



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Seguridad laboral y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa agua de mesa manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017”

TESIS PARA OBTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Christian Ulises Reátegui Torres

ASESOR:

Mg. Roger Burgos Bardales

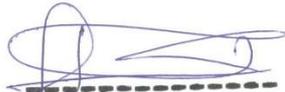
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

PERÚ - 2018

Página del Jurado

Página del Jurado



Mg. Julio Alberto Escalante Torres
Lic. N° 19171

Presidente



Mg. Roger Bardales
C.I.A.D. 0264

Secretario



Tercero Fasaganda Puyo
Lic. de Administración

Dedicatoria

La presente tesis va dedicada a Dios padre todo poderoso quien fue mi guía y me brindo las fuerzas y ánimos necesarios durante este periodo para no rendirme a pesar de los obstáculos que se fueron presentando, sacando lo mejor de mí y así salir adelante.

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi madre por brindarme siempre su apoyo y su consejo de buena voluntad para hacer de mí un profesional y mejor persona.

A mi familia y amigos ya que son personas importantes para mí, porque durante todos estos años estuvieron a mi lado apoyándome y así aprender más de la vida.

Christian, Reátegui

Agradecimiento

A dios quien supo guiarme por el buen camino, brindándome las fuerzas necesarias para seguir adelante y así poder honrar a mi familia con mis conocimientos adquiridos.

A mi madre Doris Torres García por sus consejos, la paciencia y sobre todo por haberme brindado su apoyo incondicional para poder haber llegado a esta instancia de mis estudios, todo lo que hoy soy es gracias a ella.

A la empresa Agua De Mesa Manantial por abrirme las puertas de su institución y brindarme la confianza e información necesaria, permitiéndome realizar este presente trabajo.

El autor

Declaratoria de autenticidad

Yo, Christian Ulises Reátegui Torres, con DNI N° 74999996, autor de mi investigación titulada: “Seguridad laboral y su influencia en el rendimiento de los colaboradores de la empresa Agua de mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referentes para las fuentes consultadas, por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en partes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Tarapoto, 14 de junio de 2018



Christian Ulises Reátegui Torres
DNI 74999996

Presentación

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada: “Seguridad laboral y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017”, con la finalidad de optar el título profesional de Administración.

La investigación está dividida en VI capítulos:

I. Introducción. Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

II. Método. Se menciona el diseño de investigación; variables, Operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

III. Resultados. En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.

IV. Discusión. Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados durante la tesis.

V. Conclusiones. Se considera en enunciados cortos a lo que se ha llegado en esta investigación, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

VI. Recomendaciones. Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

VII. Referencias. Se consigna todos los autores citados en la investigación.

ÍNDICE

Página del Jurado.....	ii	
Dedicatoria.....	iii	
Agradecimiento	iv	
Declaratoria de autenticidad	v	
Presentación.....	vi	
ÍNDICE.....	vii	
Índice de tablas	ix	
Índice De Figuras	x	
RESUMEN	xi	
ABSTRACT	xii	
I. INTRODUCCIÓN		
1.1. Realidad problemática	13	
1.2. Trabajos previos	14	
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17	
1.4. Formulación del problema	20	
1.5. Justificación del estudio.....	21	
1.6. Hipótesis	22	
1.6.1. Hipótesis general.....	22	
1.6.2. Hipótesis específicas.....	22	
1.7. Objetivos.....	22	
1.7.1. Objetivo general.....	22	
1.7.2. Objetivo específico	22	
II. MÉTODOS		23
2.1. Diseño de la investigación	23	
2.2. Variables, Operacionalización	23	

2.3. Población y Muestra	26
2.4. Técnica de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	26
2.5. Métodos del análisis de datos	27
2.6. Aspectos Éticos.....	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN.....	57
V. CONCLUSIONES	59
VI. RECOMENDACIONES	61
VII. REFERENCIAS	62

ANEXOS

Matriz de consistencia.

Instrumentos de recolección de datos.

Validación De Instrumentos.

Índice de confiabilidad.

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.

Autorización de publicación de tesis al repositorio.

Acta de aprobación de originalidad.

Informe de originalidad.

Acta de aprobación de originalidad.

Carátula de la tesis visada.

Acta de aprobación de tesis.

Índice de tablas

Tabla 1. Seguridad laboral	28
Tabla 2. Prevención de accidentes	29
Tabla 3. Accidentes sin dejar de asistir a trabajar	30
Tabla 4. Accidentes con inasistencia al trabajar	31
Tabla 5. Incapacidad temporal.....	32
Tabla 6. Incapacidad permanente parcial	33
Tabla 7. Incapacidad total permanente	34
Tabla 8. Muerte.....	35
Tabla 9. Prevención de robos	36
Tabla 10. Control de entrada y salida de personal.....	37
Tabla 11. Control de entrada y salida de vehículo.....	38
Tabla 12. Establecimiento fuera del área de la fábrica.....	39
Tabla 13. Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma.....	40
Tabla 14. Registro de máquinas, equipos y herramientas	41
Tabla 15. Controles contables.....	42
Tabla 16. Prevención de incendios	43
Tabla 17. Clase A	44
Tabla 18. Clase B.....	45
Tabla 19. Clase C.....	46
Tabla 20. Rendimiento laboral	47
Tabla 21. Factores internos.....	48
Tabla 22. Liderazgo de la dirección	49
Tabla 23. Estructura organizativa	50
Tabla 24. Cultura de la empresa	51
Tabla 25. Factores externos	52
Tabla 26. Factores familiares.....	53
Tabla 27. Personales del empleado.....	54
Tabla 28. Factores ambientales o higiénicos	55

Índice De Figuras

Figura 1. Seguridad laboral	28
Figura 2. Prevención de accidentes	29
Figura 3. Accidentes sin dejar de asistir a trabajar	30
Figura 4. Accidentes con inasistencia al trabajar	31
Figura 5. Incapacidad temporal	32
Figura 6. Incapacidad permanente parcial.....	33
Figura 7. Incapacidad total permanente.....	34
Figura 8. Muerte	35
Figura 9. Prevención de robos	36
Figura 10. Control de entrada y salida de personal	37
Figura 11. Control de entrada y salida de vehículo	38
Figura 12. Establecimiento fuera del área de la fábrica	39
Figura 13. Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma	40
Figura 14. Registro de máquinas, equipos y herramientas	41
Figura 15. Controles contables	42
Figura 16. Prevención de incendios	43
Figura 17. Clase A.....	44
Figura 18. Clase B	45
Figura 19. Clase C	46
Figura 20. Rendimiento laboral.....	47
Figura 21. Factores internos	48
Figura 22. Liderazgo de la dirección.....	49
Figura 23. Estructura organizativa	50
Figura 24. Cultura de la empresa.....	51
Figura 25. Factores externos.....	52
Figura 26. Factores familiares	54
Figura 27. Personales del empleado	54
Figura 28. Factores ambientales o higiénicos	55

RESUMEN

La presente investigación “Seguridad laboral y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017”, tiene como objetivo general determinar la influencia de la seguridad laboral en el rendimiento de los colaboradores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017”, para ello se tuvo una población conformada por 21 trabajadores, a los cuales se aplicaron las encuestas; el diseño de investigación es descriptiva correlacional. Así mismo, se realizó una prueba piloto a través del Alfa de cronbach, se utilizó el coeficiente de correlación del pearson para el cálculo de la correlación, llegando a la conclusión principal de que la seguridad laboral en la empresa agua de mesa manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017, es bueno.

