



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ingeniería Agraria, Industrias Alimentarias y Ambiental
Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental

Seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en
Agroviveros Perú S.A.C; Sayán - 2022

Tesis

Para optar el Título Profesional de Ingeniero Ambiental

Autor

Ulloa Canales, Maximiliano Agustín

Asesor

Mg. Castro Tena, Lucero Khaterine

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

FACULTAD DE INGENIERIA AGRARIAS INDUSTRIAS ALIMENTARIAS Y AMBIENTAL

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA AMBIENTAL

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Ulloa Canales, Maximiliano Agustin	72705936	27/10/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Castro Tena, Lucero Katherine	70837735	0000-0002-6770-8615
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Chavez Barbery, Luis Miguel	15759159	0000-0001-7816-1582
Huerta Pomasoncco, Hellen Yahaira	46741141	0000-0002-4204-7320
Mendez Izquierdo, Tania Ivette	46925087	0000-0002-2473-4610

Seguridad y salud ocupacional, y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agroviveros Peru S.A.C. – Sayán 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	cgi.seriasa.se.test.levonline.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

Para mis padres Yony Ulloa Castillo y Lidia Canales Suarez, en cada paso del camino, celebraron mis logros y me brindaron consuelo en tiempos difíciles. Son mis guías, modelos a seguir y mayores admiradores. Me enseñaron valores fundamentales, me inculcaron el amor por el aprendizaje y me brindaron el apoyo que necesito para superar cualquier obstáculo.

AGRADECIMIENTO

Gracias Dios por darme vida y oportunidades. Su guía y protección han sido constantes a lo largo de mi viaje universitario. Gracias por darme fuerza en los momentos difíciles y motivarme a dar lo mejor de mí en cada desafío.

También me gustaría agradecer a mi alma mater, la Universidad Nacional de José Faustino Sánchez Carrión, donde aprendí, crecí e hice amigos valiosos. Aquí tengo la oportunidad de ampliar mis horizontes, explorar nuevas ideas y desarrollar mis habilidades.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Metodología: El presente trabajo de investigación se realizó en la empresa Agroviveros Perú S.A.C cuya ubicación UTM es -11.199571 y – 77.43069, cuya metodología del estudio fue una investigación descriptiva con enfoque cuantitativo de tipo transversal. Estuvo constituido por el total de los trabajadores de la empresa en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán que fueron 67 en total. Las técnicas de recolección de datos utilizadas en este trabajo fue la encuesta utilizando la tabla de Likert. Los instrumentos que se aplicaron fue cuestionario de cinco alternativas de las cuales se utilizaron ocho preguntas para Seguridad y Salud en el Trabajo y siete preguntas para Desempeño Laboral, que tuvo una duración de dos días. Finalmente, para la estadística se utilizó el paquete estadístico SPSS estudiantil para la investigación y se tiene en cuenta la interpretación de datos, tablas y figuras estadísticas reportadas de los ítems para sus análisis de la empresa Agroviveros Perú S.A.C **Resultados:** Los trabajadores reportaron que la seguridad y salud ocupacional percibe un nivel medio con un 49,3% y el desempeño laboral con un 58,2% percibiendo un nivel medio en ambos en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022. **Conclusión:** Se logró determinar que existe relación entre la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral.

Palabras clave: Administrativa, procesos, control, prevención, comunicación.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between occupational health and safety with the work performance of workers in the company Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Methodology: This research work was carried out in the company Agroviveros Perú S.A.C whose UTM location is -11.199571 and – 77.43069, whose study methodology was a descriptive investigation with a quantitative approach. It was constituted by the total of the workers of the company in the company Agroviveros Perú S.A.C – Sayan, who were 67 in total. The data collection techniques used in this work were the survey using Likert's table. The instruments that were applied was a questionnaire, of which eight questions were used for Occupational Safety and health and seven questions for work performance, which lasted two days. Finally, for the statistics, the SPSS student statistical package was used for the investigation and the interpretation of data, tables and statistical figures reported from the items for their analysis of the company Agroviveros Perú S.A.C. **Results:** The workers reported that the safety and occupational health perceive a medium level with 49.3% and work performance with 58.2% perceiving a medium level in both in the company Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022. **Conclusion:** It was possible to determine that there is a relationship between occupational safety and health and work performance.

Keywords: Administrative, processes, control, prevention, communication.

INDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE DE TABLA	xii
ÍNDICE DE FIGURA	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.	1
1.3. Objetivos de la investigación	2
1.4. Justificación de la investigación	3
1.5. Delimitaciones del estudio	3
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes de la investigación	5
2.1.1. Antecedentes internacionales	5
2.1.2. Antecedentes nacionales	6
2.2. Bases teóricas	8
2.3. Definición de términos básicos	16
2.4. Formulación de la hipótesis	17
2.5. Operacionalización de variables	18
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	19
3.1. Diseño metodológico	19
3.2. Población y muestra	20
3.3. Técnicas de recolección de datos	20
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información	21
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	22
4.1. Análisis de resultado	22
4.2. Contrastación de hipótesis	31
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	32
Discusión	32
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	33
6.1. Conclusiones	33
6.2. Recomendaciones	33
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS	34

ANEXOS41

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Operacionalización de Variables	18
Tabla 2 Seguridad y Salud Ocupacional.....	22
Tabla 3 Gestión Administrativa.....	23
Tabla 4 Gestión Técnica	24
Tabla 5 Gestión del Talento Humano	25
Tabla 6 Gestión de los Procesos Operativos	25
Tabla 7 Desempeño Laboral	26
Tabla 8 Satisfacción Laboral	27
Tabla 9 Compromiso laboral	28
Tabla 10 Desempeño Laboral	29
Tabla 11 La Seguridad y Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral.....	31

ÍNDICE DE FIGURA

<i>Figura 1.</i> Ubicación geográfica de la empresa Agroviveros Perú S.A.C.....	19
<i>Figura 2.</i> Seguridad y salud ocupacional	22
<i>Figura 3.</i> Gestión administrativa	23
<i>Figura 4.</i> Gestión técnica	24
<i>Figura 5.</i> Gestión del talento humano.....	25
<i>Figura 6.</i> Gestión de los procesos operativos	26
<i>Figura 7.</i> Desempeño laboral	27
<i>Figura 8.</i> Satisfacción laboral.....	28
<i>Figura 9.</i> Compromiso laboral	29
<i>Figura 10.</i> Evaluación del desempeño	30

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática.

A nivel mundial, hablar de seguridad y salud en el trabajo es un término importante para el desarrollo tanto de las pequeñas empresas constructoras como de las empresas multinacionales que deben invertir en la eliminación de accidentes o incidentes en el lugar de trabajo (Castillejo, 2019)

Las empresas están obligadas a desarrollar, implementar y brindar a sus trabajadores contenidos de seguridad, protección y salud en el trabajo, los cuales son establecidos por los países en las leyes y reglamentos existentes, uno de los cuales es la norma internacional ISO 45001:2018, que se centra en enfoque en los riesgos laborales, la aplicación de la norma mejora la productividad y la calidad del producto. Una empresa debe contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que pueda proteger la salud de los trabajadores para un mejor desempeño y mayor bienestar, y además nos permita reducir los gastos incurridos por accidentes de trabajo (Peñaloza,2018).

Todos los trabajadores están expuestos a los peligros de una falta de protección en el medio ambiente y en el proceso, lo que los expone a riesgos laborales innecesarios. Por lo tanto, lo que importa es la salud física y mental del trabajador, lo que puede hacer que el trabajador tome conciencia de su identificación con la empresa, produciendo así más productos dentro del espacio de la satisfacción laboral.

Organización Internacional de Trabajo (OIT) nos dice que cada día mueren unas 5.000 personas por causas relacionadas con el trabajo y que unos 2 millones de personas mueren cada año por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y se estima que los accidentes de trabajo, ya sean mortales o menores, 270 millones y 160 millones de trabajadores padecen enfermedades profesionales (OIT, 1999)

El Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (INEI), con 1565 accidentes mortales al año y una tasa de accidentabilidad de 18,9 x 100.000, concluye que, por cada 100.000 personas, 19 personas sufren accidentes mortales en nuestro territorio, dadas las siguientes condiciones: Uno de las tasas más altas entre otros países (Castillejo, 2019)

En algunas entidades peruanas, los trabajadores pueden encontrarse en situaciones de peligro gracias a la informalidad de sus lugares de trabajo, lo que puede afectar su integridad física debido a las condiciones peligrosas en las que laboran, ya que la mayoría de la entidad no cuenta con una política de seguridad o sistema de seguridad. y salud en el trabajo, controla y elimina los riesgos mediante la identificación de los peligros existentes.

En Perú, a través de la Ley de Seguridad N° 29783 y sus reformas a la Ley N° 30222, se busca implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo en todos los lugares de trabajo, supervisado por el MTPE y la Inspección Nacional del Trabajo, mediante la minimización o eliminación de accidentes y Eventos a Fortalecer la Predicción de Riesgos en el Trabajo (Castillejo, 2019)

Con respecto, a la Seguridad y Salud Ocupacional la empresa Agroviveros Perú S.A.C., se observó que las condiciones y factores que inciden en el bienestar y desempeño de los trabajadores se ven afectados por la ausencia de sistemas de seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, los trabajadores necesitan un entorno de trabajo seguro que garantice su bienestar personal y les facilite el buen desempeño de su trabajo, ya que es un factor positivo para el desempeño laboral, la productividad y el desarrollo económico de la empresa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo la seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022?

¿Cómo la gestión técnica se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022?

¿Cómo la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022?

¿Cómo la gestión de los procesos operativos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar si existe relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Conocer si existe relación entre la gestión técnica con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Determinar si existe relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Averiguar si existe relación relación entre la gestión de los procesos operativos con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Durante las últimas décadas las empresas han entendido la importancia del talento humano permitiendo ver la integridad de sus trabajadores influyendo en la calidad del trabajo, estabilidad y seguridad de los servidores, imagen de la organización, costos operativos, productividad, entre otras cosas. Ante esta perspectiva las empresas asumen el compromiso de cumplir con la legislación vigente, mejorando la acción preventiva de riesgos, promoviendo condiciones adecuadas para el desempeño de sus labores, integrando procesos cada vez más exigentes en Sistemas de Seguridad y Salud ocupacional (Dedios, 2014)

Por ende; La carencia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional constituye una posible causa de eventos no deseados en las instituciones afectando la salud física y mental de los trabajadores, debido a que éstos traen como consecuencia daños significativos en lo humano, económico y social, es de suma importancia prevenir y evitar accidentes y enfermedades profesionales, por lo cual los gobiernos seccionales deben implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que integren políticas en materia de salud y seguridad, planes de prevención de riesgos y mejora continua en la acción preventiva institucional, pues un servidor en excelente estado físico y mental rinde al cien por ciento y va a brindar un servicio de calidad y excelencia (Dedios, 2014)

Considerando los aspectos antes indicados, la presente investigación busca establecer la incidencia de un sistema de gestión y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores, comprender la legislación vigente y establecer una política de prevención de riesgos laborales a través de objetivos y metas de acción que permita desarrollar una cultura de prevención en la empresa Agroviveros Perú S.A.C.

1.5. Delimitaciones del estudio

Esta investigación es de actualidad, por cuanto la seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral es vigente y continua en el tiempo.

a. Delimitación espacial

Esta investigación estuvo comprendida en la Empresa Agroviveros Perú S.A.C. dentro de la Región Lima, Provincia de Huaura, Distrito de Sayán a 700 m.s.n.m con Coordenadas UTM -11.199571; -77.430691

b. Delimitación temporal

Considerando la delimitación temporal, se desarrolló la investigación en los meses de junio a noviembre del año 2022.

c. Delimitación cuantitativa

Esta investigación se efectuó con una muestra no probabilística y el procesamiento estadístico correspondiente.

d. Delimitación conceptual

Esta investigación abarca dos conceptos fundamentales: Seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Pereira (2022) en su trabajo de investigación realizado en Remedios Antioquia, cuyo objetivo fue diseñar un sistema de Gestión de Seguridad y Salud 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 Salud en el Trabajo. Se obtiene como resultado que la empresa tiene un cumplimiento global de 4,3%, es decir, el grado de desarrollo de Salud Ocupacional de la empresa es incipiente.

