



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad De Ingeniería Agraria, Industrias Alimentarias Y Ambiental

Escuela Profesional De Ingeniería Ambiental

**Seguridad ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la
empresa procesadora Torre Blanca S.A. 2021**

Tesis

Para optar el Título profesional de Ingeniero Ambiental

Autor

De La Cruz Galarza Janhy Pierina

Asesor

Ing. Barreto Meza Jesus Gustavo

Huacho – Perú

2023

SEGURIDAD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PROCESADORA TORRE BLANCA S.A. 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1%
7	bibliotecadigital.udea.edu.co Fuente de Internet	<1%

**SEGURIDAD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA PROCESADORA TORRE
BLANCA S.A. 2021**

DEDICATORIA

“Este trabajo está dedicado a mis colegas y mentores porque me enseñaron grandes cualidades y cómo enfrentar la vida y lograr metas de vida extraordinarias a través del trabajo duro, y me apoyan y guían en cada paso del camino. Trascender y progresar”.

AGRADECIMIENTO

“Tengo que agradecer a Dios por mantenerme con vida, su don es vital para el mundo, es por eso que decidí acercarme a mi propósito. Soy egresado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Gracias por proporcionarme información sobre mi país de origen y actividades profesionales”.

“También me gustaría agradecer a mis entrenadores que tienen una visión extraordinaria y trabajan muy duro para ayudarme a lograr mis objetivos y lograr mis objetivos”.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es comprender la relación entre la seguridad ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. en 2021. La metodología utilizada fue un enfoque científico clásico, específicamente un método de investigación puro o fundamental, con un nivel descriptivo-correlacional. La hipótesis planteada afirmaba que la seguridad ocupacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa mencionada.

Para recolectar los datos, se utilizaron técnicas como el análisis documental, la observación y las encuestas. Los instrumentos empleados incluyeron una guía de observación, un cuestionario y registros bibliográficos y hemerográficos. Además, se utilizó el software estadístico SPSS 25.0 para el análisis de los datos, y se realizaron interpretaciones basadas en tablas y figuras estadísticas. Los resultados de las correlaciones de Spearman mostraron una asociación muy buena, con un valor de 0,908 para la hipótesis general.

En conclusión, se encontró una relación significativa entre la seguridad ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. en 2021, según los hallazgos de esta investigación.

Palabras clave: La seguridad ocupacional y el desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is to understand the relationship between occupational health and job performance of employees in the company Procesadora Torre Blanca S.A. in 2021. The methodology used was a classical scientific approach, specifically a pure or fundamental research method, with a descriptive-correlational level. The hypothesis stated that occupational health is significantly related to job performance of employees in the mentioned company.

To collect the data, techniques such as documentary analysis, observation, and surveys were used. The instruments employed included an observation guide, a questionnaire, and bibliographic and hemerographic records. Additionally, the statistical software SPSS 25.0 was used for data analysis, and interpretations were made based on statistical tables and figures. The results of the Spearman correlations showed a very good association, with a value of 0.908 for the general hypothesis.

In conclusion, a significant relationship was found between occupational health and job performance of employees in the company Procesadora Torre Blanca S.A. in 2021, according to the findings of this research.

Keywords: Occupational health and job performance.

INDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE TABLA	x
ÍNDICE DE FIGURA	xi
Capítulo I. Planteamiento del problema	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.1.1. Objetivo general	18
1.1.2. Objetivos específicos	18
1.4. Justificación de la investigación	18
1.5. Delimitaciones del estudio	20
Capítulo II. Marco teórico	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes internacionales	21
2.1.2. Antecedentes nacionales	25
2.2. Bases teóricas	29
2.3. Definición de términos básicos	69
2.4. Formulación de la hipótesis	71
2.5. Operacionalización de variables	73
Capítulo III. Metodología	74
3.1. Diseño metodológico	74
3.2. Población y muestra	74
3.2.1. Población	74
3.2.2. Muestra	75
3.3. Técnicas de recolección de datos	75
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	75
Capítulo IV. Resultados	77

4.1. Análisis de resultados	77
4.2. Contrastación de hipótesis	85
Capítulo V. Discusión	89
5.1. Discusión	89
Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones	91
6.1. Conclusiones	91
6.2. Recomendaciones	93
Capítulo VII. Referencias bibliográficas	94
7.1.-. Fuentes documental	94
ANEXOS	99

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1.....	77
<i>Seguridad ocupacional</i>	48
Tabla 2.....	77
<i>Medicina del trabajo</i>	49
Tabla 3.....	79
<i>Higiene industrial</i>	50
Tabla 4.....	79
<i>Seguridad industrial</i>	51
Tabla 5.....	81
<i>Desempeño laboral</i>	52
Tabla 6.....	82
<i>Desempeño de la tarea</i>	53
Tabla 7.....	82
<i>Comportamientos contraproducentes</i>	54
Tabla 8.....	83
<i>Rendimiento en el entorno</i>	55
Tabla 9.....	56
<i>Prueba de normalidad de la variable seguridad ocupacional</i>	56
Tabla 10.....	57
<i>Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral</i>	57
Tabla 11:.....	58
<i>La seguridad ocupacional y el desempeño laboral</i>	58
Tabla 12:.....	59
<i>La medicina del trabajo y el desempeño laboral</i>	59
Tabla 13:.....	60
<i>La higiene industrial y el desempeño laboral</i>	60
Tabla 14:.....	61
<i>La seguridad industrial y el desempeño laboral</i>	61

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i>	77
Seguridad ocupacional.....	77
<i>Figura 2.</i>	78
Medicina del trabajo	78
<i>Figura 3.</i>	79
Higiene industrial	79
<i>Figura 4.</i>	80
Seguridad industrial.....	80
<i>Figura 5.</i>	81
Desempeño laboral	81
<i>Figura 6.</i>	82
Desempeño de la tarea.....	82
<i>Figura 7.</i>	83
Comportamientos contraproducentes	83
<i>Figura 8.</i>	84
Rendimiento en el entorno.....	84
<i>Figura 9.</i>	840
Area de mantenimiento en la encuesta.....	90
<i>Figura 10.</i>	840
Personal de producción en la encuesta.....	90
<i>Figura 11.</i>	841
Personal de producción en encuesta.....	91
<i>Figura 12.</i>	841
Personal de Frio y expediciones en encuesta.....	91

INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada: “Seguridad ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021”. Según Henao (2006) manifestó: “En el ámbito mundial, actualmente, la seguridad ocupacional se divide en tres grandes ramas que son: Medicina del trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, no requiriendo significar con ello que las otras disciplinas no tengan participación en la Seguridad Ocupacional” (p.37). Por otro lado, Amorós, E. (2007), afirma que: “Las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y que esto origina a que se comporten de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (p. 81).

La seguridad ocupacional es una disciplina que se enfoca en la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su entorno laboral. Se preocupa por identificar y controlar los factores de riesgo en el lugar de trabajo, así como por promover prácticas y condiciones laborales seguras y seguridadables.

Existe una relación estrecha entre la seguridad ocupacional y el desempeño laboral. Cuando los trabajadores están sanos y se sienten seguros en su entorno de trabajo, tienden a tener un mejor desempeño. Algunos de los aspectos que ilustran esta relación son:

Productividad: Los trabajadores seguridadables tienden a ser más productivos. Al tener un buen estado de seguridad física y mental, tienen la energía y la capacidad para realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva.

Ausentismo y presentismo: La implementación de programas de seguridad ocupacional puede reducir el ausentismo laboral debido a enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo. Además, los trabajadores seguridadables son más propensos a asistir al trabajo regularmente y estar presentes de manera plena y comprometida.

Morbilidad y accidentes laborales: Una buena seguridad ocupacional puede ayudar a prevenir enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo. Al controlar los riesgos laborales, se reducen las tasas de accidentes y enfermedades profesionales, lo que contribuye a un menor número de bajas y una mayor estabilidad en la fuerza laboral.

Satisfacción laboral: La seguridad ocupacional también influye en la satisfacción laboral de los trabajadores. Cuando se les proporciona un entorno de trabajo seguro y seguridad, se sienten valorados y protegidos, lo que aumenta su nivel de satisfacción y compromiso con la organización.

Clima laboral: La promoción de la seguridad ocupacional puede contribuir a un mejor clima laboral. Cuando los empleados ven que su bienestar es una prioridad para la empresa, se fomenta un ambiente de trabajo positivo, lo que a su vez puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados.

En resumen, la seguridad ocupacional es fundamental para garantizar el bienestar de los trabajadores y, a su vez, tiene un impacto significativo en el desempeño laboral. Promover prácticas de trabajo seguras, prevenir riesgos laborales y ofrecer programas de seguridad y bienestar puede generar beneficios tanto para los empleados como para las organizaciones en términos de productividad, satisfacción laboral y reducción de costos relacionados con la seguridad y el ausentismo.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

La seguridad ocupacional en el entorno laboral es de suma importancia para todas las empresas y, en particular, para el bienestar de los trabajadores y la sociedad en general. En la actualidad, muchos países han implementado normas de inspección y control para prevenir el deterioro físico, mental y social de los trabajadores debido a accidentes laborales, ya que esto puede afectar su rendimiento en el trabajo.

La seguridad ocupacional también es un campo que se enfoca en la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su entorno laboral. Se centra en identificar y controlar los riesgos laborales, así como en promover condiciones de trabajo seguras y saludables.

En el entorno laboral, la seguridad ocupacional tiene como objetivo principal proteger la seguridad de los trabajadores y prevenir enfermedades, lesiones y accidentes relacionados con el trabajo. Para lograrlo, se implementan diversas medidas y estrategias, que incluyen:

Evaluación de riesgos: Se lleva a cabo una evaluación exhaustiva de los riesgos presentes en el entorno laboral, como exposición a sustancias químicas, ruido, vibraciones, radiaciones, estrés laboral, entre otros. Esto permite identificar los posibles peligros y tomar medidas para controlarlos.

Diseño de puestos de trabajo seguros: Se busca adaptar los puestos de trabajo a las capacidades y necesidades de los trabajadores, asegurando que cuenten con las herramientas, equipos y condiciones adecuadas para realizar sus tareas de manera segura.

Promoción de hábitos seguridadables: Se fomenta la adopción de prácticas seguridadables en el entorno laboral, como la promoción de la actividad física, la alimentación seguridadable, el descanso adecuado y la prevención del consumo de sustancias adictivas.

Capacitación y formación: Se brinda capacitación y formación a los trabajadores sobre los riesgos laborales, medidas de prevención, uso adecuado de equipos de protección personal y buenas prácticas laborales.

Vigilancia de la seguridad: Se realizan exámenes médicos periódicos para detectar y controlar los posibles efectos de las condiciones laborales en la seguridad de los trabajadores. Esto incluye la detección temprana de enfermedades relacionadas con el trabajo.

A nivel mundial, cada año más de 374 millones de personas sufren lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. Se estima que la pérdida de días laborales debido a problemas de seguridad y seguridad en el trabajo representa aproximadamente el 4% del Producto Interno Bruto (PIB) mundial, y en algunos países puede llegar hasta el 6%. Según un informe, las tasas de fatalidad por accidentes laborales en Norteamérica, Europa y Japón son del 3.5%, mientras que en Sudamérica alcanzan el 13.5%, y en Asia y África superan el 20% y 21.3%, respectivamente. En comparación, Norteamérica, Europa y Japón presentan tasas más bajas de fatalidad que Sudamérica.

Estos datos subrayan la importancia crítica de implementar medidas efectivas de seguridad ocupacional para prevenir accidentes y enfermedades laborales, con el objetivo de salvaguardar la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

En América Latina, se registran aproximadamente treinta y seis lesiones laborales por minuto, y diariamente fallecen 300 trabajadores debido a accidentes en el entorno laboral. A nivel mundial, se estima que cerca de 800.000 muertes al año son causadas

por lesiones ocupacionales, mientras que 11.000.000 de muertes están relacionadas con enfermedades ocupacionales. Estas cifras evidencian claramente que las muertes y lesiones relacionadas con el trabajo imponen una carga significativa en los servicios de seguridad. (Organización Mundial de la Seguridad, 2002)

Isotools (2016) menciona que:

El impacto económico de las lesiones y muertes relacionadas con el trabajo varía entre el 2% y el 14% del Producto Interno Bruto (PIB) en algunos países. En Colombia, este costo representó el 6.9% del PIB, mientras que en Perú fue del 13.5% y 13.8%, y se registraron cifras aún más alarmantes en Brasil. Brasil, México y Chile han mostrado preocupación por los riesgos laborales y han tomado medidas al respecto. El problema radica en que prevalece la prioridad de la productividad sobre la seguridad en el entorno laboral, lo que se debe a una gran desigualdad social. Además, se menciona que las empresas se centran más en la productividad que en abordar los riesgos laborales de manera adecuada.

La Organización Internacional de Trabajo (2016) señaló que: “Los accidentes laborales y enfermedades producen más de 2,3 millones muertes anuales, y 350 mil por accidentes de trabajo, y 2 millones por enfermedades. Se identificó que en el 2010 hubo 313 millones de accidentes laborales”. “En el Perú, La ley de seguridad y seguridad en el trabajo N°29783 señaló que el empleador garantiza las condiciones que protejan la vida, la seguridad de los trabajadores”. “A pesar de que está establecida la ley se sigue incurriendo en no proveer de medidas de protección ante los riesgos y accidentes a los

trabajadores, esta problemática no es ajena a los trabajadores de construcción puesto que algunos de ellos han sufrido accidentes y enfermedades en el trabajo” (p. 15).

La empresa Procesadora Torre Blanca S.A. requiere un esfuerzo físico y mental significativo por parte de sus trabajadores. Lamentablemente, uno de los factores más comunes que contribuyen a los accidentes en este tipo de empresas es el desconocimiento general de los riesgos laborales por parte de la mayoría de las personas o, en algunos casos, la falta de cuidado adecuado. Estos accidentes tienden a ocurrir con mayor frecuencia en el nivel operativo y, en algunos casos, pueden tener consecuencias devastadoras, como la pérdida de vidas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo seguridad ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo la medicina del trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021?
2. ¿Cómo la higiene industrial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021?
3. ¿Cómo la seguridad industrial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.1.1. Objetivo general

Conocer la seguridad ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

1.1.2. Objetivos específicos

1. Conocer la medicina del trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.
2. Conocer la higiene industrial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.
3. Conocer la seguridad industrial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justificó ya que la seguridad ocupacional es “el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo” (Organización Mundial de la Seguridad, 2018).

1.4.1. Metodológica

“Para lograr los objetivos de estudio, se acude al empleo de técnicas (encuestas) e instrumentos (cuestionarios) de investigación y al procesamiento de estos mediante tabulaciones y métodos estadísticos” (Isotools, 2016). Con ello se pretende determinar de qué manera se relaciona la seguridad ocupacional

y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

Es reconocido que la prevención de los riesgos ocupacionales es fundamental para una gestión activa de la seguridad y la seguridad en el trabajo. En este sentido, es importante que la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. planifique acciones preventivas basadas en la identificación y evaluación de los riesgos presentes en sus operaciones. Mediante esta planificación, se podrán establecer condiciones óptimas en los espacios de trabajo, promover el orden y mantener un ambiente higiénico.

1.4.2. Social

Según la estimación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se calcula que anualmente 160 millones de personas sufren enfermedades laborales y se producen alrededor de 270 millones de accidentes de trabajo. Por esta razón, la OIT considera que es fundamental que un trabajo sea considerado "decente" al priorizar la seguridad laboral. Para lograrlo, se requiere una conciencia global para mejorar los sistemas y programas de seguridad y seguridad en el trabajo.

1.4.3. Económico

El objetivo de este trabajo es proporcionar los conocimientos necesarios para implementar y dar seguimiento a la seguridad ocupacional y el desempeño laboral. También se busca impartir la enseñanza para prevenir accidentes y establecer regulaciones que promuevan un entorno laboral seguro y productivo en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. Además, se pretende que los responsables de cada estación de trabajo respalden estas iniciativas, creando un ambiente laboral seguridadable. Esto permitirá abordar y corregir los factores

que afectan negativamente la seguridad y la seguridad de los trabajadores, ya que la seguridad personal es una necesidad fundamental para cada miembro del equipo.