Palabras clave: Seguridad laboral, rendimiento, influencia.

ABSTRACT

The present research "Occupational safety and its influence on the work performance of the collaborators of the water table company S.A.C. Tarapoto, period 2017 ", has as a general objective to determine the influence of occupational safety on the performance of the employees of the water table company S.A.C. Tarapoto, period 2017 ", for this there was a population made up of 21 workers, to whom the surveys were applied; The research design is descriptive correlational. Likewise, a pilot test was carried out through the Alpha of cronbach, the pearson correlation coefficient was used for the calculation of the correlation, reaching the main conclusion that the occupational safety in the water table company S.A.C. Tarapoto, period 2017, is good.

Keywords: Labor security, performance, influence.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La investigación realizada en el año 2016, por la empresa Consultora Canadean reveló que, dentro de la categoría de refrescos, las ventas de agua embotellada a nivel mundial, actualmente superan las ventas de bebidas carbonatadas, la investigación realizada afirma que el aumento en el consumo de agua embotellada es porque existe una mayor preferencia por consumir productos saludables y en algunos países la oferta de agua potable es limitada. El mercado que da mayor dinamismo es Asia, en el cual se proyectó que las ventas experimenten un crecimiento del 16% en el 2013, lo cual duplico la tasa de crecimiento global ((Procomer, 2013). Actualmente esta región consume uno de cada tres litros de agua envasada a nivel mundial, pero aun así el consumo per cápita se mantiene muy por debajo de la media internacional. Según la Central Americadata (2017), la región norteamericana es otro mercado con potencial, donde el crecimiento reciente se debe principalmente a que los consumidores se han inclinado por ingerir este tipo de bebidas ante el aumento de precios de otros refrescos y a la valoración de sus características saludables. Se recalca que un estudio revela que el mercado norteamericano muestra un bajo crecimiento y bajos márgenes de ganancia. A pesar de lo anterior, los resultados indican que existen perspectivas positivas para el agua embotellada, ya que los habitantes son propensos a realizar rutinas de ejercicios. Sin embargo, las empresas que comercializan agua tratada actualmente tienen que centrarse en los factores internos, así como la seguridad de los trabajadores, para que estén muestren un buen rendimiento y así poder ofrecer a los clientes un servicio de calidad.

Este crecimiento del consumo del agua en el Perú, ha hecho que las empresas tengan una mayor participación de mercado, por lo que su producción a aumentado por lo que también aumentaron su recurso humano, sin embargo muchas de ellas ha descuidado la seguridad laboral que deben de brindar al colaborador ya sea con el personal de planta y con los de ventas, y que muchas veces no se les brinda las condiciones o herramientas necesarias para que se desenvuelvan dentro de sus funciones, por lo que se visto personal con movilidades deterioradas o en constante reparación, lo que dificulta la rentabilidad de la empresa por el bajo desempeño del

colaborador a causa del bajo nivel de ventas a causa de la muchas demoras en el reparto.

En San Martín, el consumo anual de agua embotellada por habitante es uno de los más bajos de la región, respecto a otras regiones, que se encuentra por encima de los 30 litros anuales, el consumo per cápita de agua embotellada en San Martín es la octava parte de lo que se consume otras regiones. Es necesario destacar que a pesar que la producción industrial ha crecido notablemente en los últimos 5 años, gracias al mayor ingreso disponible de la población, el consumo de agua embotellada en San Martín se encuentra rezagado en comparación a otras regiones.

En Tarapoto, se encuentra la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C, el cual es una empresa regional con la misión de proveer agua de mesa saludable y de calidad a los clientes de la región San Martín. La calidad del producto y la mejora continua en los procesos de producción y distribución han hecho que la empresa se posicione, sin embargo a nivel interno la empresa presenta problemas en cuanto a la seguridad laboral debido a que cuenta con un plan de seguridad de manera empírica, así también hay constantes resbalones, tropiezos y caídas, existe herramientas de trabajo en mal estado, lo que hace que el colaborador no tenga un rendimiento laboral óptimo y no realice sus funciones eficaz y eficientemente, lo que repercutido en el bajo nivel de ventas y el no cumplimiento de las metas diaria de cada colaborador, perjudicando de manera negativa a la empresa y su rentabilidad, en este sentido los colaboradores se muestran preocupado por su seguridad, lo que actualmente hace que no se desempeñen apropiadamente, afectando la producción de la empresa Manantial S.A.C.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

- Pinochet, F. y Toro, A. (2014). En su trabajo de investigación titulado: *Factores organizacionales que influyen en la seguridad laboral: caso de una empresa chilena*. (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Chile. Llegaron a la siguiente

conclusión: Que se logró manifestar que existen factores de la organización que influyen directamente en la ocurrencia de accidentes laborales, los cuales son: la inoportuna entrega de herramientas e implementos a su personal.

- Correa, P. (2012). En su trabajo de investigación titulado: *La seguridad y la prevención como valores de vida: una propuesta educativa para fortalecer la cultura en prevención de riesgos laborales en el sector industrial de Manizales*. (Tesis de pregrado). Universidad De Manizales, Colombia. Concluyó que: Las empresas deben de velar por brindar al colaborador la seguridad y la prevención de accidentes de su personal, así mismo lograr que el colaborador tome conciencia de las consecuencias que puede atraer la falta de una efectiva seguridad laboral.
- Rodríguez, M. Paz, M. Lizama, J. y Cornejo, F. (2012). En su trabajo de investigación titulado: *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena*. (Tesis de pregrado). Universidad Andrés Bello, Chile. Llegaron a la siguiente conclusión: El clima laboral y satisfacción influyen en el desempeño laboral de los mismos, así mismo al obtener cambios positivos dentro del clima organizacional, nos da mayor satisfacción para llegar a obtener resultados favorables, lo que ayudara que la empresa tenga personal con un desempeño optimo lo que conlleva a tener mejores resultados económicos

A nivel nacional

- Huicho, Y. y Velásquez, E.(2014). En su trabajo de investigación titulado: *Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional y su influencia en la calidad de vida de los trabajadores de la planta concentradora "Victoria" en la compañía minera volcán S.A.A*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Del Centro Del Perú, Perú. Llegaron a la siguiente conclusión: Que en medida que los cambios son necesarios para generar avances positivos en la empresa, las capacitaciones y talleres de prevención es muy importante, ya que la empresa debe conocer ciertos detalles de la vida de sus colaboradores, a esto también se promueve los valores y estar más atentos a cada uno de ellos.