Carrillo (2020) en el trabajo de investigación que se desarrolló para la empresa grupo Meiko en Bogotá, la institución que le respaldó fue la Universidad Católica De Colombia, el objetivo fue diseñar una herramienta de gestión en seguridad y salud en el trabajo que permita controlar los riesgos laborales para brindar protección y confianza a los trabajadores que hacen parte directa e indirectamente de la empresa Grupo Meiko, donde se concluyó que las causas que más frecuencias tienen son tanto el estrés como la depresión por lo que estas 2 suman casi el 80% de las causas que generan inconvenientes a los trabajadores y que el año 2017 corresponde a un 29% de incapacidades, el año 2018 a un 32%, el año 2019 a un 23%, y el año 2020 a un porcentaje del 16% de un 100% de incapacidades en estos 4 años.

Morocho (2020). en el trabajo de investigación que se desarrollo en la Minera del Cantón Portovelo, Ecuador, el objetivo es elaborar una propuesta organizacional de acuerdo a lo establecido por la salud ocupacional del sector minero, para poder disminuir los factores de riesgos psicosociales. El tipo de investigación es cualicuantitativo, descriptivo exploratorio, transversal con una población de 115 trabajadores, para lo cual se tuvo un resultado del 60% del personal se encuentra expuesto a un riesgo medio y se llevo a la conclusión que no tienen potestad para controlar y organizar su trabajo, sus opiniones y sugerencias no son tomados en cuenta por la alta gerencia.

Peña, Granada y Alfaro, (2021) en el trabajo de investigación en la Constructora BAUS S.A.S en la ciudad de Bogotá, con base al Decreto 1072 del 2015, la institución que lo respalda fue la Escuela Colombiana de Carreras Industriales cuyo objetivo fue diseñar y documentar el sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo (SG-SST) de acuerdo con

los requisitos legales vigentes para la empresa BAUS S.A.S, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Los resultados que fue la empresa BAUS S.A.S obtuvieron un nivel de evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del 22%, ubicándose en la categoría "crítico". Esto significa que no cumplió con el estándar mínimo requerido para el SG-SST, ya que el porcentaje obtenido es menor al 60%. Donde concluyó que la empresa está obligada a implementar de manera inmediata un plan de mejoramiento ya que presenta deficiencias significativas en su SG-SST.

Viscarra (2018) en el trabajo de investigación que se realizó en el Hospital General Docente Calderón, Quito, Ecuador, la metodología que se utilizó fue la evaluación de riesgos laborales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo con el objetivo de analizar los riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores. Obteniendo como resultado un nivel de cumplimiento del 81% y un incumplimiento del 19%, concluyendo que tienen un Sistema de Seguridad Ocupacional positivo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Sierra (2018) en el trabajo de investigación que se desarrolló en la empresa de lácteos de Huancayo, institución que le respaldó fue la Universidad Peruana los Andes, el objetivo fue determinar la relación entre gestión de seguridad y salud ocupacional como factor condicionante en la producción de lácteos. Se determinó que la relación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo como factor determinante en la producción láctea tiene un nivel de significancia del 8% (crítico) en la empresa VAKILACT. En la empresa VAKILACT se identificó la relación de la política de inocuidad como determinante de la producción de leche al 65% de nivel de significancia. Se determinó que la relación entre los riesgos laborales como moderadores en la producción lechera tiene un nivel de significancia del 55% (regular). En la compañía VAKILACT.

Payahuanca (2019) en la investigación desarrollada en la Empresa Prestadora de Saneamiento NOR Puno S.A., el objetivo fue desarrollar e implementar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el trabajo según normas ISO 18001 para la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento NOR Puno S. A. El tipo de investigación fue descriptivo y aplicativo, la muestra estuvo compuesta por 30 trabajadores, el instrumento de recolección de datos fue entrevistas, se llegó a las siguientes conclusiones: Durante el desarrollo del diagnóstico primario, para determinar el nivel de cumplimiento de las normas OHSAS, se empresa proveedora sanitaria Nor Puno-Huancané 30%, lo que

indica que el sistema de gestión no es óptimo, y la implementación y desarrollo del sistema de gestión de seguridad de la empresa.

Sangama (2019) en el trabajo de investigación: que se desarrolló en el distrito de Rumisapa que pertenece al Departamento de San Martín cuyo objetivo es determinar la influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado, su tipo de investigación es tipo correlacional, no experimental, observacional, aplicando cuestionario a 26 trabajadores. Conclusiones se obtuvo un 61,5% nivel medio con respecto a la gestión de salud y un 53,8% un nivel bajo con respecto al desempeño laboral lo que indica que si existe una relación directa y significativa.

Apaza (2018) el trabajo de investigación del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018, la institución que le respaldó 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. La metodología de investigación perteneció al tipo descriptiva con enfoque cuantitativa; Los instrumentos de datos fue el cuestionario. El estudio evaluó 84 trabajadores. Los resultados revelaron que el 48,8% de los trabajadores tiene un nivel regular de desempeño laboral. Además, el 53,6% de ellos mostró una productividad normal, y el 52,4% de los puestos de trabajo demostraron un buen desempeño según la dimensión "eficiencia laboral"; Donde concluyó que el comportamiento de los trabajadores en el municipio es calificado como "regular" con la capacidad de alcanzar sus metas.

Velasco (2021) el trabajo de investigación que se desarrolló en Ate, Lima cuyo objetivo es determinar la relación de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C.. Tipo de investigación es aplicada, no experimental, transversal y nivel correlacional para lo cual se tuvo una población de 45 colaboradores. El resultado fue por parte de Seguridad y Salud en el Trabajo casi siempre un 62,2% y siempre un 35,6%, desempeño laboral un 64,4% casi siempre y 35,6% siempre. Se llegó a la conclusión que tienen una relación positiva entre el sistema de seguridad y el desempeño y que la protección de la seguridad y salud en el trabajo desarrollado a través de la organización, como también el compromiso laboral y el trabajo en equipo permite que el desempeño laboral incremente.

2.2. Bases teóricas

Seguridad y salud ocupacional (Y)

La norma ISO 45001 (2018) indica que las actividades realizadas dentro de una organización pueden derivar en riesgos laborales fatales, daños y deterioro de la salud, por lo que es necesario que las organizaciones eliminen o minimicen los riesgos de seguridad y salud existentes en el lugar de trabajo trabajar en base a medidas preventivas adaptado. (p. 33)

Así mismo, según Apaza (2012), la seguridad y salud en el trabajo es un campo multidisciplinario que se ocupa de la protección, la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas en el trabajo. Esto significa que la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo garantizar la salud y la integridad de los trabajadores manuales y mentales (p. 12)

Sin embargo, para Palomino (2021), la gestión de seguridad y salud ocupacional se refiere a políticas, programas y controles, como una combinación de reglas y procedimientos diseñados para minimizar el nivel de accidentes, riesgos y enfermedades ocupacionales en el lugar de trabajo. Los empleados tanto dentro como fuera de su entorno de trabajo, ya que esto se traduce en factores negativos que conducen a altos niveles de ausentismo, como la disminución de la productividad de la empresa, lo que muchas veces se traduce en pérdidas considerables de lesiones personales, así como de equipos o materiales. Desde esta perspectiva, el desarrollo de la conciencia de prevención se considera fundamental. (p. 25)

Gestión administrativa

La gestión administrativa es fundamental para el funcionamiento básico de una institución. Las acciones del ICDF enfrentan obstáculos cuando hay errores administrativos. Para fortalecer la interfaz de gestión y promover el funcionamiento eficiente de la organización, el departamento de gestión administrativa no solo ha creado una plataforma administrativa estable, sino que también se coordina regularmente con otros departamentos para garantizar el progreso sin problemas de varias acciones fondo sin inconvenientes. (Molano, 2012, p. 4)

Normativa

Norma que regula la conducta de los individuos en sociedad, cuyas violaciones son sancionadas por la propia ley. Las normas jurídicas tienen la siguiente estructura: hechos hipotéticos o supuestos, y consecuencias jurídicas, de modo que determinadas combinaciones de circunstancias determinan la aplicación de la autorización prescrita por la ley. (Enciclopedia Jurídica como se citó en Macías, 2015, p. 1)

Macías (2015) menciona que: Las disposiciones legales sobre salud y seguridad en el trabajo constituyen herramientas legales para proteger a los trabajadores de los riesgos, estos son responsabilidad de los patrones o patrones, constituye lineamientos de gestión, puede ordenar, planificar, implementar, integrar e incluso controlar y tomar medidas de mejora. El cumplimiento o incumplimiento establecerá responsabilidades y sanciones, por lo que estas deberán ser documentadas, implementadas, difundidas y actualizadas para atender los requerimientos de las partes interesadas (empleadores y trabajadores). (p. 19)

Mejora continua

La mejora continua puede considerarse hecho o mejora permanentemente, estamos en proceso de cambiar, desarrollar y mejorar. La vida no es estática, es proceso dinámico de personas, organizaciones y actividades. (Aguilar, 2010, p. 3). Así mismo, Macías (2015) sostiene que: “La mejora continua tiene como objetivo desarrollar y fortalecer la organización para brindar servicios de calidad y mejorar el desempeño de los empleados”.

Gestión técnica

La gestión (o Management) es la actividad que realiza un gerente dentro de una empresa u organización. Son responsables de lograr niveles adecuados de eficiencia y productividad. Si bien esto puede parecer contradictorio, los gerentes no trabajan en el sentido habitual; lo que hacen es realizar cinco funciones para la organización y, al hacerlo, desempeñan tres funciones importantes y aplican muchas otras habilidades principales. Su grado de efectividad no está determinado por sus esfuerzos individuales, sino por los resultados que obtienen. No tiene que ceñirse a métodos teóricos, pero tiene la capacidad de saber elegir y aplicar el método o la técnica más adecuada según la situación práctica dada. (UPV, 2011, p. 8)

Por otro lado, para Macías (2015), la gestión técnica se define como una herramienta de gestión encargada de llevar a cabo todas las órdenes dadas por la organización, consiste en administrar los recursos para obtener el producto o servicio deseado a través de los procesos tecnológicos, es decir, su finalidad es organizar la planificación y ejecución de los procesos tecnológicos, gestionar los recursos, el espacio de trabajo, los materiales necesarios y la plantilla de personal para desarrollar el tiempo de actuación. (p. 21)

Control de riesgo

Según, Morales (2018), La Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene como principal objetivo proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Como principio fundamental, establece que los riesgos deben abordarse en su origen. Esto no siempre es posible y son necesarias medidas adicionales.

Referente al control de riesgo, Macías (2015) informa que toda empresa, institución u organización debe controlar todos los riesgos existentes en el medio ambiente, ya sean físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales, mediante sistemas u operaciones adecuadas para proteger la seguridad de los trabajadores. Protección de la salud de los diferentes factores de riesgo de forma preventiva, manera exigible, evaluativa y verificable. (p. 22)

Prevención de salud ocupacional

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina tiene como objetivo el control de accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. (Definición, 2014, p. 1)

Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2010), La administración de recursos humanos (RH) es un área muy sensible de la mentalidad y la organización. Depende de las contingencias y circunstancias de varios aspectos como la cultura presente en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, las actividades de la organización, las tecnologías que utiliza, los procesos internos, el estilo administrativo utilizado y innumerables otras variables importantes. (p. 42).