1.5. Delimitaciones del estudio

a. Delimitación temporal

La investigación estuvo enfocada a identificar la relación existente entre la Seguridad Ocupacional y desempeño laboral ocurridos en la Empresa Procesadora Torre Blanca S.A. con énfasis en el periodo comprendido en el año 2022.

b. Delimitación espacial

Esta investigación se realizó en las instalaciones de la Empresa Procesadora Torre Blanca S.A., ubicada en el distrito de Huaral, de la provincia de Huaral, del departamento de Lima.

1.6. Viabilidad del estudio

Este proyecto de investigación es factible debido a que cuenta con un presupuesto autofinanciado por parte del investigador. Además, se respalda en fuentes teóricas relevantes que respaldan la investigación. El proyecto también cuenta con el respaldo y apoyo de profesores especializados en el tema de investigación, incluyendo un metodólogo, asesores temáticos, estadísticos y un traductor de idiomas extranjeros. Además, se cuenta con un especialista técnico en informática para desarrollar la investigación de manera adecuada. Por último, se ha obtenido el permiso autorizado de la empresa para realizar la investigación y recopilar datos a través de sus trabajadores.

Capítulo II. Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Pereira (2022) en su tesis titulada: “Diseño del sistema de gestión de seguridad y seguridad en el trabajo (SG-SST) para el Hotel Verony Plaza del municipio de Remedios Antioquia”, la institución que le respaldó fue la Universidad de Antioquia, el objetivo fue “diseñar un sistema de gestión de seguridad y seguridad en el trabajo de acuerdo con el Decreto Único del Sector Trabajo 1072 de 2015, en el Hotel Verony Plaza ubicado en el municipio de Remedios Antioquia, realizando inicialmente un diagnóstico sobre el cumplimiento de la normatividad legal aplicable y luego trascendiendo al sistema de gestión de seguridad y seguridad en el trabajo” (p. 18). “El tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, llegando a las siguientes conclusiones” (p. 18): Luego de realizar el levantamiento de información para verificar el nivel de desarrollo de la empresa Medicina del Trabajo Hotel Verony Plaza y realizar el primer checklist para evaluar el cumplimiento de la organización desde cuatro aspectos, se tiene como resultado que “la empresa tiene un cumplimiento global de 4,3%, que es h El nivel de desarrollo de la protección de la seguridad ocupacional de la empresa acaba de comenzar. Luego de este análisis, se desarrolló un plan de acción preventivo para ayudar a la empresa a lograr el 100% de cumplimiento” (p. 18).; El siguiente paso es la evaluación inicial de SG-SST basada en el ciclo P.H.V.A, el resultado es que la empresa necesita completar algunos criterios faltantes de SG-SST, incluida la designación e implementación del sistema de gestión B.SST, SST Capacitación

e inspección de seguridad ocupacional por parte de la empresa El 43% de la población alcanzó en buen grado el estándar mínimo SG-SST.

Carrillo (2020) en su tesis titulada: “Diseño de herramienta de gestión en seguridad industrial y seguridad ocupacional para la Empresa Grupo Meiko”, “la institución que le respaldó fue la Universidad Católica de Colombia, el objetivo fue diseñar una herramienta de gestión en seguridad y seguridad en el trabajo que permita controlar los riesgos laborales con el objetivo de brindar protección y confianza a los trabajadores que hacen parte directa e indirectamente de la empresa Grupo Meiko” (p. 16). “La investigación fue de tipo descriptivo, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario y entrevista, llegando a las siguientes conclusiones” (p. 17): Desarrollé herramientas para mirar todo lo relacionado con la gestión de riesgos internos de las empresas del Grupo Meiko, así como para identificar, evaluar y analizar los riesgos administrativos de cualquier empresa que se dedique al ámbito administrativo, permitiendo liderar el desarrollo de GAPS para cada problema identificado, en Se toman medidas de mejora continua dentro de cada brecha ya nivel general de conocimiento en el que existe el riesgo en la implementación de un sistema de gestión de seguridad y seguridad ocupacional en Grupo Meiko; La empresa adopta el método de evaluación y análisis de riesgos creado como una clara herramienta de detección que puede mejorar la evaluación personal de los empleados y de todo el grupo que conforma la empresa a nivel cultural relacionado con el riesgo. Esto es para determinar cómo las organizaciones pueden analizar y responder ante posibles amenazas a los trabajadores de acuerdo con las normas ISO 31000, ISO 45001 y el Decreto N° 1072 de 2015.

Granados y Vargas (2020) en su tesis denominada: “Relaciones entre las condiciones psicosociales del trabajo y el desempeño laboral de trabajadores en un Hospital Universitario De La Ciudad De Bogotá”, la institución que le respaldó fue la “Universidad de los Andes”, “el objetivo fue examinar las relaciones entre las condiciones psicosociales laborales y el desempeño laboral del personal de seguridad en un hospital universitario de Bogotá” (p. 20). “El tipo de investigación fue descriptivo, diseño experimental, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones” (p. 20): Existen algunas limitaciones de este estudio, como B. utilizar una herramienta de autoinforme, que es un sesgo metodológico. Asimismo, las herramientas de desempeño laboral (escalas de desempeño basadas en roles) no han sido validadas en España ni en Colombia. Para minimizar esta limitación, tratamos de confirmar que las traducciones se realizaron correctamente, por lo que le pedimos a una persona cuyo primer idioma sea el inglés y el segundo idioma el español que traduzca esta escala de inglés a español y realice ambas comparaciones. Al realizar este procedimiento, es necesario realizar un análisis en profundidad para determinar si existen “diferencias significativas entre las escalas (original y retraducida). Sin embargo, la comparación de las escalas parecía sugerir que los participantes no deberían tener ninguna confusión que afectara la validez de la prueba” (p. 20).

Guzmán (2017) en su tesis titulada: “El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad”, “la institución que le respaldó fue la Universidad Central del Ecuador, el objetivo fue determinar si el

estrés laboral afecta el desempeño laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad” (p. 16). “El tipo de investigación fue descriptiva y correlacional, diseño no experimental, la muestra estuvo conformado por 15 colaboradores, el instrumento de recolecta de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones” (p. 16): “Existe una correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral entre los ejecutivos del Instituto Tecnológico Superior Libertad, ya que la población de estudio presentó menores niveles de estrés (67%) y por ende mayor desempeño laboral” (p. 15). (87%); Encontrando niveles de estrés laboral en el Instituto Tecnológico Superior Libertad, más de la mitad (67%) de los ejecutivos tienen niveles bajos de estrés, lo que lo convierte en una buena cultura organizacional, un buen campo organizacional y un buen líder influencer. reunión normal. y copias de seguridad de grupo apropiadas; El desempeño laboral del personal administrativo del Instituto Libertad de Tecnología Avanzada se encuentra en el nivel medio (87%), es decir H. Tienen una buena comprensión de las funciones de su trabajo, trabajan duro, colaboran fácilmente con los demás y, en última instancia, se desempeñan bien en el trabajo.

Rosero (2017) en su tesis titulada: “La seguridad y la seguridad ocupacional incide en los derechos del trabajador en el ejercicio de sus ocupaciones o profesiones en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito”, “la institución que le respaldo fue la Universidad Central del Ecuador, el objetivo fue establecer si el Distrito Metropolitano de Quito cumple los parámetros o estándares internacionales y nacionales sobre la seguridad y seguridad ocupacional de los trabajadores en el ejercicio de sus ocupaciones o profesiones” (p. 16). El tipo de

investigación fue descriptiva, el instrumento de recolecta de datos fue entrevista, llegando a las siguientes conclusiones: Una vez redactada la reforma del manual normativo, se encontrará de gran utilidad para las distintas situaciones que se dan a diario en el casco urbano de Quito, para que los trabajadores sepan distinguir los accidentes. Accidentes de trabajo y consecuencias involuntarias; Considerando que se debe contar con servicios médicos en el establecimiento para que los trabajadores puedan ser atendidos y la aplicación práctica y eficaz de la medicina del trabajo basada en el mantenimiento de la seguridad ocupacional integral, según pregunta de la encuesta. El trabajo, debe reflejarse en el estado de bienestar físico, mental y social.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Valdivia (2020) en su tesis titulada: “Seguridad y seguridad ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Provincial de Chota-2020”, “la institución que le respaldo fue la Universidad César Vallejo, el objetivo fue determinar en qué medida la seguridad y seguridad ocupacional se relaciona con el rendimiento laboral durante la COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Chota” (p. 20). “La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, la muestra es no probabilístico, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones” (p. 20).: Se encontró que la seguridad y seguridad ocupacional afecta el desempeño laboral durante el COVID19 en la provincia de Chota, $r=0,725$, p-valor 0,000, indicando una relación moderada, significativa y positiva. Por lo tanto, los cambios realizados en la gestión de H&S afectan más o menos el desempeño laboral, incluida la finalización de tareas, el comportamiento contraproducente y el

desempeño ambiental; Encontró que las condiciones de seguridad afectaron el desempeño laboral durante el COVID-19 en la provincia de Chota, $r=0,598$, p-valor 0,000, indicando una asociación moderada, significativa y positiva. Por lo tanto, los cambios en las condiciones de seguridad pueden afectar más o menos el desempeño laboral, incluida la finalización de tareas, el comportamiento contraproducente y el desempeño ambiental; Se encontró que las condiciones de higiene afectan el desempeño laboral durante el COVID-19 en la provincia de Chota, $r=0,795$, p-valor 0,000, indicando una relación moderada, significativa y positiva. Por lo tanto, cambios más o menos grandes en las condiciones sanitarias pueden afectar el desempeño laboral, incluido el desempeño de tareas, el comportamiento contraproducente y el desempeño ambiental.

Siccha (2019) en su tesis denominada: “Implementación de un sistema de gestión de seguridad y seguridad ocupacional para minimizar riesgos según Ley 29783 en el Sector Agroindustrial”, “la institución que le respaldó fue la Universidad Privada del Norte, el objetivo fue mediante el diagnóstico en qué medida se puede implementar un sistema de gestión de seguridad y seguridad ocupacional para minimizar riesgos según ley 29783” (p. 16). La investigación fue de tipo revisión sistemática, la muestra estuvo conformada por 28 reportes, el instrumento de recolección de datos fue motores de datos, archivo de textos y hoja de cálculo, llegando a las siguientes conclusiones: Se concluyó que solo el 43% (12/28) se atrevió a publicar información sobre la protección de la seguridad y seguridad en el trabajo personalmente y pagar las costas y gastos personalmente; También es posible concluir que los autores eligen publicar en diferentes bases de datos, en este procesamiento de 28 conjuntos de datos, resultó

que el 43% de los autores se publicaron en la base de datos eBook Index, mientras que otros se publicaron en otras bases de datos; Publicaciones de libros y artículos de autores que lograron ser publicados en diferentes bases de datos, de las publicaciones más recientes del 2013 al 2017, se puede concluir que obtuvieron mayores publicaciones en el 2013, el 59%, la mayor parte de la información Ocupado seguridad ocupacional y sistema de gestión de seguridad para el desarrollo del proyecto de tesis de grado.

Apaza (2018) en su tesis titulada: “Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018”, “la institución que le respaldo fue la Universidad Peruana Unión, el objetivo fue determinar los niveles de desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018” (p. 12). “El tipo de investigación fue cuantitativa, diseño no experimental, la muestra estuvo no probabilístico, el instrumento de recolecta de datos fue encuesta, llegando a las siguientes conclusiones” (p. 12).: En cuanto a la meta general, el 48,8% de los 84 empleados de la provincia de Chumbivilcas se encuentran realizando su trabajo con normalidad. Esto quiere decir que el trabajador actúa en relación con sus obligaciones y deberes laborales para lograr fines dentro de la comunidad; En cuanto a la primera meta específica, según la dimensión “Productividad Laboral”, el 53,6% de los 84 trabajadores de la provincia de Chumbivilcas se encuentran desempeñando su trabajo con normalidad. En otras palabras, la capacidad laboral de los trabajadores de esta comunidad es suficiente en el uso racional de los recursos para lograr el efecto deseado; En cuanto a la segunda meta, según la dimensión Eficiencia en el

trabajo, el 52,4% de los 84 empleados de la provincia de Chumbi Vircas se desempeñaron bien en el trabajo. Es decir, la capacidad del trabajador para lograr objetivos dentro de la comunidad es “buena”.

Levano (2017) en su tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral en la Empresa EUROSHOP del Grupo VOLKSWAGEN Lima 2017”, “la institución que le respaldo fue la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, el objetivo fue explicar cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Euroshop del Grupo Volkswagen – Lima- 2017” (p. 20). “La investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, la muestra es probabilístico, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones” (p. 20): Los resultados del estudio muestran que existe una relación lineal positiva entre la productividad laboral de los trabajadores de Euroshop, empresa del Grupo Volkswagen, y su desempeño; Se ha demostrado que reconocer el trabajo de los empleados de la empresa, ya sea financiero, diplomado o hablar en público, motiva y ayuda a mejorar la eficiencia de los empleados de Volkswagen Group Euroshop en sus actividades diarias; Evaluación del trabajo de los empleados por salario se concluyó que el salario y el desempeño laboral tienen un impacto positivo en la productividad de los empleados en Volkswagen Group Euroshop.

Seijas (2017) en trabajo denominado: “Implementación del programa sistema de seguridad en la seguridad ocupacional de los trabajadores del Astillero Industrias Navales Pacífico E.I.R.L. Ucayali 2017”, “la institución que le respaldo fue la Universidad Alas Peruanas y el objetivo fue determinar la efectividad de la implementación del programa sistema de Seguridad en la

Seguridad Ocupacional de los trabajadores de la empresa Astillero Industrias Navales Pacifico E.I.R.L. de Ucayali, 2017” (p. 22). La investigación fue de tipo aplicada, diseño cuasi – experimental, la muestra es no probabilístico, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones: Implementación de un programa de sistema de seguridad relacionado con la seguridad ocupacional de los trabajadores en la Empresa Astillero Industrias Navales Pacifico E.I.R.L. importante. Publicado por Ucayali en 2017; Durante el período previo a la prueba, los resultados de SST de los grupos experimental y de control fueron consistentes, ya que los porcentajes de los dos grupos fueron similares, 6,25 % (GE) y 5,00 % (KG) mostraron SST general, 8,75 % (GE) y 7,50% (GC) tenían buena seguridad en el trabajo, 40,00% (GE) y 41,25% (GC) tenían mala seguridad en el trabajo, y 45,00% (GE) y 46,25% (GC) tenían mala seguridad en el trabajo; En la prueba de seguimiento, el grupo experimental y el grupo de control mostraron resultados diferenciados, con un 47,5% (GE) y un 6,25% (GC) con medicina general del trabajo, y un 42,50% (GE) y un 10,00% (GC) con una seguridad ocupacional alta, el 10,00% (GE) y el 41,25% (GC) tenían mala seguridad ocupacional, el 0,00% (GE) y el 42,50% (GC) no tenían seguridad ocupacional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Seguridad Ocupacional

La seguridad ocupacional, también conocida como seguridad laboral o seguridad en el trabajo, es un campo multidisciplinario que se centra en la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en relación

con su entorno laboral. A continuación, se presentan algunas definiciones de la seguridad ocupacional según distintos autores:

Seijas (2017) menciona que:

Es una serie de actividades multidisciplinares, cuyo objeto “es promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, psíquico y social de todos los trabajadores profesionales, promover la adaptación del trabajo a las personas y la adaptación de las personas a su trabajo” (p. 30).

Según la Organización Mundial de la Seguridad (OMS): “La seguridad ocupacional tiene por objetivo promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño causado a la seguridad debido a las condiciones de trabajo; proteger a los trabajadores en su empleo contra riesgos resultantes de factores adversos para la seguridad; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo” (OMS, 1950).