- Díaz, S.(2013). En su trabajo de investigación titulado: *Influencia del clima organizacional en el rendimiento del personal en la empresa Mannucci Diesel S.A.C. en el año 2012.* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional De Trujillo, Perú. Concluyo que las condiciones laborales que la empresa está brindando, no son las más adecuadas y afectan de manera negativa en el personal y en la empresa, existiendo una inadecuada realización o responsabilidad por parte del personal.
- Terán, I. (2012). En su trabajo de investigación titulado:*Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma Ohsas 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria.* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Del Perú, Perú. Concluyo que: en la empresa se ha planteado un modelo de plan de seguridad laboral, mediante la prevención de accidentes en la empresa atreves de una mejora continua, es decir, buscando nuevas estrategias. De este modo las empresas pueden generar y demostrar un valor en cuanto a la seguridad de cada colaborador. Para determinar la efectividad de un plan de seguridad laboral se debe de realizar auditorías internas en base a las observaciones realizadas.

A nivel local

- Domínguez, R. (2013). En su trabajo de investigación titulado: *La gestión administrativa municipal y su relación en el rendimiento de los colaboradores en la municipalidad distrital de San Martín – Alao, en el año 2013.* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. concluye que: las condiciones personales en el rendimiento laboral de los trabajadores es bueno, esto debido a los elementos que la componen, como son: asistencia y puntualidad, conocimiento del trabajo, habilidad para planear- trabaja solo y con otros se está desarrollando adecuadamente, en cuanto a las características del trabajo laboral de los trabajadores, según los resultados, se determinaron que es bueno, lo cual se debe principalmente a que se está dando la debida importancia a la cantidad y calidad de trabajo, relevancia de la tarea ya autonomía. Y por último, en cuanto a las relaciones interpersonales en el rendimiento laboral de los trabajadores, según los resultados obtenidos se determinó que es bueno, ya que existe un

ambiente de colaboración y ayuda mutua entre compañeros de trabajo; además, la retroalimentación entre el personal adecuado.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Seguridad laboral.

Para definir la seguridad laboral, Chiavenato (2004) sostiene al respecto:

El conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente de trabajo, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo, es necesario contar con personas que conozcan cada uno de los beneficios que les trae la seguridad (p.487).

“la seguridad del trabajo es el conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados a la eficaz prevención y protección frente a los accidentes” (Cortés, 2002, p.90).

Por su parte Hernández, Zúñiga y Malfavon (2003), plantean que la seguridad de trabajo es:

“La aplicación racional y con inventiva de las técnicas que tienen por objeto el diseño de instalaciones, equipos, maquinarias, procesos y procedimientos de trabajo; capacitación, adiestramiento, motivación y administración de personal” (p.46).

Para definir la seguridad de trabajo, Grau y Domingo (2005), menciona que es un:

Conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, (lesiones, incluidos los efectos agudos

producidos por agentes o productos potencialmente peligrosos) (p.86).

Áreas de actividades principales que contempla la seguridad en el trabajo:

Chiavenato (2004) menciona tres áreas de actividades principales:

1. Prevención de accidentes; “acciones que suceden natural o provocados, que ocasiona la muerte; dichas acciones deben ser prevenidos anticipadamente para evitar pérdidas materiales o humanas” (Chiavenato, 2004, p.490).

Para clasificar los accidentes, Chiavenato (2004) refiere:

- **Accidente sin dejar de asistir a laborar;** Después del accidente, “el empleado continúa ejerciendo sus labores con toda normalidad en sus funciones, pero dificultad en su organismo” (Chiavenato, 2004, p.490).
- **Accidente con inasistencia al trabajo;** Es aquel que puede causar:
 - **Incapacidad temporal;** inhabilidad total de la capacidad de trabajo por el día del accidente.
 - **Incapacidad permanente parcial;** pérdida parcial del trabajo, que necesiten de días permanentes (visuales, audios).
 - **Incapacidad total permanente;** es motivado por la ceguera completa de ambos ojos. Es por ello que es muy importante la seguridad brindada, por este tipo de daños causados ya sea en la misma organización, corre por cuenta de la empresa.
 - **Muerte;** Por accidente en el trabajo (Chiavenato, 2004, p.490).

2. Prevención de robos; en general un plan para prevenir los robos según Chiavenato (2004) incluye:

- **Control de entrada y salida de personal;** en la puerta de ingreso y salida de personal de la empresa.
- **Control de entrada y salida de vehículos;** estos también son controlados por la puerta de ingreso y salida de estos bienes.
- **Estacionamiento fuera del área de a fabrica;** Alguien debe velar por el cuidado de la movilidad de los colaboradores que dejan en el estacionamiento externo, es decir, de afueras de la empresa.
- **Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma;** rondas en el interno de la empresa por el personal encargado.
- **Registro de máquinas, equipos y herramientas;** las máquinas y las herramientas al finalizar cada proceso de producción o uso.
- **Controles contables;** se centran la parte financiera (Chiavenato, 2004, p.490).

3. Prevención de incendios; esta prevención debe darse siempre, para salvaguardar los bienes. Donde según Chiavenato (2004) lo clasifica en los incendios:

- **Clase A;** Incendios que tienen cómo combustible materiales que dejan residuos después de quemarse: madera, papel, paño, fibra, caucho y otros.
- **Clase B;** Incendios producidos por la quema de combustible líquidos o gaseosas, materiales que no dejan residuos después de quemarse; Gasolina, aceite, disolventes, grasa, etc.
- **Clase C;** Incendios en equipos o instalaciones eléctricas en funcionamiento (Chiavenato, 2004, p.500).

1.3.2. Rendimiento laboral

Existen diversas concepciones acerca del rendimiento de los colaboradores, en este sentido se ha formado un conglomerado de aportes teóricos, algunos de estos, se mencionarán en la presente investigación:

“la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.” (Workmeter, 2013, p.6).

El rendimiento laboral para Robbins (2004) menciona “El resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles. El concepto dependerá de los objetivos o de las metas fijadas para el trabajador en cuestión” (p. 45).

Para definir el rendimiento laboral, Harris (2000) hace mención:

Al alto rendimiento, que se conforma con cantidad, pero también con calidad. Para medir dicha calidad se incorporan conceptos como excelencia, aportación de valor, expectativas de los clientes, en este sentido incorpora también el desempeño comprometido del empleado, ayudando a los compañeros, apoyando de manera activa a la organización, respetando las reglas (p.90).

Factores que influyen en el rendimiento

Para Workmeter (2013) los importantes a considerar son:

Factores internos: todo lo relacionado como como la estructura y el liderazgo y la cultura dentro de la empresa. Mientras el **Factores externos:** Factores familiares y personales del empleado y Factores ambientales o higiénicos, la mala comunicación entre empleados, la alimentación, todos aquellos distractores externos, etc. (p.16).

