



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Seguridad y salud en el trabajo y su desempeño laboral en trabajadores
de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Chuquimango Ventura, Leydi Veronica (orcid.org/0000-0002-1499-4339)

Valderrama Cuba, Ana Melva (orcid.org/0000-0001-5963-9907)

ASESORES:

Mg. Cedrón Medina, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4025-764X)

Mg. Cervantes Mendoza, Hugo Manuel (orcid.org/0000-0002-7529-7262)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios que fue mi principal apoyo para cada día continuar y no tirar la toalla; a mis padres Julio y Nancy por su amor, confianza y por haber hecho de mí una mujer con coraje, principios y valores, también al motor de mi vida mi hija Zoe Vascones por comprender aún a su corta edad que mamá le quiere dar un mejor futuro, a mis abuelos Natividad y Rosario por ser mi soporte y a mi compañera Ana Valderrama por su carácter el cual nos hizo no detenernos y a la universidad la cual nos abrió las puertas cuando más lo necesitábamos.

Chuquimango Ventura, Leydi Veronica

Dedicada primeramente a Dios por permitirme realizar cada propósito en la vida y darme las fuerzas necesarias en los momentos difíciles para hacer realidad este logro profesional.

A mis amados padres Santos Valderrama y Victoria Cuba, por darme la vida y ser mi soporte, de manera incondicional y nos enseñan a salir adelante para hacer realidad mis sueños.

A mis dos hermanos por ser un pilar fundamental durante mi etapa universitaria en la búsqueda de mis logros.

De igual manera a mi compañera Chuquimango Leydi por su apoyo para poder realizar esta investigación.

Por último, a los asesores quienes me transmitieron sus conocimientos y me orientaron a lo largo de mi carrera profesional para hacer realidad dicha investigación.

Valderrama Cuba, Ana Melva

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la salud, por protegernos y darnos la fortaleza de seguir perseverando por nuestros sueños.

También a nuestros padres quienes nos brindaron su apoyo para ser mejores cada día y demostrar que los sueños pueden hacerse realidad y encaminarnos por el lado correcto con valores para que en el futuro ser unos excelentes profesionales.

A los asesores que nos transmitieron sus conocimientos día a día para culminar con esta investigación que serviría de mucho aprendizaje.

Finalmente, a la Universidad por brindarnos la oportunidad de adquirir sus conocimientos.

Los autores

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos:	24
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de una empresa agroindustrial área Plt4 Trujillo, 2023</i>	27
Tabla 2: <i>Nivel de desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial área Plt4 Trujillo, 2023</i>	27
Tabla 3: <i>Pruebas de normalidad entre las dimensiones de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial área Plt4 Trujillo, 2023</i>	28
Tabla 4: <i>Dimensión política y programas de prevención y desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial área Plt4 Trujillo, 2023</i>	28
Tabla 5: <i>Dimensión organización de la prevención y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial área Plt4 Trujillo, 2023</i>	29
Tabla 6: <i>Correlación entre la dimensión manual de seguridad y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial area Plt4 Trujillo, 2023</i> ...	29
Tabla 7: <i>Pruebas de normalidad entre seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral</i>	30
Tabla 8: <i>Relación entre seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral</i>	30

RESUMEN

En rubro agroindustrial donde se busca tener una buena seguridad y salud para los colaboradores y generar un óptimo desempeño laboral es primordial encontrar la conexión de ambas variables, por ello se ha tenido como objetivo principal determinar la relación que existe entre seguridad y salud en el trabajo y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial área Plt4 Trujillo, 2023. A través de ello se formuló el problema de estudio, la hipótesis y los objetivos de la investigación. La investigación tuvo un diseño no experimental, aplicada y de enfoque cuantitativo; como población y muestra se consideró a los 140 colaboradores, para el análisis de la data se utilizó el software SPSS.

El estudio llegó a la conclusión que de acuerdo al objetivo principal y los resultados obtenidos de la primera variable se obtuvo una correlación 0.804, donde comprueba que existe una correlación positiva fuerte y una significancia (0.00) <0.01 , por lo tanto, se confirma la relación que tienen ambas variables. Por ende, el desempeño laboral va a depender de las condiciones de seguridad que estas les brinden. mientras exista una buena gestión de seguridad y salud en el trabajo mejor será el desempeño laboral.

Palabras clave: Seguridad y salud en el trabajo, Desempeño laboral, Trabajadores.

ABSTRACT

In the agro-industrial sector where it is sought to have good safety and health of workers and generate optimal job performance, it is essential to find the relationship between both variables, for this reason the main objective has been to determine the relationship that exists between safety and health at work. and their work performance in workers of an agro-industrial company area Plt4 Trujillo, 2023. Likewise, the problem, the hypothesis and the objectives of the investigation were formulated. The study had a non-experimental design, of an applied type and with a quantitative approach; The 140 workers were considered as population and sample, for the data analysis the SPSS software was used.

The study concluded that according to the main objective and the results obtained from the first variable, a correlation of 0.804 was obtained, where it is verified that there is a strong positive correlation and a significance (0.00) <0.01, therefore, the relationship between the two variables. Therefore, job performance will depend on the security conditions that they provide. while there is good health and safety management at work, the better the job performance will be.

Keywords: Safety and health at work, Job performance, Workers.

I. INTRODUCCIÓN

En el entorno empresarial actual se está incrementando el interés de tener seguridad y salud dentro del trabajo (SST), ya sea pequeñas o grandes empresas. Siendo de vital importancia en la organización debido a que protege y resguarda la seguridad de los trabajadores ya sea en los implementos que utiliza, como en las áreas en las que laboran. Ante esto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su constitución establece diversos principios que protegen a los trabajadores de diversas afecciones que pueden suceder durante sus labores como por ejemplo enfermedades, generales y relacionadas al trabajo, y de accidentes que pueden suceder. Las empresas hoy en día deben garantizar que se mantengan diversos principios claves con los trabajadores en función de comportamientos preventivos, bienestar y desempeño. (Hamouche, 2020). En primer lugar, para inducir a entornos de trabajo seguro, las empresas deben garantizar que los empleados participen en comportamientos preventivos para mantenerse seguros a sí mismos, a sus colegas y a sus clientes. En segundo lugar, para el funcionamiento organizacional, en corto y largo plazo, la moral de los miembros y su bienestar emocional son preocupaciones organizacionales cruciales que siempre deben ser atendidos de manera prioritaria, por último, se debe estar alerta ante el comportamiento y desempeño de los empleados pues estos indican cuán satisfechos pueden estar, así dando lo mejor de sí para el beneficio de la empresa.

Con relación al desempeño laboral de los trabajadores, hoy en día es un elemento clave para las empresas al momento de mejorar su rendimiento y conseguir mejores resultados sin olvidar que la calidad de un trabajo es bastante subjetiva. Las disminuciones de desempeño laboral pueden llevar a las empresas a un rincón peligroso, ya que crean incertidumbres que pueden desafiar la sostenibilidad general de la organización. Es decir, si obtenemos un alto nivel de desempeño laboral por parte de los empleados eso lleva directamente al éxito de la empresa, por ello una empresa que quiere ser exitosa debe hacer una variedad de esfuerzos para operar de una manera que

satisfaga las necesidades de sus trabajadores, esos esfuerzos a menudo dan como resultado un mejor desempeño laboral, con trabajadores satisfechos que brindan un servicio de calidad y son más proactivos en su lugar de trabajo (Prentice & Thaichon, 2019).

En nuestro país muchas instituciones empresariales tienen una problemática en común respecto a las variables indicadas, como el aumento de costos por accidentes, una actitud negativa dentro del trabajo, la falta de motivación, el bajo rendimiento, entre otras. De la misma manera las empresas no siempre están atentos a las necesidades o requerimientos de los colaboradores en cuanto a su buena seguridad y salud dentro de su puesto laboral, muchas veces es el miedo a sobrepasar el presupuesto en la compra o implementación, a esto se suma la rotación de personal, el mal uso de los implementos de seguridad y muchos otros factores que se unen a esta problemática.

La empresa agroindustrial está ubicada en el departamento de La Libertad, Trujillo; siendo está muy reconocida por su trayectoria en el comercio internacional de productos peruanos, con más de 28 años trabajando en el rubro agroindustrial, sin embargo a pesar del tiempo que tienen dicha empresa y su gran importancia dentro del Perú, gracias a las importaciones y por ser generadores de empleos, con ello el argumento de la seguridad y salud en el trabajo dentro de estas organizaciones fueron más resaltantes en tiempos de pandemia, a pesar que viene de mucho antes y debería no ser una problemática, si no ser algo que se debería ir reforzando más que volver a caer en el mismo problema el cual repercute en el desempeño de los trabajadores. En este sentido esta investigación pretende en dar respuesta a la problemática de dichas empresas; como: ¿Por qué existe tanta rotación de personal?, ¿El trabajador se siente seguro con los implementos que le brindó?, ¿Por qué es la baja productividad?, ¿El trabajador cuenta con puestos laborales seguros?, ¿Los trabajadores dan buenos comentarios de la seguridad que tienen dentro de su puesto laboral?

En este aspecto la investigación es imprescindible dado que permitirá ver la relación que tiene la seguridad y salud en el trabajo (SST) con el desempeño laboral de los trabajadores, además que se demostrara las causas más fundamentales que influyen en el desempeño de los colaboradores. Por lo tanto, los resultados obtenidos servirán de una gran ayuda para aquellas empresas estudiadas y también para las que quieren mejorar el desempeño laboral mediante un nivel óptimo en el manejo de SST obteniendo un mejor rendimiento en sus trabajadores y con ello un aumento en la rentabilidad empresarial.

Por lo expuesto se considera el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre seguridad y salud en el trabajo y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023?

Justificación por conveniencia: Esta investigación a través de sus resultados será de conveniencia para la mejora en la organización que estamos estudiando como también para otras organizaciones de rubros diferentes, que deseen mejorar y crear puestos de trabajo seguros, donde la salud de sus colaboradores sea protegida; mediante una buena gestión dentro de las compañías, por otro lado, esto será de beneficio a los futuros estudios de investigación sobre la SST.

Justificación práctica: La investigación contribuirá especialmente al área de producción de la entidad agroindustrial estudiada, utilizando la SST brindada a sus colaboradores, influyendo así en el desempeño de estos; los resultados no solo se verán reflejados en la fidelidad y actitud de los trabajadores, sino también el aumento en la rentabilidad de las entidades empresariales.

Justificación social: El resultado de la investigación facilitara a la empresa conocer como la SST impacta en el desempeño de cada uno de los empleados; dichos resultados también servirán de conocimiento y beneficio para la empresa agroindustrial estudiadas, esto también será provechoso para todas aquellas empresas que creen que estas variables son básicas para la mejora en su economía.

Justificación metodológica: Porque dicho estudio ha seguido un tipo y diseño para ser ejecutada, para ello se ha determinado una cierta muestra de fundamentos apropiados, los instrumentos y la técnica han sido legalizados para su adecuado manejo, este estudio ha generado nuevos conocimientos, el mismo que serán compartidas con futuras investigaciones.

Como respuesta al problema de investigación se ha propuesto como objetivo general: Determinar la relación que existe entre seguridad y salud en el trabajo y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023.

Teniendo como objetivos específicos: objetivo específico 1. Determinar el nivel de la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023. objetivo específico 2. Determinar el nivel de desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023. objetivo específico 3. Relacionar las dimensiones de seguridad y salud en el trabajo y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023.

La hipótesis de la investigación es la siguiente: Existe una relación significativa entre seguridad y salud en el trabajo y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023.