Por otro lado, Macías (2015) menciona que la Gestión del Talento Humano proporciona una visión global de la función de recursos humanos con el objetivo de brindar habilidades en todos los niveles de la organización, mejorando el compromiso y el compromiso con la salud y la seguridad, buscando el mejor ajuste y validando la relación entre las habilidades del servidor y el mismo desarrollo. En este contexto, se prevé desarrollar protocolos de selección de personal basados no solo en los conocimientos, sino también en las competencias, habilidades y valores necesarios para un óptimo desempeño profesional y de carrera. (p. 23)

Comunicación

Para Favaro (2013) La comunicación organizacional en grupos u organizaciones forma parte del fortalecimiento y desarrollo de las instituciones, manifestándose principalmente en acciones de comunicación a partir de contactos y expresiones dentro y fuera de la organización, encaminadas a aumentar la práctica y visibilidad de las instituciones y sus tareas. Entender la comunicación como un proceso horizontal de la organización permite incluirla en las políticas institucionales en lugar de limitarla a los límites institucionales. (p. 6)

Así mismo, Macías (2015) indica que toda agencia debe priorizar, dentro de su estructura organizacional, sistemas de comunicación e información que agilicen los procesos internos con el fin de fomentar el compromiso, la integración y la convivencia en el marco de la cultura organizacional para que el cumplimiento de las responsabilidades tenga sentido. y el reconocimiento de las capacidades individuales y colectivas. (p. 24)

Capacitaciones

García (2014) menciona que es una actividad que debe ser sistemática, planificada, continua y permanente, cuyo fin es proporcionar los conocimientos necesarios y desarrollar las habilidades (habilidades y actitudes) necesarias para que las personas que ocupan cargos en una organización puedan desempeñar sus funciones y desempeñar sus funciones. deberes. Desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz, es decir, a tiempo y de manera adecuada. (p. 5)

Referente a las capacitaciones, Macías (2015) sostiene que en la actualidad, la capacitación no solo pretende ser una instrucción y guía para el personal de la institución, sino que también ayuda a superar el desempeño de los integrantes y contribuye al objetivo principal de cualquier organización o empresa, que es alcanzar todos los objetivos y metas establecidas. (p. 25)

Gestión de los procesos operativos

Pepper (como se citó en Macías, 2015) expresa que la gestión de procesos se puede definir como una forma enfocada de trabajar en la búsqueda de la mejora continua de las actividades de una organización mediante la identificación, selección, descripción, documentación y mejora continua de los procesos. (p. 1)

Además, Macías (2015) aporta que los procesos operativos permiten a los gerentes conocer las actividades básicas relacionadas con la productividad organizacional, su comportamiento y cómo predecir su comportamiento futuro en situaciones similares, para distinguir o elaborar un proceso, se debe conceptualizar, es decir, analizar la gestión, de procedimientos operativos empresariales, por su mayor importancia, tamaño y complejidad, requiere un manejo especial. (p. 25)

Planes de emergencia

Para Creus (como se citó en Macías, 2015), Los planes de contingencia indican de forma estandarizada y por escrito la secuencia de acciones a realizar ante un posible accidente para que todos sepan cómo actuar ante tal situación y cómo evacuar a las personas en caso de ser necesario. El personal de respuesta a emergencias debe recibir capacitación e instrucción adecuadas sobre las responsabilidades que se les asignan en el plan. (p. 1045)

Es importante que todas las instituciones públicas y privadas cuenten con planes de contingencia, ya que esto les permitirá organizarse, reducir riesgos y tomar medidas para prevenir y responder adecuadamente a situaciones que involucren la salud de los trabajadores de la institución. (Macías, 2015, p. 26)

Equipos de protección individual

Creus (como se citó en Macías, 2015) expresa que por protección personal se entiende todo equipo que lleva o sostiene un trabajador para protegerlo de uno o más riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo. Los EPP solo deben usarse cuando los riesgos no pueden eliminarse o controlarse adecuadamente a través de la protección colectiva. Solo se utilizan para minimizar las consecuencias de los accidentes y son la última línea de defensa ante situaciones de riesgo. (p. 179).

Para, Macías (2015), el sistema de gestión de seguridad de una organización pública o privada, es necesario implementar un procedimiento para garantizar que todas las herramientas y equipos que utiliza el servidor para realizar las diferentes tareas son los más adecuados y adaptados a sus necesidades, cuyo uso reduce riesgos y, lo que es más importante, se puede garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores. (p. 27).

Desempeño laboral.

El desempeño laboral es el desempeño en el puesto de trabajo, que es el desempeño que muestra el trabajador en el desempeño de las principales funciones y tareas requeridas por su puesto de trabajo en el contexto de una acción laboral específica, lo que indica su capacidad". (EcuRed,s.f.).

Robbins y Judge (2009) indicaron que el desempeño laboral es el resultado final de las actividades, es decir, la productividad de un individuo en el desempeño de las funciones laborales. Los empresarios muestran gran interés por saber cómo se desempeñan sus empleados y cuáles son los factores que incentivan el desempeño de los empleados, ya que el éxito o fracaso de una empresa dependerá de la eficiencia y eficacia del capital humano que la integra. (p. 595).

Así mismo, Wayne (2010) explica que: "El desempeño laboral está relacionado con el nivel de desarrollo del individuo, es decir, los compromisos y metas que el individuo asume en el puesto que ocupa".

Por último, según Chiavenato (2001), el desempeño laboral es la combinación de acciones de la contribución de un individuo al trabajo que realiza. Sin embargo, el desempeño laboral dependerá de una variedad de factores. El valor de la recompensa es uno de ellos, siempre

está ligado al esfuerzo individual del empleado, es decir habrá una relación costo-beneficio, porque si el colaborador hace un buen papel en su actividad, será recompensado. (p. 18).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es actualmente uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones. Las personas están interesadas en comprender el fenómeno de la satisfacción laboral o la insatisfacción laboral. (Caballero, 2012, p. 11)

Es el sentido de conformidad que tiene un individuo en el desempeño de sus funciones en su puesto. Hay dos formas de medir la satisfacción de los empleados. El primero es el método de calificación holística, que generalmente pide a las personas que respondan sobre su nivel de satisfacción laboral. Sin embargo, en el método de suma facetada, se le pregunta al empleado sobre diversos aspectos de su ambiente laboral relacionados con actividades laborales, seguimiento, pago a tiempo, línea de carrera, clima laboral, cooperación con el equipo de trabajo, etc. (Robbins y Judge, 2009, p. 84).

Así mismo, Silva, Rodríguez y Aviles (2019) indica que la satisfacción laboral es la forma positiva en que los empleados realizan su trabajo y está influenciada por el salario, las oportunidades profesionales, el entorno laboral y otros factores relacionados. Por esta razón, una persona que esté insatisfecha con su trabajo no podrá ser un buen empleado, pues no aspirará a desempeñar sus funciones de la mejor manera posible y contribuir al crecimiento y éxito de la empresa. (p. 89).

Clima laboral

El entorno o clima laboral es la suma total de las percepciones de los empleados sobre el entorno humano y físico en el que se desarrollan las actividades cotidianas de una organización. El ambiente de trabajo es un factor importante que afecta la vida de una organización. En este sentido, el clima se basa en la cultura organizacional, un factor más duradero que se deriva de la historia, los valores y las tradiciones de una organización. El ambiente de trabajo evoluciona de acuerdo a sus propias dinámicas internas, las cuales dependen de procesos perceptuales fundamentales como la credibilidad de la fuente, los procesos selectivos de llegada de información, los líderes de opinión o las normas grupales. (Humanos, 2012, p. 33)

Por otro lado, Chiavenato (2001) El clima laboral se refiere al ambiente de trabajo y comunicación que existe entre los empleados, es decir, el grado en que socializan y resuelven los conflictos laborales. Por lo tanto, el clima laboral es muy importante porque incide en el estado motivacional de cada individuo, brindando así satisfacción con las actividades realizadas y compromiso con el logro de las metas. (p. 86).

Carga laboral

Cáceres, et al (2020) mencionan que la carga de trabajo se refiere a las diferentes actividades que se asignan a los grupos de trabajo o trabajadores para que puedan completarse dentro de las horas de trabajo. Generalmente, se puede medir por el poder físico o mental que estas personas tienen para ofrecer. Asimismo, las empresas deben determinar los niveles óptimos de carga de trabajo de sus empleados para evitar la sobrecarga laboral, que puede afectar negativamente la calidad de su trabajo. (p. 12).

Estrés laboral

El estrés laboral es un estado de ánimo negativo que experimenta una persona cuando se enfrenta a problemas relacionados con el trabajo o a un nivel de incertidumbre. Además, existen dos tipos de estrés laboral, por un lado, los estresores relacionados con el desafío están relacionados con la carga de trabajo, es decir, la presión para realizar actividades de manera óptima y eficiente. Los estresores son factores que limitan el logro de metas y responsabilidades. (Robbins y Judge, 2009, p. 637).

Para Caillier (2021) El estrés laboral es un problema que debe abordarse rápidamente porque puede disuadir a los empleados de realizar actividades que conducen a un desempeño laboral deficiente hasta que toman la decisión de renunciar, lo que lleva a una caída en la rotación. (p. 165).

Compromiso laboral

El compromiso con el trabajo es el factor más influyente para el compromiso profundo de los empleados, no solo para completar las tareas sino también para identificarse con los objetivos de la empresa. En este sentido, se descompone en tres componentes: compromiso afectivo, compromiso permanente y compromiso normativo. (Celestino y Pérez, 2021, p. 20).

Así mismo, Lima (como se citó en De La Puente, 2021) menciona que el compromiso laboral es el apego emocional de un individuo a una organización o trabajo, que se puede utilizar como predictor de los ingresos de una empresa. Como resultado, la ambigüedad y el conflicto de roles conducen a una disminución en el compromiso laboral. La ambigüedad de roles y el compromiso laboral están relacionados con la rotación, lo que afecta negativamente el entorno laboral. Dado que la confusión de roles es una gran parte de la desigualdad en el empleo, las tasas más bajas de participación en la fuerza laboral pueden ser el resultado de brechas en el empleo. (p. 10).

Capacitación laboral

Wayne (2010) establece que: “La formación profesional proporciona a un aprendiz los conocimientos y habilidades necesarios para llevar a cabo una actividad profesional. Enseñar a un trabajador a operar, entre otras actividades, aumenta sus conocimientos y le permite realizar mejor sus actividades” (p. 198).

Robbins y Judge (2009) mencionan que los empleados competentes no siempre serán así, ya que las habilidades se vuelven obsoletas con el tiempo, por lo que es importante aprender cosas nuevas y seguir capacitándose. Es por eso que muchas organizaciones invierten en capacitación formal. La capacitación abarca desde la enseñanza de habilidades básicas hasta cursos avanzados que preparan mejor al capital humano. (p. 591).

Por último, Button (2018) expresa que toda empresa debe considerar la capacitación, aunque hay costos involucrados, es beneficioso a largo plazo, ya que brinda conocimientos y mejores habilidades a los empleados, lo que a su vez conduce a una mejor productividad laboral. (p. 123).

Formación profesional

Wayne (2010) afirma que los programas de formación profesional son más amplios que la formación, ya que se basan en adquirir experiencia en un campo particular, implican un aprendizaje más profundo del trabajo actual y ofrecen un enfoque a largo plazo. En otras palabras, al brindar a los empleados capacitación profesional o brindarles una línea de desarrollo de carrera, se mantendrán al ritmo del desarrollo de la organización. (p. 198).

Evaluación del desempeño

Chiavenato (2001) asegura que las revisiones de desempeño son un hecho de la vida diaria en todas las organizaciones. Desde el momento en que una persona contrata a otra, su trabajo tiende a ser evaluado constantemente, porque de esa forma se puede evaluar el interés por contratar a esa persona. Es una práctica producida sistemáticamente de medir la productividad de un trabajador dentro de una empresa para determinar si es un candidato ideal para el puesto mencionado, si produce resultados y logra sus objetivos laborales. Por lo tanto, después de este proceso, se pueden tomar medidas de retroalimentación. (p. 357).