Puntos determinantes claves en el alto rendimiento individual

Harris, M (2000) menciona tres puntos:

Las competencias. Entendidas como los conocimientos, habilidades, experiencias y otras competencias necesarias para un rendimiento de éxito en el puesto de trabajo. La motivación a esforzarse para la obtención del rendimiento. Las restricciones del contexto que inciden en el rendimiento. Falta de herramientas o equipos adecuados, información deficiente.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la influencia de la seguridad laboral en el rendimiento de los colaboradores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

El presente trabajo de investigación se justificó teóricamente, ya que se tomó los aportes de Chiavenato (2004), para la variable de seguridad laboral y para la variable de rendimiento laboral la teoría de Workmeter (2013), con la intención de llenar el vacío del conocimiento sobre estas variables.

Justificación Práctica

La investigación se justificó en la práctica, porque, al estudiar ambas variables se obtuvo información importante que sirvió como base para que la empresa realice mejoras en cuanto a la seguridad laboral y de esta manera los colaboradores puedan sentirse cómodos y seguros, lo cual les permitirá tener un nivel óptimo en su rendimiento laboral.

Justificación por Conveniencia

El presente trabajo de investigación se justificó convenientemente, debido que salvaguardara y la seguridad laboral en diversos trabajadores en distintos rubro de empresas, previniendo accidentes y aumentando el rendimiento laboral de cada individuo en su puesto de trabajo.

Justificación social

Desde el punto de vista social, esta investigación ayudó a que la empresa brinde a la sociedad productos de calidad, lo que permitió que el consumidor cuide su salud y bienestar familiar, así mismo servirá como base para futuras investigaciones.

Justificación metodológica

La presente investigación se justificó en la metodología científica de Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes guiaron y mostraron los pasos para elaborar esta investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La seguridad laboral influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa agua de mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

H1: La seguridad Laboral en la empresa agua de mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017, no es buena.

H2: El nivel de rendimiento de los colaboradores de la empresa agua de mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017, no es adecuada.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la seguridad laboral en el rendimiento de los colaboradores de la empresa agua de mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017.

1.7.2. Objetivo específico

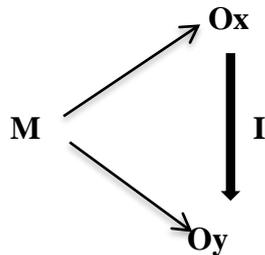
- Evaluar la seguridad laboral que emplea la empresa agua de mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017.
- Evaluar el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa agua de mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017.
- Calcular la influencia de la seguridad laboral en el rendimiento de los colaboradores de la empresa agua de mesa Manantial S.A.C. –Tarapoto – 2017.

II. MÉTODOS

2.1. Diseño de la investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) El diseño de la investigación será no experimental, ya que no se realizará experimento alguno, el nivel de investigación será descriptiva Correlacional causal, puesto que se describirá la seguridad laboral y el rendimiento de los colaboradores, para determinar la influencia entre estas variables.

Por lo que la investigación tendrá el siguiente diseño:



M : Colaboradores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

Ox : Seguridad laboral.

Oy : Rendimiento laboral.

I : Influencia.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable independiente (Ox) = Seguridad laboral

Variable dependiente (Oy) = Rendimiento laboral

Operalización de variables:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Seguridad laboral	<p>“La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar practicas preventivas. Su empleo es indispensables para el desarrollo satisfactorio del trabajo “(Chiavenato, 2004, p.487).</p>	<p>La seguridad laboral es el conjunto de procedimientos, para eliminar los riesgos que puede tener la empresa.</p>	<p>Prevención de Accidentes</p> <p>Prevención de Robos</p> <p>Prevención de Incendios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accidente sin dejar de asistir a trabajar. • Accidente con inasistencia al trabajo. • Incapacidad temporal. • Incapacidad permanente parcial. • Incapacidad total permanente • Muerte. • Control de entrada y salida de personal. • Control de entrada y salida de vehículos. • Estacionamiento fuera del área de la fábrica. • Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma. • Registro de máquinas, equipos y herramientas. • Controles contables. • Clase A • Clase B • Clase C 	Ordinal

Rendimiento laboral	El rendimiento laboral se define como la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. (Workmeter, 2013, p.6).	Rendimiento laboral es el cumplimiento de las tareas de los trabajadores.	Factores Internos	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo de la dirección. • Estructura organizativa • Cultura de la empresa. 	Ordinal
			Factores Externos	<ul style="list-style-type: none"> • Factores familiares • Personales del empleado. • Factores ambientales o higiénicos. 	

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y Muestra

Para el desarrollo de la presente investigación estará conformado por 21 trabajadores de la empresa Agua De Mesa Manantial S.A.C, la misma que servirá como muestra por ser finita.

2.4. Técnica de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica	Instrumento	Alcance	Informante
Encuesta	Cuestionario.	Variabes de estudio.	Los trabajadores de la empresa.
Lista de cotejo	Cuestionario.	Variabes de estudio.	Los trabajadores de la empresa.
Técnica de Fichaje	Fichas de investigación bibliográficas.	Antecedentes, marco teórico, marco conceptual y problemática de las variables establecidas.	Libros, tesis anteriores, revistas y otros.

Validación y confiabilidad del Instrumento:

Validación.

Los instrumentos se validaron mediante la opinión de 02 expertos en el tema y 01 metodólogo, quienes emitieron una ficha de la ponderación de Los cuestionarios.

Confiabilidad del Instrumento.

Para la determinación de la confiabilidad de datos se realizó una prueba piloto, además se aplicó la prueba de Alfa de Cronbrach.

2.5. Métodos del análisis de datos

Para esta investigación se utilizó las frecuencias, prueba de hipótesis, se elaboraron tablas y figuras estadísticas para cada dimensión, así mismo se constató la hipótesis con el coeficiente de correlación del pearson.

2.6. Aspectos Éticos

La presente investigación, se basará en la confidencialidad de la información por parte de los trabajadores de la empresa que brindaran la información y asimismo se respetara a los derechos del autor utilizando las normas APA sexta edición.

III. RESULTADOS

3.1. Evaluar la seguridad laboral que emplea la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017.

Tabla 1. Seguridad laboral

Niveles	F	%
Si	2	10%
A veces	0	0%
No	19	90%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

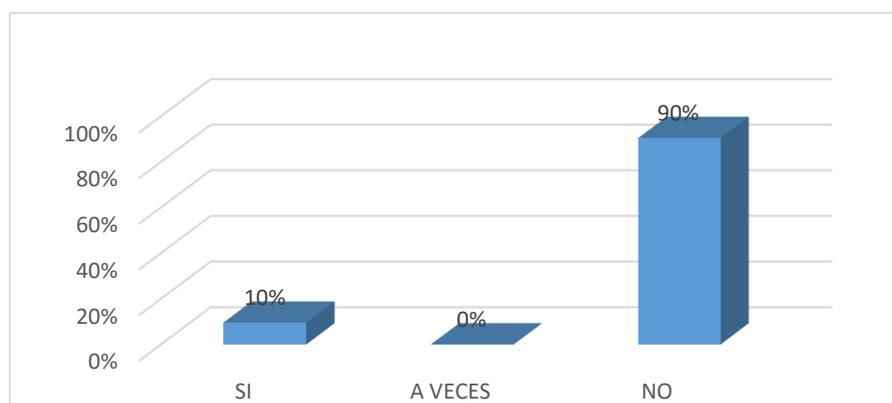


Figura 1. Seguridad laboral

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 90% manifestaron que no les brindan una buena seguridad laboral en la empresa Agua De Mesa Manantial S.A.C, asimismo el 10% del total de encuestados manifestaron que si se sienten seguros en su centro laboral; del mismo modo en dicha variable se da a notar que la dimensión más resaltante es la de prevención de accidentes; lo que significa, que los trabajadores siempre realizan sus labores con el mayor cuidado posible, con la finalidad de no tener ningún tipo de accidentes, como también se da a notar que la dimensión prevención de incendios es la que menos

está resaltando en la variable, lo que quiere decir que en la empresa existen materias inflamables que pueden generar incendios dentro de la organización.