La hipótesis nula: No existe una relación significativa entre seguridad y salud en el trabajo y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Desde el ámbito nacional se encontró la tesis de Velasco (2021) donde tiene como principal objetivo determinar la relación que existe entre SST y su desempeño de los colaboradores de una empresa. Su metodología es de un tipo aplicada, donde uso un enfoque cuantitativo ya que ambas variables fueron examinadas a raíz de un instrumento y con un estudio de nivel correccional. La población y muestra de esta investigación se realizó a 45 trabajadores de la empresa. Por lo tanto, se hizo uso del cuestionario como instrumento. Según resultados obtenidos el 62.2% de los 45 respondió “casi siempre” siendo 28 trabajadores, así mismo el 35.6% argumentaron “siempre” dando un número de 16 colaboradores, quedando así el 2.2% de encuestados que respondieron “a veces”. Donde se pudo encontrar que, si hay un mejoramiento y se antepone la SST, se conducirá a mejorar y corregir las situaciones laborales en las ejecuciones de las actividades en la empresa. Finalmente, la investigación concluyó que hay una relación de afinidad alta positiva de 0.700, con un nivel de significancia. $0,000 < 0,05$ en la primera dimensión y la primera variable, esto significa que la empresa si está desarrollando bien sus técnicas en cuanto a la seguridad y salud para sostener su cultura organizacional.

Por otro lado, tenemos la tesis de Soriano (2021) su objetivo principal de estudio fue determinar la relación que tiene la SST y el desempeño laboral en una empresa de construcción. Metodológicamente es aplicada con diseños no experimentales y correlacional, la población fue de 85 colaboradores y una muestra de 70 excluyendo el margen de error de 5%. Para dicha investigación se hizo uso de la encuesta y también el cuestionario, donde se logró obtener como resultados una alta cantidad aceptable donde se encuentra una intersección o cruce de la media en la primera variable y un nivel regular en la segunda variable, con 36 de total con menor incidencia aceptable se demuestra que en el cruce de una magnitud baja en la primera variable y una magnitud regular en la segunda variable, 1 respuesta en su totalidad. Finalmente, el autor concluye que resultaron significativas las correlaciones con números inferiores a 5% aprobando la hipótesis de dicho autor y la Rho de Spearman = 0.716

donde determinó ser mayor, dado que respalda una existencia en relación de las variables respecto al personal en dicha empresa.

Del mismo modo el autor Mendoza (2021) su estudio consistió en determinar el nivel de influencia que trae el desempeño en la SST dentro de una empresa en Moquegua. Su metodología fue correlacional descriptiva y con un diseño no experimental el cual no se manipuló ninguna variable. Para dicho estudio se trabajó con 22 colaboradores siendo esta la muestra, donde se hizo uso de la encuesta y el cuestionario, dicho estudio dio como efecto a un 59.1% de los trabajadores dando una estimación de un nivel competente, 40.9% reconocen un rango aceptable, lo cual confirma la puntuación que logró obtener dentro del 61 a 80 colaboradores, esto confirmo que como organización es eficiente respecto a la primera variable y con ello una alta efectividad en cuanto a sus dimensiones.

Asimismo, tenemos al autor Coronado (2019) en su investigación tuvo por objetivo determinar que influencia tiene la SST dentro del desempeño de los trabajadores en un proyecto de implementación de alcantarillado. Metodológicamente es aplicada y cuantitativa de corte transversal. Para ello 28 trabajadores conformo su muestra, además se hizo uso de la encuesta y el cuestionario para así contrastar dichas opiniones de los colaboradores. Como resultados se obtuvo un (53,8%) de nivel bajo donde se puede visualizar una tendencia mayoritaria en este tipo de dirección de la organización, con un patrón en disminución de valores, en el nivel medio un (34,6%), por otro lado, llegando a un mínimo nivel de aprobación donde llega a ubicarse en un nivel alto con un porcentaje de (11,5%). Asimismo, los colaboradores asumen que no tienen conocimiento de un plan de seguridad, menos se reconoce que estén tomando medidas significativas para protegerlos de ciertos accidentes laborales.

Del mismo modo el autor Marcelo (2019) en su investigación, donde su objetivo general consistió en determinar la relación del SGSST con el desempeño de los miembros de la municipalidad de Cono Norte. La metodología fue de tipo hipotético deductivo cuantitativo y un uso de diseño no experimental, el estudio contó con una población de 640 colaboradores que

realizan su labor en la municipalidad y una muestra de 76 profesionales encargados de cada área. Además, se empleó como instrumento el cuestionario. Mediante el uso de la aplicación, los resultados a los 76 trabajadores que viene a ser el 100% de los entrevistados, se tiene que 44,7% opinan que la primera variable no es muy efectiva, por otro lado 32 encuestados opinan que es eficaz y los 10 encuestados restantes representan un 13,2% opinan que es muy deficiente. En tal sentido el autor afirma que existe una relación positiva moderada esto representa el (0,433) entre ambas variables donde puede afirmar que mientras mejor sea el nivel de desarrollo de las SGSST mayor será el desempeño laboral de los trabajadores y esto beneficia de una u otra manera a la organización.

Asimismo, tenemos la tesis de Castro y Medina (2021) en su estudio, su principal objetivo consistió en analizar de qué manera se vulnera la variable SST ante los riesgos laborales en el distrito de Ventanilla. Metodológicamente es aplicada con un enfoque cualitativo de nivel descriptivo y un diseño de teoría fundamentada. Para dicha investigación se trabajó con el escenario geográfico del distrito de Ventanilla, con una técnica de recolección, la entrevista y un análisis documental. Mediante su aplicación se obtuvo como resultados de los 7 entrevistados, los cuales dan a conocer que debe ser sancionado con multas por las autoridades laborales. Por otro lado, Ferrari (2021); menciona que en estos casos se debe realizar una acción de una manera directa a los empleados con el fin de garantizar los daños ocasionados, disminuyendo así las instancias en la gestión, ejecutando un compromiso y una responsabilidad de manera más justa.

Miranda (2020) en su investigación sostuvo como finalidad principal analizar la relación que existe entre SST y el rendimiento laboral en una empresa. Metodológicamente es aplicada correlacional y con un uso de enfoque cuantitativo, para ello 30 colaboradores constituyen la muestra. Asimismo, se utilizó el censo y también el cuestionario. Mediante el estudio se alcanzó como resultados que el 90% de los colaboradores están a defensa, nota confirmada por 30 trabajadores que aseguran estar conforme, 2 afirman estar disconformes y 1 trabajador en su totalidad afirma estar de acuerdo. Por

lo tanto, se puede deducir que la primera variable se adhiere en el hecho en el que está presente el tema durante la implementación de los equipos y asegura que los empleados estén de acuerdo con anticipación al realizar actividades riesgosas. El autor llegó a determinar que, ambas variables sostienen una relación lo cual permitió que los antecedentes presentados difieran al observar los resultados más importantes de ese estudio.

Por otro lado, la autora Llerena (2019), en su estudio realizado, el objetivo general consistió en la determinación de la relación que hay entre la SST y el desempeño de los trabajadores en el instituto superior en Bellavista. La metodología fue en un grado correlacional, ya que es un modelo de configuración donde muestra una marca determinada donde juzgar la autenticidad de una teoría donde requiere identificar el grado o nivel de razón. La población estuvo establecida por docentes y parte administrativa del instituto donde la muestra se trabajó con 49 trabajadores de ambas especialidades, además se usó la técnica de descripción general y también el uso de la encuesta. La autora concluye que, si hay una relación en ambas variables, demostrando un coeficiente de (0,733), esto afirma la importancia que tiene una sobre la otra.

Asimismo, el autor Concha (2022), en su estudio realizado, tuvo como objetivo general diagnosticar la SST que existía dentro de la empresa con la intención de mejorar así el desempeño de los empleados. Metodológicamente fue descriptiva no experimental, como población tuvieron a 400 colaboradores y una muestra de 196, lo cual se aplicó la encuesta y también se hizo uso del instrumento como cuestionario para recopilación de la investigación. Mediante lo aplicado dieron como resultados que la primera variable se halla en un grado regular dando un 64% normalmente esto se considera que los trabajadores de oficina tienen poca necesidad de garantizar su seguridad o salud ocupacional, aunque existen sugerencias para administrar y mejorar el rendimiento de la oficina.

Correa y Tantalean (2021), en su investigación el objetivo consistió en diseñar un programa sobre SST para reducir incidentes en un municipio. Metodológicamente es aplicada pre experimental, para ello se trabajó con 30

colaboradores voluntarios que constituyen muestra y también la población, cuyo instrumento fue la encuesta. Esto dio como resultados que sólo el 9% de los encuestados dijo conocer SST, un 52% expresaron que saben a quién contactar en caso de accidente; y el 39% indican que tienen una enfermedad ambulatoria, posiblemente debido a que han trabajado. Los autores concluyen que se evidenció el cumplimiento de compromiso por parte de los colaboradores.

Desde otra perspectiva, en un nivel internacional está la tesis de Cifuentes (2020). En su estudio, tuvo como finalidad estructurar un sistema de gestión de SST en dicha organización. Su metodología de su estudio fue de tipo descriptivo, basado en las documentaciones de febrero – Mayo del año 2020 y su plan de ejecución del sistema, esto sirvió como herramienta de recopilación de datos, para darse el cumplimiento de las normativas que exigía la Resolución 0312 del 2019. Finalmente, mediante la aplicación se obtuvo como resultado que si la organización corrobora y aprueba el plan anual y el de acción para la realización del SG-SST más la ventaja que tiene en el tema de las implementaciones de sistemas y propuestas de políticas, planes de trabajo, objetivos, las matrices, EPP, formatos y procedimientos; tiene más oportunidades en un mercado con mayor competitividad y amplio, mejorando su desempeño y los recursos de la entidad empresarial.

Mendiola (2019), en su tesis como objetivo busca detectar y evaluar de manera oportuna el origen de los accidentes y enfermedades laborales donde se vea perjudicado el esfuerzo laboral de los empleados. Metodológicamente fue de tipo mixta explicativa y descriptiva. La población y muestra de mencionado estudio estaba conformado por el personal administrativo y los operadores de la compañía, para el progreso de la búsqueda se utilizaron como técnicas la entrevista, encuesta y las observaciones, esto sirvió para recopilar información. Mediante el estudio que dio como resultado que el 88% de los encuestados confirman que les proveen de los elementos de protección individual y estos son cambiados cuando el trabajador lo sugiera. Finalmente, el autor llegó a la conclusión que a pesar que cuentan con los implementos de seguridad, estos no son utilizados

correctamente. Por otro lado, el (Programa de Higiene y Seguridad Laboral) que involucra a los empleados en las decisiones de seguridad e higiene en el ambiente de trabajo, debe mejorar las condiciones del área para mejorar la visualización de las señalizaciones y el orden. Esto da como explicación el nivel de valores reflejados en las actitudes de los empleados en su puesto laboral.

Por otro lado, el autor Carrillo (2021), en su tesis su objetivo general fue elaborar programa de prevención ante accidentes en los proyectos de construcción en Colombia. La metodología es de tipo descriptiva. Su fuente de información es la recopilación de datos concedida por una muestra de 9 expertos en SST los cuales laboran en las constructoras y los documentos, matrices e información fue reunida por fuentes de internet. Por medio de la aplicación de dicho estudio se obtuvo como resultado que Colombia es el segundo país con mayor valoración de accidentes laboral en el ámbito de las edificaciones después de Perú con un 13%, por otro lado se muestra que a comparación de los países más desarrollados como Japón, EEUU y España, estos países por el menor tiempo de trabajo al día, hace que el trabajador sea más productivo, tenga un ambiente laboral más sano y solvencia; estos países tienen menores tasas de accidentabilidad laboral pero sigue siendo un sector con elevado peligro debido a sus actividades económicas. Es por ello el requerimiento de la implementación de programas estratégicos que ayuden en los procesos de construcción, el cual mitigara los riesgos y evitará que llegue a provocar accidentes fatales.