Según la American Association of Occupational Health Nurses (AAOHN): “La seguridad ocupacional es una especialidad de la enfermería y una disciplina de la seguridad pública que se ocupa de la promoción y el mantenimiento de la seguridad, la prevención de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo, y la protección y promoción del bienestar de los trabajadores” (AAOHN, 1998).

Espada (2017) menciona que:

Los problemas de seguridad en el trabajo se observaron en el siglo XIX, cuando el rápido desarrollo de la Revolución Industrial expuso a los trabajadores a peligrosas condiciones de trabajo. Las fábricas parecían cuarteles o prisiones para los trabajadores. Estas eran pequeñas y sucias. La jornada laboral era de 16 por día. Para 18 horas. Sin protección en el trabajo, alta siniestralidad. La comida es pésima. Se intensifica la explotación de mujeres y niños (p. 19).

Molano & Arévalo (2013) explicaron:

“La seguridad y seguridad en el trabajo tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo y el entorno laboral, así como la seguridad y seguridad en el trabajo, incluida la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, psicológico y social de todos los trabajadores en el trabajo” (p. 24).

Henaó (2006) manifestó: “En la actualidad, la medicina del trabajo se divide en tres grandes campos en el mundo, a saber: medicina del trabajo, seguridad en el trabajo y seguridad en el trabajo, pero esto no significa que otras disciplinas no involucren a la medicina del trabajo” (p.37).

Estas definiciones subrayan la importancia de garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como prevenir los riesgos y daños relacionados con el trabajo.

2.2.1.1. Medicina del Trabajo

Álvarez (2007) expuso: “Aborda el desarrollo, la promoción, el mantenimiento y la mejora de la seguridad de los trabajadores a través de los

aspectos preventivos, el diagnóstico precoz y el tratamiento oportuno, y los elementos de rehabilitación” (p.27).

Henao (2006) expresó: “Conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a promover, prevenir y controlar la seguridad de los trabajadores con el fin de ubicarlos en el lugar de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicofisiológicas” (p. 39).

Betancourt (1999) indicó: “Como disciplina derivada de la medicina clínica, se encarga del estudio de las llamadas enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, es decir, el impacto del trabajo en las personas” (p.55).

Espada (2017) menciona que:

En resumen, “la medicina del trabajo busca prevenir y controlar la seguridad de los trabajadores, como herramienta para el diagnóstico oportuno, o también para evitar accidentes de cualquier tipo. Esto debe quedar muy claro para ambas partes, sea el trabajador o la trabajadora; como esta es una obra común” (p. 22).

2.2.1.1.1. Promoción

Henao (2006) expresó: “Lo hace sensibilizando a los trabajadores y empleadores sobre los efectos en la seguridad de los riesgos laborales y promoviendo el mantenimiento y la mejora de la seguridad de los trabajadores” (p.39).

2.2.1.1.2. Prevención y control de la seguridad de los trabajadores

La prevención y control de la seguridad de los trabajadores es un aspecto fundamental en el ámbito de la seguridad ocupacional. A continuación, se presentan algunas definiciones de autores reconocidos en el campo:

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “La prevención y control de la seguridad de los trabajadores comprende todas las actividades y medidas adoptadas o previstas en el lugar de trabajo con el fin de prevenir o reducir al mínimo los riesgos para la seguridad derivados del trabajo” (OIT, 1986).

Según Joseph LaDou y Robert Harrison: “La prevención y control de la seguridad de los trabajadores es la aplicación de medidas para identificar, evaluar y controlar los riesgos ocupacionales y los factores que puedan afectar la seguridad de los trabajadores, con el objetivo de prevenir enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo” (LaDou & Harrison, 2014).

Henaó (2006) expuso: “Identifican y monitorean a los trabajadores expuestos a determinados riesgos, identificando y controlando los factores de riesgo que afectan la seguridad física y mental, implementando exámenes médicos iniciales e inspecciones periódicas” (p.40).

Henao (2006) también menciona que: “En la prevención y control de la seguridad, el propósito es verificar periódicamente para determinar el estado de seguridad de los trabajadores, esto ayuda a rastrear y monitorear el estado de todas las personas en la empresa”.

Estas definiciones destacan la importancia de adoptar medidas y estrategias para identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales con el fin de proteger la seguridad de los trabajadores y prevenir enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo.

2.2.1.2.Higiene Industrial

Henao (2006) indicó que:

Existen cuatro ramas que determinan la higiene ocupacional, y están tan íntimamente relacionadas que sería imposible idear una solución al problema sin ninguna de ellas, estas son: higiene teórica, higiene analítica, higiene de campo e higiene industrial, higiene ocupacional La higiene proporciona a la medicina del trabajo información sobre cómo prevenir posibles infecciones en el ambiente de trabajo (p.43).

Álvarez (2007) expuso: “Es una disciplina dedicada a identificar, evaluar y controlar los factores ambientales y los factores en o a través del lugar de trabajo que pueden conducir a la enfermedad e ineficiencia del trabajador” (p.24).

Betancourt (1999) indicó:

“Una ciencia y un arte cuyo propósito es identificar, evaluar y controlar aquellos factores ambientales o tensiones que se originan en el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades, perjudicar la seguridad o el bienestar, o causar sufrimiento a los trabajadores o ciudadanos de la comunidad” (p.56).

“La higiene industrial se ocupa de identificar, evaluar y controlar los riesgos ocupacionales relacionados con los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno de trabajo, con el fin de prevenir enfermedades y lesiones laborales. Su objetivo es garantizar un ambiente laboral seguro y seguridable para los trabajadores, mediante la aplicación de medidas de control técnicas, administrativas y educativas” (Rose, V. E.).

2.2.1.2.1. Higiene teórica

Henao (2006) expuso:

“Esta es una forma de examinar la relación dosis-respuesta, es decir, H. establece la relación entre los contaminantes, el tiempo de exposición y los humanos, y establece un nivel de referencia estándar en el que la mayoría de las personas expuestas no experimentan ningún cambio funcional” (p.43).

Henao (2006) también menciona que: “La higiene teórica pretende dar respuesta inmediata a cualquier posible exposición a la contaminación en el lugar de trabajo”.

2.2.1.2.2. Higiene analítica

Henao (2006) expuso: “Es la persona que realiza la identificación cualitativa y cuantitativa de los contaminantes presentes en el ambiente, así como la determinación de estos o sus metabolitos en muestras biológicas” (p.44).

La higiene analítica se refiere a un conjunto de prácticas y medidas implementadas en los laboratorios y entornos de trabajo donde se realizan análisis químicos y mediciones científicas para garantizar la seguridad y la precisión de los resultados. Estas prácticas se centran en la prevención de riesgos y la protección tanto de los analistas como del entorno y los equipos utilizados.

La higiene analítica incluye una serie de aspectos importantes, como:

Gestión adecuada de sustancias químicas: Incluye el almacenamiento seguro de productos químicos, la etiquetación correcta, la manipulación adecuada y el uso de equipos de protección personal (EPP) para evitar la exposición a sustancias peligrosas.

Limpieza y descontaminación: Implica mantener un entorno de trabajo limpio y ordenado, realizar una limpieza regular de

equipos y utensilios de laboratorio, y descontaminar adecuadamente las superficies y áreas de trabajo.

Eliminación de residuos: Se refiere a la correcta disposición de residuos químicos y materiales contaminados, siguiendo las regulaciones y prácticas seguras para evitar la contaminación ambiental y proteger la seguridad de las personas.

Uso de equipos de seguridad: Incluye el uso de campanas de extracción, guantes, gafas de seguridad y otros equipos de protección personal apropiados para prevenir la exposición a productos químicos y materiales peligrosos durante los procesos de análisis.

Calibración y mantenimiento de equipos: Implica llevar a cabo calibraciones periódicas de los equipos de laboratorio, así como su mantenimiento adecuado para garantizar resultados precisos y confiables.

La higiene analítica es esencial para asegurar que los análisis y mediciones realizados en el laboratorio sean confiables y seguros. Al seguir buenas prácticas de higiene analítica, se minimizan los riesgos para la seguridad de los analistas, se evita la contaminación cruzada, se garantiza la integridad de los resultados y se protege el medio ambiente.

2.2.1.2.3. Higiene de campo

Henao (2006) expreso: “Es una persona que investiga personalmente el saneamiento del ambiente de trabajo, identifica

y muestrea los materiales de trabajo y evalúa la exposición” (p.44).

En ciertos ámbitos, "higiene de campo" puede referirse a las prácticas de higiene y seguridad que se aplican en trabajos que se llevan a cabo en entornos al aire libre o en el campo, como la agricultura, la construcción o la exploración de recursos naturales.

En el contexto del desempeño laboral en estos campos, algunas consideraciones de higiene de campo pueden incluir:

Protección personal: Utilizar equipos de protección personal adecuados, como cascos, gafas de seguridad, protectores auditivos, guantes y calzado de seguridad, para minimizar el riesgo de lesiones y exposición a sustancias peligrosas.

Higiene personal: Mantener una buena higiene personal, como lavarse las manos antes de comer o después de manipular materiales contaminantes, y usar instalaciones de lavado y saneamiento adecuadas.

Manejo de sustancias químicas y biológicas: Seguir las medidas de seguridad necesarias al trabajar con productos químicos o biológicos, como almacenarlos correctamente, utilizarlos en áreas bien ventiladas y seguir los protocolos de manejo y eliminación adecuados.

Prevención de accidentes: Conocer y seguir las prácticas de seguridad recomendadas para prevenir accidentes en el entorno

de trabajo, como el manejo seguro de maquinaria y herramientas, y el cumplimiento de las regulaciones de seguridad laboral.

Es importante destacar que las prácticas de higiene de campo pueden variar según el sector y las regulaciones específicas de cada país. Por lo tanto, es fundamental seguir las pautas y recomendaciones de seguridad establecidas por las autoridades competentes y recibir capacitación adecuada para llevar a cabo las tareas en un entorno de campo de manera segura y seguridadable.

2.2.1.2.4. Higiene operativa

Henao (2006) expuso: “Es la persona que realiza investigaciones encaminadas a eliminar los riesgos de higiene identificados. Esta rama está muy relacionada con la higiene de campo y generalmente se incluye” (p.44).

La higiene operativa en el desempeño laboral se refiere a las prácticas y medidas que se implementan para garantizar un entorno de trabajo seguro, limpio y seguridadable. Se centra en la prevención de riesgos laborales, la identificación y control de factores que puedan afectar la seguridad y el bienestar de los empleados durante la realización de sus tareas laborales.

Algunos aspectos clave de la higiene operativa en el desempeño laboral incluyen:

Identificación y evaluación de riesgos: Se realizan evaluaciones de riesgos laborales para identificar los posibles

peligros o factores de riesgo presentes en el entorno de trabajo. Esto incluye identificar sustancias químicas peligrosas, agentes biológicos, riesgos ergonómicos, riesgos de seguridad y otros factores que puedan afectar la seguridad de los empleados.

Control y prevención de riesgos: Se implementan medidas de control para minimizar o eliminar los riesgos identificados. Esto puede incluir el uso de equipos de protección personal, implementación de medidas de seguridad, controles de ingeniería, capacitación en seguridad y promoción de prácticas seguras de trabajo.

Ergonomía: Se considera el diseño de los espacios de trabajo, equipos y herramientas para asegurar que sean ergonómicamente adecuados y minimizar el riesgo de lesiones relacionadas con la postura, el movimiento y la fatiga.

Gestión de sustancias peligrosas: Se establecen protocolos para el manejo seguro de sustancias químicas o biológicas peligrosas, incluyendo su almacenamiento adecuado, etiquetado, manipulación segura y disposición correcta de residuos.

Higiene personal: Se promueven prácticas de higiene personal para minimizar el riesgo de enfermedades y contaminación cruzada, como el lavado de manos adecuado, el uso de equipos de protección personal y el mantenimiento de la limpieza personal.

Monitoreo y seguimiento: Se realiza monitoreo regular para evaluar la efectividad de las medidas de higiene operativa

implementadas, identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.

La higiene operativa en el desempeño laboral es fundamental para proteger la seguridad y el bienestar de los empleados, prevenir accidentes y enfermedades laborales, y crear un entorno de trabajo seguro y seguridadable. Además de cumplir con las regulaciones y normas de seguridad, la implementación adecuada de la higiene operativa también puede mejorar la moral de los empleados, aumentar la productividad y reducir los costos asociados con enfermedades y accidentes laborales.

2.2.1.3.Seguridad Industrial

Heno (2006) expresó: “Es el control de las personas, las máquinas y el entorno de trabajo para realizar cualquier tarea dentro de un cierto rango permisible sin lesiones ni fallas” (p.42).

Álvarez (2007) expuso:

Conjunto de técnicas y actividades diseñadas para identificar, evaluar y controlar las causas profundas que pueden comprometer la integridad física de un trabajador o los recursos de la empresa, por lo que está diseñado para mantener un ambiente de trabajo seguro (p.25).

Álvarez (2007) menciona que:

La seguridad en el trabajo se encarga de identificar los peligros a los que se pueden enfrentar los trabajadores con el fin de prevenir cualquier tipo de accidente en el lugar de trabajo, esforzarse por hacer del lugar de trabajo un lugar seguro para todos.

Betancourt (1999) indicó: “Le corresponde comprender e intervenir en las condiciones de trabajo, es decir, identificar, evaluar y corregir los denominados riesgos laborales” (p.55).

2.2.1.3.1. Control de personas

Álvarez (2007) expuso: “Prevención elaborando y entrenando flujos de trabajo con estándares de seguridad, calidad y producción” (p.25).

El control de personas en la seguridad industrial se refiere a las medidas y procedimientos implementados para garantizar la protección de los trabajadores y visitantes en un entorno laboral. Estas medidas tienen como objetivo principal prevenir accidentes, reducir riesgos y promover un ambiente de trabajo seguro.

El control de personas en la seguridad industrial puede incluir:

Acceso restringido: Establecer políticas y procedimientos para controlar y limitar el acceso a áreas peligrosas o restringidas dentro de la organización. Esto se logra mediante el uso de sistemas de identificación, tarjetas de acceso, cerraduras electrónicas, barreras físicas y vigilancia adecuada.

Capacitación y orientación: Proporcionar a los empleados y visitantes información sobre los riesgos asociados con el entorno de trabajo y las medidas de seguridad que deben seguir. Esto incluye la formación en procedimientos de seguridad, el uso

adecuado de equipos de protección personal, y la familiarización con las normas y regulaciones de seguridad establecidas.

Supervisión y monitoreo: Implementar un sistema de supervisión regular para asegurar que los empleados cumplan con las normas de seguridad y sigan los procedimientos establecidos. Esto puede incluir la asignación de supervisores responsables de la seguridad, inspecciones periódicas y uso de tecnologías de monitoreo, como cámaras de seguridad y sistemas de detección de intrusos.

Cumplimiento de normas y regulaciones: Asegurarse de que la organización cumpla con todas las leyes, regulaciones y normas de seguridad aplicables. Esto implica realizar evaluaciones de riesgos, llevar a cabo auditorías de seguridad y mantener registros actualizados de las medidas de seguridad implementadas.

Comunicación y concientización: Promover una cultura de seguridad mediante la comunicación regular de políticas, prácticas y procedimientos de seguridad. Esto incluye la realización de reuniones de seguridad, campañas de concientización, la promoción de la participación activa de los empleados en el proceso de seguridad y el fomento de una actitud responsable hacia la seguridad en el entorno laboral.

El control de personas en la seguridad industrial es esencial para garantizar la protección de los trabajadores y visitantes, así como para prevenir accidentes y mantener un entorno de trabajo seguro. Al implementar medidas adecuadas de control de

personas, se pueden reducir los riesgos y promover una cultura de seguridad en la organización.

2.2.1.3.2. Control de maquinas

Álvarez (2007) expuso: “Vincular las actividades con otros subprogramas para asegurar una adecuada protección de los trabajadores” (p.25).

El control de máquinas se refiere al conjunto de medidas y acciones implementadas para gestionar y regular el funcionamiento seguro y eficiente de las máquinas en un entorno industrial o de trabajo. Este control tiene como objetivo prevenir accidentes, minimizar riesgos y garantizar la protección de los trabajadores y la integridad de los equipos.