Tabla 2. *Prevención de accidentes*

Niveles	F	%
Si	0	0%
A veces	2	10%
No	19	90%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

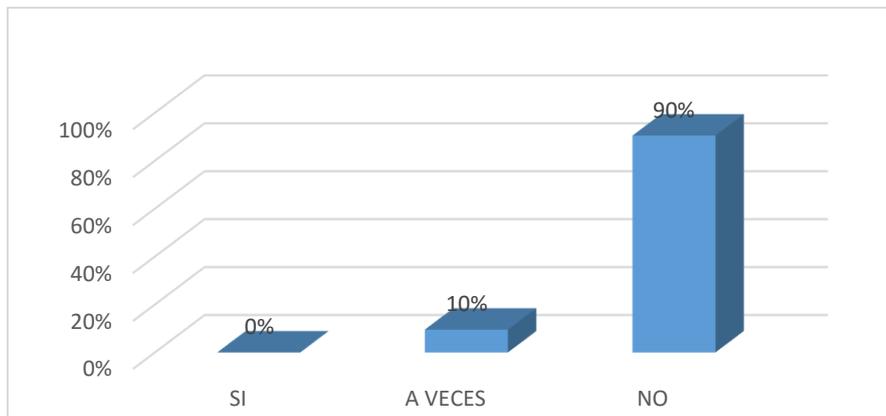


Figura 2. *Prevención de accidentes*

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 90% manifestaron que en la empresa Agua De Mesa Manantial S.A.C no realizan prevención de accidentes, asimismo el 10% del total de encuestados manifestaron que a veces toman en consideración la prevención de accidentes; del mismo modo en dicha dimensión se da a notar que el indicador más resaltante es la de muerte; lo que significa, que no se han dado casos de muerte de los trabajadores dentro de la empresa, pero en casos externos es decir, de trabajadores que tiene accidentes fuera de la empresa Agua De Mesa Manantial, les apoya con

los gastos; como también se da a notar que el indicador accidente sin dejar de asistir a trabajar es la que menos está resaltando en la dimensión, lo que quiere decir que los accidentes leves que se suscitas fuera de la empresa no se responsabiliza y tampoco les brinda permisos de descaso médico.

Tabla 3. Accidentes sin dejar de asistir a trabajar

Niveles	F	%
Si	0	0%
A veces	4	19%
No	17	81%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

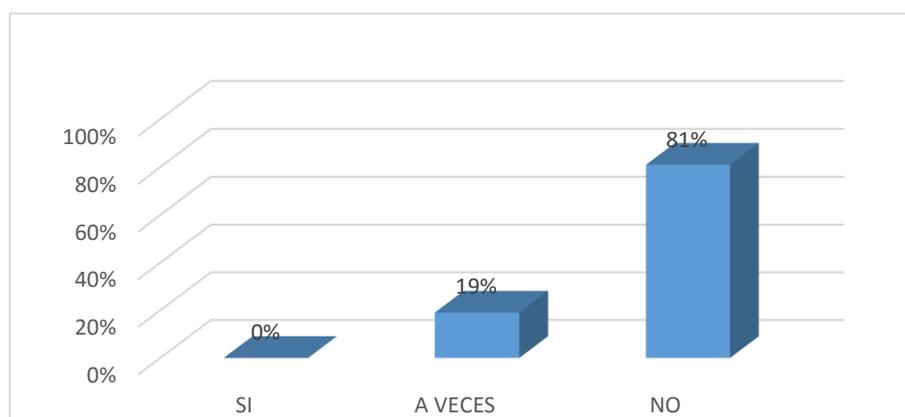


Figura 3. Accidentes sin dejar de asistir a trabajar

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 81% manifestaron que no se dan los accidentes sin dejar de asistir a trabajar en la empresa Agua De Mesa Manantial S.A.C, así mismo el 19% del total de encuestados manifestaron que a veces se dan los accidentes sin dejar de asistir a trabajar, debido a que la empresa se responsabiliza de los accidentes suscitados dentro de la misma, cubriéndoles todos los gastos y brindándoles descansos si lo es necesario. Mostrando falencias

en cuanto a los accidentes leves que les impide trabajar, ya que la empresa en la mayoría de los casos no se hace responsable, debido a que no se dieron durante el horario de su trabajo.

Tabla 4. Accidentes con inasistencia al trabajar

Niveles	F	%
Si	0	0%
A veces	7	33%
No	14	67%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

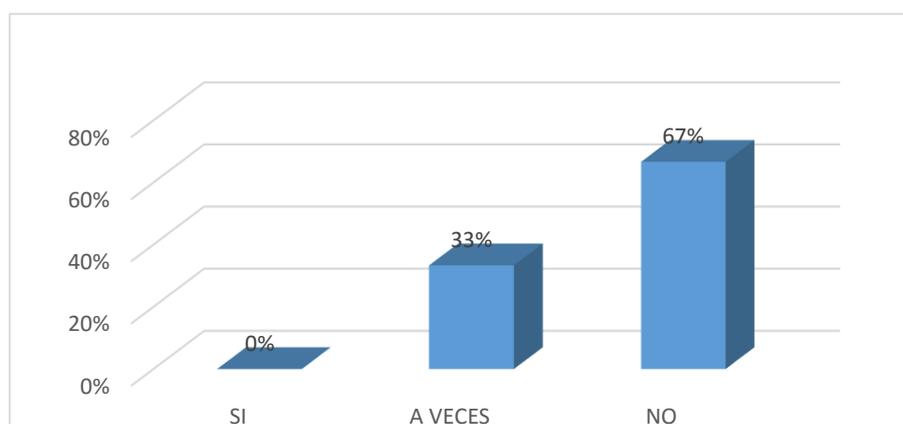


Figura 4. Accidentes con inasistencia al trabajar

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 67% manifestaron que no se dan los accidentes con inasistencia al trabajo en la empresa Agua De Mesa Manantial S.A.C, así mismo el 33% del total de encuestados manifestaron que a veces se dan los accidentes con inasistencia al trabajo, debido a que la empresa no les hace ningún tipo de descuento cuando los trabajadores no pueden asistir a su centro de labor por alguna enfermedad y/o accidente suscitados dentro de la empresa. Mostrando falencias en cuanto a la recuperación de los días perdidos (cosas personales, problemas familiares, etc.), es decir que la

empresa no les brinda la facilidad de recuperar días perdidos porque son accidentes donde la empresa no tiene nada que ver.