Las autoras, Mesa y Molina (2021), en su tesis el propósito es contribuir a la implementación de un SST en la planta minera. Cierta metodología que empleo fue mixto Cualitativo-Cuantitativo, de carácter descriptivo. Sus fuentes de información están basadas en el diseño del SGSST aceptado y la retroalimentación basada en la observación de equipos en producción minera bloque II, con el fin de ver las falencias y riesgos que se presentan, para ello se utilizó la entrevista. Mediante la investigación se encontró que de acuerdo a lo que exige la resolución 0312- 2019, obtuvieron una calificación del 15%, dejando a relucir la carencia en la gestión de SST y la deficiencia en la comunicación y compromiso en las áreas generando así afectación a los

procesos. Por último, llegaron a la deducción que el éxito de un SGSST, depende de cuánto están comprometidos los integrantes de la compañía.

La autora Gutiérrez (2019), en su tesis tiene como objetivo proponer un taller acerca de cómo desarrollar inteligencia emocional, dirigido a los trabajadores para mejorar el rendimiento laboral en la organización. Su metodología fue cualitativa no experimental causal, con un diseño de investigación causa y efecto. La muestra está conformada por 23 trabajadores, se utiliza un cuestionario como medio técnico de recopilación de información y una lista de control como herramienta de selección. Mediante la aplicación de la investigación se evidencio un nivel de inteligencia emocional de los miembros lo cual tiene una repercusión de manera positiva en el desempeño laboral, por lo tanto se debe manejar de manera inteligente, como conclusión el autor menciona que beneficio de contar con un buen desempeño laboral son menor rotación de personal, mayor productividad, mayor rentabilidad y mayor compromiso con la empresa, esto ayudara el logro de las metas que la entidad empresarial se ha fijado para la mejora continua, por ello la implementación de las propuestas a trabajar.

En cuanto al nivel local encontramos la tesis de Bardales (2021), en su investigación tuvo como objetivo determinar si guarda relación entre SST y el desempeño. Metodológicamente es aplicada y no experimental, para dicho estudio se trabajó con 37 colaboradores pertenecientes al hospital, para dar cumplimiento se hizo uso de encuestas y cuestionarios como herramientas, donde produjo algunos resultados que están más en línea con los principios de la SST; dando un (78,4%), lo cual también el 45,9% tiene buenos resultados laborales en el aspecto de elaboración y el 27% - notable, esto refiere a que la correlación insignificante. El autor concluye que ambas variables son de vital importancia en los años ya que esto beneficia directamente a la organización.

Del mismo modo los autores Aguirre y Larraín (2022), en su investigación basada en determinar la relación de la variable SST y el desempeño de los empleados en la empresa multiservicios de Trujillo. Metodológicamente es aplicada donde hizo uso de un enfoque cuantitativo y no experimental porque ciertas variables no fueron alteradas, para dicho estudio

se empleó una población de 38 trabajadores en su totalidad de la organización con el fin de dar cumplimiento al estudio, para ello se empleó la encuesta y también se hizo uso del instrumento para comprobar dicha información, como resultados se obtuvo 0.423 lo que resalta una correlación moderadamente positiva entre las variables esto permite ver la importancia que tiene la SST en el desempeño de cada trabajador para así lograr un alto nivel en la productividad.

Alcántara y Morales (2020), su principal objetivo en su estudio fue la determinar del grado de relación de la SST con la segunda variable satisfacción laboral de los empleados de metalmecánicas. Metodológicamente es aplicada no experimental. Cuya población fueron los colaboradores de las empresas Metalmecánicas y como muestra 30 trabajadores en mencionadas empresas, para ello se trabajó con la encuesta y respecto al instrumento se hizo uso del cuestionario, esto para dar solución a las necesidades de los empleados. Mediante el estudio se obtuvo los resultados donde el porcentaje más alto es 6.7%, sí en dimensiones médica en el trabajo y limpieza industrial; En forma regular, el índice con mayor es el de higiene ocupacional, y por último en un buen nivel, el de higiene industrial es de 43,3%. Finalmente, el autor concluye que se debe informar al personal que trabaja en organizaciones gubernamentales sobre las acciones sobre la salud y seguridad en el ambiente de trabajo y sobre el hecho de que pueden aplicarlas en ley.

Gil (2021), en su investigación su principal objetivo fue la determinar si existe una relación entre SST y segunda variable desempeño laboral en colaboradores de un municipio. Su metodología es aplicada de diseño cuantitativa no experimental, para ello se trabajó con 25 colaboradores de la municipalidad como población y muestra. En el estudio se hizo uso de la encuesta y también se empleó un cuestionario: como resultados se evidencio que el 44% encuestados cree que se debe asegurar la seguridad y salud en el trabajo en el trabajo, el 36%, correspondiente a 9, dice que las medidas de seguridad son regulares y solo el 20% (incluidos 5 trabajadores) consideran la seguridad como insatisfactoria. Finalmente, el autor determina que las consecuencias de la Tabla 14 confirman la presencia de un elevado nivel de

relación positiva respecto a la relación de ambas variables, donde los resultados obtenidos tienen significación inferior a 0,05 con un valor de 0,000. y esto da un coeficiente de conveniencia de 0,885.

Saucedo (2022), en su estudio se plantió como principal objetivo decretar la relación de la SST hacia la variable cumplimiento de labores de los trabajadores de un municipio en Huaylillas. La investigación fue un tipo aplicada, cuantitativo y no experimental, para ello se trabajó con una muestra de 30 colaboradores y se empleó el cuestionario como técnica e instrumento. En los resultados se obtuvo el 40% de 12 empleados cree tener buenas condiciones respecto a la primera variable, luego un 57% de 17 empleados cree que tiene condiciones normales de salud y seguridad, y finalmente el 3% que corresponde a un 1 empleado cree que tiene malas condiciones. El autor concluye que se deben minimizar los accidentes que puedan surgir en tiempo de la jornada de trabajo para identificar las competencias y riesgos de los trabajadores.

Gutiérrez (2021), en su investigación se plantió como objetivo f determinar el impacto de la SST de acuerdo a la teoría ergonómica basado en los incidentes y enfermedades en el municipio de Chimú. Metodológicamente es aplicada con un uso de diseño prospectivo que no fue experimental, para ello 140 colaboradores del municipio constituyen la población y muestra. En el estudio se aplicó como técnica una revisión documentaria y el uso de una guía de observación como instrumento, para dar respuesta a lo aplicado se observa que no existen registros que confirmen la existencia de alguna capacitación en SSO brindada por la comuna.

En el siguiente artículo los autores Villacís et al. (2021), en su estudio se plantió en la determinación de relación entre el grado de cumplimientos de labores y rendimiento por parte de los colaboradores de las 4 empresas en Quito. El cual menciona que existe una eficiencia muy baja por parte de los trabajadores en distintos países y medidas elevadas en accidentes son motivo de gran preocupación. Muchas variables pueden tener un resultado positivo o negativo en el rendimiento de los empleados. Mejorar la seguridad de los colaboradores ayudará a crear empleos mejores, más seguros y más

productivos como la satisfacción laboral, etc. Su objetivo principal fue la determinar el grado de relación en la primera variable y segunda variable mencionada, el estudio fue transversal no experimental y analítico con una población de 137 colaboradores para ello se utilizó un cuestionario ad-hoc y la encuesta. Los autores concluyeron que la antigüedad en esta industria no parece ser relevante, en la investigación la estimación más observada fue menos de un año de experiencia, y en tal sentido no se realizan mecanismos para la elección de colaboradores.

Los autores Bautista. et al. (2020), dentro de su estudio denominado: *“El desempeño laboral desde una perspectiva teórica”* nos muestra que el motivo de la importancia y el interés de saber cuál es el desempeño dentro de las entidades es capaz de comprender y explicar los aspectos que inciden en el incremento y la eficiencia de la organización. Por otro lado, nos dice que al pasar el tiempo las empresas han ido mejorando y actualizándose, para mantenerse en el mercado, dado a eso va mejorando la calidad de colaboradores ya que deben ser competentes dentro de su puesto laboral, por ello el grado de significancia de la evaluación del rendimiento en una organización.

Rojas (2019), en su artículo denominado: nos menciona que uno de los problemas apremiantes que perjudican ciertamente el desempeño de los empleados es el estrés afectando así su salud y también el desempeño. El autor se plantió su principal objetivo determinar de qué manera se relacionan la primera variable con la segunda variable mencionada. Dicho estudio fue de nivel observacional con un corte transversal de un tipo descriptivo, para ello se contó con 54 colaboradores de la zona que constituyen la muestra y población para dar resultados se hizo uso de la encuesta y también un cuestionario. El autor concluye que los factores de riesgo psicosociales son aquellos aspectos del contenido del trabajo y del contexto laboral que se ha determinado que causan daños psicológicos y físicos a los trabajadores.

Alfisz y Chaux (2021), en su artículo menciona que, gestionando adecuadamente la SST de los empleados, mantener las circunstancias de trabajo previniendo posibles juicios por adelantado y suspensiones. El objetivo

principal fue diseñar una propuesta en cuanto SG-SST en la empresa Compraquick SAS, basado desde el enfoque mixto descriptivo, con una población de 11 colaboradores y 2 indirectos. Las autoras concluyen que después del análisis realizado en este tipo de entidades es una gama de accidentes riesgosos que pueden afectar de una manera directa su salud de los empleados, incluyendo se recalca cada punto al inicio de una implementación SST.

Por otro lado, las autoras Peña et al., (2022), en su estudio busco determinar un diagnóstico de acuerdo a las condiciones de la SST en el sector turismo de Guachetá en Cundinamarca”, cierto estudio es observacional cuantitativo de tipo descriptivo y un corte transversal donde se empleó como muestra a 9 establecimientos turísticos y 12 trabajadores que hacen parte de ello. El instrumento del estudio fue diseñado con cinco variables. En los resultados se percibe que la persona con la proporción más baja, correspondiente al 25%, en el sistema de cotización el 16% de este porcentaje contribuye al seguro de riesgos del trabajo; El 75% restante pertenece al sistema de subsidios. Finalmente, las autoras concluyen que es importante evaluar las condiciones SST están presentes para tomar medidas para disminuir ciertos accidentes riesgosos de trabajo y padecimientos profesionales en trabajadores.

Naranjo (2021), en su artículo el autor se propone analizar efectos accionados por el Covid-19 en el SGSST y estructurar ciertos lineamientos que se han puesto en práctica y ejecutado a la vez en el sector corporativo de Colombia, menciona que en medio de la pandemia se evidenció con mayor fuerza las debilidades y consecuencias de la salud pública, afectando directamente a la SST. Para prevenir contagios, las organizaciones que querían permanecer vigentes y activas en el mercado debían adecuarse y adaptarse a las medidas para prevención y protección de las personas, tanto del personal de las empresas como los usuarios o clientes, esto debía ir alineado al Sistema de SST. Entonces podemos decir que, en consecuencia, a la pandemia, hoy en día se ha reforzado los puntos débiles en la gestión de SST, quizás en algunos

casos los cambios fueron por fuerza mayor, pero por la importancia que esto era para la salud humana y por ser ordenanzas del estado se debía acatar.

Obando et al. (2019), en su artículo busco identificar ciertos elementos del SG-SST en cada una de las áreas administrativa de la impresión esto dio como resultado a 2.78 millones de fallecimientos en el 2018 donde 2,4 millones son producidas por dolencias graves dentro del trabajo y más de 380.000 son accidentes laborales, es por ello que la evaluación la importancia de priorizar el control y prevención de accidentes o muertes laborales, esto asegurará condiciones seguras en el ambiente de trabajo y mejorar la gestión al mismo tiempo de SST dentro de las organizaciones.