El control de máquinas es esencial para garantizar la seguridad en los entornos de trabajo donde se utilizan maquinarias. Al implementar medidas de control adecuadas, se reducen los riesgos y se promueve un ambiente laboral más seguro y protegido para los trabajadores.

2.2.1.3.3. Control del ambiente de trabajo

Álvarez (2007) expuso: “Implementar mecanismos de seguimiento, revisión y control de los factores en el trabajo con probabilidad de ocurrencia de accidentes” (p.25).

El control del ambiente de trabajo se refiere a la implementación de medidas y acciones para gestionar y regular

las condiciones y factores presentes en el entorno laboral con el objetivo de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Esto implica controlar y minimizar los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, así como abordar los aspectos psicosociales del ambiente de trabajo. El control del ambiente de trabajo busca crear un entorno laboral seguro, saludable y favorable para los empleados, promoviendo así el bienestar y la productividad en la organización.

2.2.2. Desempeño Laboral

Levano (2017) menciona que:

El deseo de comprender, predecir o influir en el comportamiento laboral de un individuo ha llevado a muchos académicos a investigar las causas y consecuencias de la motivación y la satisfacción laboral. Estos estudios utilizan diferentes enfoques para explicar los factores que impulsan las actitudes hacia la motivación laboral. Para la escuela clásica de administración, este es un problema que es fácil de resolver porque se supone que una persona racional se guiará por el deseo de quitarse el hambre y aumentar la ganancia, por lo que sí se puede establecer una combinación para lograr la ganancia. De amplitud, introduce la distinción principal de este tema, que es parte importante de las principales teorías de la motivación humana en la academia que ha abordado la invasión (p. 26).

Amorós, E. (2007), define como: “Una fuerza que actúa sobre el trabajador y hace que se comporte de una determinada manera, dirigida hacia un fin, condicionada por la capacidad de esforzarse por satisfacer las necesidades individuales” (p. 81).

Bittel (2000) menciona que:

“El desempeño está influenciado en gran medida por las expectativas de los empleados sobre sus trabajos, sus actitudes hacia el desempeño y su búsqueda de armonía. El logro está relacionado con las habilidades y el conocimiento que respaldan las acciones de los trabajadores para reforzar las metas de la organización” (p.256).

Bohórquez (2004) menciona que: “Se refiere al nivel de desempeño en el que los empleados logran las metas dentro de una organización dentro de un período de tiempo determinado. En este sentido, el desempeño incluye actividades tangibles, observables, medibles y otras derivables”.

Chiavenato (2000) define como: “Como la conducta o comportamiento observado entre los empleados en relación con el logro de las metas organizacionales, de hecho, identificó el buen desempeño laboral como la fortaleza más relevante de la organización” (p.359).

2.2.2.1.Desempeño de la Tarea

Chiavenato (2000) define: “Desempeño de tareas son aquellas acciones o comportamientos observados entre los empleados en relación con el logro de las metas organizacionales”.

Reynoso (2005) menciona que:

“El desempeño es el resultado obtenido por una serie de acciones y operaciones que realiza una entidad para lograr sus metas y objetivos” (p. 10), también mencionó que, para medir correctamente el desempeño, debe basarse en los siguientes criterios: eficacia, eficiencia y economía.

Una tarea en el desempeño laboral se refiere a una actividad o responsabilidad específica que un empleado debe llevar a cabo como parte de su trabajo. Estas tareas pueden variar según el puesto, la industria y las necesidades específicas de la organización. Algunos ejemplos comunes de tareas en el desempeño laboral pueden incluir:

Realizar tareas administrativas: Esto puede implicar actividades como el manejo de correos electrónicos, la elaboración de informes, la gestión de archivos y la organización de documentos.

Ejecutar procesos operativos: Las tareas operativas pueden incluir la producción de bienes, la prestación de servicios, la gestión de inventario, la atención al cliente, entre otros.

Realizar análisis y reportes: Esto puede involucrar la recopilación, análisis y presentación de datos y métricas relevantes para la toma de decisiones y el seguimiento del desempeño.

Colaborar en proyectos: Participar activamente en proyectos asignados, trabajando en equipo para alcanzar los objetivos establecidos y cumplir con los plazos establecidos.

Mantenimiento y reparación: Realizar tareas de mantenimiento y reparación de equipos, maquinarias o instalaciones, asegurando su correcto funcionamiento y prolongando su vida útil.

Atender solicitudes y resolver problemas: Interactuar con clientes, proveedores o compañeros de trabajo para atender solicitudes, resolver problemas y brindar un servicio eficiente.

Desarrollar y actualizar habilidades: Participar en actividades de capacitación y desarrollo profesional para mejorar las habilidades técnicas, cognitivas o interpersonales necesarias para el desempeño efectivo del trabajo.

Cada tarea en el desempeño laboral tiene su importancia y contribución en el logro de los objetivos organizacionales. La forma en que los empleados manejan y completan estas tareas puede tener un impacto directo en su productividad, calidad del trabajo y en el éxito general de la organización.

2.2.2.1.1. Esfuerzo

Gervilla (1996) menciona que:

El esfuerzo siempre se manifiesta como sacrificar, privar o renunciar a algo que en sí mismo no es placentero para alcanzar una meta digna. Sin un propósito digno, el esfuerzo es sólo nerviosismo, lucha sin sentido, temeraria, un derroche inútil de energía.

El esfuerzo en el desempeño laboral se refiere al nivel de energía, dedicación y compromiso que un empleado

invierte en su trabajo. Es la cantidad de trabajo físico y mental que una persona pone en sus tareas y responsabilidades laborales para lograr los objetivos y cumplir con las expectativas.

El esfuerzo en el desempeño laboral puede manifestarse de diferentes maneras, como:

Trabajo arduo: Implica dedicar tiempo y energía a realizar las tareas asignadas de manera diligente y con atención a los detalles. Incluye la voluntad de hacer un esfuerzo adicional cuando sea necesario para alcanzar los resultados deseados.

Concentración y enfoque: Implica estar mentalmente comprometido con el trabajo, evitando distracciones y manteniendo la atención en las tareas y objetivos específicos.

Persistencia y determinación: Implica mantenerse firme y perseverar en la realización de las tareas a pesar de los desafíos o contratiempos que puedan surgir en el camino. Es la disposición de superar obstáculos y seguir adelante hasta lograr los resultados esperados.

Iniciativa y proactividad: Implica asumir la responsabilidad de buscar oportunidades de mejora, proponer ideas y soluciones, y tomar la iniciativa para realizar las tareas sin necesidad de supervisión constante.

El esfuerzo en el desempeño laboral es importante ya que influye directamente en los resultados y logros que se obtienen en el trabajo. Un mayor nivel de esfuerzo generalmente se traduce en un rendimiento más eficiente y efectivo, lo cual puede conducir a un mayor éxito tanto para el empleado como para la organización. Además, el esfuerzo también puede influir en la satisfacción laboral, la motivación y el sentido de logro personal del individuo.

2.2.2.1.2. Soluciones creativas

Wallas (1926) menciona que: “Es una serie ordenada de etapas que (a través de la práctica de cada etapa) hacen posible desarrollar el pensamiento creativo”.

Las soluciones creativas en el desempeño laboral se refieren a enfoques innovadores y originales para abordar problemas, desafíos o situaciones en el entorno de trabajo. Estas soluciones implican la generación de ideas nuevas, fuera de lo convencional, y la aplicación de enfoques no tradicionales para resolver problemas o mejorar el desempeño laboral.

Las soluciones creativas en el desempeño laboral pueden manifestarse de diferentes maneras, como:

Pensamiento fuera de lo común: Implica salir de los límites establecidos y considerar ideas y enfoques que no son convencionales. Esto puede implicar desafiar las suposiciones

existentes y buscar nuevas perspectivas para encontrar soluciones únicas.

Uso de la imaginación y la originalidad: Involucra la capacidad de pensar de manera imaginativa y generar ideas originales. Esto puede incluir el uso de técnicas como el pensamiento lateral o el pensamiento divergente para explorar diferentes posibilidades y enfoques.

Flexibilidad y adaptabilidad: Se refiere a la disposición de adaptarse a los cambios y buscar soluciones alternativas cuando surgen obstáculos o desafíos inesperados. Esto implica estar abierto a nuevas ideas y enfoques, y ser capaz de ajustar y adaptar las estrategias según sea necesario.

Colaboración y sinergia: Implica fomentar la colaboración entre los miembros del equipo y aprovechar la diversidad de habilidades y perspectivas para generar soluciones creativas. Esto puede involucrar el intercambio de ideas, el trabajo en equipo y la generación de sinergia para encontrar soluciones innovadoras.

Las soluciones creativas en el desempeño laboral pueden ser valiosas para resolver problemas complejos, mejorar la eficiencia, fomentar la innovación y promover el crecimiento profesional. Alentar y apoyar la creatividad en el entorno laboral puede generar beneficios significativos tanto para los empleados como para la organización en general.

2.2.2.1.3. Tareas desafiantes

Son aquellos que satisfacen ciertas cualidades que llevan al trabajador a maximizar sus habilidades y el jefe debe relacionarse con estas habilidades para mejorarlas.

Las tareas desafiantes en el desempeño laboral se refieren a aquellas responsabilidades o proyectos que requieren un mayor nivel de habilidad, esfuerzo y superación por parte de los empleados. Estas tareas presentan dificultades o complejidades adicionales en comparación con las tareas rutinarias o de menor complejidad.

Algunos ejemplos de tareas desafiantes en el desempeño laboral incluyen:

Proyectos complejos: Participar en proyectos que involucran múltiples etapas, requerimientos específicos y un alto nivel de coordinación y planificación. Estos proyectos pueden requerir el dominio de nuevas habilidades, la resolución de problemas complejos y la capacidad de manejar situaciones imprevistas.

Resolución de problemas difíciles: Enfrentar problemas o situaciones complicadas que requieren un análisis exhaustivo, la identificación de soluciones creativas y la toma de decisiones informadas. Estos desafíos pueden requerir la colaboración con otros profesionales, la aplicación de conocimientos técnicos especializados y la capacidad de pensar de manera crítica.

Responsabilidades de liderazgo: Asumir roles de liderazgo que implican la supervisión de equipos, la toma de decisiones estratégicas y la gestión de recursos. Estas responsabilidades

requieren habilidades de comunicación efectiva, gestión del tiempo y resolución de conflictos.

Aprendizaje y desarrollo continuo: Participar en actividades de capacitación, adquirir nuevos conocimientos y habilidades, y mantenerse actualizado en el campo laboral. Esto implica la disposición de salir de la zona de confort y asumir nuevos desafíos para seguir creciendo profesionalmente.

Las tareas desafiantes en el desempeño laboral pueden ser gratificantes, ya que brindan la oportunidad de aprender, crecer y demostrar habilidades y competencias. Si bien pueden presentar dificultades y requerir un mayor esfuerzo, también pueden generar un mayor sentido de logro, desarrollo profesional y satisfacción laboral. Además, enfrentar tareas desafiantes puede ayudar a desarrollar habilidades y capacidades que son valiosas para la carrera y el crecimiento personal.

2.2.2.1.4. Iniciativa

Frese y Fay (2001) menciona que:

La iniciativa es una cualidad personal en el proceso que permite a los trabajadores mantener su trabajo u obtener otro trabajo después de que lo terminen. Esta iniciativa convierte a las personas en participantes activos para mejorar su desempeño en un mundo cambiante como el actual. Condiciones de trabajo.

La iniciativa en el desempeño laboral se refiere a la capacidad y disposición de los empleados para tomar la iniciativa y actuar de manera proactiva en su trabajo, más allá de lo que se les solicita o se espera de ellos. Implica asumir responsabilidades adicionales, buscar oportunidades de mejora y tomar acciones sin necesidad de una supervisión constante.

Algunos aspectos clave de la iniciativa en el desempeño laboral incluyen:

Identificación de oportunidades: Estar atento a las necesidades y desafíos en el entorno de trabajo y buscar oportunidades para contribuir de manera positiva. Esto implica tener un enfoque orientado a la solución y buscar formas de mejorar los procesos, la eficiencia o la calidad del trabajo.

Toma de acción: No esperar a que se les indique qué hacer, sino tomar la iniciativa para abordar tareas y responsabilidades de manera proactiva. Esto puede implicar iniciar nuevos proyectos, buscar formas de optimizar el trabajo o resolver problemas antes de que se conviertan en obstáculos significativos.

Autonomía y responsabilidad: Ser capaz de trabajar de manera independiente y tomar decisiones informadas en el cumplimiento de las responsabilidades laborales. Esto

implica asumir la responsabilidad de los resultados y las consecuencias de las acciones tomadas.

Colaboración y liderazgo: Participar activamente en equipos de trabajo, colaborar con colegas y liderar proyectos cuando sea necesario. La iniciativa no solo se trata de trabajar de forma individual, sino también de buscar oportunidades para contribuir al éxito colectivo y promover un ambiente de trabajo colaborativo.

La iniciativa en el desempeño laboral es altamente valorada por las organizaciones, ya que muestra una actitud proactiva, compromiso y un enfoque orientado a resultados. Los empleados que demuestran iniciativa suelen ser vistos como motivados, confiables y capaces de asumir mayores responsabilidades. Además, la iniciativa puede llevar a oportunidades de crecimiento profesional y desarrollo de habilidades, así como a una mayor satisfacción y realización personal en el trabajo.

2.2.2.1.5. Conocimiento Actualizado

El conocimiento actualizado es la información y las habilidades que las personas adquieren a través del intelecto, aprenden a través de la experiencia y así se actualizan. “El conocimiento se adquiere a través de la capacidad de una persona para identificar, observar y analizar los hechos y la información que le rodea” (Marín, 2021).

El conocimiento actualizado se refiere al conjunto de información, conceptos, ideas y habilidades que están basados en los avances más recientes y relevantes en un determinado campo o área de estudio. Se trata de mantenerse al día con los últimos desarrollos, investigaciones y descubrimientos en un campo específico para asegurarse de tener la información más precisa y actualizada disponible.

El conocimiento actualizado implica la adquisición continua de nuevas ideas, teorías y prácticas en el campo en cuestión, así como la capacidad de evaluar y filtrar la información para distinguir entre lo que es relevante y válido y lo que es obsoleto o incorrecto. Esto implica estar al tanto de las publicaciones científicas, investigaciones, conferencias, seminarios y otras fuentes confiables de información en el área de interés.

Mantener el conocimiento actualizado es esencial en muchos campos, como la medicina, la tecnología, la ciencia, el derecho y otros. Permite a los profesionales tomar decisiones informadas, aplicar mejores prácticas y estar al tanto de los cambios y avances en su campo. También les ayuda a mantenerse competitivos y relevantes en su área de especialización.

Para mantener el conocimiento actualizado, es importante participar en programas de educación continua, realizar actividades de desarrollo profesional, suscribirse a revistas y publicaciones especializadas, asistir a conferencias y mantener

una red de contactos profesionales para compartir información y conocimientos con colegas y expertos en el campo.

2.2.2.2. Comportamientos contraproducentes

Omar, Vaamonde y Uribe (2012) mencionan que: “El comportamiento contraproducente (PCC) es un comportamiento voluntario y arbitrario que viola las normas organizacionales”.

Rotundo y Sackett (2002) introdujeron: “El término conducta contraproducente se refiere a todas aquellas acciones voluntarias que violan normas organizacionales importantes y amenazan el bienestar de la organización o de sus miembros”.

Los comportamientos contraproducentes, también conocidos como comportamientos disfuncionales en el trabajo, se refieren a las acciones o conductas de los empleados que tienen un impacto negativo en la organización, sus compañeros de trabajo o en sí mismos. Estos comportamientos van en contra de los objetivos, normas y valores establecidos en el entorno laboral y pueden generar problemas o conflictos. Los comportamientos contraproducentes son perjudiciales para la organización, ya que pueden afectar la productividad, la moral del equipo, la calidad del trabajo y la imagen de la empresa. Es importante que las organizaciones implementen medidas para prevenir y abordar estos comportamientos, promoviendo una cultura de respeto, ética y responsabilidad en el lugar de trabajo. Esto puede incluir la comunicación clara de las expectativas, el establecimiento de políticas y procedimientos

claros, el fomento de la participación y el diálogo abierto, y la promoción de un clima laboral positivo y seguridadable.