Tabla 5. Incapacidad temporal

Niveles	F	%
Si	0	0%
A veces	3	14%
No	18	86%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

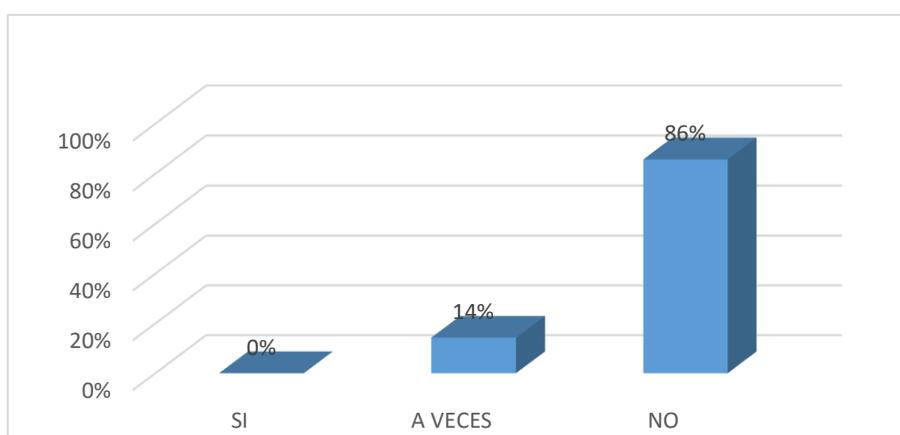


Figura 5. Incapacidad temporal

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 86% manifestaron que en la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C, no se da incapacidad temporal así mismo el 14% del total de encuestados manifestaron que a veces se da incapacidad temporal, debido a que la empresa les brinda permisos a los trabajadores que lo requieren por incapacidad temporal; así mismo muestra falencias en cuanto al apoyo por parte de la empresa al personal que lo requiera, es decir, que la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C no cubre todos los gastos durante la incapacidad temporal en el que se encuentra el trabajador.

Tabla 6. Incapacidad permanente parcial

Niveles	F	%
Si	2	10%
A veces	6	29%
No	13	62%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

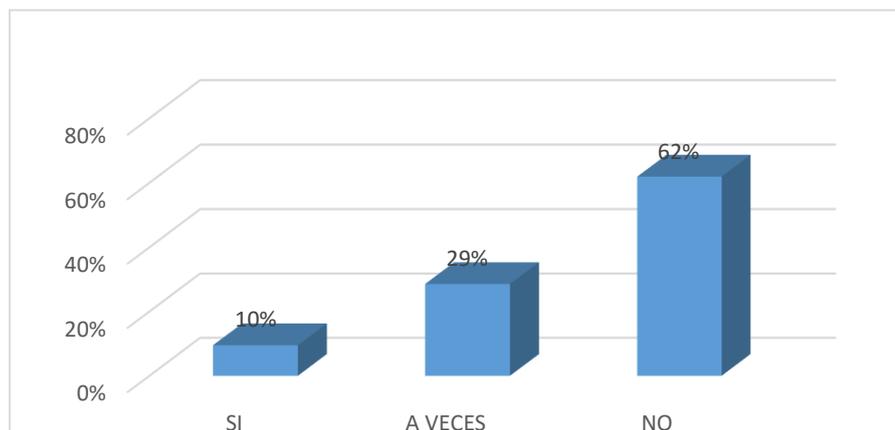


Figura 6. Incapacidad permanente parcial

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 62% manifestaron que en la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C, no hay incapacidad permanente parcial, así mismo el 10% del total de encuestados manifestaron que si se dan casos de incapacidad permanente parcial y por último el 29% de los encuestados manifestaron que a veces se dan casos de incapacidad permanente parcial, debido a que la empresas si brinda los mecanismos de ayuda al colaborador pero de una manera regular, es decir, que algunos trabajadores tienen la capacidad para brindar apoyo y ayuda a los demás, respondiendo a sus necesidades con la finalidad de facilitar sus problemas, y obtener un mayor rendimiento. Mostrando falencias en cuanto a los accidentes fuera de la empresa, ya que la empresa no se hace responsable de ningún gasto por la incapacidad permanente

parcial, debido a que estos percances de los trabajadores no se suscitaron dentro de la empresa o en su horario de trabajo.

Tabla 7. Incapacidad total permanente

Niveles	F	%
Si	0	0%
A veces	5	24%
No	16	76%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C

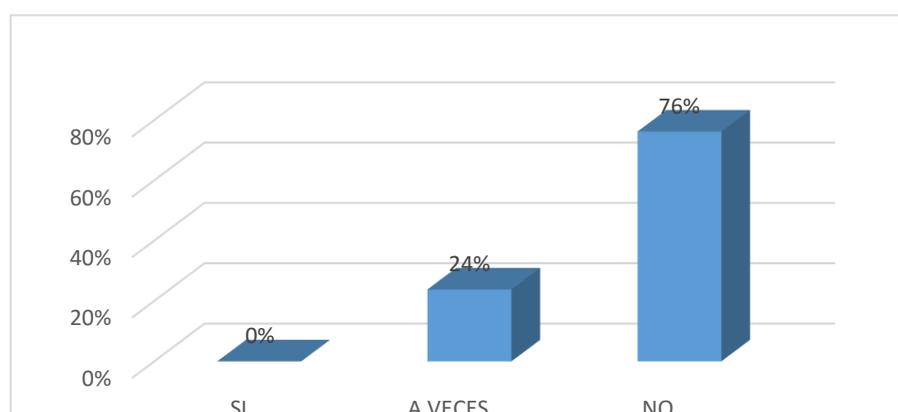


Figura 7. Incapacidad total permanente

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 76% manifestaron que en la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C, no se dan casos de incapacidad total permanente así mismo el 10% del total de encuestados manifestaron que a veces se dan casos de incapacidad total permanente; debido a que, durante el tiempo que está posicionado la empresa en el mercado no se han ocasionado casos de incapacidad, es decir que ningún trabajador tuvo que ser cesado por incapacidad total. Así mismo muestra falencias, en cuanto a la empresa que no reconoce todos los derechos al accidentado cuando suceden estos casos, debido a que el trabajador no podrá realizar todas las tareas que tenía a

cargo, es decir que, solo podrá cumplir con algunas funciones ya que la incapacidad total permanente le inhabilita al colaborador realizar todas sus actividades.