Robbins y Judge (2009) mencionan que la evaluación del desempeño implica monitorear y evaluar el desempeño de los trabajadores para decisiones posteriores sobre distribución de beneficios o acciones correctivas y de mejora. El proceso de evaluación debe ser transparente porque si los criterios son erróneos, los trabajadores ganarán más o, por el contrario, menos, lo que finalmente afecta su desempeño. Por lo tanto, cuando existen criterios claros de evaluación, el desempeño y la satisfacción mejorarán. (p. 608).

Evaluación individual

Chiavenato (2001) explica que: “Algunas de las empresas más creativas y agresivas permiten que los mismos colaboradores se evalúen. En estas organizaciones, cada uno es responsable de evaluar su propia productividad, teniendo en cuenta las metas establecidas por el área”. (p. 358).

Evaluación grupal

Chiavenato (2001) explica que el grupo de trabajo también es responsable de monitorear el trabajo de los colegas y tomar las medidas necesarias para mejorar el trabajo. Este método se llama evaluación grupal. En este caso, es el equipo el que responde a la evaluación del desempeño de cada integrante. (p. 360)

2.3. Definición de términos básicos

a) Seguridad laboral

Son medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes y eliminar condiciones peligrosas en el ambiente (Chiavenato, 1999).

b) Salud ocupacional

La salud ocupacional es considerada un pilar fundamental para el desarrollo de un país, encaminadas a promover y proteger la salud de los trabajadores (Heredia como se citó en Mejía, 2015)

c) Gestión administrativa

La gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que las personas trabajen eficazmente como equipo (Saavedra, 2011)

d) Talento humano

El talento humano se refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para liderar posiciones de liderazgo relacionadas con personas (Chiavenato, 2008)

e) Desempeño laboral

El desempeño laboral es el valor que los empleados aportan a la organización a través de los diferentes comportamientos que realizan en el trabajo (Araujo y Leal como se citó en Latorre y Obregón, 2018).

f) Satisfacción labioral

La satisfacción laboral está relacionada con la productividad del trabajador. Definido en términos de cómo se sienten los empleados acerca de la organización (Locke, 1969).

g) Clima laboral

El clima laboral es el ambiente interno que existe en una organización, y está íntimamente relacionado con el nivel de motivación de los empleados (Chiavenato, 2000)

h) Estrés laboral

Es la respuesta de un individuo a las demandas y tensiones del trabajo que son incompatibles con sus conocimientos y habilidades, (Leka, Griffiths, y Cox, 2004).

i) Compromiso laboral

El compromiso laboral es la participación personal y la satisfacción y el entusiasmo en el trabajo. (Harter, Schmidt y Hayes, 2002)

j) Capacitación laboral

La formación profesional es un proceso educativo de corta duración, aplicado de forma sistemática y organizada (Chiavenato I., 2001)

k) Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es el proceso sistemático y estructurado de seguimiento del trabajo profesional de un empleado (Sastre y Aguilar, 2003)

2.4. Formulación de la hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

HA: La seguridad y salud ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

2.5.Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	TÉCNICAS O INSTRUMENTOS	INDICADORES
(X) EMPRESA AGROVIVEROS PERÚ S.A.C	Agroviveros Perú SAC, es una empresa que ofrece soluciones integrales adaptadas a las condiciones del país gracias a nuestra amplia experiencia en el sector agrícola (Agroviveros Perú SAC,S.F.).	X.1.- Los trabajadores de la empresa	Técnicas: Análisis documental Observación Check list Instrumento: Fichas bibliográficas, hemerográficas y de investigación Guía de observación Cuestionario de preguntas	Escala de Likert: %
(Y) SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL	La Seguridad y Salud Ocupacional es una multidisciplina en materia de protección, seguridad, salud y bienestar de todas las personas involucradas en el trabajo (Apaza, 2012, p. 12) Por otro lado, el desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral (Ecured; S.F.).	Y.1.- Gestión Administrativa. Y.2.- Gestión Técnica Y.3.- Gestión Talento Humano Y.4.- Gestión de los procesos operativos Y.5.- Satisfacción laboral Y.6.- Compromiso laboral Y.7.- Evaluación del desempeño	Y.1.1.- Normativa Y.1.2.- Mejora continua Y.2.3. Control de riesgo Y.2.4.- Prevención de salud ocupacional Y.3.5.- Comunicación Y.3.6.- Capacitaciones Y.4.7.- Planes de emergencia Y.4.8.- Equipos de protección individual Y.5.9.- Clima Laboral. Y.5.10.- Carga laboral. Y.5.11.- Estrés laboral. Y.6.12.- Capacitación laboral. Y.6.13.- Formación profesional. Y.7.14.- Evaluación individual. Y.7.15.- Evaluación grupal.	

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Ubicación: La empresa Agroviveros Perú S.A.C se encuentra ubicada en la Provincia de Huaura, Distrito de Sayán, Departamento de Lima, cuya ubicación UTM es: -11.199571, -77.430691. AGROVIVEROS PERU SAC, km 21 1/2 SAN GUILLERMO, LA UNION S/N, Irrigación Santa Rosa a 700 m.s.n.m.

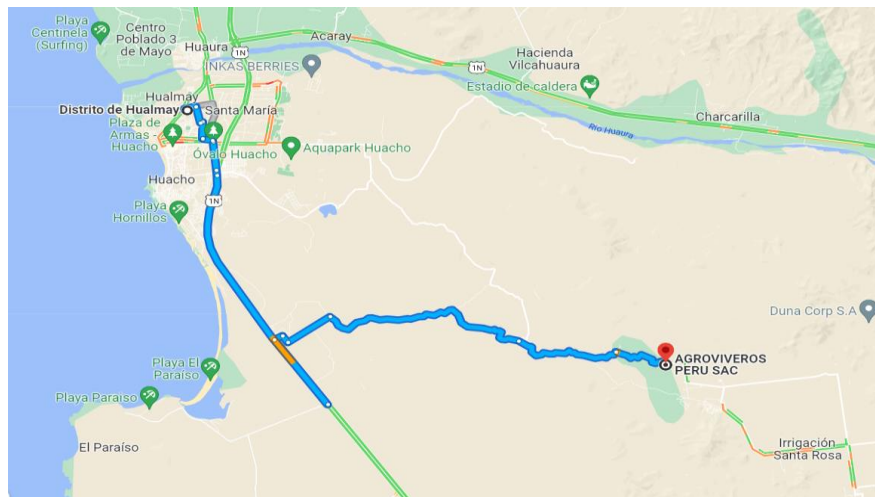


Figura 1. Ubicación geográfica de la empresa Agroviveros Perú S.A.C

Fuente: Google Maps

Tipo de Investigación

Descriptiva, ya que se describen los datos y características de la realidad situacional, de un grupo, hecho o fenómeno en estudio que se está abordando con el objeto de establecer un comportamiento o una estructura.

Cuantitativo, porque recopilamos datos basándonos en la medición, el conteo y el uso de la estadística; todo ello para explicar la realidad y conocer el fenómeno en estudio y así poder determinar las soluciones para la misma.

El tipo de esta investigación es transversal, teniendo como propósito describir las variables para luego analizar su interrelación.

VARIABLES A EVALUAR

Seguridad y Salud ocupacional y Desempeño laboral.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

El universo poblacional estuvo constituido por 67 unidades de observación que fueron los trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. - Sayán.

3.2.2. Muestra

Para la muestra de este estudio se utilizó el muestreo censal ya se considera las mismas cantidades de observación de la población que fueron los 67 trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. - Sayán.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Administración de los instrumentos y obtención de los datos

Para el acopio de la información se formuló y contó con un cuestionario, confiable y validado por especialistas y expertos en la investigación, que dieron su opinión de expertos si el cuestionario es aplicable o puede ser observado para luego ser corregido por el investigador. La confiabilidad se logró aplicando pruebas piloto que fueron aplicados el cuestionario varias veces a la muestra determinada para comprobar la precisión y exactitud del instrumento o en todo caso hacemos uso de la prueba de Alfa de Cronbach.

En la administración de cuestionarios se contó con el valioso apoyo en la recopilación de datos del personal.

Ficha Técnica de Instrumentos

La encuesta estuvo constituida por preguntas de la Vi y la Vd., La medición se hará a través de la Escala de Likert, que mide de 1 a 5.

Las técnicas e instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación se muestran a continuación:

Técnicas:

Análisis documental

Revisión de fuentes de información secundaria como tesis, artículos, normativas, libros con la finalidad de tener soporte para el proyecto de investigación.

Observación

La observación científica "tiene la capacidad de describir y explicar el comportamiento, al haber obtenido datos adecuados y fiables correspondientes a conductas, eventos y /o situaciones perfectamente identificadas e insertas en un contexto teórico.

Check list

Checklist son formatos de control, se crean para registrar actividades repetitivas y controlar el cumplimiento de una serie de requisitos o recolectar datos ordenadamente y de forma sistemática.

Instrumentos:

Fichas bibliográficas, hemerográficas y de investigación

Las fichas bibliográficas, hemerográficas o digitales, son pequeñas notas en las que se registran los datos de la fuente de información consultada.

Guía de observación

La guía de observación es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno.

Cuestionario de preguntas.

Se empleó la encuesta para recopilar datos en tiempo real y verídico. Donde el instrumento a emplear fue el cuestionario, y las preguntas se estructuraron en función a las variables de la investigación con un total de 15 preguntas.

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

Análisis Documental

Para el procesamiento de la información obtenida, se utilizaron Microsoft Excel y SPSS Estudiantil. Con respecto a Excel se empleó para organizar los datos, mientras que SPSS se utilizó para realizar análisis estadísticos detallados, generar gráficos que respaldaran la interpretación y discusión de los resultados. Estas herramientas permitieron alcanzar los objetivos de la investigación al respaldar las conclusiones que fue el producto final de la investigación.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultado

En la tabla 2 y la figura 2 se evidencia que se trabajó con muestra de 67 trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. - Sayán, entregándonos como resultado de las evidencias conforme un 49,3% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la variable de seguridad y salud ocupacional, un 31,3% un nivel bajo y un 19,4% un nivel alto en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán.

Tabla 2

Seguridad y salud ocupacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	31,3	31,3	31,3
	Medio	33	49,3	49,3	80,6
	Alto	13	19,4	19,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Seguridad y salud ocupacional

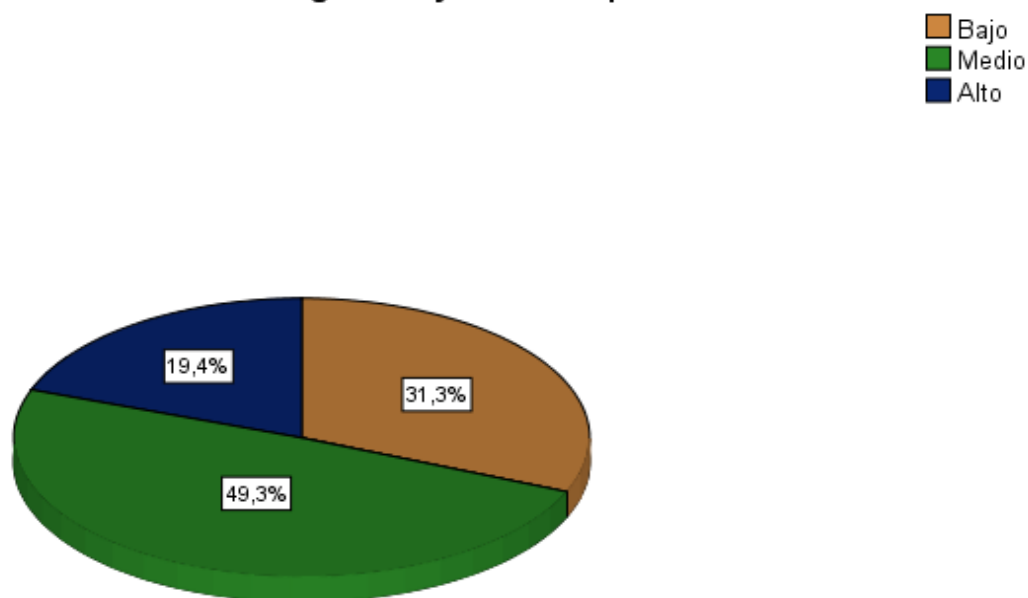


Figura 2. Seguridad y salud ocupacional

En la tabla 3 y la figura 3, se evidencia que un 64,2% de los trabajadores encuestados manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de gestión administrativa, un 20,9% un nivel medio y 14,9% un nivel alto en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán.