2.2.2.2.1. Queja

Es la expresión oral o escrita de la insatisfacción de una persona natural o jurídica o de su representante con la conducta o conducta de un funcionario de la agencia en el desempeño de sus funciones.

Una denuncia es cualquier individuo o grupo que denuncie expresamente una manifestación o comunicación de hechos sobre violaciones a los derechos humanos por parte de autoridades locales, estatales o federales o funcionarios públicos sobre sí mismos o sobre otros.

2.2.2.2.2. Problemas

Las preguntas son preguntas que surgen de observaciones más o menos estructuradas. Dependiendo del propósito de nuestro trabajo, podemos hacer diferentes preguntas. Podemos pensar en las preguntas como herramientas para recopilar información.

Kerlinger y Lee (2002) menciona que:

Una pregunta es un enunciado o pregunta que pregunta:
¿Cuál es la relación entre dos o más variables? Buscar respuestas en una investigación. Hay una contradicción

entre lo que está pasando, lo que está pasando y lo que debería estar pasando.

2.2.2.2.3. Aspectos negativos

El término negativo actúa como sinónimo de desventaja porque describe una actitud perjudicial ante un problema u obstáculo, una mirada que busca soluciones degradantes en lugar de enfatizar innecesariamente los problemas que se pueden resolver.

Los aspectos negativos en el desempeño laboral pueden tener un impacto adverso en la productividad, la calidad del trabajo y el bienestar de los empleados. Algunos de estos aspectos negativos incluyen:

Baja motivación: Cuando los empleados carecen de motivación, es posible que no estén comprometidos con su trabajo y no pongan el esfuerzo necesario para realizarlo de manera efectiva. Esto puede resultar en una disminución en la calidad del trabajo y un menor nivel de productividad.

Falta de habilidades o capacitación insuficiente: Si los empleados no tienen las habilidades necesarias o no han recibido la capacitación adecuada para realizar su trabajo, es probable que enfrenten dificultades y su desempeño se vea afectado negativamente. Esto puede resultar en errores, retrasos y una menor eficiencia en la realización de tareas.

Desorganización y falta de planificación: La falta de una estructura clara y una planificación adecuada puede llevar a la confusión y la falta de dirección en el trabajo. Esto puede resultar en una distribución ineficiente del tiempo, la falta de priorización de tareas importantes y la procrastinación, lo que afecta negativamente el desempeño general.

Ambiente laboral tóxico: Cuando existe un ambiente laboral negativo, con conflictos, acoso, falta de comunicación efectiva o falta de apoyo por parte de los compañeros o la gerencia, puede impactar en el desempeño de los empleados. Esto puede provocar estrés, desmotivación y una disminución en la productividad y el compromiso con el trabajo.

Falta de reconocimiento y recompensas: Si los empleados no reciben reconocimiento o recompensas por su desempeño, pueden sentirse infravalorados y desmotivados. Esto puede llevar a una disminución en el esfuerzo y la dedicación en el trabajo.

Sobrecarga de trabajo: Cuando los empleados se enfrentan a una carga excesiva de tareas y responsabilidades, pueden experimentar estrés y agotamiento, lo que puede afectar negativamente su desempeño laboral. Esto puede resultar en una menor calidad del trabajo, errores y un mayor riesgo de agotamiento.

Es importante para las organizaciones identificar y abordar estos aspectos negativos en el desempeño laboral para promover un entorno de trabajo seguridadable, motivador y productivo.

Esto puede incluir la implementación de políticas de reconocimiento y recompensas, el fomento de la comunicación efectiva, la provisión de capacitación y desarrollo de habilidades, y la promoción de un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y la capacidad de los empleados.

2.2.2.3. Rendimiento en el Entorno

Chavenato (2000) menciona que: “La conducta del trabajador en pos de un fin dado constituye El rendimiento en el entorno laboral se refiere a la productividad, eficiencia y calidad del trabajo realizado por los empleados en un determinado contexto laboral. Está relacionado con la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades y alcanzar los objetivos establecidos.

Algunos aspectos clave del rendimiento en el entorno laboral incluyen:

Cumplimiento de metas y objetivos: Implica alcanzar o superar los objetivos establecidos para el trabajo o proyecto asignado. Esto implica definir metas claras y realistas, establecer plazos y realizar un seguimiento regular del progreso hacia su logro.

Calidad del trabajo: Se refiere a la precisión, exactitud y excelencia en la ejecución de tareas y responsabilidades laborales. Implica la entrega de resultados de alta calidad, libres de errores y que cumplan con los estándares establecidos.

Productividad: Se refiere a la capacidad de realizar una cantidad significativa de trabajo en un período de tiempo determinado. Esto implica la

gestión efectiva del tiempo, la organización de tareas y la optimización de procesos para lograr una mayor eficiencia y productividad.

Colaboración y trabajo en equipo: Implica la capacidad de colaborar de manera efectiva con colegas y contribuir al éxito colectivo del equipo. Esto implica comunicación clara, cooperación, apoyo mutuo y la capacidad de trabajar en sinergia para lograr objetivos comunes.

Innovación y mejora continua: Implica la capacidad de proponer nuevas ideas, métodos o enfoques para mejorar el trabajo y optimizar los resultados. Esto incluye la disposición de asumir riesgos, aprender de los errores y buscar constantemente formas de mejorar y crecer.

El rendimiento en el entorno laboral es fundamental para el éxito de una organización, ya que tiene un impacto directo en la eficacia operativa, la calidad del producto o servicio y la satisfacción del cliente. Además, un buen rendimiento laboral puede contribuir al crecimiento profesional y personal de los empleados, así como a su satisfacción y compromiso con el trabajo. Las organizaciones deben fomentar un entorno propicio para el rendimiento laboral, brindando capacitación y desarrollo de habilidades, estableciendo expectativas claras y proporcionando retroalimentación y reconocimiento adecuados. e una estrategia individual para el logro del fin” (p. 359).

2.2.2.3.1. Planificación

Ortiz (s/f) menciona que: “Este es el proceso que se sigue para determinar qué hará la organización para lograr sus objetivos”.

Stoner (1996) menciona que: "Es el proceso de establecer metas y elegir los medios para lograr esas metas".

Terry y Fayol (s/f) menciona que: “Una función administrativa que implica elegir entre varias alternativas a las metas, políticas, procedimientos y planes de una organización”.

La planificación en el desempeño laboral se refiere al proceso de establecer metas, definir estrategias y diseñar un plan de acción para lograr los objetivos y cumplir con las responsabilidades laborales de manera efectiva. Implica la organización y la asignación de recursos, así como la determinación de plazos y la secuencia de actividades necesarias para alcanzar los resultados deseados.

Algunos aspectos clave de la planificación en el desempeño laboral incluyen:

Establecimiento de metas: Definir metas claras y específicas que sean alcanzables, medibles y relevantes para el trabajo. Estas metas deben estar alineadas con los objetivos generales de la organización y deben ser desafiantes pero realistas.

Identificación de tareas y actividades: Desglosar las metas en tareas y actividades más pequeñas y manejables. Esto implica determinar qué acciones deben realizarse, quién es responsable de ellas y cuándo deben completarse.

Asignación de recursos: Identificar los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas y actividades planificadas. Esto puede

incluir recursos humanos, financieros, materiales o tecnológicos. Asignar adecuadamente los recursos garantiza que estén disponibles en el momento y lugar adecuados.

Secuencia y priorización: Determinar el orden lógico en el que deben realizarse las tareas y establecer prioridades. Esto ayuda a maximizar la eficiencia y a evitar retrasos o conflictos en el flujo de trabajo.

Establecimiento de plazos: Establecer plazos realistas y alcanzables para cada tarea o actividad. Los plazos deben considerar la complejidad de la tarea, la disponibilidad de recursos y cualquier restricción o dependencia relacionada con otras tareas.

Monitoreo y ajuste: Realizar un seguimiento regular del progreso hacia las metas establecidas y revisar el plan según sea necesario. Esto implica evaluar el avance, identificar desviaciones o problemas, y realizar ajustes o correcciones para mantener el plan en curso.

La planificación en el desempeño laboral es esencial para maximizar la eficiencia, la productividad y la calidad del trabajo. Ayuda a los empleados a tener claridad en cuanto a sus objetivos y tareas, evita la duplicación de esfuerzos y mejora la coordinación y colaboración entre los miembros del equipo. Una planificación adecuada también permite anticiparse a posibles

obstáculos y tomar medidas preventivas para minimizar riesgos y optimizar los resultados.

2.2.2.3.2. Habilidades

Platonov (1963) menciona que:

“La competencia es la capacidad de realizar una actividad o acción específica bajo nuevas condiciones creadas sobre la base de conocimientos y hábitos previamente adquiridos” (p. 15). La agilidad es la capacidad de un ser humano para realizar una actividad o acción basada en la experiencia previa.

Monte y Machado (2009) mencionan que:

La expresión de la forma en que el sujeto interactúa con el objeto o sujeto en actividad y comunicación, consistente en un sistema operativo controlado que asegura que las acciones del sujeto se realizan bajo control consciente.

Las habilidades en el desempeño laboral son las capacidades y competencias que los empleados utilizan para llevar a cabo sus tareas y responsabilidades de manera efectiva. Estas habilidades pueden ser técnicas, cognitivas, interpersonales o transferibles, y juegan un papel fundamental en el éxito y la productividad en el trabajo. Algunas habilidades importantes en el desempeño laboral incluyen:

Habilidades técnicas: Son las habilidades específicas relacionadas con el trabajo o la profesión en particular. Pueden incluir conocimientos técnicos, experiencia en el uso de herramientas o tecnología especializada y la capacidad de aplicar métodos y técnicas específicas para realizar tareas o resolver problemas relacionados con el trabajo.

Habilidades cognitivas: Se refieren a las habilidades de pensamiento y razonamiento que permiten a los empleados procesar información, analizar problemas, tomar decisiones informadas y desarrollar soluciones efectivas. Esto incluye habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la toma de decisiones, el razonamiento lógico y la creatividad.

Habilidades interpersonales: Son las habilidades que permiten a los empleados interactuar y comunicarse eficazmente con otros en el entorno laboral. Incluyen habilidades de comunicación verbal y escrita, capacidad para trabajar en equipo, empatía, escucha activa, negociación y resolución de conflictos. Estas habilidades son especialmente importantes en entornos de trabajo colaborativos y requieren una buena inteligencia emocional.

Habilidades de liderazgo: Son habilidades necesarias para guiar, motivar y dirigir a otros en el entorno laboral. Esto

incluye habilidades como la capacidad de comunicarse de manera efectiva, tomar decisiones estratégicas, delegar tareas, gestionar equipos y fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Habilidades de gestión del tiempo y organización: Son habilidades que permiten a los empleados gestionar eficientemente su tiempo, establecer prioridades, planificar tareas y mantenerse organizados. Estas habilidades son fundamentales para optimizar la productividad, cumplir con plazos y evitar la acumulación de tareas pendientes.

Habilidades de aprendizaje continuo: Son habilidades relacionadas con la capacidad de adquirir nuevos conocimientos, adaptarse a los cambios y mantenerse actualizado en el campo laboral. Esto incluye habilidades de investigación, capacidad para buscar y aprovechar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, y la disposición de estar abierto a aprender y crecer constantemente.

El desarrollo y la aplicación de estas habilidades en el desempeño laboral son fundamentales para destacarse en el trabajo, enfrentar desafíos y alcanzar el éxito profesional. Las organizaciones también valoran estas habilidades, ya que contribuyen a un ambiente de trabajo colaborativo, productivo y orientado a resultados.

2.2.2.3.3. Participación

Robirosa y otros (1990) menciona que: “Participación significa participar de algo con los demás, significa compartir (responsabilidad, obligación) cesión o participación activa, significa comprometerse con uno mismo”.

La participación en el desempeño laboral se refiere a la implicación activa y el compromiso de los empleados en su trabajo y en la organización. Implica que los empleados se involucren más allá de simplemente cumplir con sus tareas asignadas, y contribuyan de manera proactiva al logro de los objetivos y al éxito general de la empresa.

Algunos aspectos clave de la participación en el desempeño laboral incluyen:

Iniciativa y proactividad: Implica tomar la iniciativa para abordar tareas y responsabilidades adicionales, buscar oportunidades de mejora y actuar de manera autónoma para lograr resultados positivos.

Colaboración y trabajo en equipo: Se refiere a la disposición de colaborar con los compañeros de trabajo, compartir conocimientos y experiencia, y contribuir al éxito colectivo del equipo. La participación activa en proyectos conjuntos y el intercambio de ideas fomentan un ambiente de trabajo colaborativo y productivo.

Aportar ideas y sugerencias: Implica compartir ideas innovadoras, ofrecer soluciones y hacer sugerencias constructivas

para mejorar los procesos de trabajo, la eficiencia o la calidad. Los empleados participativos aportan perspectivas frescas y contribuyen a la mejora continua de la organización.

Compromiso con los objetivos y valores de la organización: Los empleados participativos se sienten conectados con los objetivos y valores de la empresa, y trabajan en consonancia con ellos. Están alineados con la visión de la organización y se esfuerzan por contribuir a su éxito a largo plazo.

Aprendizaje y desarrollo continuo: Los empleados participativos tienen una mentalidad de crecimiento y están dispuestos a adquirir nuevos conocimientos y habilidades. Buscan oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para mejorar su desempeño y aportar un mayor valor a la organización.

La participación activa de los empleados en el desempeño laboral beneficia tanto a los empleados como a la organización. Los empleados se sienten más comprometidos, satisfechos y motivados en su trabajo, lo que a su vez mejora la productividad y la calidad del trabajo. Además, la participación fomenta un entorno laboral colaborativo y estimulante, y promueve la innovación y la mejora continua en la organización.