Jakob et al., (2020), en su artículo como objetivo busco describir, categorizar la SST y a la vez dar ejemplos de iniciativas e implementación de mecanismos para la mejora de la SST, a los 30 países europeos que participaron a través de un cuestionario - encuesta enviada a cada representante, en consecuencia a este estudio se dejó ver la exclusión de trabajadores y la falta de métodos de control para rastrear y registrar lesiones o afectaciones a su salud, las cuales ayudarían a la creación de estrategias de prevención.

Así mismo Molina & Ríos (2020), en su artículo busco analizar la SST en el sector de la agricultura. Dicho estudio de revisión se realizó una búsqueda bibliográfica de diferentes fuentes confiables, donde se encontró 350 artículos de los cuales solo se tomaron 107 para el análisis final, de ellos el 91% de Estados Unidos; teniendo como fin conocer si el sector agrícola tiene el más alto nivel de enfermedades profesionales o riesgos que lleguen a provocar accidentes, esto a diferencia de otras industrias. Finalmente se llegó a la conclusión que el problema que provoca accidentes en estas empresas son el contacto con productos químicos, pero como más del 90% de la información es de EE. UU se requiere un enfoque más amplio para conocer la realidad de otros países donde existan agroindustrias.

Hauke et al., (2022), en su artículo se utilizó a 865 expertos en prevención de Seguro Social de Accidentes de Alemania (GSAll), el estudio se realizó en 5 años, por medio de una encuesta en línea de los cuales se recibió

respuesta del 91.5%. La finalidad de este estudio es prevenir los accidentes o enfermedades en el trabajo, empleando e invirtiendo en seguros sociales para anticiparse en temas de SST, beneficiando y respondiendo a las necesidades prioritarias de los diferentes sectores y más en los que trabajan en conjunto, esto evitará sobrecargas de trabajo y el bajo rendimiento, reflejado en los resultados. Las inversiones en temas de SST, permite tener respuestas rápidas en situaciones de peligro y crea una ventaja competitiva al tomar decisiones.

Tamba & Bainga (2020), en su artículo refiere los accidentes agroindustriales ocasionadas por el ambiente laboral y el incumplimiento de normas de seguridad, donde su metodología fue descriptiva de tipo cuali-cuantitativo, con una muestra de 100 colaboradores de la compañía, donde se evaluó la SST, el cumplimiento de las normas y los hábitos de trabajo, esto con el propósito de comprobar las estadísticas donde se dice que el sector agroindustrial es el más peligroso a nivel mundial. Donde dieron como resultado que el 39% de encuestados en algún momento tuvo un accidente de trabajo; el 33% de los trabajadores tienen en promedio de 3 a 5 años de antigüedad en la empresa; el 22% tiene 2 años y el 7.7% entre 6 a 8 años ($X^2 = 9,88$, valor de $p = 0,02$). En conclusión, se encontró una mala gestión en la agroindustria, provocando la exposición a riesgos; por otro lado, se resaltó la importancia de los seguimientos y controles periódicos para conocer los requerimientos de equipos de seguridad, que mejore eficazmente el desempeño de los empleados y su seguridad y salud en el trabajo.

Morales y Fuentes (2021), en su artículo menciona que las condiciones de SST en los trabajadores informales son deficientes y en muchos casos inexistentes, por ello realizaron estudios descriptivos de tipo cuantitativo tomando una muestra de 183 puestos de trabajo y se evaluó mediante una encuesta; donde tuvieron como resultado que el 25% cuentan con sistema de salud y de este un 20% pagan un seguro, el 3% tiene pensión y el 2% a ARL, sin embargo no tienen conocimiento de cómo identificar los riesgos y peligros en su trabajo. En conclusión, el personal no cuenta con una garantía que lo proteja de los riesgos o peligros que su trabajo le trae, por ello es evidente que se debe implementar capacitaciones sobre el tema de SST y así reduciendo el

número de accidentes laborales y mejorando al mismo tiempo sus condiciones de vida.

Respecto a la variable seguridad y salud en el trabajo el autor Henao (2014), en su libro lo define como una prevención, que nace de la observación minuciosa de fenómenos o situaciones que provocaban lesiones o hasta la muerte. (p. 3). Esto nos quiere decir que a través del tiempo se ha ido creando métodos o estrategias a través de la observación de los casos más frecuentes, mitigando los riesgos en el trabajo y evitando que surjan casos irreparables.

Los autores Torres y Muñoz (2019) señalan que la salud y seguridad en los puestos laborales es un deber que los responsables del SGSST se deben preparar constantemente en cuanto a las normativas, por lo que siempre está en constantes cambios a través del tiempo. Los propietarios deben invertir aún más en temas de seguridad y salud, ya que posiblemente este siguiendo el ejemplo de los altos jefes directivos y la parte administrativa de sistemas y una buena gestión, planteado esto los empleados podrán estar más motivados e integrados para lograr mejores resultados. (p.252). De acuerdo con lo mencionado nos da a notar el valor que tiene la aplicación e inversión de estos sistemas de gestión y la retroalimentación continua, lo cual debe ser derecho de todo trabajador que brinde sus servicios laborales para cualquier entidad, esto ayudará a prevenir y mitigar riesgos dentro de las áreas de trabajo y a la vez resguardar la vida humana.

El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2018) menciona que el ambiente de trabajo y seguridad están influenciados por la situación y las relaciones laborales, especialmente las condiciones del mercado laboral en general. La cultura de previsión de riesgos laborales esta incrustada en la dinámica del mercado laboral nacional y aunque es muy importante, es solo una parte de una organización cultural y sistémica más amplia del cumplimiento de la legislación laboral. Su nivel de desarrollo o inestabilidad influye decisivamente en sus causas. (p. 25). Por lo tanto, esto nos ayuda a describir primero las condiciones del mercado laboral y depende a ello definir el vínculo más notorio con la SST y continuar con la formulación de una cultura de precaución de peligros y riesgos internos de la organización.

Carranza (2017). Refiere que la gestión de los Recursos Humanos y la evaluación del desempeño laboral es fundamental al momento de mejorar el rendimiento de los trabajadores y así poder conseguir resultados positivos para la empresa. También se puede apoyar con dicha evaluación para la identificación y clasificación del perfil de cada integrante. (p. 8).

Herrera y Fernández (2022). Refiere que el propósito del estudio, fue investigar la importante de la cultura en las organizaciones y al mismo tiempo demostrar su desempeño laboral donde consideraron varios factores y fundamentos teóricos para desarrollar las variables incluidas en el estudio antes mencionadas. Entre los resultados del análisis, uno de ellos se muestra la significancia de la correlación de las variables donde se muestra alta respecto a los empleados de las diferentes entidades, por ello llega a la conclusión que ambas variables están relacionadas entre sí. (p.3).

Chiavenato (2011). En su libro nos menciona que el desempeño laboral, es la conducta que un individuo toma en su puesto de trabajo, el cual depende de muchos factores que lo condicionan e influyen para que este realice sus actividades, muy aparte, el valor de la recompensa y lo que este está dispuesto a realizar por ello, crea un beneficio para ambas partes tanto para el empleado como el empleador, generando así el plan perfecto para el desarrollo de dicha organización. (p. 202).

III. METODOLOGÍA

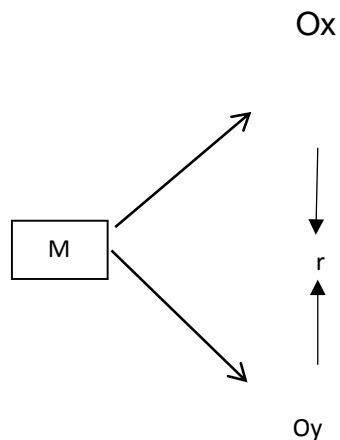
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo aplicada ya que tiene la intención de satisfacer o determinar una necesidad de estudio reconocida con la ayuda diferentes autores y el conocimiento científico, entre si (metodologías, tecnologías y protocolos). (CONCYTEC, 2018).

3.1.2. Diseño de la investigación

Este trabajo de estudio es no experimental y de un tipo correlacional descriptiva, dado a que no se desarrollará ninguna manipulación en las variables y se estudiará tal cual, cuya investigación lleva una metodológica cuantitativa siendo la más conveniente para obtener resultados y confirmar o rechazar dicha hipótesis de estudio. Fernández y Baptista. (2014), p.152.



M: Muestra de los trabajadores

Oy: Seguridad y salud en el trabajo

r: Relación entre ambas variables.

Ox: Desempeño laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Primera variable

- **Definición conceptual:**

Henao (2014), determina: que la SST como una prevención, que nace de la indagación ordenada de fenómenos o sucesos que producían daños o muertes, asimismo su principal objetivo es perfeccionar las condiciones de trabajo en dichas áreas donde se encuentren laborando de esta manera interviniendo través de charlas y capacitaciones. (p. 3).

- **Definición operacional:**

Para estudio de cierta variable se hará uso del cuestionario como instrumento. Donde se aplicará a los colaboradores del área Plt4 en la empresa agroindustrial.

- **Dimensiones:**

En el presente estudio se consideró las dimensiones como: Política y programa de prevención, manual de seguridad, organización de la prevención.

- **Indicadores:**

Para la investigación son: planificación y programa, política preventiva, normas y reglamentos, comité de seguridad y salud, preparación y respuesta ante emergencias función y responsabilidades.

- **Escala de medición:**

Para la variable se aplicará una escala de medición ordinal.

Segunda variable

- **Definición conceptual:**

Chiavenato (2011). Afirma que es el comportamiento que un individuo toma en su puesto de trabajo, el cual depende de muchos factores que lo condicionan e influyen para que este realice sus actividades, asimismo el valor de la recompensa y lo que este está dispuesto a realizar por ello, crea un beneficio para

ambas partes tanto para el empleado como el empleador, generando así el plan perfecto para el desarrollo de dicha organización. (p. 202).

- **Definición operacional:**

Para desarrollar dicho estudio en la variable se hará uso del cuestionario siendo este el instrumento que nos brindará los datos necesarios para realizar esta investigación, el cual se aplicará a los colaboradores de una empresa agroindustrial área Plt4.

- **Dimensiones:**

En el estudio se consideró las siguientes dimensiones como: Productividad, eficacia y eficiencia de los colaboradores que laboran en el área.

- **Indicadores:**

Los indicadores para la investigación son: Producción del personal, cumplimiento de labores, calidad de trabajo, responsabilidad del personal, cumplimiento de metas, liderazgo y cooperación por parte de los trabajadores.

- **Escala de medición:**

Para estudiar la segunda variable desempeño laboral se trabajará con una escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Arias (2012), lo determina a un grupo infinito o finito de componentes con cualidades muy usual, por lo que los resultados del estudio serian amplios. (p.81).

La investigación tiene como población de estudio a 140 trabajadores que laboran en la empresa agroindustrial, el cual esta investigación es dada como población finita ya que se conoce una cantidad exacta de los trabajadores.

3.3.2. Muestra

Tamayo y Tamayo (2006), determina como conjunto de procedimientos realizados para investigar la colocación de determinadas medidas del universo en un colectivo o población, considerando desde la observación de una reducida parte de la población evaluada. (p.176).

Debido a que el estudio tiene una población finita se prosiguió a incluir como muestra a los 140 empleados que laboran en la empresa agroindustrial área Plt4 de Trujillo, convirtiéndose ésta en una muestra censal.

3.3.3. Muestreo

Para Malhotra. (2008), para el autor un muestreo es uno de los procedimientos más empleados y sirve para poder determinar el tamaño de las UA incluidas en el estudio. (p. 335)

Debido a que se han ocupado todos los elementos de dicha población, no se ha producido técnica de muestreo alguna.

