación de (0.823) con un valor de significancia (bilateral) 0,040 siendo $p < 0.05$, por tanto, se decide de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que que la educación ambiental influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018

D.-Se concluye que al hallar una correlación de (0.726) con un valor de significancia (bilateral) 0,039 siendo $p < 0.05$, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que: la conciencia ambiental influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018

5.3. Recomendaciones

A.-Se recomienda diseñar políticas que promuevan la salud ocupacional y el medio ambiente y mejoramiento del desempeño laboral, proporcionando buenas condiciones para el trabajo que garanticen la salud, seguridad ocupacional, implementando con equipos de primeros auxilios, implementación y protección personal, así como generalizar la conciencia y educación ambiental.

B.- Se recomienda implementar programas de seguridad sobre capacitación en prevención de accidentes, así como enfermedades profesionales, ayudando a hacer sentirse seguro al trabajador.

C.-Se recomienda generar compromiso al personal en cuanto al tema de capacitación teniendo en cuenta lo que afecta el desempeño laboral, permitiendo conocer los beneficios que se obtendrán al concluir los programas de capacitación.

D.- Se recomienda desarrollar un mayor nivel de sensibilización en cuanto a los trabajadores en el cuidado del medio ambiente, en cuanto a desarrollar hábitos sostenibles, así como la racionalización los recursos a utilizar en su trabajo.

CAPITULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

6.1 Fuentes bibliográficas

- Cortez, J. (2012). *Seguridad e Higiene en el trabajo*. Madrid, España: Tébar.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos humanos*. (9na. Ed.). México: McGraw Hill.
- Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano*. (2da Ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning
- Fernández, R. (2008). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, R y Batista, R. (2014). *El ambiente. Análisis psicológico*. Madrid, España.
- Gonzales, D (2003). *Manual de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Fundación Confemetal
- Guizar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones*. (4ta. Ed.) México: McGraw-Hill
- Martínez, M. (2013). *La Gestión empresarial*. (1ra. Ed.) España: Díaz de Santos
- Pedriola, G. (2002). *Medicina Preventiva*. Barcelona:Masson
- Reboratti, C. (2000). *Ambiente Y Sociedad*. Conceptos y Relaciones. Buenos Aires, Argentina.
- Robbins , S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (17va Ed.). México: Pearson.

6.2 Fuentes electrónicas

- Del Águila, P. M. (2014). *Implementación de un Programa Educativo Ambiental en la Conservación y Uso Eficiente del Agua en Estudiantes del 4° y 5° grado del Nivel Primario del Centro Educativo N°60054 Silfo Alvan Del Castillo* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/3392>
- Galvis, F. , Gómez, D. y Ramos, E. (2014). *Importancia de la Educación Ambiental en la Formación de la Conciencia Ecológica de los estudiantes y la Comunidad Educativa del Centro Educativo Pucará Del Municipio de la Florida Nariño* (Tesis de pregrado). Recuperado de

<http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/254/GalvisHernandezFannyAlicia.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Terán, I. (2012). *Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1620>

Pedreira, L. (2009). *Tipos de riesgos laborales*. Recuperado de <http://tiposderiesgoslaborales.blogspot.com/>