2.3. Definición de términos básicos

a) Seguridad Ocupacional

“La condición física, psíquica y social que se da en el trabajador como consecuencia de los riesgos a que se expone, derivados de su modo de incorporación

en el proceso productivo en una sociedad históricamente determinada”
(Ocupacional, 2012)

b) Medicina del Trabajo

“La Medicina del Trabajo fue conocida como la especialidad médica que se ocupaba de la vigilancia de la seguridad de los trabajadores, relacionando las condiciones laborales y los procesos de trabajo con la seguridad de los trabajadores con su principal efecto: las enfermedades ocupacionales” (Gomero, Zevallos y Llap, 2006)

c) Higiene Industrial

“Higiene industrial se refiere a la prevención de enfermedades o accidentes laborales que pueden ser ocasionadas por factores físicos, biológicos y químicos” (Arreola, Sánchez y Mendoza, 2012)

d) Seguridad Industrial

“La seguridad industrial se define como un conjunto de normas y procedimientos para crear un ambiente seguro de trabajo, a fin de evitar pérdidas personales y/o materiales” (Kayser, 2007)

e) Desempeño Laboral

“El desempeño laboral se refiere al resultado del comportamiento de los trabajadores en consecuencia de sus actividades asignadas y aportes en función a su cargo que dependen de un regulador entre el colaborador y la empresa” (Faria, 2000)

f) Desempeño de la Tarea

El establecimiento de metas activa el comportamiento y mejora el desempeño porque ayuda a las personas a concentrarse en metas difíciles.

g) Comportamiento Contraproducente

“Son actos voluntarios que violan importantes normas organizacionales y amenazan el bienestar de la organización o de sus miembros” (Kayser, 2007)

h) Rendimiento del Entorno

“Mide periódicamente la eficacia de cada empleado en el trabajo, tanto cuantitativa como cualitativamente. En otras palabras, puede comprender sus fortalezas y debilidades para desarrollar estrategias para mejorar sus resultados”.
(Kayser, 2007)

2.4. Formulación de la hipótesis**2.4.1. Hipótesis general**

La seguridad ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. La medicina del trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

2. La higiene industrial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.
3. La seguridad industrial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

2.5. Operacionalización de variables

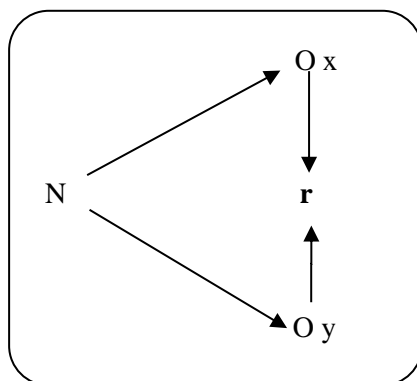
“VARIABLES”	“DIMENSIONES”	“INDICADORES”	“ESCALA”
(X) Seguridad ocupacional	X.1.- Medicina del Trabajo X.2.- Higiene Industrial X.3.- Seguridad Industrial	X.1.1.- Promoción X.1.2.- Prevención y Control de la seguridad de los Trabajadores X.2.1.- Higiene Teórica X.2.2.- Higiene Analítica X.2.3.- Higiene de Campo X.2.4.- Higiene Operativa X.3.1.- Control de Personas X.3.2.- Control de Maquinas X.3.3.- Control de Ambiente de trabajo	Escala de Likert: Siempre. Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca
(Y) Desempeño laboral	Y.1.- Desempeño de la Tarea Y.2.- Comportamientos contraproducentes Y.3.- Rendimiento en el Entorno	Y.1.1.- Esfuerzo Y.1.2.- Soluciones creativas Y.1.3.- Tareas Desafiantes Y.1.4.- Iniciativa Y.1.5.- Conocimiento Actualizados Y.2.1.- Quejas Y.2.2.- Problemas Y.2.3.- Aspectos Negativos Y.3.1.- Planificación Y.3.2.- Habilidades Y.3.3.- Participación	Escala de Likert: Siempre. Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca

Capítulo III. Metodología

3.1. Diseño metodológico

Tipo de Investigación

“El tipo de investigación de acuerdo al fin que se persigue fue la investigación básica, llamada pura o fundamental” (López, 2004)., ya que tiene como fin fundamental la generación de nuevos conocimientos, la ampliación y profundización de la comprensión de las teorías fundamentales, y el desarrollo o validación de teorías



Denotación:

N = “Población”.

Ox = “Observación a la variable independiente”.

Oy = “Observación a la variable dependiente”.

R = “Relación entre variables”.

Método de Investigación

Método Científico.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Córdoba (2009) señaló que: “La población es el conjunto bien definido de unidades de observación con características comunes y perceptibles. Es denotado por la letra N”.

El universo poblacional estuvo constituido por 42 trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

3.2.2. Muestra

López (2004) definió que: “Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación.”

El universo poblacional estuvo constituido por 42 trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

3.3. Técnicas de recolección de datos

“Las técnicas e instrumentos se utilizaron en el presente trabajo de investigación fueron: Técnicas de análisis documental, observación y encuesta. Instrumentos como fichas bibliográficas, hemerográficas, de investigación y guía de observación” (López, 2004).

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

a) Ficha Técnica de Instrumentos

“La encuesta está constituida por preguntas de la Variable independiente y la Variable dependiente. La medición se hará a través de la Escala de Likert, que mide de 1 a 5” (López, 2004).

Capítulo IV. Resultados

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1.

Seguridad ocupacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	26,2	26,2	26,2
	Medio	26	61,9	61,9	88,1
	Alto	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Salud ocupacional

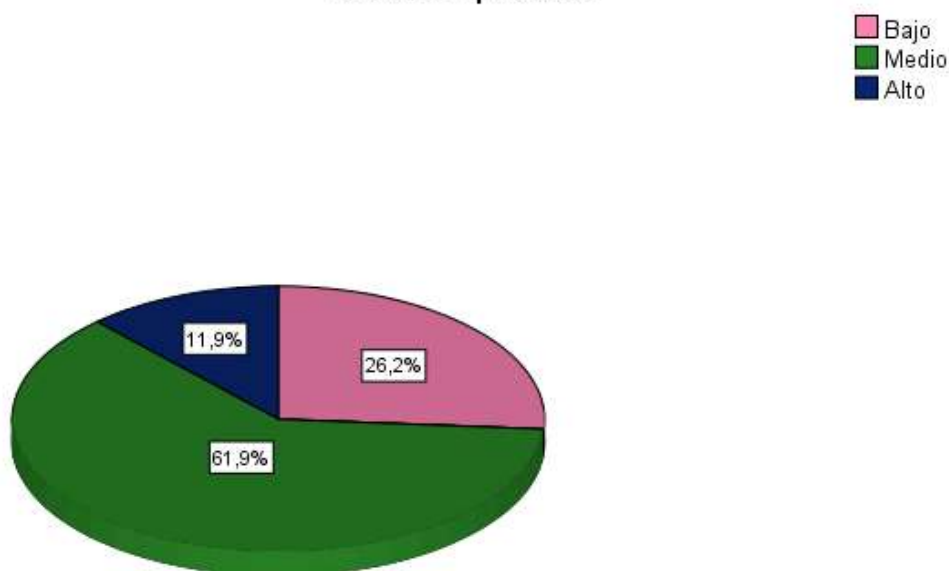


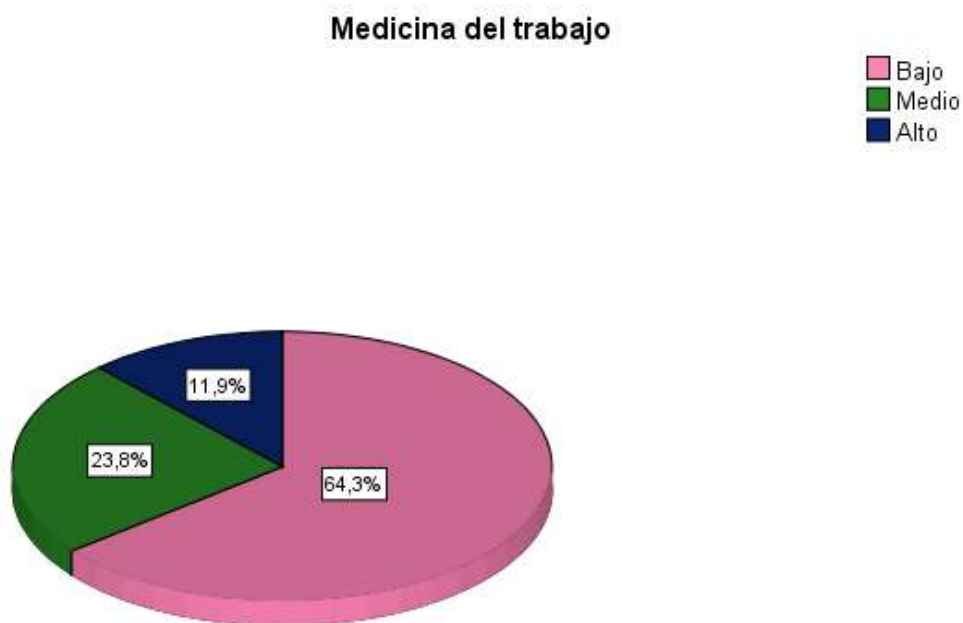
Figura 1. Seguridad ocupacional

Según los resultados presentados en la figura 1, la mayoría de los trabajadores de la empresa Procesadora Torre Blanca S.A., aproximadamente el 61,9%, perciben un nivel promedio en lo que respecta a la variable de seguridad ocupacional. Un 26,9% de los trabajadores consideran que el nivel es bajo, mientras que un 11,9% lo evalúan como alto.

Tabla 2.

Medicina del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	64,3	64,3	64,3
	Medio	10	23,8	23,8	88,1
	Alto	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

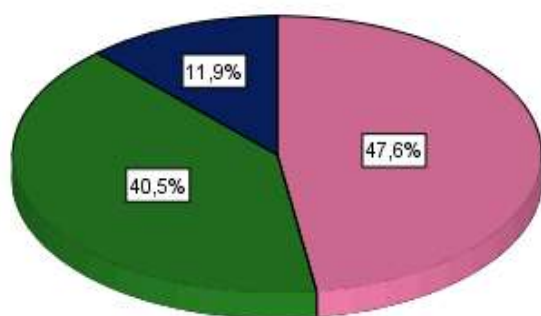
*Figura 2.* Medicina del trabajo

Basándonos en los datos presentados en la figura 2, se observa que un 64,3% de los trabajadores de la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. perciben un nivel bajo en la dimensión de medicina del trabajo. Un 23,8% de los trabajadores consideran que el nivel es medio, mientras que un 11,9% lo evalúan como alto.

Tabla 3.

Higiene industrial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	47,6	47,6	47,6
	Medio	17	40,5	40,5	88,1
	Alto	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

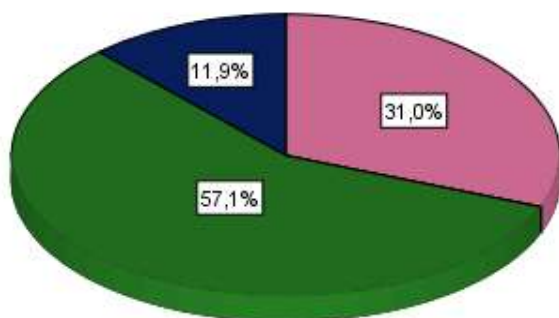
Higiene industrial*Figura 3.* Higiene industrial

Según los datos proporcionados en la figura 3, se puede observar que un 47,6% de los trabajadores de la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. perciben un nivel bajo en la dimensión de higiene industrial. Por otro lado, un 40,5% de los trabajadores consideran que el nivel es medio, mientras que un 11,9% lo evalúan como alto.

Tabla 4.

Seguridad industrial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	31,0	31,0	31,0
	Medio	24	57,1	57,1	88,1
	Alto	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Seguridad industrial*Figura 4.* Seguridad industrial

Basado en la información presentada en la figura 4, se puede apreciar que un 57,1% de los trabajadores de la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. consideran que existe un nivel medio en la dimensión de seguridad industrial. Por otro lado, un 31,0% de los trabajadores perciben un nivel bajo, mientras que un 11,9% lo evalúan como alto.

Tabla 5.

Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	11,9	11,9	11,9
	Medio	33	78,6	78,6	90,5
	Alto	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

*Figura 5.* Desempeño laboral

De acuerdo con la figura 5, se puede observar que aproximadamente el 78,6% de los trabajadores de la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. consideran que existe un nivel medio en la variable de desempeño laboral. Un 11,9% de los trabajadores evalúan el nivel como bajo, mientras que un 9,5% lo consideran alto.

Tabla 6.

Desempeño de la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	42,9	42,9	42,9
	Medio	20	47,6	47,6	90,5
	Alto	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

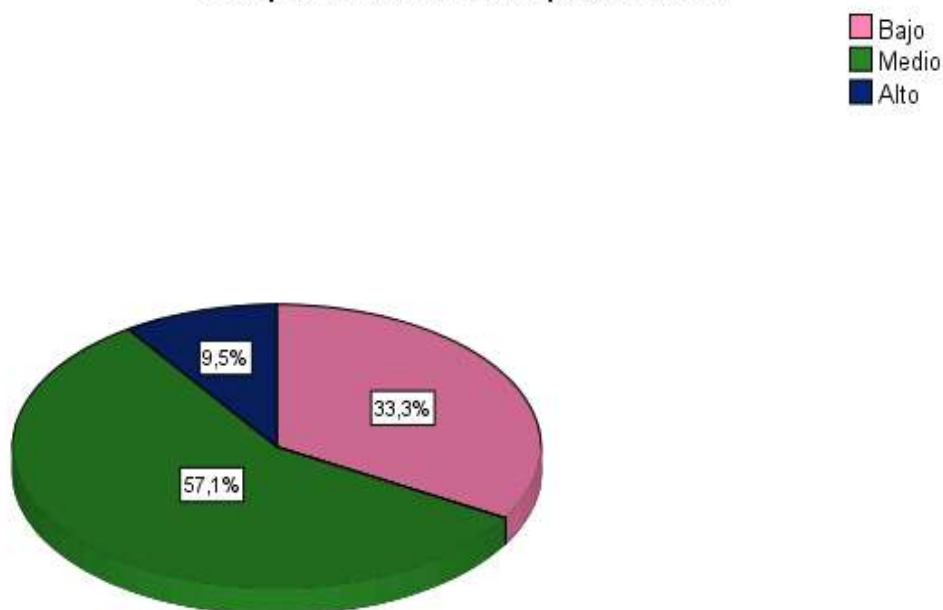
*Figura 6.* Desempeño de la tarea

Según los datos presentados en la figura 6, aproximadamente el 47,6% de los trabajadores de la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. perciben un nivel medio en la dimensión de desempeño de la tarea. Un 42,9% de los trabajadores consideran que el nivel es bajo, mientras que un 9,5% lo evalúan como alto.

Tabla 7.

Comportamientos contraproducentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	33,3	33,3	33,3
	Medio	24	57,1	57,1	90,5
	Alto	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Comportamientos contraproducentes*Figura 7.* Comportamientos contraproducentes

Basándonos en los datos proporcionados en la figura 7, aproximadamente el 57,1% de los trabajadores de la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. consideran que existe un nivel medio en la dimensión de comportamientos contraproducentes. Un 33,3% de los trabajadores evalúan el nivel como bajo, mientras que un 9,5% lo consideran alto.

Tabla 8.

Rendimiento en el entorno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	19,0	19,0	19,0
	Medio	27	64,3	64,3	83,3
	Alto	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Rendimiento en el entorno*Figura 8.* Rendimiento en el entorno

De acuerdo con la figura 8, aproximadamente el 64,3% de los trabajadores de la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. consideran que existe un nivel medio en la dimensión de rendimiento en el entorno. Un 19,0% de los trabajadores evalúan el nivel como bajo, mientras que un 16,7% lo consideran alto.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Hipótesis Alternativa: La seguridad ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

Hipótesis nula: La seguridad ocupacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

Tabla 9:

La seguridad ocupacional y el desempeño laboral

			Seguridad ocupaciona 1	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Seguridad ocupacional	“Coeficiente de correlación”	1,000	,908**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Desempeño laboral	“Coeficiente de correlación”	,908**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

** . “La correlación es significativa en el nivel 0,01” (bilateral).

“Como se muestra en la tabla 11 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,908$, con una $p=0,000$ ($p<0,05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula”. Se observa una asociación altamente positiva y significativa entre la seguridad ocupacional y el rendimiento laboral de los empleados en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. en el año 2021.

Hipótesis Específica 1

Hipótesis Alternativa: La medicina del trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

Hipótesis nula: La medicina del trabajo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

Tabla 10:

La medicina del trabajo y el desempeño laboral

			Medicina del trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Medicina del trabajo	“Coeficiente de correlación”	1,000	,843**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Desempeño laboral	“Coeficiente de correlación”	,843**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

** . “La correlación es significativa en el nivel 0,01” (bilateral).

“Como se muestra en la tabla 12 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,843$, con una $p=0,000$ ($p<0,05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula”. Se evidencia una relación altamente significativa y positiva entre la medicina del trabajo y el desempeño laboral de los empleados en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. durante el año 2021, con una magnitud notablemente favorable.

Hipótesis Específica 2

Hipótesis Alternativa: La higiene industrial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

Hipótesis nula: La higiene industrial no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

Tabla 11:

La higiene industrial y el desempeño laboral

			Higiene industrial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Higiene industrial	“Coeficiente de correlación”	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Desempeño laboral	“Coeficiente de correlación”	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

** . “La correlación es significativa en el nivel 0,01” (bilateral).

“Como se muestra en la tabla 13 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,764$, con una $p=0,000$ ($p<0,05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula”. Se puede observar una relación estadísticamente significativa entre la higiene industrial y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. durante el año 2021, y dicha relación presenta una magnitud positiva y favorable.