Tabla 3

Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	43	64,2	64,2	64,2
	Medio	14	20,9	20,9	85,1
	Alto	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

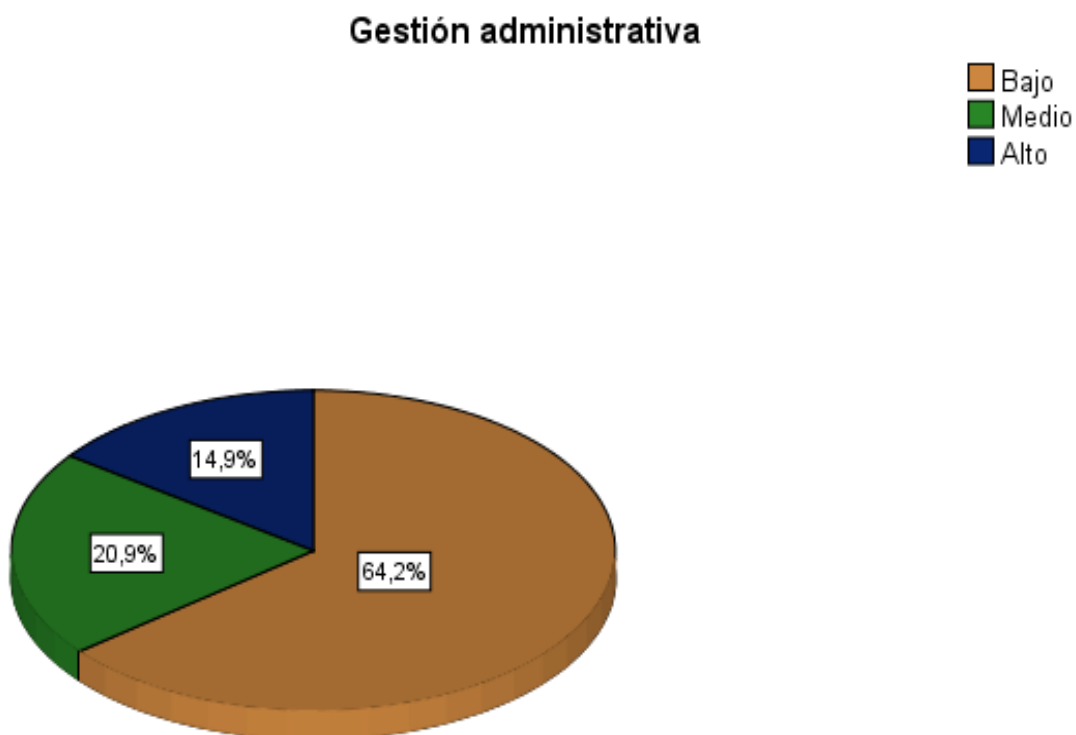


Figura 3. Gestión administrativa

En la tabla 4 y la figura 4, se evidencia que un 47,8% de los trabajadores encuestados expresaron que existe un nivel bajo en la dimensión de gestión técnica, un 35,8% un nivel bajo y un 16,4% un nivel alto en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán.

Tabla 4

Gestión técnica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	47,8	47,8	47,8
	Medio	24	35,8	35,8	83,6
	Alto	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Gestión técnica

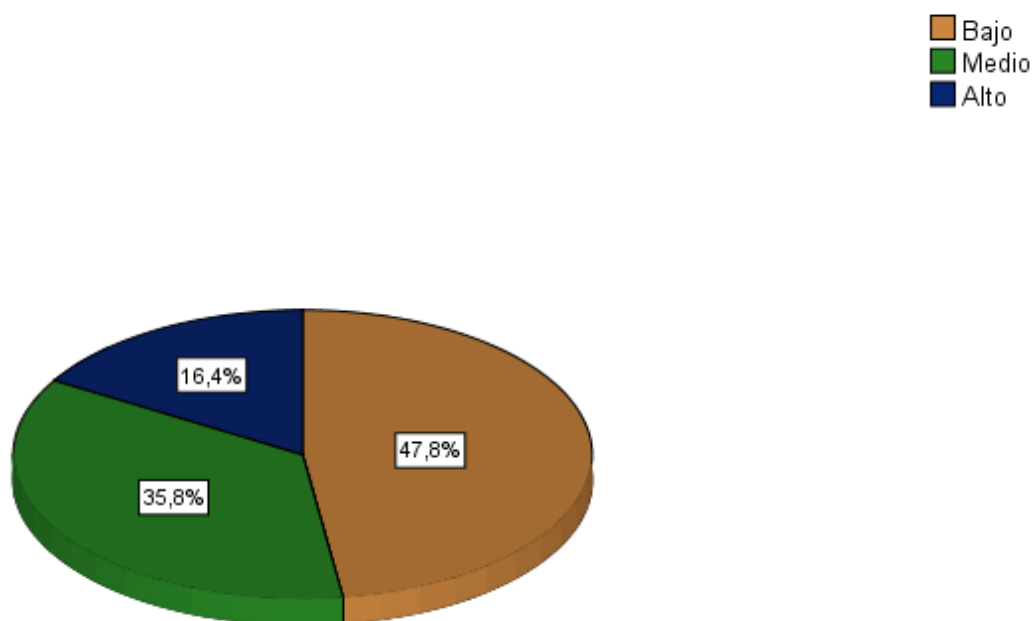


Figura 4. Gestión técnica

En la tabla 5 y la figura 5, un 50,7% de los trabajadores encuestados mencionan que existe un nivel bajo en la dimensión de gestión del talento humano, un 34,3% un nivel medio y un 14,9% un nivel alto en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán.

Tabla 5

Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	34	50,7	50,7	50,7
	Medio	23	34,3	34,3	85,1
	Alto	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

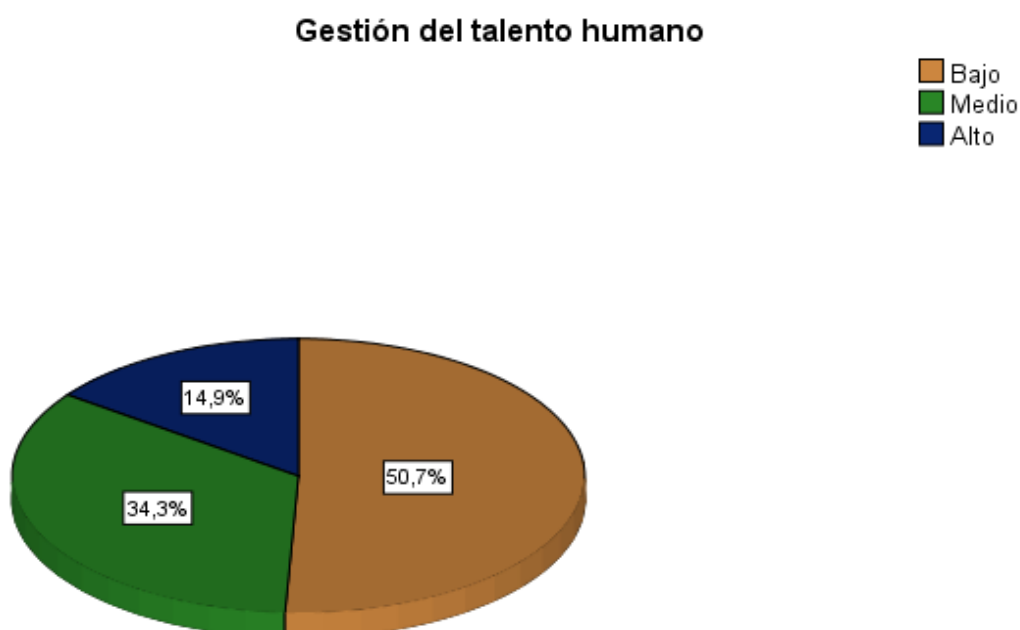


Figura 5. Gestión del talento humano

En la tabla 6 y la figura 6, un 61,2% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de gestión de los procesos operativos, un 22,4% un nivel medio y un 16,4% un nivel alto en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán.

Tabla 6

Gestión de los procesos operativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	41	61,2	61,2	61,2
	Medio	15	22,4	22,4	83,6
	Alto	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Gestión de los procesos operativos

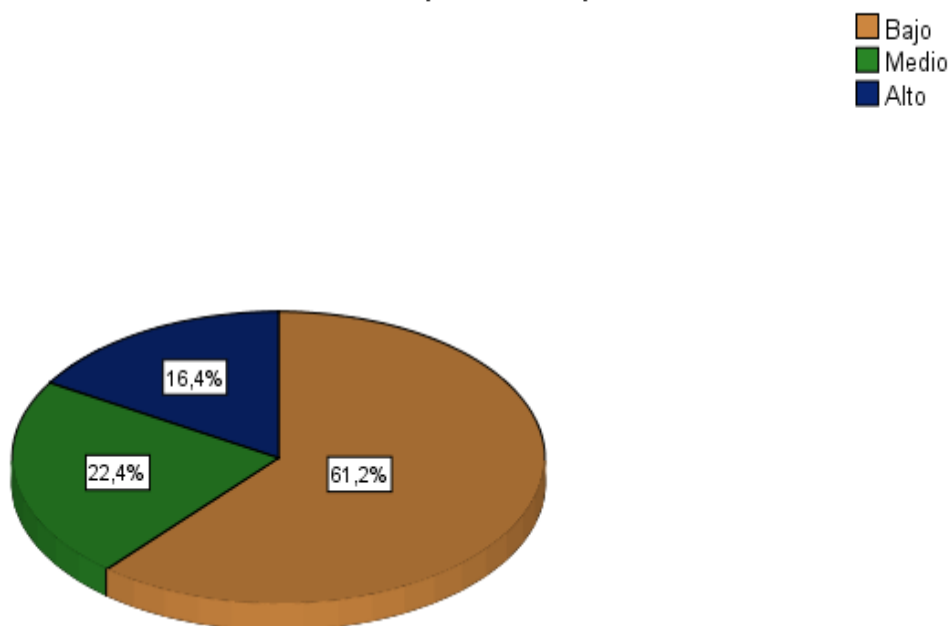


Figura 6. Gestión de los procesos operativos

En la tabla 7 y la figura 7, un 58,2% de los trabajadores encuestados manifiestan que existe un nivel medio en la variable de desempeño laboral, un 32,8% un nivel bajo y un 9,0% un nivel alto en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán.

Tabla 7

Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	32,8	32,8	32,8
	Medio	39	58,2	58,2	91,0
	Alto	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Desempeño laboral

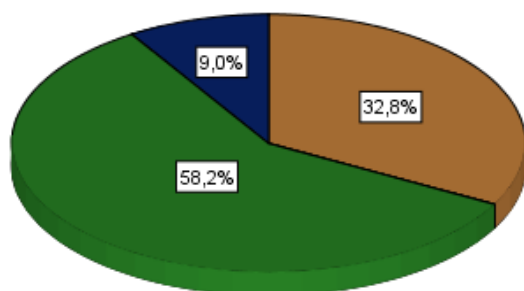


Figura 7. Desempeño laboral

En la tabla 8 y la figura 8, un 44,8% de los trabajadores encuestados manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de satisfacción laboral, un 43,3% un nivel bajo y un 11,9% un nivel alto en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán.