Panduro, H (2013). *Programa de Educación Ambiental para reducir la contaminación en las juntas vecinales de la ciudad de Chachapoyas 2011- 2012* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4992/TESIS%20DOCTORAL%20HILDA%20PANDURO%20BAZ%C3%81N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral, estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“SEGURIDAD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DHM CONSULTORES, LIMA 2018”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿En qué medida la seguridad ocupacional y el medio ambiente influirán en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores, Lima 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿En qué medida las condiciones de seguridad influirán en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018?</p> <p>¿De qué manera la educación ambiental influirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018?</p> <p>¿De qué manera el poseer una adecuada conciencia ambiental influirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar en qué medida la seguridad ocupacional y el medio ambiente influirán en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores, Lima 2018</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <p>Determinar en medida las condiciones de seguridad influirán en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018</p> <p>Determinar como la educación ambiental influirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018</p> <p>Determinar de qué manera el poseer una adecuada conciencia ambiental influirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La Seguridad ocupacional y el medio ambiente influirán en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores, Lima 2018</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Las condiciones de trabajo influirán en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018</p> <p>La educación ambiental influirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018</p> <p>La conciencia ambiental influirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DHM Consultores Lima 2018</p>	<p>VI:</p> <p>Seguridad Ocupacional , Medio Ambiente</p> <p>VD:</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Tipo: No experimental, descriptiva explicativa, transversal.</p> <p>Hernández et al. (2014) señalan que las investigaciones de diseño no experimental se definen como la investigación que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio. .Es transversal ya que se recolectarán en un solo momento, en un tiempo único.</p> <p>Enfoque</p> <p>La presente investigación tiene un enfoque cualitativo cuantitativo</p>

ANEXO 2: ENCUESTA

El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre **“SEGURIDAD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DHM CONSULTORES, LIMA 2018”**

Marque con un aspa(X) en el recuadro según corresponda su respuesta

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

SEGURIDAD OCUPACIONAL,

Consideraciones de seguridad	5	4	3	2	1
1. Tiene conocimiento de casos de accidentes de trabajo en la empresa					
2. Tiene conocimiento si en la empresa se han dado caso de enfermedades relacionadas con el trabajo					
3. Se han realizado capacitaciones sobre prevención y protección contra accidentes					
4. Se han colocado en el centro de trabajo señalizaciones que indiquen zonas seguras y zonas de riesgo.					
5. Conoce de disposiciones legales sobre seguridad en el trabajo					
6. La empresa publica permanentemente normas o reglas sobre seguridad laboral					

MEDIO AMBIENTE

Educación Ambiental	5	4	3	2	1
7. Cree que la pobreza es una condición que permita la destrucción del medio ambiente					

-
8. . Considera que el medio ambiente está conformado de valores naturales, sociales y culturales
-
9. Conoce si el ecosistema está constituido por el espacio físico y todos los seres que viven en él, así como las relaciones que se dan entre ellos
-
10. Conoce si en la contaminación del agua influyen los vertidos agrícolas y ganaderos por el uso masivo de abonos químicos y pesticidas en la agricultura
-
11. Conoce que la biodiversidad incluye especies de plantas, animales y microorganismos
-

Conciencia Ambiental

5 4 3 2 1

-
12. Considera que es beneficioso al medioambiental no usar todos los días un carro y por el contrario usar un transporte público
-
13. Considera que al destruir el medio ambiente se puede destruir la vida en el planeta
-
14. tiene conocimiento sobre lo contaminante de las colillas de cigarrillo
-
15. frecuentemente deja los aparatos electrónicos encendidos y conectados aun cuando no se encuentren en uso
-
16. Tiene conocimiento que el aire contaminado que absorbe a diario generado por la emisión de CO2 a la atmósfera equivaldría al consumo de una cajetilla de cigarrillos
-
17. Se realizan actividades en tu zona para preservar y conservar el medio ambiente
-

18. Considera que para mantener su distrito limpio es muy importante que se brinde un buen servicio municipal del recojo de basura

DESEMPEÑO LABORAL

Motivación 5 4 3 2 1

19. Recibe siempre un justo reconocimiento de su labor por parte de sus superiores

20. Le dotan de condiciones en materia de seguridad, que le hagan sentirse seguro en el desarrollo de sus funciones

21. Las recompensas satisfacen sus necesidades o metas personales

22. Se siente comprometido con las metas de su empresa

Rendimiento 5 4 3 2 1

23. Logra cumplir siempre con las tareas asignadas

24. Siempre optimiza recursos para cumplir con su labor

25. Es puntual en los horarios de trabajo establecidos

Competencia 5 4 3 2 1

26. Realiza su labor con habilidades propias

27. Tiene autonomía para tomar decisiones en la labor que realiza

28. Su área cumple con las metas esperadas.