Hipótesis Específica 3

Hipótesis Alternativa: La seguridad industrial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

Hipótesis nula: La seguridad industrial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

Tabla 12:

La seguridad industrial y el desempeño laboral

			Seguridad industrial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Seguridad industrial	“Coeficiente de correlación”	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Desempeño laboral	“Coeficiente de correlación”	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

** . “La correlación es significativa en el nivel 0,01” (bilateral).

“Como se muestra en la tabla 14 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,666$, con una $p=0,000$ ($p<0,05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula”. Se evidencia una asociación estadísticamente significativa entre la seguridad industrial y el desempeño laboral de los empleados en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. durante el año 2021, y esta relación exhibe una magnitud positiva y favorable.

Capítulo V. Discusión

5.1. Discusión

Los datos estadísticos indican que hay una conexión importante entre la seguridad ocupacional y el rendimiento laboral de los empleados en la compañía Procesadora Torre Blanca S.A. en 2021. Esto se debe a la correlación de Spearman, cuyo valor es de 0.908, lo cual representa una asociación muy sólida. Al analizar las variables por dimensiones, encontramos que en la primera dimensión también existe una relación significativa entre la medicina del trabajo y el rendimiento laboral de los empleados en la empresa mencionada. La correlación de Spearman para esta dimensión es de 0.843, lo cual indica una asociación muy buena. En la segunda dimensión, también se observa una relación significativa entre la higiene industrial y el rendimiento laboral de los trabajadores en Procesadora Torre Blanca S.A. en 2021. La correlación de Spearman para esta dimensión es de 0.764, lo cual representa una asociación buena.

Los resultados de la tercera dimensión también indican que hay una relación significativa entre la seguridad industrial y el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. en 2021. La correlación de Spearman para esta dimensión es de 0.666, lo cual representa una asociación buena. Estos hallazgos nos ayudan a comprender la relación entre la seguridad ocupacional y el rendimiento laboral de los empleados. En este sentido, coincidimos con la investigación realizada por Valdivia (2020) en su tesis titulada "Seguridad y seguridad ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Provincial de Chota-2020". "El objetivo de dicha investigación fue determinar la medida en que la seguridad y seguridad ocupacional se relaciona con el rendimiento laboral durante la pandemia de COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Chota. Como resultado, se llegaron a las

siguientes conclusiones: durante la pandemia de COVID-19, se ha demostrado que la seguridad y seguridad ocupacional tienen un impacto en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Chota” (p. 15). Según los resultados, se encontró una relación moderada, significativa y positiva, con un valor de $r=0,725$ y un p-valor de 0,000. Esto indica que existe una asociación importante entre la seguridad y seguridad ocupacional y el rendimiento laboral durante este período desafiante.

Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

1. El objetivo general de la investigación respalda la existencia de una relación muy positiva entre la seguridad ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. en 2021. Esto se ha demostrado a través de la correlación de Spearman, cuyo valor es de 0,908. “La seguridad ocupacional permite promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores”.
2. El cumplimiento del objetivo específico 1 ha revelado una relación muy positiva entre la medicina del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa “Procesadora Torre Blanca S.A.” en 2021. Esta relación se ha demostrado mediante la correlación de Spearman, que arroja un valor de 0,843. La medicina del trabajo tiene como objetivo promover, mantener y mejorar la seguridad de los trabajadores, lo cual se refleja en su impacto positivo en el desempeño laboral.
3. El cumplimiento del objetivo específico 2 ha demostrado la existencia de una buena relación entre la higiene industrial y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. en 2021. Esto se ha evidenciado a través de la correlación de Spearman, que arroja un valor de 0,764. La higiene industrial se encarga del reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales o tensiones que puedan surgir en el lugar de trabajo. Esta atención a las condiciones laborales contribuye a un mejor desempeño de los trabajadores.
4. En relación al objetivo específico 3, también se ha demostrado que existe una buena relación entre la seguridad industrial y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. en 2021. Esto se ha evidenciado

mediante la correlación de Spearman, que ha arrojado un valor de 0,666. La seguridad industrial se encarga de identificar los peligros a los que los trabajadores pueden estar expuestos, con el fin de prevenir cualquier tipo de accidente en el lugar de trabajo. Al garantizar un entorno seguro, se promueve un mejor desempeño laboral por parte de los empleados.

6.2. Recomendaciones

1. Se sugiere llevar a cabo estudios adicionales que aborden las variables de esta investigación, utilizando muestras más amplias, para obtener resultados más óptimos. Además, se enfatiza la importancia de desarrollar estrategias que demuestren la relación entre la seguridad ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores.
2. Se recomienda que las nuevas tendencias en centros de datos se enfoquen en promover la seguridad ocupacional y mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores. Es fundamental mantener un alto nivel de estabilidad en este ámbito.
3. Se aconseja utilizar los instrumentos de medición empleados en este estudio para obtener datos precisos en el análisis de las características laborales investigadas.
4. El objetivo de este trabajo es proporcionar conocimientos en beneficio de los trabajadores de la empresa Procesadora Torre Blanca S.A.

Capítulo VII. Referencias

7.1.-. Referencias bibliográficas

- Álvarez, F. (2007). Seguridad Ocupacional. Bogotá: Alexander Acosta.
- Apaza, F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018* (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Unión, Juliaca - Perú.
- Arango, J., Luna, J., Correa-Moreno, Y. & Campos, A. (2013). *Marco legal de los riesgos profesionales y la seguridad ocupacional en Colombia, siglo XX*. Revista De Seguridad Pública = Journal of Public Health, 15(3), 354-365. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1677206788?accountid=37610>
- Arreola, R., Sánchez, R., & Mendoza, S. (2012). Seguridad e higiene industrial. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (175).
- Betancourt, O. (1999). Seguridad y Seguridad en el trabajo. Quito.
- Bittel. (2000). Manual de entrenamiento t desarrollo de personal//Mexico: Diana. 11era Ed.
- Bohórquez, H. (2004). Manual de trazabilidad. kaluze ditores // Ciudad de Quito Ecuador. ISBN 978-9978-02-3.
- Carrillo, C. (2020) *Diseño de Herramienta de Gestión en Seguridad Industrial y Seguridad Ocupacional para la Empresa Grupo Meiko* (Tesis Pregrado) Universidad Católica de Colombia, Bogotá – Colombia.
- Chavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. Editorial Mac Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2007). Admisnitracion De Recursos Humanos. Mexico: McGRAWHILL/INTERAMERICAN EDITORIAL S.A DE CV.

- Espada, L. (2017) *Seguridad ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus Canta Callao – Callao 2017* (Tesis Posgrado) Universidad César Vallejo, Perú.
- Faria, M, F. (2000). *Desarrollo organizacional: Enfoque integral*. México:Limusa.
- Frese, M., Fay, D., Hilbuenger, T., Leng, L. y A. Tag (1997). “The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- Gervilla, E. (1996) *Definición del Esfuerzo*. Catedrático de la Universidad de Granada.
- Gomero Cuadra, R., Zevallos Enriquez, C., & Llap Yesan, C. (2006). *Medicina del trabajo, medicina ocupacional y del medio ambiente y seguridad ocupacional*. *Revista Médica Herediana*, 17(2), 105-108.
- Granados, C. y Vargas, Z. (2020). *Relaciones Entre Las Condiciones Psicosociales Del Trabajo Y El Desempeño Laboral De Trabajadores En Un Hospital Universitario De La Ciudad De Bogotá* (Tesis de Pregrado). Universidad de los Andes, Bogotá - Colombia.
- Grau, J., & Cusí, P. (2012). *Seguridad y trabajo: Los nuevos emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: UOC.
- Guzmán, A. (2017). *El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad* (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito - Ecuador.

- Henao, F. (2006). Seguridad Ocupacional. En F. Henao, Seguridad Ocupacional (pág. 140). Colombia. <http://derechodeautor.gov.co:8080/quejas-reclamos-sugerencias-y-felicitaciones>
- Isotools (2016). *La seguridad y Seguridad en el Trabajo en el mundo*. Recuperado de <https://www.isotools.org/2016/04/20/seguridad-seguridad-trabajo-mundo/>
- Kayser, B. (2007). Higiene y seguridad industrial. *Buenos aires*.
- Levano, M. (2017) *Motivación y Desempeño Laboral en la Empresa EUROSHOP del Grupo VOLKSWAGEN Lima 2017* (Tesis Pregrado) Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima – Perú.
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74.
- Marín, A. (2021). Economipedia. Conocimiento. Obtenido de: <https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html>
- Montes de Oca Recio Nancy, Machado Ramírez Evelio F. (2009). El desarrollo de habilidades investigativas en la educación superior: un acercamiento para su desarrollo. *Rev Hum Med [Internet]*. 2009 Abr [citado 2017 Mayo 26] ; 9(1):. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202009000100003&lng=es
- Organización Mundial de la Seguridad [OMS]. (2018). *World-health-day*. Recuperado de http://www.who.int/topics/mental_health/es/.
- Pereira, S. (2022). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Seguridad en el Trabajo (SG-SST) para el Hotel Verony Plaza del municipio de Remedios Antioquia (Tesis de Pregrado). Universidad de Antioquia, Medellín - Colombia.

- Reynoso, L. A. (2005). *Mejora la medición del desempeño*. México: Global Network Conten.
- Robirosa, M., Cardarelli, G. y A. Lapalma. (1990). *Turbulencia y Planificación Social* (Cap. I.)
- Rosero, D. (2017). *La Seguridad y la Seguridad Ocupacional incide en los Derechos del Trabajador en el ejercicio de sus ocupaciones o profesiones en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito* (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito - Ecuador.
- Seijas, C. (2017). *Implementación del Programa Sistema de Seguridad en la Seguridad Ocupacional de los Trabajadores del Astillero Industrias Navales Pacífico E.I.R.L. Ucayali 2017* (Tesis Pregrado) Universidad Alas Peruanas, Pucallpa – Perú.
- Siccha, J. (2019). *Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Seguridad Ocupacional para Minimizar Riesgos según Ley 29783 en el Sector Agroindustrial* (Tesis Pregrado) Universidad Privada del Norte, Trujillo – Perú.
- Ocupacional, S. (2012). Seguridad ocupacional. *Retrieved*, 9(22), 2015.
- OIT (2016). *Sistema de gestión de SST: Una herramienta para la mejora continua* https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_154127/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Seguridad. *The World Health Report Box* Genova, Suiza. Capítulo 4,4 2002 <http://www.who.int/whr/2002/chapter4/en/index8.html>

Valdivia, M. (2020) *Seguridad y seguridad ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Provincial de Chota-2020* (Tesis Posgrado) Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú.

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos

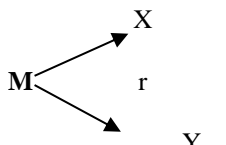
Anexo N°3: Confiabilidad de Alfa Crombach

Anexo N°4: Validación de expertos

Anexo N°5: Base de datos

Anexo N°1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO Y TÉCNICAS
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿Cómo seguridad ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021?</p>	<p><u>Objetivos General</u></p> <p>Conocer la seguridad ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.</p>	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>La seguridad ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.</p>	<p>(X)</p> <p>SEGURIDAD OCUPACIONAL</p>	<p>X.1.- Medicina del Trabajo</p> <p>X.2.- Higiene Industrial</p> <p>X.3.- Seguridad Industrial</p>	<p>X.1.1.- Promoción</p> <p>X.1.2.- Prevención y Control de la seguridad de los Trabajadores</p> <p>X.2.1.- Higiene Teórica</p> <p>X.2.2.- Higiene Analítica</p> <p>X.2.3.- Higiene de Campo</p> <p>X.2.4.- Higiene Operativa</p> <p>X.3.1.- Control de Personas</p> <p>X.3.2.- Control de Maquinas</p> <p>X.3.3.- Control de Ambiente de trabajo</p>	<p>Población = 42</p> <p>Muestra = 42</p> <p>Método: Científico.</p> <p>Técnicas:</p> <p>Para el acopio de Datos:</p> <p>La observación</p> <p>Encuesta</p> <p>Análisis Documental y Bibliográfica.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Guía de observación.</p> <p>Guía de entrevista.</p> <p>Cuestionario.</p> <p>Análisis de contenido y Fichas.</p> <p>Para el Procesamiento de datos.</p> <p>Consistenciación, Codificación</p> <p>Tabulación de datos.</p> <p>Técnicas para el análisis e interpretación de datos.</p>
<p><u>Problemas Específicos:</u></p> <p>1).- ¿Cómo la medicina del trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora</p>	<p><u>Objetivos Específicos:</u></p> <p>1).- Conocer la medicina del trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora</p>	<p><u>Hipótesis Específicos:</u></p> <p>1).- La medicina del trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la</p>		<p>Y.1.- Desempeño de la Tarea</p> <p>Y.2.- Comportamientos contraproducentes</p>	<p>Y.1.1.- Esfuerzo</p> <p>Y.1.2.- Soluciones creativas</p> <p>Y.1.3.- Tareas Desafiantes</p> <p>Y.1.4.- Iniciativa</p> <p>Y.1.5.- Conocimiento Actualizados</p>	

<p>Torre Blanca S.A. 2021? 2).- ¿Cómo la higiene industrial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021? 3).- ¿Cómo la seguridad industrial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021?</p>	<p>Torre Blanca S.A. 2021. 2).- Conocer la higiene industrial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021. 3).- Conocer la seguridad industrial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.</p>	<p>empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021. 2).- La higiene industrial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021. 3).- La seguridad industrial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.</p>	<p>(Y) DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Y.3.- Rendimiento en el Entorno</p>	<p>Y.2.1.- Quejas Y.2.2.- Problemas Y.2.3.- Aspectos Negativos Y.3.1.- Planificación Y.3.2.- Habilidades Y.3.3.- Participación</p>	<p>Paquete estadístico SPSS 24.0 Estadística descriptiva para cada variable. Para presentación de datos Cuadros, gráficos y figuras estadísticas. Para el informe final: Tipo de Investigación: Básica Diseño de Investigación Esquema propuesto por la EPG. UNJFSC. Nivel Correlacional Transeccional.</p>  <p>The diagram shows a variable 'M' on the left. Two arrows point from 'M' to 'X' (top right) and 'Y' (bottom right). A double-headed arrow connects 'X' and 'Y', with the letter 'r' positioned between them, representing a correlation coefficient.</p>
--	--	--	--	---	--	--

Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

“Cuestionario para conocer la seguridad ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Procesadora Torre Blanca S.A. 2021”.

Estimado colaborador esperamos tu colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar.

El objetivo es recopilar información, para conocer el la seguridad ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Procesadora Torre Blanca S.A. 2021.

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la escala que crea conveniente.

Escala valorativa

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

Seguridad Ocupacional (X)						
N°	X.1. Medicina del Trabajo	N.	C.N	A.	C.S.	S.
01	¿Con que frecuencia la empresa Procesadora Torre Blanca hace concientizar a sus trabajadores con las promociones?					
02	¿Con que frecuencia se hace la prevención y control de seguridad en los trabajadores?					
X.2. Higiene Industrial						
03	¿Con qué frecuencia practica la higiene teórica?					
04	¿Con qué frecuencia realizan la higiene analítica?					

05	¿Con que frecuencia realizan la higiene de campo?					
06	¿Con que frecuencia realizan la higiene operativa?					
X.3. Seguridad Industrial						
07	¿Con que frecuencia realizan el control de personas?					
08	¿Con que frecuencia realizan el control de máquinas?					
09	¿Con que frecuencia realizan el control del ambiente de trabajo?					
Desempeño Laboral (Y)						
Y.1. Desempeño de la Tarea						
10	¿Con que frecuencia realizan hace su mayor esfuerzo con respecto en el desempeño laboral?					
11	¿Con que frecuencia se le ocurren soluciones creativas?					
12	¿Con que frecuencia encuentra tareas desafiantes?					
13	¿Con qué frecuencia usted toma la iniciativa en sus labores?					
14	¿Con qué frecuencia se actualiza con respecto a sus conocimientos previos?					
Y.2. Comportamientos Contraproducentes						
15	¿Con que frecuencia reciben quejas?					
16	¿Con que frecuencia encuentra problemas?					
17	¿Con que frecuencia tiene aspectos negativos con respecto a su ambiente laboral?					
Y.3. Rendimiento en el Entorno						
18	¿Con que frecuencia usted planifica con respecto a su rendimiento en su entorno?					
19	¿Con que frecuencia demuestra usted sus habilidades en su entorno?					
20	¿Con que frecuencia usted participa en su entorno laboral?					