3.3.4. Unidad de análisis

Martínez y Galán (2014). En su libro define que una unidad de análisis es todo elemento que conforman la población. (p. 60)

Son los colaboradores de una empresa agroindustrial área Plt4 de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Hernández y Duana (2020), lo define como métodos de recopilación a los datos abarca procedimientos y actividades que posibilitan al indagador o investigador obtener la información precisa para responder a sus interrogantes de investigación. (pg. 52)

En este estudio se realizará una encuesta para trabajadores de una empresa agroindustrial ubicada en Trujillo, 2023, con el propósito de conocer cuál es el efecto que provoca entre ambas variables.

Instrumento

Useche et al, (2019) describe al cuestionario como un instrumento en el que contiene un conjunto de preguntas que van relacionadas con el tema que se desea investigar, con el fin de encontrar respuesta a la pregunta formulada. (pg.32)

Se utilizará el cuestionario y se elaborará considerando dos variables y la escala de calificación será secuencial a través de una escala ordinal.

Los instrumentos se validaron mediante el juicio por expertos siendo así 3 docentes de la escuela profesional de Administración de la universidad César Vallejo

La confiabilidad en el instrumento se halló con el alfa de Cronbach, dicho resultado para la primera variable el cual es seguridad y salud en el trabajo fue de 0.892 y para la segunda variable desempeño laboral es de 0.902.

3.5. Procedimientos:

Este estudio se emitió una carta de presentación ya que será dirigido a una sola empresa de Trujillo del sector agroindustrial. Se utilizarán fuentes que tengan el mismo o similar objetivo, para realización del marco teórico; teniendo en cuenta sólo 5 años de antigüedad; seguido se realizará un cuestionario a una muestra de trabajadores de las empresas agroindustriales. Después de obtener estos resultados requeridos, se añadirá a la base de datos como Microsoft Excel y después procesarlo en a través software SPSS, en el cual arrojará información ya analizada, que luego se pasará a comparar los resultados, dar conclusiones y por último brindar recomendaciones pertinentes que den solución al problema.

3.6. Método de análisis de datos

La autora Zenaida (2012), menciona que el objetivo es que cada estudiante pueda conocer distintas técnicas y medidas estadísticas de esta manera sepan cuándo aplicarlo y ante eso saber cómo interpretarlas.

Para el presente proyecto de investigación, después de haber colectado toda la fuente de información realizada a través de las encuestas, estas pasarán a la base de datos en Excel y en consecuencia a un programa llamado SPSS en donde se analizará estadísticamente los datos.

Análisis estadístico descriptivo:

Análisis descriptivo, este tipo de método brinda la oportunidad de recopilar información a partir de datos de una muestra. El cual se presenta como resumen, en forma clara y sencilla, en cuadros, tablas o figuras.

Análisis estadístico inferencial:

Días (2019). Confirma que ayuda a evaluar ciertos parámetros de una población esto luego de que se haya aplicado la muestra, también nos permite constatar o comprobar dicha hipótesis (p. 75).

Este análisis también nos ayuda hacer predicciones o estimaciones para decidirnos entre dos hipótesis que se contradicen.

3.7. Aspectos éticos

Según Hortal (2002), afirma que al validar el comportamiento es una responsabilidad profesional y significa abordar problemas sociales. Así, la ética profesional precede a la discriminación y se centra en la promoción del bienestar social. Esta investigación se basa en estándares y principios académicos y garantiza la transparencia de los datos recibidos con fines científicos. Además, los procedimientos

de Turnitin se utilizan para examinar la autenticidad y autenticidad de los datos recopilados y para revisar los cumplimientos de las normas APA. Por otro lado, saber que la integridad académica significa mostrar respeto a los autores de los documentos de investigación mencionados, teniendo en cuenta valores cognitivos como encontrar y comunicar la verdad, desarrollar la creatividad y procurar que la información obtenida de la realidad no sea distorsionada. Sabiendo eso, no incurrir en las malas prácticas es una responsabilidad como investigadores.

IV. RESULTADOS

4.1. Según el objetivo específico 1 se ha encontrado que:

Tabla 1: Nivel de seguridad y salud en el trabajo de trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
Malo	61	43,6%
Regular	40	28,6%
Bueno	39	27,9%
Total	140	100,0%

Nota: Resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta aplicada a los trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4.

Mediante la tabla mostrada podemos deducir que la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores de una empresa agroindustrial área PI4 percibe un nivel malo con un 43.6% (61), dado a que la empresa no cuenta con una buena gestión en la SST, el cual no solo logra aportar resultados peligrosos hacia la salud del personal sino además hacia la producción de la compañía mientras que un 28.6% (40) de los colaboradores lo perciben como regular, y el 27.9% (39) de los mismos lo perciben como bueno.

4.2. Según el objetivo específico 2 se ha encontrado que:

Tabla 2: Nivel de desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023.

DESEMPEÑO LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
Malo	56	40,0%
Regular	44	31,4%
Bueno	40	28,6%
Total	140	100,0%

Nota: Resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta aplicada a los trabajadores de una empresa agroindustrial Area Plt4.

Se observa en la tabla presentada, que existe un 40% (56) de los trabajadores de una empresa que perciben al desempeño laboral en el nivel malo el cual indica que los colaboradores no se encuentran comprometidos con su trabajo dentro de ella, mientras que el 31.4% (44) de los mismos lo perciben como regular, y el 28.6% (12) de los participantes lo perciben como bueno.

4.3. En el objetivo específico 3 se ha encontrado:

Tabla 3: Pruebas de normalidad entre las dimensiones de seguridad y salud en el trabajo y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023.

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Políticas y programas de prevención	0,271	140	0,000	0,765	140	0,000
Organización de la prevención	0,270	140	0,000	0,767	140	0,000
Manual de seguridad	0,305	140	0,000	0,751	140	0,000
DESEMPEÑO LABORAL	0,259	140	0,000	0,784	140	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta aplicada a los trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4.

En esta tabla podemos ver que las dimensiones y la variable con (sig=0.000 < 0.05); Por lo tanto, se rechaza H0, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Esto significa que se aplica la prueba estadística rho no paramétrica de Spearman para determinar la relación entre las medidas y la variable.

Tabla 4: Dimensión política y programas de prevención y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023.

Correlaciones		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Políticas y programas de prevención	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

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

Nota: Resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta aplicada a los trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4.

Según el análisis Rho de Spearman, se encontró que el valor de correlación fue de 0,813 y los resultados mostraron que hubo una fuerte relación positiva entre las dimensiones y la variable y el nivel de significación fue ($0,00 < 0,01$). Se puede concluir que, existe una correlación significativa directa. Por lo tanto, cuanto mayor sea la dimensión ejecutiva, mayor será el nivel de desempeño del empleado.

Tabla 5: Dimensión organización de la prevención y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023.

		Correlaciones	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Organización de la prevención	Coeficiente de correlación	,706**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	140

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

Nota: Resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta aplicada a los trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4.

El análisis rho de Spearman encontró un valor de correlación de 0,706. Este es un hallazgo que demuestra una correlación positiva considerable entre la dimensión y variable; que son directamente relevantes para la relación entre la organización preventiva y el desempeño del trabajador.

Tabla 6: Dimensión manual de seguridad y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023.

		Correlaciones	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Manual de seguridad	Coeficiente de correlación	,728**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	140

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

Nota: Resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta aplicada a los trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4.

De acuerdo al análisis Rho de Spearman se halló que la correlación tenía un valor de 0.728, derivaciones que comprueba que existe una correlación positiva considerable, teniendo un nivel de Significancia ($0.00 < 0.01$), concluyendo que existe relación es significativa directa entre la dimensión manual de seguridad y su desempeño laboral.

4.4. Por último, el objetivo general se respalda por los siguientes resultados:

Tabla 7: Pruebas de normalidad entre seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.	Estadístico	GI	Sig.
Seguridad y salud en el trabajo	0,280	140	0,000	0,771	140	0,000
Desempeño laboral	0,259	140	0,000	0,784	140	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta aplicada a los trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4.

Se puede observar que las variables tienen un ($p=0,000$) $< 0,05$; Por lo tanto, se rechaza H_0 , lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, lo que significa que se aplicara el estadístico rho no paramétrica de Spearman para poder determinar la relación entre las dos variables.

Tabla 8: Relación entre seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral

Correlaciones		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,804**
		0,000
		140

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

Nota: Resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta aplicada a los trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4.

Según el análisis estadístico de variables Rho de Spearman, el valor de correlación resultó ser 0,804, lo que demostró que había una fuerte relación positiva entre las variables, y el nivel de significancia fue $(0,00) < 0,01$. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación, es decir, existe una relación significativa directa entre las variables de seguridad y salud y el desempeño de sus empleados.

4.5. Contrastación de Hipótesis

La hipótesis de la investigación es la siguiente: Existe una relación significativa entre seguridad y salud en el trabajo y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023.

Después de haber realizado la tabla de análisis de tipo correlacional de la SST y el desempeño laboral se observa una sig. Inferior a 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis de estudio.

V. DISCUSIÓN

En el primer objetivo específico, el cual se buscó determinar el nivel de seguridad y salud en el trabajo en una empresa agroindustrial Área Plt4, se encontró que de los 140 colaboradores encuestados el 43.6% (61) perciben un nivel malo en el tema de seguridad y salud en el trabajo (SST), mientras que un 28.6% (40) indica un nivel medio y un 27.9% (39) nivel bueno, esto es demostrado a través del SPSS. Lo que nos da a demostrar que hay un débil manejo de SST. Esto quiere decir que la seguridad que sienten dentro de su área de trabajo influye en su bienestar del colaborador. Estos resultados son corroborados por Sangama (2019), quien en su investigación tiene como resultado un nivel malo de 53.8%, llegando a concluir que la SST son predictores del sentir que tienen los colaboradores por la seguridad que se le brinda. Así mismo, se confirma con lo mencionado por Velasco (2021), afirma en su estudio que, según los resultados mostrados, el nivel de SST fue de 62.2% el cual refiere una baja en las condiciones laborales, por tanto, en todas las investigaciones observadas la gestión de SST se espera que sea mejorada, para que esta aumente el compromiso y permita el incremento del desempeño laboral. En tal sentido, ante lo referido anteriormente y al analizar estos resultados se confirma que mientras la SST sea revisada y tomada como antecedente para mejorar, esta llegara a un nivel óptimo en los resultados que el colaborador brinda a la organización.

Referente al segundo objetivo específico, con el que se buscó determinar el nivel de desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4, respecto a las encuestas aplicadas a los 140 colaboradores dieron como resultado que el 40% (56) de los colaboradores perciben al desempeño laboral en el nivel malo, por otro lado, con un 31.4% (44) de los encuestados lo perciben en el nivel regular y un 28.6% (12) responden a un nivel bueno. Por tanto, se puede identificar una baja respuesta en el desempeño de los trabajadores el cual tiene repercusiones en la producción y la organización. Esto es confirmado por Llerena (2019), en su investigación con un resultado del 55% el cual identifican deficiencias en el comportamiento de sus compañeros, demostrando cierta incomodidad en el ambiente de trabajo así mismo esto está obstruyendo el cumplimiento de metas y no llegar a obtener los resultados esperados. Del mismo

modo guarda cierta relación con el estudio de Concha (2022), donde concluye que el desempeño laboral tiene influencia en el proceso y en las actitudes que toman los colaboradores para realizar sus actividades dentro de sus puestos de trabajo. Ante lo mencionado se confirma la importancia del nivel de desempeño que se adquiere de los trabajadores, lo cual es demostrado a través del aumento en el avance de la producción diaria, esto llegará a ser generador de mayores utilidades para las organizaciones, pero todo esto se debe manejar desde el sentir del trabajador para ver el punto que lo provoca dichas actitudes negativas y con ello buscar estrategias que lo eviten.