Tabla 8

Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	43,3	43,3	43,3
	Medio	30	44,8	44,8	88,1
	Alto	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Satisfacción laboral

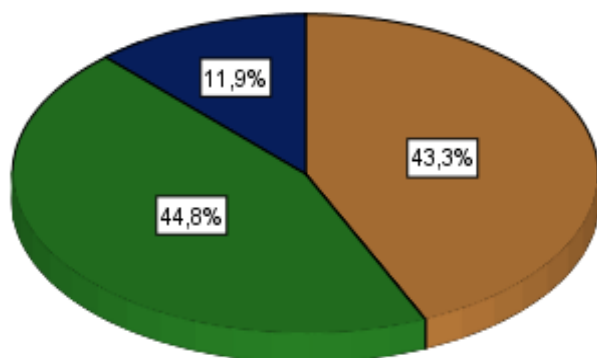


Figura 8. Satisfacción laboral

En la tabla y la figura 9, un 59,7% de los trabajadores encuestados manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de compromiso laboral, un 34,3% un nivel medio y un 6,0% un nivel alto en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán.

Tabla 9

Compromiso laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	40	59,7	59,7	59,7
	Medio	23	34,3	34,3	94,0
	Alto	4	6,0	6,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Compromiso laboral

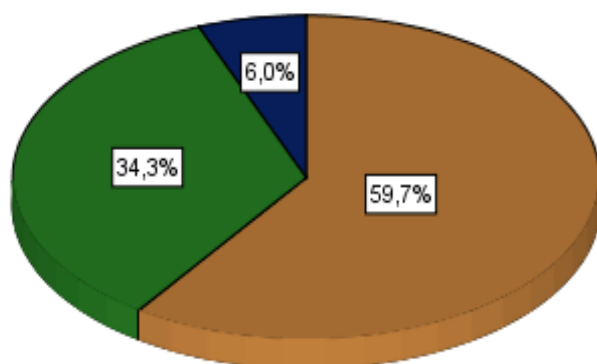


Figura 9. Compromiso laboral

En la tabla 10 y la figura 10, un 53,7% de los trabajadores encuestados manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de evaluación del desempeño, un 31,3% un nivel medio y un 14,9% un nivel alto en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán.

Tabla 10

Evaluación del desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	36	53,7	53,7	53,7
	Medio	21	31,3	31,3	85,1
	Alto	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Evaluación del desempeño

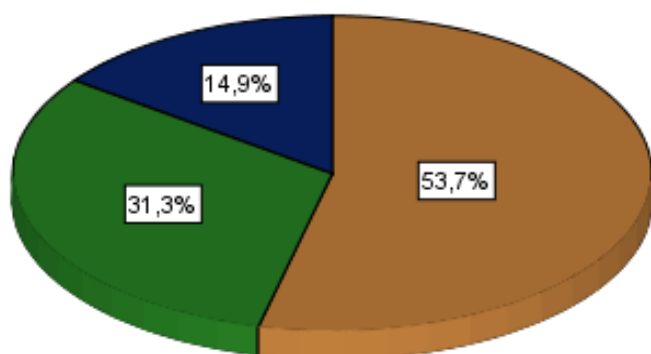


Figura 10. Evaluación del desempeño

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis Alternativa: La seguridad y salud ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Hipótesis nula: La seguridad y salud ocupacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Tabla 11

La seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral

			Seguridad y salud ocupacion al	Desempe ño laboral
Rho de Spearman	Seguridad y salud ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Como se muestra en la tabla 11 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.792$, con una $p=0.000(p<0.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativamente entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Discusión

Los resultados de este estudio proporcionan información significativa sobre la percepción de los trabajadores en dos áreas clave: "seguridad y salud ocupacional" y "desempeño laboral" en Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán.

Los resultados obtenidos en Seguridad y Salud Ocupacional es de 49,3% de los trabajadores perciben un nivel medio, el 31,3% lo califican como nivel bajo y el 19,4% lo consideran nivel alto todo lo contrario a la investigación que realizó Vizcarra (2018) que tienen un nivel de cumplimiento del 81% a su vez tiene similitud con la investigación de Velasco (2021) quien obtuvo un 62,2% como valor alto con respecto a Seguridad y Salud Ocupacional.

En cuanto al desempeño laboral, un 58,2% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio, un 32,8% perciben un nivel bajo y un 9,0% ven un nivel alto en la empresa estos resultados tiene similitud con la investigación de Apaza (2018) que obtuvo 48,8% que representa un nivel medio y teniendo en cuenta estos resultados quedan por debajo de los resultados obtenidos con la investigación que realizó Velasco (2021) que obtuvo un 64,4% nivel medio.

Con un 64,2% un nivel bajo en la dimensión de gestión administrativa dentro de la empresa, un 20,9% un nivel medio y 14,9% un nivel alto estos resultados son similares con la investigación realizada por Peña, Granada y Alfaro (2021), con un valor menor al 60%.

El 47,8% de los trabajadores perciben un nivel medio en la gestión técnica, un 35,8% un nivel bajo y un 16,4% un nivel alto, estos resultados son diferentes a lo encontrado en la investigación de Pereira (2022), con un 4,3%.

En la gestión de talento humano el 50,7% nivel bajo, mientras que el 34,3% lo ven como nivel medio y solo el 14,9% lo califican como alto estos resultados son diferentes con la investigación de Morocho(2020) quien tuvo como resultado un 60% como nivel medio.

Un 61,2% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la gestión de los procesos operativo, un 22,4% un nivel medio y un 16,4% un nivel alto estos resultados son diferentes a la investigación Sierra (2018), donde concluyó que con respecto a la producción de los lácteos tiene un nivel del crítico con tan solo un 8%.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

Segun el objetivo general, se logro determinar que existe relación directa entre la Seguridad y Salud Ocupacional y el desempeño laboral de la empresa Agrovivero Perú S.A.C. – Sayan 2022.

En cuanto a la Gestión administrativa se encontro que existe relación con el desempeño laboral en la empresa Agrovivero Perú S.A.C. – Sayan 2022.

En la gestión tecnica se encontro que si existe relación con del desempeño laboral la empresa Agrovivero Perú S.A.C. – Sayan 2022

En cuanto al talento humano si existe relación con el desempeño laboral en la empresa Agrovivero Perú S.A.C. – Sayan 2022.

En cuanto a la gestión de procesos operativos si existe relación con el desempeño laboral en la empresa Agrovivero Perú S.A.C. – Sayan 2022.

6.2. Recomendaciones

Asesorar a la empresa para optimizar las condiciones de trabajo para que el personal pueda continuar realizando sus labores de manera eficaz, eficiente y segura, lo que indica que el desempeño laboral está en línea con los objetivos trazados por la alta dirección.

Implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a la normativa vigente en el Perú, la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria la Ley 30222.

Proponer modificaciones al clima laboral para crear un ambiente más acorde con las actividades que realizan los 67 trabajadores de la empresa Agroviveros Perú S.A.C y facilitar discusiones sobre educación, buenas prácticas laborales y cultura organizacional que se quiere implementar en el término medio.

Se recomienda realizar un taller cada 2 meses para brindar capacitación oportuna en temas de seguridad. Asimismo, se recomienda una reunión de una hora todos los lunes para discutir la salud en el trabajo y cómo prevenir enfermedades o lesiones relacionadas con los diferentes puestos de trabajo de la organización e incentivar en la mejora continua en el centro laboral.

Desarrollar convenios con universidades para poder incrementar el perfil academico de los trabajadores.

CAPÍTULO VII. REFERENCIAS

AGROVIVEROS PERU SAC. (s.f.).

Recuperado de: <http://www.agroviverosperusac.com/nosotros.html>

Aguilar, J. (2010). *La Mejora Continua*. Juárez - México: Network de Psicología Organizacional.

Recuperado de: <https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/principios.pdf>

Silva, L.A.A.; Rodriguez, L.A.L., & Aviles ,N.E.S. (2019). Satisfacción laboral en una organización Human Care de la Bahía de Guayaquil. *Podium*, 35(1), 87–96.

Recuperado de: <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>

Apaza, F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018*. (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Unión, Juliaca. Puno. Perú.

Recuperado de:

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Butrón, E. (2018). *Sistema de Gestión de riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo. Paso a paso para el diseño práctico del SG-SST*. (2° ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

Caballero, K. (2012). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. Granada - España: Profesorado

Revista de currículum y formación del profesorado, 6 (1 - 2), 2012.

Cáceres, D., Consuelo, C., Cristancho, L. y López, L. (2020). Carga laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos.

Estudio descriptivo: «CARETIME». *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*, vol. 20(2), 92–97.

Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-actacolombiana-cuidado-intensivo-101-articulo-carga-laboral-profesionalesenfermeria-unidad-S0122726220300021>

Caillier, J. (2021). The Impact of Workplace Aggression on Employee Satisfaction with Job Stress, Meaningfulness of Work, and Turnover Intentions.

Public Personnel Management, vol. 50(2) 159–182.

Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0091026019899976>

Carrillo, C. (2020). *Diseño de herramienta de gestión en seguridad industrial y salud ocupacional para la empresa grupo Meiko*, (tesis pregrado). Universidad Católica

de Colombia. Facultad de Ingeniería. Programa de Ingeniería Industrial. Bogotá, Colombia.

Recuperado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/24435094-8c94-4517-b9b0-67452e07a959/content>

Castillejo, (2019). *Seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio Rayan – San Luis 2019* (tesis pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Recuperado de:

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3195/CASTILLEJ%20TORRES%20VICTOR%20HUGO%20-%20INGENIERIA%20CIVIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Celestino, J., y Pérez, Y. (2021). *Influencia del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85602/Celestino_MJ_A-P%c3%a9rez_PYB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill: Quinta edición

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.)

Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*, Quinta edición. Colombia. Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. (5° ed.).

Bogotá: Editorial copyright.

Recuperado de: <https://eis.scribd.com/doic/133036261/Adminisitracion-de-RecursosHumanos-5-ed-Idalberto-Chiavenato-ByPriale-FL>

Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Grawhill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.

Chiavenato, Idalberto (2008), *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.)

Recuperado de: <https://bit.ly/2JaKYGy>

Cuti, Y. (2017). *Relaciones familiares y el desempeño laboral de los trabajadores (obreros) del consorcio vial negromayo distrito De Pallpata – Espinar 2016* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno - Perú.

- De la Puente, J. (2021). *Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño Laboral en la Sociedad Beneficencia del Callao – 2020* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Callao.
- Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83790/De%20La%20Puente_RJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dedios, C. (2014). *El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú*. (Tesis de pregrado). Universidad de Piura. Piura, Perú.
- Definición.de. (2014). *Definición de Salud Ocupacional*.
- Recuperado de: <http://definicion.de/saludocupacional/>
- EcuRed. (s.f.). Desempeño laboral – ECURed.
- Recuperado de: https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Favaro, d. (2013). *Planificación de la comunicación en grupos y organizaciones*. Buenos Aires - Argentina: Grancharoff.
- Recuperado de: <https://docplayer.es/19247584-Comunicacion-organizacional.html>
- García, J. M. (2014). *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*. Colombia: Eumed.
- Google Maps (s.f). *Ubicación geográfica de la empresa Agroviveros Perú S.A.C.*
- Recuperado de: <https://www.google.com/maps/dir/Hualmay/AGROVIVEROS+PERU+SAC,+km+21+1%2F2+SAN+GUILLERMO,+LA+UNION+S%2FN,+Irrigaci%C3%B3n+Santa+Rosa/@-11.1535803,-77.5887976,12z/data=!4m13!4m12!1m5!1m1!1s0x9106df7f37464ee5:0xf625099129fe491c!2m2!1d-77.6106512!2d-11.0883431!1m5!1m1!1s0x9106e5fb464bbbff:0xc07f46864b9586fa!2m2!1d-77.43068!2d-11.1996342>
- 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.
- Harter, J., Schmidt, F. y Hayes, T. (2002). Business unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes a meta-analysis.