Anexo N°3: Confiabilidad de Alfa Cronbach**CONFIABILIDAD****FORMULACIÓN**

El alfa de Cronbach es siempre la relación promedio entre las variables (o elementos) que pertenecen al tamaño. Se pueden calcular de dos maneras: contraste o asociación con factores. Cabe señalar que las dos fórmulas son versiones de esto y el otro se puede deducir.

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems

Midiendo los ítems del cuestionario**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	20

Anexo N°4: Validación de expertos.



Universidad Nacional
“José Faustino Sánchez Carrión”
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AMBIENTAL
FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto informante	Grado Académico	Cargo e Institución	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Delgado Namache Daniel Angel	Maestro	DOCENTE - UNIFSC	Cuestionario	De La Cruz Galante Junby Perina
Título de Investigación: SALUD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA PROCESADORA TORRE BLANCA S.A. 2021.				

II.- Aspecto de validación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE DE 00 A 20		REGULAR DE 21 A 40				BUENA DE 41 A 60				MUY BUENA DE 61 A 80				EXCELENTE DE 81 A 100					
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
1. Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible																				96
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				96
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																				96
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																				96
5. Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																				96
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																				96
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																				96
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																				96

III.- Opinión de aplicabilidad:

--

IV.- Promedio de valoración:

PUNTAJE (DE 0 a 100)	96	Calificación (De Deficiente a Excelente)	Excelente
----------------------	----	--	-----------

Lugar y fecha	D. N. I.	Firma del experto informante	Teléfono
Huacho, 21/04/2023	16621080		979560387



Universidad Nacional
"José Faustino Sánchez Carrión"
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AMBIENTAL
FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto Informante	Grado Académico	Cargo e Institución	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Díaz Roncero Ernesto	Doctor	DOCENTE - UNJFSC	Cuestionario	De La Cruz Galacta Janhy Pierina
Título de Investigación: SALUD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA PROCESADORA TORRE BLANCA S.A. 2021.				

II.- Aspecto de validación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE DE 00 A 20		REGULAR DE 21 A 40				BUENA DE 41 A 60				MUY BUENA DE 61 A 80				EXCELENTE DE 81 A 100					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible																			89	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																			89	
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																			89	
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																			89	
5. Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																			89	
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																			89	
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																			89	
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																			89	

III.- Opinión de aplicabilidad:

--

IV.- Promedio de valoración:

PUNTAJE (DE 0 a 100)	89	Calificación (De Deficiente a Excelente)	Excelente
----------------------	----	--	-----------

Lugar y fecha	D. N. I.	Firma del experto informante	Teléfono
Huacho, 21/04/2023	46943961		991080326



Universidad Nacional
“José Faustino Sánchez Carrión”
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AMBIENTAL
FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto informante	Grado Académico	Cargo e Institución	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Espeza Serrano Victor Fredy	Doctor	DOCENTE - UNQFSC	Cuestionario	De La Cruz Galarza Janhy Pierina
Título de Investigación: SALUD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA PROCESADORA TORRE BLANCA S.A. 2021.				

II.- Aspecto de validación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE DE 00 A 20		REGULAR DE 21 A 40				BUENA DE 41 A 60				MUY BUENA DE 61 A 80				EXCELENTE DE 81 A 100							
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible																				89		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					89	
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																					89	
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																					89	
5. Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																					89	
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																					89	
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																					89	
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																					89	

III.- Opinión de aplicabilidad:

--

IV.- Promedio de valoración:

PUNTAJE (DE 0 a 100)	89	Calificación (De Deficiente a Excelente)	Excelente
----------------------	----	--	-----------

Lugar y fecha	D. N. I.	Firma del experto informante	Teléfono
Huacho, 21/04/2023	01229502		980419778



Universidad Nacional
“José Faustino Sánchez Carrión”
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AMBIENTAL
FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto Informante	Grado Académico	Cargo e Institución	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Rodríguez López Guido German	Maestro	DOCENTE - UNIFSC	Cuestionario	De La Cruz Galatero Judy Pierina
Título de Investigación: SALUD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA PROCESADORA TORRE BLANCA S.A. 2021.				

II.- Aspecto de validación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE DE 00 A 20		REGULAR DE 21 A 40				BUENA DE 41 A 60				MUY BUENA DE 61 A 80				EXCELENTE DE 81 A 100				
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91
1. Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible																			90
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																			90
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																			90
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																			90
5. Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																			90
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																			90
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos lógicos - científicos sobre el tema en estudio																			90
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																			90

III.- Opinión de aplicabilidad:

--

IV.- Promedio de valoración:

PUNTAJE (DE 0 a 100)	90	Calificación (De Deficiente a Excelente)	Excelente
----------------------	----	--	-----------

Lugar y fecha	D. N. I.	Firma del experto informante	Teléfono
Huacho, 21/04/2023	15710259		943605016



Universidad Nacional
“José Faustino Sánchez Carrión”
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AMBIENTAL
FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto informante	Grado Académico	Cargo e Institución	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Miranda Postella Franco Jhordy	Maestro	DOCENTE - UNIFSC	Cuestionario	De La Cruz Galarza Janhy Pierina
Título de Investigación: SALUD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA PROCESADORA TORRE BLANCA S.A. 2021.				

II.- Aspecto de validación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE DE 00 A 20				REGULAR DE 21 A 40				BUENA DE 41 A 60				MUY BUENA DE 61 A 80				EXCELENTE DE 81 A 100			
		0	4	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible																				90
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				90
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																				90
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																				90
5. Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																				90
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																				90
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																				90
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																				90

III.- Opinión de aplicabilidad:

--

IV.- Promedio de valoración:

PUNTAJE (DE 0 a 100)	90	Calificación (De Deficiente a Excelente)	Excelente
----------------------	----	--	-----------

Lugar y fecha	D. N. I.	Firma del experto informante	Teléfono
Huacho, 21/04/2023	73044452		935294027

Anexo N°5: Base de datos

N	Salud Ocupacional																
	Medicina del trabajo				Higiene industrial				Seguridad industrial				STI	X			
	1	2	S1	D1	3	4	5	6	S2	D2	7	8			9	S3	D3
1	1	4	5	Bajo	1	4	3	1	9	Bajo	3	2	3	8	Medio	22	Medio
2	2	2	4	Bajo	2	2	5	3	12	Medio	1	1	1	3	Bajo	19	Bajo
3	5	1	6	Medio	5	1	2	5	13	Medio	2	3	3	8	Medio	27	Medio
4	5	5	10	Alto	5	5	4	3	17	Alto	5	5	5	15	Alto	42	Alto
5	2	3	5	Bajo	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	8	Medio	22	Medio
6	3	5	8	Medio	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	9	Medio	31	Medio
7	1	2	3	Bajo	1	2	2	3	8	Bajo	3	2	3	8	Medio	19	Bajo
8	3	4	7	Medio	3	4	1	5	13	Medio	4	3	4	11	Medio	31	Medio
9	2	2	4	Bajo	2	2	3	2	9	Bajo	2	1	2	5	Bajo	18	Bajo
10	5	3	8	Medio	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	6	Bajo	28	Medio
11	3	1	4	Bajo	3	1	5	2	11	Medio	3	3	1	7	Bajo	22	Medio
12	1	2	3	Bajo	1	2	2	1	6	Bajo	2	3	3	8	Medio	17	Bajo
13	2	2	4	Bajo	2	2	2	3	9	Bajo	1	5	2	8	Medio	21	Bajo
14	3	2	5	Bajo	3	2	1	2	8	Bajo	3	2	4	9	Medio	22	Medio
15	4	3	7	Medio	4	3	3	4	14	Medio	3	2	3	8	Medio	29	Medio
16	5	5	10	Alto	5	5	4	3	17	Alto	5	5	5	15	Alto	42	Alto
17	3	2	5	Bajo	3	2	2	3	10	Bajo	2	2	3	7	Bajo	22	Medio
18	2	3	5	Bajo	2	3	4	3	12	Medio	2	3	2	7	Bajo	24	Medio
19	1	4	5	Bajo	1	4	3	2	10	Bajo	5	3	2	10	Medio	25	Medio
20	2	2	4	Bajo	2	2	3	2	9	Bajo	2	1	2	5	Bajo	18	Bajo
21	3	2	5	Bajo	3	2	1	3	9	Bajo	3	3	3	9	Medio	23	Medio
22	5	5	10	Alto	5	5	4	3	17	Alto	5	5	5	15	Alto	42	Alto
23	1	3	4	Bajo	1	3	2	5	11	Medio	1	5	2	8	Medio	23	Medio
24	1	4	5	Bajo	1	4	3	1	9	Bajo	3	2	3	8	Medio	22	Medio
25	2	2	4	Bajo	2	2	5	3	12	Medio	1	1	1	3	Bajo	19	Bajo
26	5	1	6	Medio	5	1	2	5	13	Medio	2	3	3	8	Medio	27	Medio
27	5	5	10	Alto	5	5	4	3	17	Alto	5	5	5	15	Alto	42	Alto
28	2	3	5	Bajo	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	8	Medio	22	Medio
29	3	5	8	Medio	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	9	Medio	31	Medio
30	1	2	3	Bajo	1	2	2	3	8	Bajo	3	2	3	8	Medio	19	Bajo
31	3	4	7	Medio	3	4	1	5	13	Medio	4	3	4	11	Medio	31	Medio
32	2	2	4	Bajo	2	2	3	2	9	Bajo	2	1	2	5	Bajo	18	Bajo
33	5	3	8	Medio	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	6	Bajo	28	Medio
34	3	1	4	Bajo	3	1	5	2	11	Medio	3	3	1	7	Bajo	22	Medio
35	1	2	3	Bajo	1	2	2	1	6	Bajo	2	3	3	8	Medio	17	Bajo
36	2	2	4	Bajo	2	2	2	3	9	Bajo	1	5	2	8	Medio	21	Bajo
37	3	2	5	Bajo	3	2	1	2	8	Bajo	3	2	4	9	Medio	22	Medio
38	4	3	7	Medio	4	3	3	4	14	Medio	3	2	3	8	Medio	29	Medio
39	5	5	10	Alto	5	5	4	3	17	Alto	5	5	5	15	Alto	42	Alto
40	3	2	5	Bajo	3	2	2	3	10	Bajo	2	2	3	7	Bajo	22	Medio
41	2	3	5	Bajo	2	3	4	3	12	Medio	2	3	2	7	Bajo	24	Medio
42	1	4	5	Bajo	1	4	3	2	10	Bajo	5	3	2	10	Medio	25	Medio

N	Desempeño laboral																				ST2	Y
	Desempeño de la tarea						Comportamientos contraproducentes					Rendimiento en el entorno										
	10	11	12	13	14	S1	D1	15	16	17	S2	D2	18	19	20	S3	D3					
1	1	4	3	3	1	12	Bajo	3	2	3	8	Medio	2	3	4	9	Medio	29	Medio			
2	2	2	4	5	3	16	Medio	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	22	Bajo			
3	5	1	2	2	5	15	Medio	2	3	3	8	Medio	3	3	5	11	Medio	34	Medio			
4	5	5	5	4	3	22	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	4	14	Alto	51	Alto			
5	2	3	2	2	2	11	Bajo	3	3	2	8	Medio	3	2	4	9	Medio	28	Medio			
6	3	5	3	3	3	17	Medio	1	4	4	9	Medio	4	4	2	10	Medio	36	Medio			
7	1	2	3	2	3	11	Bajo	3	2	3	8	Medio	2	3	5	10	Medio	29	Medio			
8	3	4	5	1	5	18	Medio	4	3	4	11	Medio	3	4	5	12	Alto	41	Medio			
9	2	2	2	3	2	11	Bajo	2	1	2	5	Bajo	1	2	2	5	Bajo	21	Bajo			
10	5	3	3	3	3	17	Medio	2	2	2	6	Bajo	2	2	5	9	Medio	32	Medio			
11	3	1	2	5	2	13	Medio	3	3	1	7	Bajo	3	1	5	9	Medio	29	Medio			
12	1	2	3	2	1	9	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	3	4	10	Medio	27	Medio			
13	2	2	2	2	3	11	Bajo	1	5	2	8	Medio	5	2	3	10	Medio	29	Medio			
14	3	2	1	1	2	9	Bajo	3	2	4	9	Medio	2	4	4	10	Medio	28	Medio			
15	4	3	3	3	4	17	Medio	3	2	3	8	Medio	2	3	5	10	Medio	35	Medio			
16	5	5	5	4	3	22	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	4	14	Alto	51	Alto			
17	3	2	4	2	3	14	Medio	2	2	3	7	Bajo	2	3	4	9	Medio	30	Medio			
18	2	3	3	4	3	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	3	2	2	7	Bajo	29	Medio			
19	1	4	2	3	2	12	Bajo	5	3	2	10	Medio	3	2	5	10	Medio	32	Medio			
20	2	2	2	3	2	11	Bajo	2	1	2	5	Bajo	1	2	2	5	Bajo	21	Bajo			
21	3	2	5	1	3	14	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	1	7	Bajo	30	Medio			
22	1	4	3	3	1	12	Bajo	3	2	3	8	Medio	5	5	4	14	Alto	34	Medio			
23	2	2	4	5	3	16	Medio	1	1	1	3	Bajo	5	2	1	8	Medio	27	Medio			
24	1	4	3	3	1	12	Bajo	3	2	3	8	Medio	2	3	4	9	Medio	29	Medio			
25	2	2	4	5	3	16	Medio	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	22	Bajo			
26	5	1	2	2	5	15	Medio	2	3	3	8	Medio	3	3	5	11	Medio	34	Medio			
27	5	5	5	4	3	22	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	4	14	Alto	51	Alto			
28	2	3	2	2	2	11	Bajo	3	3	2	8	Medio	3	2	4	9	Medio	28	Medio			
29	3	5	3	3	3	17	Medio	1	4	4	9	Medio	4	4	2	10	Medio	36	Medio			
30	1	2	3	2	3	11	Bajo	3	2	3	8	Medio	2	3	5	10	Medio	29	Medio			
31	3	4	5	1	5	18	Medio	4	3	4	11	Medio	3	4	5	12	Alto	41	Medio			
32	2	2	2	3	2	11	Bajo	2	1	2	5	Bajo	1	2	2	5	Bajo	21	Bajo			
33	5	3	3	3	3	17	Medio	2	2	2	6	Bajo	2	2	5	9	Medio	32	Medio			
34	3	1	2	5	2	13	Medio	3	3	1	7	Bajo	3	1	5	9	Medio	29	Medio			
35	1	2	3	2	1	9	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	3	4	10	Medio	27	Medio			
36	2	2	2	2	3	11	Bajo	1	5	2	8	Medio	5	2	3	10	Medio	29	Medio			
37	3	2	1	1	2	9	Bajo	3	2	4	9	Medio	2	4	4	10	Medio	28	Medio			
38	4	3	3	3	4	17	Medio	3	2	3	8	Medio	2	3	5	10	Medio	35	Medio			
39	5	5	5	4	3	22	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	4	14	Alto	51	Alto			
40	3	2	4	2	3	14	Medio	2	2	3	7	Bajo	2	3	4	9	Medio	30	Medio			
41	2	3	3	4	3	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	3	2	2	7	Bajo	29	Medio			
42	1	4	2	3	2	12	Bajo	5	3	2	10	Medio	3	2	5	10	Medio	32	Medio			

Anexo N°6

Figura 9. Area de mantenimiento en la encuesta



Figura 10. Personal de producción en la encuesta



Figura 11. Personal de produccion en encuesta



Figura 12. Personal de Frio y expediciones en encuesta