Tabla 8. Muerte

Niveles	F	%
Si	0	0%
A veces	0	0%
No	21	100%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

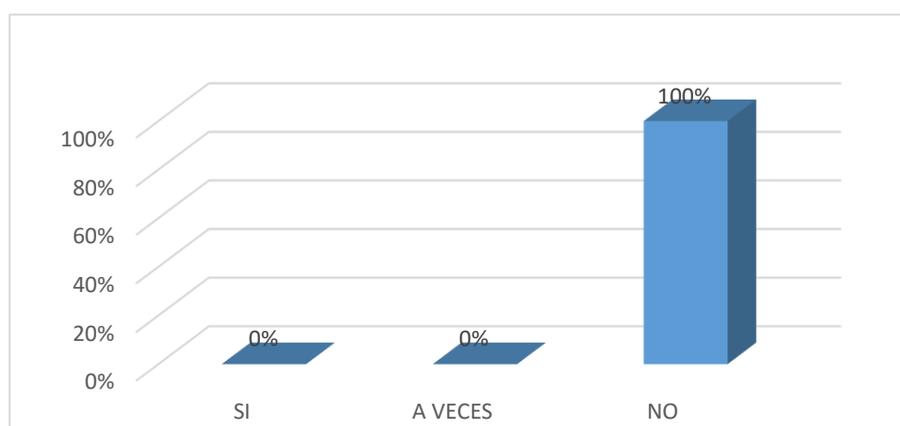


Figura 8. Muerte

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 100% manifestaron que en la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C, no se han suscitados accidentes de muerte; debido a que, los trabajadores tratan de aprender a convivir con estos factores y poder controlarlos para evitar accidentes, ya que de acuerdo a las encuestas los trabajadores manifestaron que hasta el día de hoy no se dieron accidentes de muerte entro de la empresa; mostrando falencias en cuanto a los accidentes de muerte fuera de la empresa, ya que no podemos aislarnos de todo lo que es peligroso en nuestras vidas.

Tabla 9. *Prevención de robos*

Niveles	F	%
Si	2	10%
A veces	2	10%
No	17	81%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

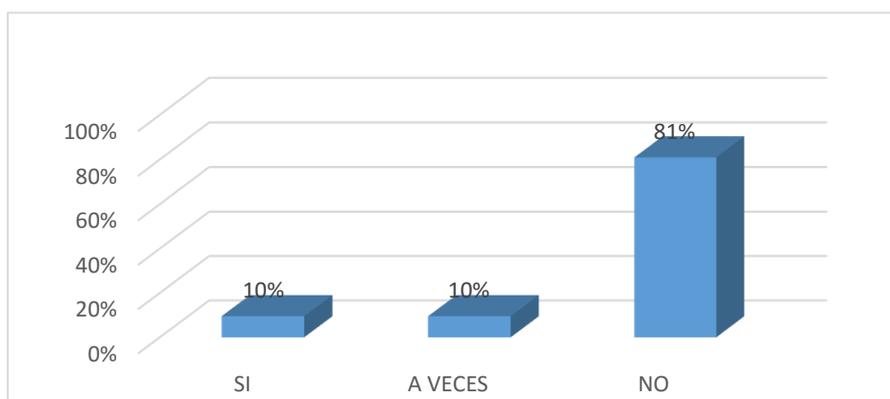


Figura 9. *Prevención de robos*

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 81% manifestaron que la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C no considera contar con planes para prevenir robos, así mismo el 10% del total de encuestados manifestaron que la empresa si toma en cuenta la planificación de prevención de robos y por último el 10% del total de encuestados manifestaron que a veces toman en consideración la prevención de robos. De acuerdo al análisis de los indicadores, el más resaltante es ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma; debido a que, la empresa cuenta con personal encargado del cuidado de la organización, ante cualquier robo; como también se da a notar que el indicador controles contables es la que menos está resaltando en la dimensión, debido a que, la empresa no lleva un control de las ventas diarias de agua tratada.

Tabla 10. Control de entrada y salida de personal

Niveles	F	%
Si	2	10%
A veces	6	29%
No	13	62%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

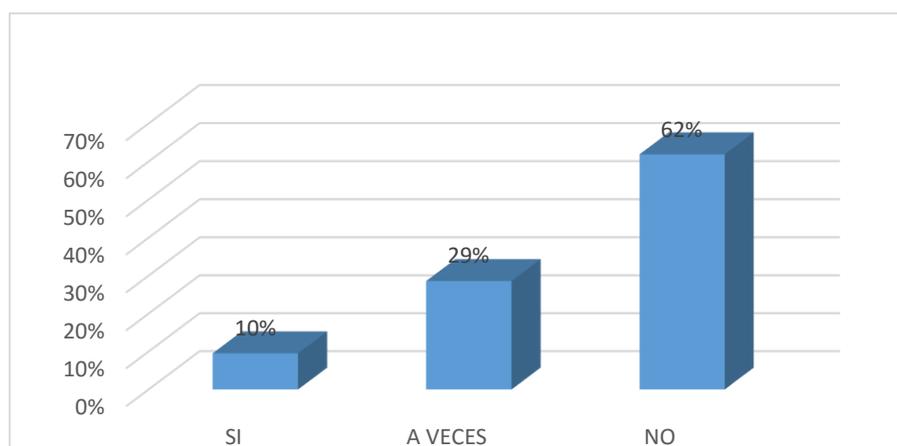


Figura 10. Control de entrada y salida de personal

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 62% manifestaron que la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C no tiene un control de entrada y salida de su personal, cuando realizan la entrega del agua tratada a domicilio, así mismo el 10% del total de encuestados manifestaron que la empresa si verifica la entrada y salida de los trabajadores, es decir que cumplan con el horario establecida y por último el 29% del total de encuestados manifestaron que a veces manejan un control de las actividades que realiza el personal. Debido a que, el personal cuenta con un pase de identificación y marcación diaria para controlar su asistencia. Así mismo muestra falencias en cuanto al control de salida del personal a entregar pedidos a domicilio, ya que no les dan un horario exacto, porque en muchas veces realizan la entrega de varios pedidos.

Tabla 11. Control de entrada y salida de vehículo

Niveles	F	%
Si	2	10%
A veces	6	29%
No	13	62%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

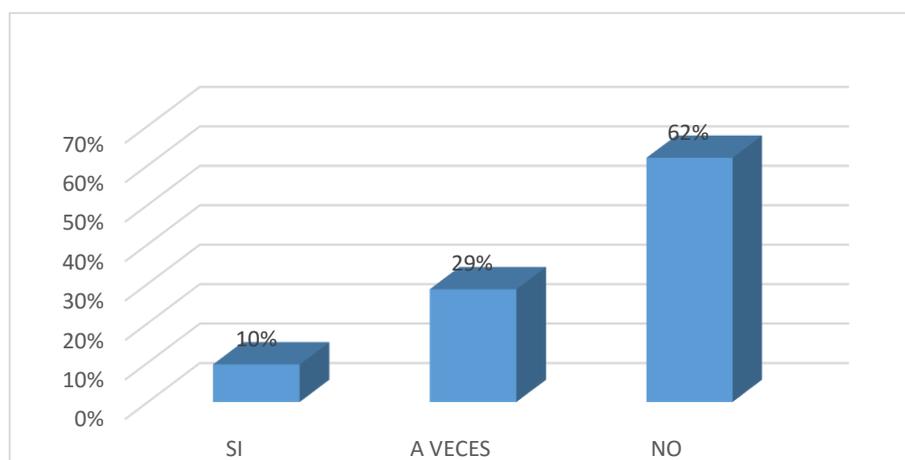


Figura 11. Control de entrada y salida de vehículo

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 62% manifestaron que la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C no tiene un control de entrada y salida de sus vehículos, cuando realizan la entrega del agua tratada a domicilio, así mismo el 10% del total de encuestados manifestaron que la empresa si verifica la entrada y salida de sus vehículos, por último el 29% del total de encuestados manifestaron que a veces manejan un control de la entrada y salida de los vehículos que reparten el agua tratada. De acuerdo al análisis se llegó a la conclusión que la empresa cuenta con vehículos en perfectas condiciones, para que los colaboradores realicen sus actividades sin dificultades. Así mismo muestra falencias en cuanto al control de salida de los vehículos, ya que ellos solo se basan al finalizar las actividades

diarias de cada trabajador ya que cada uno de ellos se hace responsable de vehículo que utilizo.