Journal of Applied Psychology, 87 (2), 268-279.)

Humanos, F. R. (2012). *Unidad de conocimiento - Clima Laboral*. España: 2012.

ISO 45001, (2018). *Salud y Seguridad Ocupacional*.

Recuperado de: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>

Latorre, S., y Obregón, E. (2018). *La influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa DINO S.R.L., Nuevo Chimbote, 2018* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.

Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.1i2692/28664/Latorre_AS-Obreg%c3%b3n_QEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*.

Recuperado de: https://www.who.int/occupational_health/ipublications/pwh3sp.pdf?ua=1

Macías, M. (2015). *El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, periodo 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad, Ecuador.

Recuperado de: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/4600i0/3191/1/UPSE-TAP-2015-0026.pdf>

Mejía. (2015). *Salud ocupacional*.

Recuperado de: <https://rpmesp.ins.gob.pe/iindex.php/rpmesp/article/view/1689/1772>

Molano, D. (2012). *Guía para la gestión documental instituto colombiano de bienestar familiar*. Colombia: Universidad de La Salle y SENA.

Morales, A.D. (2018). *Innovar en la asignatura de Prevención de riesgos laborales: ¿una cuestión de riegos o de protección de la enseñanza? Jornadas e innovación docente del profesorado*.

Recuperado de: <https://doi.org/10.12795/jdu.2018.io1.11>

Morocho, M. (2020) Estudio de los factores de riesgos psicosociales que afectan el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa minera del Cantón Portovelo, 2018. (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico, Guayaquil-Ecuador.

Recuperado de:
https://uprepositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/123456789/451/1/MSSO_UPAC_27955.pdf

OIT, (1999). *La OIT estima que se producen más de un millón de muertos en el trabajo cada año.*

Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCiMS_008562/lang--es/index.htm

Palomino, A. (2021). *La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la compañía minera condestable S.A. Lima, 2019* (Tesis de pregrado). Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.

Recuperado de:
<http://161.132.207.135/bitstream/handle/20.500.12969/1846/Palomino-Gomez-Azucena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Payhuanca, M. (2019). *Desarrollo e Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo para la Empresa Prestadora de Saneamiento NOR Puno S.A.* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno - Perú.

Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13129>

Peñaloza, (2018). *La ISO 45001 para reducir los riesgos laborales en una empresa procesadora de maca* (tesis pregrado). Universidad Peruana Los Andes. Huancayo – Perú.

Recuperado de: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1074>

Peña, Granada y Alfaro, (2021). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Constructora BAUS S.A.S en la ciudad de Bogotá, con base al Decreto 1072 del 2015.*

Recuperado de: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2595/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pereira, S. (2022). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para el Hotel Verony Plaza del municipio de Remedios Antioquia* (Tesis de Pregrado). Universidad de Antioquia, Medellín - Colombia.

Recuperado de:
https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/29073/4/PereiraSandra_2022_SeguridadSaludTrabajo.pdf

- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13° ed.). México: Pearson Educación.
- Recuperado de:
https://www.academia.edu/18389310/Comportamiento_Organizacional_13a_ed_Pearson_Educacion_Mexico_2009_Stephen_Robbins
- Saavedra, N. (2011). *Caracterización de la Gestión Administrativa y Empresarial de los restaurantes ubicados en las plazas del centro histórico de cartagena*. Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11227/15056>
- Sangama, G. (2019). *Influencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018* (Tesis de Maestría). Universidad Privada Cesar Vallejo, Tarapoto - Perú.
- Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38327/Sangama_GM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sierra, L. (2018). *Gestión De Seguridad Y Salud Ocupacional Como Factor Condicionante En La Producción De Lácteos* (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana los Andes, Huancayo - Perú.
- Recuperado de:
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1076/Sierra%20Delzo%20Lizbeth%20Natividad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- UPV, U. P. (2011). *Introducción a la Gestión*. Valencia - España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Recuperado de: <http://www.upv.es/visor/media/6a541288-bf09-ec49-87e9-53a2006159bc/>
- Velasco, E. (2021). *La seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021* (Tesis de Maestría). Universidad Privada Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80882/Velasco_EXN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Viscarra, M. (2018). *Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional del Hospital General Docente Calderón* (Tesis de pregrado). Universidad Central de Ecuador – Quito – Ecuador.

Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15735>

Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11° ed.). México: Pearson Educación.

Recuperado de:

https://www.academia.edu/37949772/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_R_W_A_Y_N_E_M_O_N_D_Y

ANEXOS

Anexo N°1: Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Cuestionario es para determinar la relación de Seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

Estimado trabajador 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 analizar la Seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agroviveros Perú S.A.C. – Sayán 2022.

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos un cuestionario sobre seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral, que para la investigación su respuesta es sumamente relevante; que por ello debe leer cuidadosamente las preguntas y marcar con una “X” una de las cinco alternativas.

Escala valorativa

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

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (Y)						
N°	Y.1. Gestión administrativa	1	2	3	4	5
01	¿Con qué frecuencia en su centro de trabajo cumplen con la normativa?					
02	¿Con qué frecuencia mejoran continuamente dentro de su centro laboral?					
Y.2. Gestión técnica						
03	¿Con qué frecuencia la empresa Agroviveros Perú S.A.C. realiza plan para el control de riesgo?					
04	¿Con qué frecuencia la empresa Agroviveros Perú S.A.C. realiza planes para la prevención de salud ocupacional?					
Y.3. Gestión del talento humano						
05	¿Con qué frecuencia existe buena comunicación entre los trabajadores para llevar a cabo su labor de manera eficiente?					
06	¿Con qué frecuencia la empresa les brinda capacitaciones a sus trabajadores para evitar cualquier tipo de accidente dentro de su centro laboral?					

	Y.4. Gestión de los procesos operativos					
07	¿Con qué frecuencia han necesitado usar algún plan de emergencia en la empresa Agroviveros Perú S.A.C.?					
08	¿Con qué frecuencia la empresa les brinda equipos de protección individual?					
DESEMPEÑO LABORAL (Y)						
	Y.5. Satisfacción laboral					
09	¿Con que frecuencia siente que el clima laboral dentro de la empresa Agroviveros Perú S.A.C. es la adecuada?					
10	¿Con que frecuencia siente que la carga laboral que se les asigna es demasiada pesada?					
11	¿Con qué frecuencia siente estrés laboral a causa de las labores que se les asignan dentro de la empresa?					
	Y.6. Compromiso laboral					
12	¿Con qué frecuencia ponen en práctica lo aprendido en las capacitaciones laborales que se les brinda en la empresa?					
13	¿Cree que frecuencia sienten que la formación profesional es la adecuada?					
	Y.7. Evaluación del desempeño					
14	¿Con qué frecuencia la empresa evalúa de manera individual su desempeño?					
15	¿Con qué frecuencia la empresa los evalúa grupalmente el desempeño que demuestran en la empresa?					

Anexo N°2: 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
,899	15

Anexo N°3: 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
Bemal Valladares Carlos Enrique	Doctor	DOCENTE - UNFSC	Cuestionario	Maximiliano Agustin Ulloa Canales
Título de Investigación: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AGROVIVEROS PERU S.A.C. – SAYÁN 2022.				

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																				91
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				91
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																				91
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																				91
5. Intencionalidad	Los ítem son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																				91
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																				91
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																				91
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																				91

III.- Opinión de aplicabilidad:

--

IV.- Promedio de valoración:

PUNTAJE (DE 0 a 100)	91	Calificación (De Deficiente a Excelente)	Excelente
----------------------	----	--	-----------

Lugar y fecha	D. N. I.	Firma del experto informante	Teléfono
Huacho, 28/06/2023	15614554		987861749



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
Rios Herrera Josué Joél	Doctor	DOCENTE - UNJFSC	Cuestionario	Maximiliano Agustin Ulloa Canales
Título de Investigación: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AGROVIVEROS PERU S.A.C. – SAYÁN 2022.				

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																			88	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			88	
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																			88	
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																			88	
5. Intencionalidad	Los ítem son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																			88	
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																			88	
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																			88	
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																			88	

III.- Opinión de aplicabilidad:

IV.- Promedio de valoración:

PUNTAJE (DE 0 a 100)	88	Calificación (De Deficiente a Excelente)	Excelente
----------------------	----	--	-----------

Lugar y fecha	D. N. I.	Firma del experto informante	Teléfono
Huacho, 28/06/2023	41997989		950611894



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
Rodriguez Lopez Guido German	Maestro	DOCENTE - UNJFSC	Cuestionario	Maximiliano Agustin Ulloa Canales
Título de Investigación: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AGROVIVEROS PERU S.A.C. – SAYÁN 2022.				

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 items 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 items																			90	
4. Suficiencia	Los items son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																			90	
5. Intencionalidad	Los item son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																			90	
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																			90	
7. Consistencia	Los items 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, 28/06/2023	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
Morales Escobar Delvis Beder	Maestro	DOCENTE - UNJFSC	Cuestionario	Maximiliano Agustín Ulloa Canales
Título de Investigación: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AGROVIVEROS PERU S.A.C. – SAYÁN 2022.				

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																			88	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			88	
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																			88	
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																			88	
5. Intencionalidad	Los ítem son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																			88	
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																			88	
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																			88	
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																			88	

III.- Opinión de aplicabilidad:

--

IV.- Promedio de valoración:

PUNTAJE (DE 0 a 100)	88	Calificación (De Deficiente a Excelente)	Excelente
----------------------	----	--	-----------

Lugar y fecha	D. N. I.	Firma del experto informante	Teléfono
Huacho, 28/06/2023	15693113		992995781



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 Portella Franco Jhordy	Maestro	DOCENTE - UNJFSC	Cuestionario	Maximiliano Agustin Ulloa Canales
Título de Investigación: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AGROVIVEROS PERU S.A.C. – SAYÁN 2022.				

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																				97
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				97
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																				97
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																				97
5. Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																				97
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																				97
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																				97
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																				97

III.- Opinión de aplicabilidad:

IV.- Promedio de valoración:

PUNTAJE (DE 0 a 100)	97	Calificación (De Deficiente a Excelente)	Excelente
----------------------	----	--	-----------

Lugar y fecha	D. N. I.	Firma del experto informante	Teléfono
Huacho, 28/06/2023	73044452		935294027