Así mismo el objetivo específico 3 el cual consiste en relacionar las dimensiones de la primera variable y el desempeño laboral en una empresa agroindustrial, donde la primera dimensión es políticas y programa de prevención, como respuesta se pudo evidenciar un nivel de significancia de $(0.00 < 0.01)$, cuyo Rho de Spearman = 0.813, el cual permite afirmar que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión y la variable, resultados que guardan relación con Saucedo (2022) quien afirmó una existencia de correlación positiva moderada de 0.655, y una significancia de 0.001 menor a $p = 0.05$, el autor concluyo que es muy importante que se restauren o mejoren las medidas de seguridad para reducir posibles riesgos dentro de las organizaciones, creando además ambientes seguros y confiables para los colaboradores.

Como segunda relación entre la dimensión organización de la prevención y variable desempeño laboral, referente a ello se obtuvo una significancia de $(0.00 < 0.01)$, cuyo Rho de Spearman = 0.706, el cual podemos deducir o afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión y la variable, resultados que guardan relación con Llerena (2019), en su investigación demostró un coeficiente de 0.557 y una sig. unilateral de 0.00 entre la dimensión la variable el cual obtuvo una conexión positiva moderada, lo que indica cuán importante es realizar y gestionar acciones preventivas a fin de poder avalar una adecuada protección de los trabajadores a través inducciones, capacitaciones, charlas, etc. Buscando siempre contra restar posibles accidentes a futuro y a la vez generar conciencia y nuevos conocimientos para el trabajador.

Así mismo la tercera relación sobre la dimensión manual de seguridad y la variable desempeño laboral, se determinó una significancia de $(0.00 < 0.01)$, cuyo Rho de Spearman es equivalente a 0.728, resultados que nos permiten afirmar una correlación considerable positiva entre la dimensión y la variable cuyos resultados guardan relación con Saucedo (2022) donde obtuvo una positiva correlación entre la dimensión y variable, lo que indica la importancia de contar con un manual de seguridad en las organizaciones con el fin de tomar medidas preventivas de la manera correcta y anticiparse ante cualquier accidente ya que estos se ven expuestos en diferente manera.

Referente al objetivo general, el cual fue determinar la relación que existe entre Seguridad y salud en el trabajo y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023, donde se obtuvo un valor de correlación de 0.804, resultados que comprueba que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables con un nivel de significancia de $(0.00) < 0.01$, por ende, se recalca y se afirma que hay una relación significativa entre las variables de estudio. Estos resultados de investigación corroboran con la autora Gil (2021), el cual determinó la relación entre SST y el desempeño laboral de los empleados del municipio de Víctor Larco; dicho autor concluyó que hay una existencia de relación positiva alta entre ambas variables con un valor de Rho Spearman 0,885 y una significancia de 0,000, del mismo modo los resultados también guardan relación con Aguirre y Larraín (2022) quienes manifiestan el valor que tiene la SST en el desempeño del trabajador ante cualquier accidente, como resultados se ve una apreciación de 0.423 indicando así una correlación positiva moderada entre las variables y una significancia de $0.008 < 0.05$, los resultados obtenidos también guardan concordancia con el autor Saucedo (2022) quien demostró en su investigación la relación que tiene una variable sobre la otra y cuán importante es. Ante lo mencionado vemos que de una u otra manera ambas variables guardan una relación positiva, por ende, el desempeño de cada trabajador va a depender de las condiciones del empleo y el buen ambiente de trabajo que estas les brinden para prevenir ante cualquier riesgo laboral, el cual no solo se verá reflejado en el trabajador sino también en el crecimiento de la productividad de la empresa. Así es como lo muestran los autores mencionados quienes defienden diferentes puntos sobre los resultados de la investigación, los

cuales son avalados por datos serios y profesionales a través de cada indagación en dichos estudios.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que el nivel de seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023. Es que el 43.6% de los colaboradores perciben un nivel malo, es decir los colaboradores consideran que la organización no cuenta con una buena gestión en SST y que esto no solo trae consecuencias graves para la salud de los empleados sino también para la productividad de la empresa.
2. Se determinó que nivel de desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023. Tuvo como resultado que el 40% de los empleados aprecian al desempeño laboral en el nivel malo el cual indican que los colaboradores no se encuentran comprometidos con su trabajo dentro de ella y esto está generando trabas para dar cumplimiento con los objetivos de la empresa.
3. Acorde a los resultados encontrados respecto a la correlación entre las dimensiones de la primera variable y el desempeño laboral de los trabajadores se llegó a la conclusión que guardan una conexión positiva considerable y significativa entre sí.
4. Por ultimo de acuerdo al objetivo principal que fue relacionar ambas variables, se concluye que existe una fuerte correlación positiva entre las mismas y una significancia de $(0.00) < 0.01$, esto hace referencia a la importancia que posee una variable de la otra, por lo que al obtener una relación positiva y al emplear la SST de la manera correcta hacia los trabajadores estos estarán cómodos y seguros al realizar sus labores ya que de ello va a depender el desempeño de cada trabajador y a la vez la productividad de la organización.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los responsables que gestionan el sistema de seguridad y salud en el trabajo dentro del área Plt4, puedan otorgar periódicamente equipos de seguridad a todos los trabajadores y a la misma vez supervisarlos continuamente para ver si están haciendo uso correcto de los implementos que se le brinda, esto a fin de prevenir la insatisfacción de los trabajadores y controlar malos hábitos tradicionales que generan negligencias al no usar los equipos de protección personal.
2. Se recomienda a los encargados de evaluar el desempeño laboral de los empleados en el área Plt4, realizar evaluaciones periódicas y contrastarlas cada semestre, esto a fin de ver el cumplimiento de labores, la responsabilidad del personal y el compromiso que tienen con la organización, obteniendo así una mejora continua dentro de la empresa.
3. En relación a las dimensiones de la variable 1 con la variable dependiente se recomienda a la supervisora del área de Seguridad y Medio Ambiente (SEMA) crear estrategias de prevención para mejorar las dimensiones, donde estos puedan evaluar, combatir y dar instrucciones adecuadas que den cumplimiento al manual de seguridad, sin descuidar la comunicación y/o requerimientos de los trabajadores. Esto ayudara a que el nivel de desempeño aumente ya que los trabajadores se sienten cómodos, seguros e involucrados en la organización.
4. Es recomendable que el gerente del área de recursos humanos, organice capacitaciones sobre el correcto uso de los equipos de protección personal, la actualización de políticas y programas de prevención y los riesgos laborales en su origen, con la finalidad de informar siempre a los colaboradores las buenas prácticas para reducir incidentes. Esto permitirá que los trabajadores tengan conocimiento de que hacer y no hacer en el ambiente, de modo que estarán más seguros y en mejores condiciones para mejorar el desempeño laboral.

5. Finalmente se recomienda a los próximos investigadores utilizar como estudio previo la presente investigación con sus instrumentos aplicados, de modo que se logre resultados confiables con el enfoque siempre de buscar mejora en las variables y empresas estudiadas para fortalecer la investigación científica.

REFERENCIAS

- Aguirre, O. y Larraín, H. (2022). Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Multiservicios Papillon SAC, Trujillo, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93617/Aguirre_OLK-Larra%
c3%adn_GHR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93617/Aguirre_OLK-Larra%c3%adn_GHR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alcántara, J. y Morales, M. (2020). Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas, La Esperanza, Trujillo – 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53264/Alcantara_YJM-Morales_AMF_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alfisz, D. y Chaux, L. (2021). Propuesta de diseño de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la comercializadora de plástico Compraquick SAS de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015. [Tesis de maestría, Universidad ECCI]. Archivo digital.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1225/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación*. Sexta Edición. Editorial Episteme. <https://es.slideshare.net/juancarlos777/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-2012-6a-edicion>
- Bardales, A. (2021). Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en el contexto COVID-19 en trabajadores asistenciales en un Hospital II-1, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76710/Bardales_CAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista, R. Cienfuegos, R. y Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1),

54-60.

<https://www.researchgate.net/publication/348144181> [El desempeño la boral desde una perspectiva teorica](#)

Castro, M. y Medina, K. (2021). El derecho de seguridad y salud en el trabajo ante los riesgos laborales del covid-19, Ventanilla, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83742/Castro_RMA-Medina_BKSDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carranza, A. (2017). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. Editorial Edrened. https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempeno_laboral

Carrillo, P. (2021). Proponer una estrategia de seguridad y salud en el trabajo que mitigue el índice de accidentalidad en las obras de construcción. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia]. Archivo digital. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/25772>

Cifuentes, V. (2020). Documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa MORART S.A.S. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia]. Archivo digital. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/24832>

Concha, D. (2022). Programa de seguridad y salud en el trabajo para mejorar el desempeño laboral en SGS del Perú SAC - Callao, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Archivo digital. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9283/Concha%20Riega%20Daniel%20Ronald.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CONCYTEC (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT. Portal web.

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Correa, Y. y Tantalean, E. (2021). Diseño de un sistema de seguridad y salud en el trabajo según la Ley N°29783, para disminuir los riesgos laborales en la Municipalidad Distrital de San Bernardino, 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Archivo digital. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29446>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Días, M. (2019). *Estadística inferencial aplicada*. Editorial Universidad del Norte. https://books.google.com.pe/books?id=CvPCDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estadistica+inferencial&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Gil, L. (2021). Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en obras del municipio de Víctor Larco Herrera 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71015/Gil_HLA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Gutiérrez, A. (2019). Propuesta de un taller de inteligencia emocional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de Ashav S.A de C.V De Santa Fe, de la CDMX. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México]. Archivo digital. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/3544219>

Gutiérrez, A. (2021). Propuesta del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo según teoría Ergonómica para reducir accidentes y enfermedades ocupacionales en una Municipalidad, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Archivo digital.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29932/Gutierrez%20Gutierrez%20Angie%20Gianella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Revista Emerald Publishing*, 6(1), 8-11. <https://emeraldopenresearch.com/articles/2-15/v1>

Hauke, A. Flaspoler, E. Kluser, R. Neitzner, I. & Reinert, D. (2022). Trend analysis by risk observation: how the German statutory accident insurance prepares for the future in occupational safety and health, *Safety and Health at Work*. ISSN 2093-7911. *Revista OSHRI*, 9-10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791122001391>

Henao, F. (2014). *Seguridad y Salud en el Trabajo, conceptos básicos*. (Tercera edición). Editorial ECOE. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ZKlWdGAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT10&dq=seguridad+y+salud+en+el+trabajo&ots=mQKKrhtTdx&sig=cHke8rwOe0_9c1cta0ZNwvdHhm4#v=onepage&q&f=false

Hernández, L. (2021). Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en obras del municipio de Víctor Larco Herrera 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71015/Gil_HLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. Mendoza, C. Baptista, M. Méndez, S. y Fernández, C. (2014). *Metodología de la investigación*. (Sexta edición). Editorial Mc Graw Hill Education. <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Herrera, E. y Fernández, C. (2022). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en Las Diferentes Org. Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en Las Diferentes Organizaciones*. Editorial Academia Española. <https://www.amazon.co.uk/Cultura-Organizacional-Desempe%C3%B1o-Laboral-Diferentes/dp/3841760708#>
- Jakob, M. Santa, D. Holte, K. Sikkeland, S. Empuñadura, B. y Lundqvist, P. (2020). Occupational health and safety in agriculture: a brief report on organization, legislation and support in selected European countries. 28 (3), 452-457. <https://www.aaem.pl/Occupational-health-and-safety-in-agriculture-a-brief-report-on-organization-legislation,140197,0,2.html>
- Kim, M. Bonn, B. Lee, C. y Kim, J. (2019). Effects of employees' personality and attachment on job flow experience relevant to organizational commitment and customer-oriented behavior. 41(1) 156- 170. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1447677019301469?via%3Dihub>
- Llerena, F. (2019). Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017. [Tesis para maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38995/Llerena_GF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados*. (Quinta edición). Editorial PEARSON. <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>