Anexo N°4: Base de datos

N	Seguridad y salud ocupacional															ST1	X	
	Gestión administrativa				Gestión técnica				Gestión del talento humano				Gestión de los procesos operativos					
	1	2	S1	D1	3	4	S2	D2	5	6	S3	D3	7	8	S4			D4
1	5	4	9	Alto	2	4	6	Medio	3	4	7	Medio	5	4	9	Alto	31	Alto
2	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	16	Bajo
3	5	1	6	Medio	5	3	8	Medio	5	1	6	Medio	5	5	10	Alto	30	Medio
4	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	40	Alto
5	2	3	5	Bajo	2	3	5	Bajo	2	3	5	Bajo	2	3	5	Bajo	20	Medio
6	3	5	8	Medio	3	5	8	Medio	3	5	8	Medio	3	5	8	Medio	32	Alto
7	1	2	3	Bajo	1	2	3	Bajo	1	2	3	Bajo	1	4	5	Bajo	14	Bajo
8	3	4	7	Medio	3	4	7	Medio	3	4	7	Medio	3	4	7	Medio	28	Medio
9	2	2	4	Bajo	2	4	6	Medio	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	18	Bajo
10	5	3	8	Medio	5	3	8	Medio	5	3	8	Medio	5	3	8	Medio	32	Alto
11	3	1	4	Bajo	3	1	4	Bajo	3	1	4	Bajo	3	1	4	Bajo	16	Bajo
12	1	2	3	Bajo	1	4	5	Bajo	1	2	3	Bajo	1	2	3	Bajo	14	Bajo
13	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	16	Bajo
14	3	2	5	Bajo	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	3	2	5	Bajo	22	Medio
15	4	3	7	Medio	4	3	7	Medio	4	3	7	Medio	4	3	7	Medio	28	Medio
16	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	40	Alto
17	3	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	3	4	7	Medio	22	Medio
18	2	3	5	Bajo	2	3	5	Bajo	2	3	5	Bajo	2	4	6	Medio	21	Medio
19	1	4	5	Bajo	1	4	5	Bajo	1	4	5	Bajo	1	4	5	Bajo	20	Medio
20	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	16	Bajo
21	3	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	20	Medio
22	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	40	Alto
23	1	3	4	Bajo	1	3	4	Bajo	1	3	4	Bajo	1	3	4	Bajo	16	Bajo
24	1	4	5	Bajo	1	3	4	Bajo	1	3	4	Bajo	1	4	5	Bajo	18	Bajo
25	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	16	Bajo
26	5	1	6	Medio	5	1	6	Medio	5	1	6	Medio	5	1	6	Medio	24	Medio
27	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	40	Alto
28	2	3	5	Bajo	2	3	5	Bajo	2	3	5	Bajo	2	3	5	Bajo	20	Medio
29	3	5	8	Medio	3	5	8	Medio	3	5	8	Medio	3	5	8	Medio	32	Alto
30	1	2	3	Bajo	1	2	3	Bajo	1	2	3	Bajo	1	2	3	Bajo	12	Bajo
31	3	4	7	Medio	3	4	7	Medio	3	4	7	Medio	3	4	7	Medio	28	Medio
32	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	16	Bajo
33	5	3	8	Medio	5	3	8	Medio	5	3	8	Medio	5	3	8	Medio	32	Alto
34	3	1	4	Bajo	3	1	4	Bajo	3	1	4	Bajo	3	1	4	Bajo	16	Bajo
35	1	2	3	Bajo	1	2	3	Bajo	1	2	3	Bajo	1	2	3	Bajo	12	Bajo
36	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	16	Bajo
37	3	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	20	Medio
38	4	3	7	Medio	4	3	7	Medio	4	3	7	Medio	4	3	7	Medio	28	Medio
39	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	40	Alto

40	3	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	20	Medio
41	2	3	5	Bajo	2	3	5	Bajo	2	3	5	Bajo	2	3	5	Bajo	20	Medio
42	1	4	5	Bajo	1	4	5	Bajo	1	4	5	Bajo	1	4	5	Bajo	20	Medio
43	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	16	Bajo
44	3	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	20	Medio
45	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	40	Alto
46	1	3	4	Bajo	4	5	9	Alto	1	3	4	Bajo	1	3	4	Bajo	21	Medio
47	1	2	3	Bajo	1	2	3	Bajo	1	2	3	Bajo	1	2	3	Bajo	12	Bajo
48	3	4	7	Medio	3	4	7	Medio	3	4	7	Medio	3	4	7	Medio	28	Medio
49	1	2	3	Bajo	3	1	4	Bajo	3	1	4	Bajo	1	2	3	Bajo	14	Bajo
50	2	2	4	Bajo	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	2	2	4	Bajo	26	Medio
51	3	2	5	Bajo	2	1	3	Bajo	2	1	3	Bajo	3	2	5	Bajo	16	Bajo
52	4	3	7	Medio	3	4	7	Medio	3	4	7	Medio	4	3	7	Medio	28	Medio
53	5	5	10	Alto	1	1	2	Bajo	1	1	2	Bajo	5	5	10	Alto	24	Medio
54	3	2	5	Bajo	3	5	8	Medio	3	5	8	Medio	3	2	5	Bajo	26	Medio
55	2	3	5	Bajo	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	2	3	5	Bajo	28	Medio
56	1	4	5	Bajo	2	4	6	Medio	2	4	6	Medio	1	4	5	Bajo	22	Medio
57	2	2	4	Bajo	4	2	6	Medio	4	2	6	Medio	2	2	4	Bajo	20	Medio
58	3	2	5	Bajo	3	5	8	Medio	3	5	8	Medio	3	2	5	Bajo	26	Medio
59	5	5	10	Alto	4	5	9	Alto	4	5	9	Alto	5	5	10	Alto	38	Alto
60	1	3	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	1	3	4	Bajo	16	Bajo
61	1	2	3	Bajo	2	5	7	Medio	2	5	7	Medio	1	2	3	Bajo	20	Medio
62	3	4	7	Medio	1	5	6	Medio	1	5	6	Medio	3	4	7	Medio	26	Medio
63	1	2	3	Bajo	3	4	7	Medio	3	4	7	Medio	1	2	3	Bajo	20	Medio
64	2	2	4	Bajo	2	3	5	Bajo	2	3	5	Bajo	2	2	4	Bajo	18	Bajo
65	3	2	5	Bajo	4	4	8	Medio	4	4	8	Medio	3	2	5	Bajo	26	Medio
66	4	3	7	Medio	3	5	8	Medio	3	5	8	Medio	4	3	7	Medio	30	Medio
67	5	5	10	Alto	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	5	5	10	Alto	38	Alto

N	Desempeño laboral														ST2	Y
	Satisfacción laboral					Compromiso laboral				Evaluación del desempeño						
	9	10	11	S1	D1	12	13	S2	D2	14	15	S3	D3			
1	3	1	4	8	Medio	2	3	5	Bajo	1	4	5	Bajo	18	Medio	
2	1	2	2	5	Bajo	2	1	3	Bajo	2	2	4	Bajo	12	Bajo	
3	2	5	1	8	Medio	3	2	5	Bajo	5	1	6	Medio	19	Medio	
4	2	5	5	12	Alto	5	2	7	Medio	5	5	10	Alto	29	Alto	
5	4	2	3	9	Medio	2	4	6	Medio	2	3	5	Bajo	20	Medio	
6	3	3	5	11	Medio	1	3	4	Bajo	3	5	8	Medio	23	Medio	
7	2	1	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	1	2	3	Bajo	13	Bajo	
8	2	3	4	9	Medio	4	5	9	Alto	3	4	7	Medio	25	Medio	
9	1	2	2	5	Bajo	3	1	4	Bajo	2	2	4	Bajo	13	Bajo	
10	3	5	3	11	Medio	5	3	8	Medio	5	3	8	Medio	27	Medio	
11	2	3	1	6	Bajo	2	2	4	Bajo	3	1	4	Bajo	14	Bajo	

12	3	1	2	6	Bajo	3	3	6	Medio	1	2	3	Bajo	15	Bajo
13	4	2	2	8	Medio	3	4	7	Medio	2	2	4	Bajo	19	Medio
14	2	3	2	7	Bajo	4	2	6	Medio	3	2	5	Bajo	18	Medio
15	3	4	3	10	Medio	2	3	5	Bajo	4	3	7	Medio	22	Medio
16	2	5	5	12	Alto	5	2	7	Medio	5	5	10	Alto	29	Alto
17	2	3	2	7	Bajo	3	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	17	Bajo
18	1	2	3	6	Bajo	4	1	5	Bajo	2	3	5	Bajo	16	Bajo
19	3	1	4	8	Medio	2	3	5	Bajo	1	4	5	Bajo	18	Medio
20	1	2	2	5	Bajo	3	1	4	Bajo	2	2	4	Bajo	13	Bajo
21	3	3	2	8	Medio	2	3	5	Bajo	3	2	5	Bajo	18	Medio
22	2	5	5	12	Alto	5	2	7	Medio	5	5	10	Alto	29	Alto
23	3	1	3	7	Bajo	2	3	5	Bajo	1	3	4	Bajo	16	Bajo
24	3	1	4	8	Medio	2	3	5	Bajo	1	4	5	Bajo	18	Medio
25	1	2	2	5	Bajo	2	1	3	Bajo	2	2	4	Bajo	12	Bajo
26	2	5	1	8	Medio	3	2	5	Bajo	5	1	6	Medio	19	Medio
27	2	5	5	12	Alto	5	5	10	Alto	5	5	10	Alto	32	Alto
28	4	2	3	9	Medio	2	4	6	Medio	2	3	5	Bajo	20	Medio
29	3	3	5	11	Medio	1	3	4	Bajo	3	5	8	Medio	23	Medio
30	2	1	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	1	2	3	Bajo	13	Bajo
31	2	3	4	9	Medio	4	2	6	Medio	3	4	7	Medio	22	Medio
32	1	2	2	5	Bajo	3	1	4	Bajo	2	2	4	Bajo	13	Bajo
33	3	5	3	11	Medio	5	3	8	Medio	5	3	8	Medio	27	Medio
34	2	3	1	6	Bajo	2	2	4	Bajo	3	1	4	Bajo	14	Bajo
35	3	1	2	6	Bajo	3	3	6	Medio	1	2	3	Bajo	15	Bajo
36	4	2	2	8	Medio	3	4	7	Medio	2	2	4	Bajo	19	Medio
37	2	3	2	7	Bajo	4	2	6	Medio	3	2	5	Bajo	18	Medio
38	3	4	3	10	Medio	2	3	5	Bajo	4	3	7	Medio	22	Medio
39	2	5	5	12	Alto	5	2	7	Medio	5	5	10	Alto	29	Alto
40	2	3	2	7	Bajo	3	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	17	Bajo
41	1	2	3	6	Bajo	4	1	5	Bajo	2	3	5	Bajo	16	Bajo
42	3	1	4	8	Medio	2	3	5	Bajo	1	4	5	Bajo	18	Medio
43	1	2	2	5	Bajo	3	1	4	Bajo	2	2	4	Bajo	13	Bajo
44	3	3	2	8	Medio	2	3	5	Bajo	3	2	5	Bajo	18	Medio
45	2	5	5	12	Alto	5	2	7	Medio	5	5	10	Alto	29	Alto
46	3	1	3	7	Bajo	2	3	5	Bajo	1	3	4	Bajo	16	Bajo
47	2	1	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	1	2	3	Bajo	13	Bajo
48	2	3	4	9	Medio	2	3	5	Bajo	3	4	7	Medio	21	Medio
49	3	1	4	8	Medio	2	1	3	Bajo	3	1	4	Bajo	15	Bajo
50	1	2	2	5	Bajo	3	2	5	Bajo	5	4	9	Alto	19	Medio
51	2	5	1	8	Medio	5	5	10	Alto	2	1	3	Bajo	21	Medio
52	2	5	5	12	Alto	2	4	6	Medio	3	4	7	Medio	25	Medio
53	4	2	3	9	Medio	1	3	4	Bajo	1	1	2	Bajo	15	Bajo
54	3	3	5	11	Medio	3	2	5	Bajo	3	5	8	Medio	24	Medio
55	2	1	2	5	Bajo	4	2	6	Medio	5	4	9	Alto	20	Medio
56	2	3	4	9	Medio	3	1	4	Bajo	2	4	6	Medio	19	Medio
57	1	2	2	5	Bajo	5	3	8	Medio	4	2	6	Medio	19	Medio

58	3	5	3	11	Medio	2	2	4	Bajo	3	5	8	Medio	23	Medio
59	2	3	1	6	Bajo	3	3	6	Medio	4	5	9	Alto	21	Medio
60	3	1	2	6	Bajo	3	4	7	Medio	2	2	4	Bajo	17	Bajo
61	4	2	2	8	Medio	4	2	6	Medio	2	5	7	Medio	21	Medio
62	2	3	2	7	Bajo	2	3	5	Bajo	1	5	6	Medio	18	Medio
63	3	4	3	10	Medio	5	2	7	Medio	3	4	7	Medio	24	Medio
64	2	5	5	12	Alto	3	2	5	Bajo	2	3	5	Bajo	22	Medio
65	2	3	2	7	Bajo	4	5	9	Alto	4	4	8	Medio	24	Medio
66	1	2	3	6	Bajo	2	3	5	Bajo	3	5	8	Medio	19	Medio
67	3	1	4	8	Medio	3	1	4	Bajo	5	4	9	Alto	21	Medio