- Marcelo, M. (2019). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en una Municipalidad del Cono Norte, 2019. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36556/Marcelo_MMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, C. y Galán, A. (2014). *Técnicas E Instrumentos De Recogida Y Análisis De Datos*. Editorial Universidad Nacional de Educación a Distancia. https://books.google.com.pe/books?id=iiTHAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=unidad+de+análisis+en+una+investigación&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Mendoza, J. (2021). La seguridad y salud en el trabajo y su influencia el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Perú SAC, de la región Moquegua 2020. [Tesis de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui]. Archivo digital. http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/984/Jhancarlo_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendiola, D. (2019). Estudio sobre la higiene y seguridad ocupacional para fortalecer el desempeño laboral de los empleados de la sucursal de Cosalta en Salta-Capital Argentina Año 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Salta]. Archivo digital. http://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/doc_num_data.php?explnum_id=1730
- Mesa, A. y Molina, M. (2021). Apoyo a la implementación de los estándares mínimos según la Resolución 0312 de 2019 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unidad Productora Minera Eucalipto II del municipio de Corrales-Boyacá. [Tesis de pregrado, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia]. Archivo digital. https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/3709/1/Apoyo_a_la_implementacion.pdf

- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2018). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021*. (Primera edición). Editorial El depósito legal en la biblioteca nacional del Perú. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf
- Miranda, K. (2020). La gestión de seguridad salud en el trabajo y rendimiento laboral en la empresa FM.CONTROL.SAC., Lima 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52293/Miranda_CKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molina, L. y Ríos, L. (2020). Safety and health at work in agriculture. A systematic review. *Revista de la Facultad de Medicina*, 68(4), 625- 638. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v68n4/0120-0011-rfmun-68-04-625.pdf>
- Morales, Y. y Fuentes, G. (2021). Occupational safety and health conditions and informal work. *Revista Studies*, 5(4), 42-46. <https://www.redalyc.org/journal/5736/573669775005/573669775005.pdf>
- Naranjo, L. (2021). El COVID-19 a la luz del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector empresarial de Colombia. *Revista Universidad Católica de Colombia*, 7(3), 2-12. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26581>
- Obando, J. Sotolongo, M. y Gonzales, E. (2019). Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión. *CUJAE* 40(2), 136-147. <https://www.redalyc.org/journal/3604/360459575004/html/>
- Peña, E. Melo, M. Carrillo, A. y Fuentes, G. (2022). Diagnóstico de las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector turismo durante el COVID 19. *Guachetá – Cundinamarca. Dialnet*, 9(1), 63-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8544946>

- Rojas, K. S. (2019). La Relación del Estrés con el Desempeño Laboral del Personal de Agro Rural. Revista Alicia, 22(44), 123- 126
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17318>
- Sangama, M. (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 Cesar Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38327/Sangama_GM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saucedo, D. (2022). Seguridad, salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad De Huaylillas 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92145/Saucedo_CDA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soriano, C. (2021). Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa C&S Proyectos Perú, Lima 2020. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57542/Soriano_MCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tamba, E. y Bainga, J. (2020). Agroindustrial accidents linked to time of service, site of operation and trust in compliance with safety regulations by the employer. Revista Part of springer nature, 20(591), 5- 8.
<https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-020-08733-2>
- Torres, E. y Muños, A. (2019). *Seguridad y salud en el trabajo: revisión histórica y avances a partir de la expedición del Decreto 1072 de 2015 en Colombia*. Editorial Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
<https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/book/article/view/3149>

- Useche, M. Artigas, W. Queipo, B. y Perozo, E. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de la Guajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>
- Velazco, X. (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 pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80882/Velazco_EXN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villacís, D. (2020). Relación del nivel de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con el rendimiento laboral en cuatro proyectos de construcción en Quito-Ecuador. *Revista RCSO*, 11(2), 2-4. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6975/7735
- Zenaida, M. (2012). *Métodos de Análisis de Datos: Apuntes*. Universidad de la Rioja, España: Servicio de Publicaciones. 6(1), 11-17. https://www.unirioja.es/cu/zehernan/docencia/MAD_710/Lib489791.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Henao (2014), define: que la seguridad y salud en el trabajo como una prevención, que nace de la observación cuidadosa de fenómenos o acontecimientos que causaban lesiones o muerte, asimismo su principal objetivo es mejorar las condiciones de trabajo en cada área donde se encuentren laborando de esta manera interviniendo través de charlas y capacitaciones. (p. 3).	Para analizar dicha variable se utilizará el cuestionario de Aguirre & Larraín (2022), como instrumento. Lo cual se aplicará a las personas que laboran en las empresas agroindustriales.	Política y programa de prevención	Planificación y programa	Ordinal
				Política preventiva	
			Organización de la prevención	Comité de seguridad y salud Preparación y respuesta ante emergencias	
			Manual de seguridad	Normas y reglamentos Función y responsabilidades	
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2011). Afirma que el desempeño laboral, es el comportamiento que un individuo toma en su puesto de trabajo, el cual depende de muchos factores que influyen para que este realice sus actividades, asimismo el valor de la recompensa y lo que este está dispuesto a realizar por ello, crea un beneficio para ambas partes tanto para el empleado como el empleador, generando así el plan perfecto para el desarrollo de dicha organización. (p. 202).	Para analizar dicha variable se utilizará el cuestionario de Saucedo (2022), como instrumento. Lo cual se aplicará a las personas que laboran en las empresas agroindustriales.	Productividad	Producción del personal	Ordinal
				Cumplimiento de metas	
			Eficacia	Cumplimiento de labores	
				Calidad de trabajo	
			Eficiencia	Responsabilidad del personal Liderazgo y cooperación	

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: “SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL ÁREA PLT4 TRUJILLO, 2023”					
AUTORAS: CHUQUIMANGO VENTURA LEYDI VERONICA y VALDERRAMA CUBA ANA MELVA					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Cuál es la relación de que existe entre seguridad y salud en el trabajo y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023?	<p>H1: Existe una relación significativa entre seguridad y salud en el trabajo y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023.</p> <p>H0: No existe una relación significativa entre seguridad y salud en el trabajo y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023.</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación que existe entre seguridad y salud en el trabajo y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023.</p> <p>E1: Determinar la seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023.</p> <p>E2: Determinar el nivel de desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023.</p> <p>E3. Relacionar las dimensiones de seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023.</p>	<p>INDEPENDIENTE: Seguridad y salud en el trabajo</p> <p>DEPENDIENTE: Desempeño laboral</p>	<p>TIPO: Aplicada</p> <p>NIVEL: Descriptiva Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>	<p>POBLACIÓN: 140 trabajadores que laboran en la empresa agroindustrial de Trujillo.</p> <p>MUESTRA: 140 colaboradores que laboran en la empresa agroindustrial de Trujillo.</p>

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Seguridad y Salud en el Trabajo y su Desempeño Laboral en trabajadores de una Empresa Agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023

Investigador principal, Autores:

- Chuquimango Ventura, Leydi Veronica
- Valderrama Cuba, Ana Melva

Asesor:

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Seguridad y Salud en el Trabajo y su Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Agroindustriales Trujillo, 2022, cuyo propósito es analizar la relación que existe entre Seguridad y Salud en el Trabajo con el Desempeño Laboral de los trabajadores en las Empresas Agroindustriales Trujillo 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 8 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para

ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Cedrón Medina, Carlos Alberto al correo electrónico Alexander al correo electrónico Ccedronm@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

INSTRUMENTO VARIABLE: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Estimados colaboradores de la empresa agroindustrial Area-PL4 de Trujillo, le agradeceré se sirva a marcar con un “X” y complete las siguientes características que se ajuste a su persona:

Género: M () F ()

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento? Sí () No ()

La presente encuesta es anónima y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de la investigación, por ello se pide su colaboración: marque con una “X” la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Políticas y programas de prevención					
1	Considera que la empresa planifica protocolos de seguridad y salud en el trabajo.					
2	Considera que la empresa cuente con un sistema de seguridad y salud en todo el proceso de trabajo.					

3	Considera importante que la empresa maneje una política preventiva eficiente con relación a la seguridad y salud laboral.					
4	Considera importante que la empresa establezca sus normas de prevención, para posibles accidentes laborales.					
	DIMENSIÓN 2: Organización de la prevención	1	2	3	4	5
5	Considera importante que la empresa cuente con un comité de seguridad laboral que se encargue de manera eficiente del área de seguridad laboral.					
6	Considera que las capacitaciones que establece el comité de seguridad y salud hacia el personal disminuyen los riesgos laborales.					
N°	DIMENSIONES / ítems	Respuestas				
7	Considera importante que capaciten al personal para que den respuesta a una emergencia en caso de un incidente laboral.					
8	Considera importante que la empresa cuente con una cobertura de lesiones en respuesta a una emergencia.					
	DIMENSIÓN 3: Manual de seguridad	1	2	3	4	5
9	Comunica a la empresa situaciones que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud.					
10	Usa adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.					
11	Considera que la empresa cuenta con un personal calificado para realizar el entrenamiento apropiado en el área de seguridad laboral.					
12	Considera importante que se realicen auditorías internas para así reducir riesgos laborales.					

Gracias por participar

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Seguridad y Salud en el Trabajo y su Desempeño Laboral en trabajadores de una Empresa Agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023

Investigador principal, Autores:

- Chuquimango Ventura, Leydi Veronica
- Valderrama Cuba, Ana Melva

Asesor:

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Seguridad y Salud en el Trabajo y su Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Agroindustriales Trujillo, 2022, cuyo propósito es analizar la relación que existe entre Seguridad y Salud en el Trabajo con el Desempeño Laboral de los trabajadores en las Empresas Agroindustriales Trujillo 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

3. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
4. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 8 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para

ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Cedrón Medina, Carlos Alberto al correo electrónico Ccedronm@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

INSTRUMENTO VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Estimados colaboradores de la empresa agroindustrial Área PL4 de Trujillo, le agradeceré se sirva a marcar con una “X” y complete las siguientes características que se ajuste a su persona:

Género: M () F ()

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento? Sí () No ()

La presente encuesta es anónima y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de la investigación, por ello se pide su colaboración: marque con una “X” la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Productividad					
1	Realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.					
2	Han implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos de los trabajadores.					

3	Considera que su trabajo cumple con la finalidad de brindar un producto de calidad.					
4	Se esmera en cada una de las actividades encomendadas.					
	DIMENSIÓN 2: Eficacia	1	2	3	4	5
5	Puede realizar sus tareas, sin esperar que se lo indiquen.					
6	Considera que puede realizar su trabajo sin ayuda de otros.					
7	Posee la capacidad de poder implementar nuevos métodos y garantizar la calidad de su trabajo.					
N°	DIMENSIONES / ítems	Respuestas				
8	Se siente comprometido con la buena calidad del producto que brindan.					
	DIMENSIÓN 3: Eficiencia	1	2	3	4	5
9	Los equipos y herramientas que le asignaron son utilizados con responsabilidad.					
10	Se hace responsable de ciertos errores que puede cometer en su trabajo.					
11	Brinda su punto de vista sobre los procesos que se le da al producto.					
12	Cuenta con la capacidad de brindar soluciones a los problemas que presente en la jornada laboral.					

Gracias por participar

Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Seguridad y Salud en el Trabajo y su Desempeño Laboral en trabajadores de una Empresa Agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2022**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	GUISELLA B. MOSQUEIRA RODRIGUEZ	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Chuquimango Ventura Leydi Veronica y Valderrama Cuba Ana Melva
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Área– Plt4 Trujillo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** “Seguridad y Salud en el Trabajo”

Henao (2014), define: que la seguridad y salud en el trabajo como una prevención, que nace de la observación cuidadosa de fenómenos o acontecimientos que causaban lesiones o muerte, asimismo su principal objetivo es mejorar las condiciones de trabajo en cada área donde se encuentren laborando de esta manera interviniendo través de charlas y capacitaciones. (p. 3).

- **Variable 2:** “Desempeño Laboral”

Chiavenato (2011). Afirma que el desempeño laboral, es el comportamiento que un individuo toma en su puesto de trabajo, el cual depende de muchos factores que influyen para que este realice sus actividades, asimismo el valor de la recompensa y lo que este está dispuesto a realizar por ello, crea un beneficio para ambas partes tanto para el empleado como el empleador, generando así el plan perfecto para el desarrollo de dicha organización. (p. 202).

Variable	Dimensiones	Definición
Seguridad y Salud en el Trabajo	Política y Programa de prevención, Organización de la Prevención, Manual de Seguridad	Henao (2014), define: que la seguridad y salud en el trabajo como una prevención, que nace de la observación cuidadosa de fenómenos o acontecimientos que causaban lesiones o muerte, asimismo su principal objetivo es mejorar las condiciones de trabajo en cada área donde se encuentren laborando de esta manera interviniendo través de charlas y capacitaciones. (p. 3).
Desempeño Laboral	Productividad, Eficacia, Eficiencia	Chiavenato (2011). Afirma que el desempeño laboral, es el comportamiento que un individuo toma en su puesto de trabajo, el cual depende de muchos factores que influyen para que este realice sus actividades, asimismo el valor de la recompensa y lo que este está dispuesto a realizar por ello, crea un beneficio para ambas partes tanto para el empleado como el empleador, generando así el plan perfecto para el desarrollo de dicha organización. (p. 202).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Seguridad y Salud en el Trabajo y su Desempeño Laboral en trabajadores de una Empresa Agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2022” elaborado por Chuquimango Ventura Leydi Verónica y Valderrama Cuba Ana Melva en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Seguridad y Salud en el Trabajo

- Primera dimensión: Política y Programa de prevención

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación y Programa	1 – 2	4	4	4	
Política preventiva	3 – 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización de la Prevención

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comité de Seguridad y Salud	5 – 6	4	4	4	
Preparación y respuestas ante emergencias	7 – 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Manual de Seguridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Normas y Reglamentos	9 - 10	4	4	4	
Función y Responsabilidades	11 - 12	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Producción del personal	1 - 2	4	4	4	
Cumplimiento de Metas	3 – 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de Labores	5 - 6	4	4	4	
Calidad de trabajo	7 – 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Responsabilidad del personal	9 - 10	4	4	4	
Liderazgo y Cooperación	11 - 12	4	4	4	



Dra. MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA B.
DNI 18095897

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Seguridad y Salud en el Trabajo y su Desempeño Laboral en trabajadores de una Empresa Agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2022**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Danitza Susan Uceda Trujillo	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Chuquimango Ventura Leydi Veronica y Valderrama Cuba Ana Melva
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Área – Plt4 Trujillo
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** “Seguridad y Salud en el Trabajo”

Henao (2014), define: que la seguridad y salud en el trabajo como una prevención, que nace de la observación cuidadosa de fenómenos o acontecimientos que causaban lesiones o muerte, asimismo su principal objetivo es mejorar las condiciones de trabajo en cada área donde se encuentren laborando de esta manera interviniendo través de charlas y capacitaciones. (p. 3).

- **Variable 2:** “Desempeño Laboral”

Chiavenato (2011). Afirma que el desempeño laboral, es el comportamiento que un individuo toma en su puesto de trabajo, el cual depende de muchos factores que influyen para que este realice sus actividades, asimismo el valor de la recompensa y lo que este está dispuesto a realizar por ello, crea un beneficio para ambas partes tanto para el empleado como el empleador, generando así el plan perfecto para el desarrollo de dicha organización. (p. 202).

Variable	Dimensiones	Definición
Seguridad y Salud en el Trabajo	Política y Programa de prevención, Organización de la Prevención, Manual de Seguridad	Henao (2014), define: que la seguridad y salud en el trabajo como una prevención, que nace de la observación cuidadosa de fenómenos o acontecimientos que causaban lesiones o muerte, asimismo su principal objetivo es mejorar las condiciones de trabajo en cada área donde se encuentren laborando de esta manera interviniendo través de charlas y capacitaciones. (p. 3).
Desempeño Laboral	Productividad, Eficacia, Eficiencia	Chiavenato (2011). Afirma que el desempeño laboral, es el comportamiento que un individuo toma en su puesto de trabajo, el cual depende de muchos factores que influyen para que este realice sus actividades, asimismo el valor de la recompensa y lo que este está dispuesto a realizar por ello, crea un beneficio para ambas partes tanto para el empleado como el empleador, generando así el plan perfecto para el desarrollo de dicha organización. (p. 202).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Seguridad y Salud en el Trabajo y su Desempeño Laboral en trabajadores de una Empresa Agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2022” elaborado por Chuquimango Ventura Leydi Veronica y Valderrama Cuba Ana Melva en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Seguridad y Salud en el Trabajo

- Primera dimensión: Política y Programa de prevención

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación y Programa	1 – 2	4	4	4	
Política preventiva	3 – 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización de la Prevención

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comité de Seguridad y Salud	5 – 6	4	4	4	
Preparación y respuestas ante emergencias	7 – 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Manual de Seguridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Normas y Reglamentos	9 – 10	4	4	4	
Función y Responsabilidades	11 – 12	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Producción del personal	1 - 2	4	4	4	
Cumplimiento de Metas	3 – 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de Labores	5 - 6	4	4	4	
Calidad de trabajo	7 – 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Responsabilidad del personal	9 – 10	4	4	4	
Liderazgo y Cooperación	11 – 12	4	4	3	



.....
Mg. Danitza Susan Uceda Trujillo

DNI N° 44602494

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 7: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Seguridad y Salud en el Trabajo y su Desempeño Laboral en trabajadores de una Empresa Agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2022”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	José A. Guevara Ramirez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Chuquimango Ventura Leydi Veronica y Valderrama Cuba Ana Melva
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Área – Plt4 Trujillo
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** “Seguridad y Salud en el Trabajo”

Heno (2014), define: que la seguridad y salud en el trabajo como una prevención, que nace de la observación cuidadosa de fenómenos o acontecimientos que causaban lesiones o muerte, asimismo su principal objetivo es mejorar las condiciones de trabajo en cada área donde se encuentren laborando de esta manera interviniendo través de charlas y capacitaciones. (p. 3).

- **Variable 2:** “Desempeño Laboral”

Chiavenato (2011). Afirma que el desempeño laboral, es el comportamiento que un individuo toma en su puesto de trabajo, el cual depende de muchos factores que influyen para que este realice sus actividades, asimismo el valor de la recompensa y lo que este está dispuesto a realizar por ello, crea un beneficio para ambas partes tanto para el empleado como el empleador, generando así el plan perfecto para el desarrollo de dicha organización. (p. 202).

Variable	Dimensiones	Definición
Seguridad y Salud en el Trabajo	Política y Programa de prevención, Organización de la Prevención, Manual de Seguridad	Heno (2014), define: que la seguridad y salud en el trabajo como una prevención, que nace de la observación cuidadosa de fenómenos o acontecimientos que causaban lesiones o muerte, asimismo su principal objetivo es mejorar las condiciones de trabajo en cada área donde se encuentren laborando de esta manera interviniendo través de charlas y capacitaciones. (p. 3).
Desempeño Laboral	Productividad, Eficacia, Eficiencia	Chiavenato (2011). Afirma que el desempeño laboral, es el comportamiento que un individuo toma en su puesto de trabajo, el cual depende de muchos factores que influyen para que este realice sus actividades, asimismo el valor de la recompensa y lo que este está dispuesto a realizar por ello, crea un beneficio para ambas partes tanto para el empleado como el empleador, generando así el plan perfecto para el desarrollo de dicha organización. (p. 202).

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Seguridad y Salud en el Trabajo y su Desempeño Laboral en trabajadores de una Empresa Agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2022” elaborado por Chuquimango Ventura Leydi Veronica y Valderrama Cuba Ana Melva en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Seguridad y Salud en el Trabajo

- Primera dimensión: Política y Programa de prevención

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación y Programa	1 - 2	3	3	3	
Política preventiva	3 - 4	3	3	3	

- Segunda dimensión: Organización de la Prevención

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comité de Seguridad y Salud	5 - 6	3	3	3	
Preparación y respuestas ante emergencias	7 - 8	3	3	3	

- Tercera dimensión: Manual de Seguridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Normas y Reglamentos	9 - 10	3	3	3	
Función y Responsabilidades	11 - 12	3	3	3	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Productividad

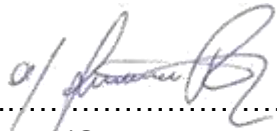
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Producción del personal	1 - 2	3	3	3	
Cumplimiento de Metas	3 - 4	3	3	3	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de Labores	5 - 6	3	3	3	
Calidad de trabajo	7 - 8	3	3	3	

- Tercera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Responsabilidad del personal	9 - 10	3	3	3	
Liderazgo y Cooperación	11 - 12	3	3	3	



.....
..... (Grado, Nombres y
Apellidos del juez) DNI N°
80396738

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 8: Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 1: Estadística de fiabilidad general

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	24

Con la ayuda de la tabla 1, luego de emplear el Alfa de Cronbach, cuyo valor fue 0.948, el cual manifiesta que la escala de confiabilidad pertenece al nivel bueno a fin de una apropiada investigación.

Tabla 2: Estadística de fiabilidad Seguridad y salud en el trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	12

Con la ayuda de la tabla 2, el cuestionario de la variable seguridad y salud en el trabajo y tomando como referencia la escala de fiabilidad del cual como resultado fue 0.892, donde se indica que el cuestionario es aplicable, también pertenece al nivel aceptable para utilizarse en el estudio.

Tabla 3: Estadística de fiabilidad desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	12

Con la ayuda de la tabla 3, el cuestionario de la variable desempeño laboral y tomando como referencia la escala de fiabilidad del cual como resultado fue 0.902, donde se indica que el cuestionario es aplicable, también pertenece al nivel aceptable para utilizarse en el estudio.

Anexo 9: Base de datos de la confiabilidad de los instrumentos

Variable seguridad y salud en el trabajo

1. Consid	2. Consid	3. Consid	4. Cons	5. Consid	6. Consid	7. Consid	8. Consid	9. Comun	10. Usa a	11. Cons	12. Cons
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3
3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3
1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1
3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2
2	1	3	1	1	2	2	3	1	1	2	2
2	3	3	1	2	2	1	3	1	2	2	2
1	3	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3

Variable desempeño laboral

1. Realiza	2. Han in	3. Consid	4. Se es	5. Puede	6. Consid	7. Posee la	8. Se siente	9. Los equ	10. Se ha	11. Brinda	12. Cuenta co
3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
2	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	3
1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2
2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3
2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2
3	1	1	3	2	2	1	3	1	3	3	2
1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3
3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1

Anexo 10: Base de datos real

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

Sej	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Seguridad y salud en el trabajo y su desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial Área Plt4 Trujillo, 2023", cuyos autores son CHUQUIMANGO VENTURA LEYDI VERONICA, VALDERRAMA CUBA ANA MELVA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 01 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO DNI: 18070929 ORCID: 0000-0002-4025-764X	Firmado electrónicamente por: CCEDRONM el 17- 07-2023 09:43:53

Código documento Trilce: TRI - 0562560