Tabla 12. Establecimiento fuera del área de la fábrica

Niveles	F	%
Si	0	0%
A veces	5	24%
No	16	76%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

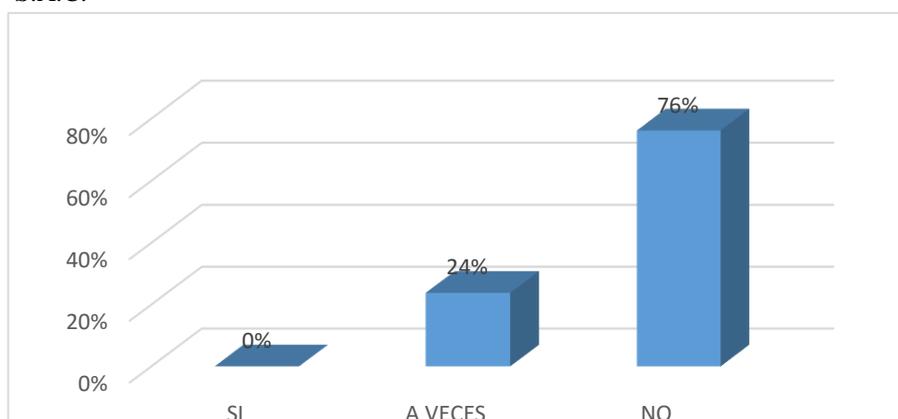


Figura 12. Establecimiento fuera del área de la fábrica

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la Empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 76% manifestaron que la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C no tiene un estacionamiento fuera del área de la fábrica, así mismo el 24% del total de encuestados manifestaron que a veces hay un personal que vela por el cuidado de la movilidad de los colaboradores que dejan fuera del establecimiento de la empresa. De acuerdo al análisis se llegó a la conclusión que la empresa si cuenta con establecimiento propio, donde los trabajadores pueden estacionar los vehículos que utilizan para la distribución del agua tratada. Así mismo muestra falencias en cuanto a la poca vigilancia de los vehículos, ya que no se cuenta con un personal netamente establecido para cuidar de ello.

Tabla 13. Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma

Niveles	f	%
Si	0	0%
A veces	5	24%
No	16	76%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

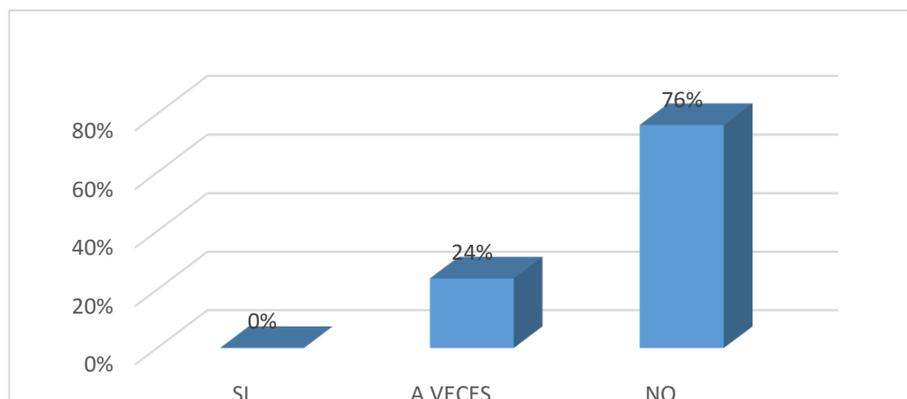


Figura 13. Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 76% manifestaron que la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C no realiza ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma, así mismo el 24% del total de encuestados manifestaron que a veces realizan ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma. De acuerdo al análisis se llegó a la conclusión que la empresa si cuenta con personal netamente para el cuidado de la fábrica, donde brinda una mayor seguridad a los productos a utilizar para el producto final, que en este caso es el agua tratada. Así mismo muestra falencias en cuanto a la deficiencia vigilancia de los equipos y herramientas de la empresa, ya que no se cuenta con un personal netamente establecido para cuidar de ello.

Tabla 14.

Registro de máquinas, equipos y herramientas

Niveles	f	%
Si	0	0%
A veces	4	19%
No	17	81%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

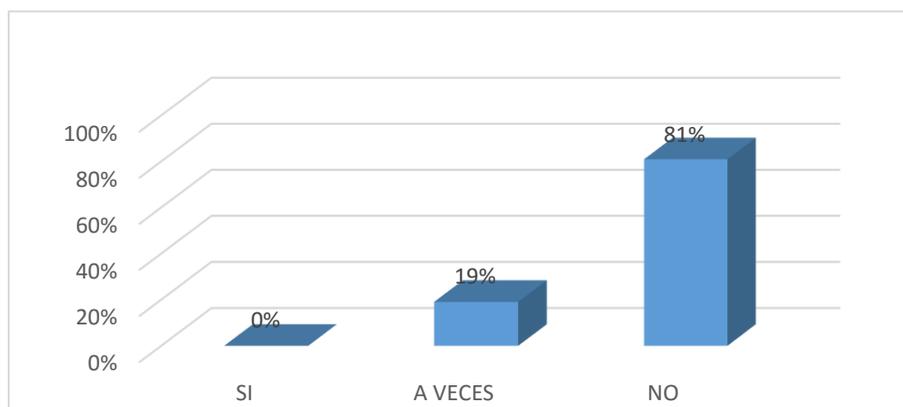


Figura 14. *Registro de máquinas, equipos y herramientas*

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 81% manifestaron que la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C no maneja un registro de máquinas, equipos y herramientas, así mismo el 19% del total de encuestados manifestaron que a veces realizan inventario de máquinas, equipos y herramientas. De acuerdo al análisis se llegó a la conclusión que la empresa si cuenta con los equipos, máquinas y herramientas en un buen estado, facilitando las actividades de los trabajadores. Así mismo muestra falencias en cuanto a la tecnología que utiliza la empresa, ya que no es la adecuada.

Tabla 15. *Controles contables*

Niveles	f	%
Si	0	0%
A veces	4	19%
No	17	81%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

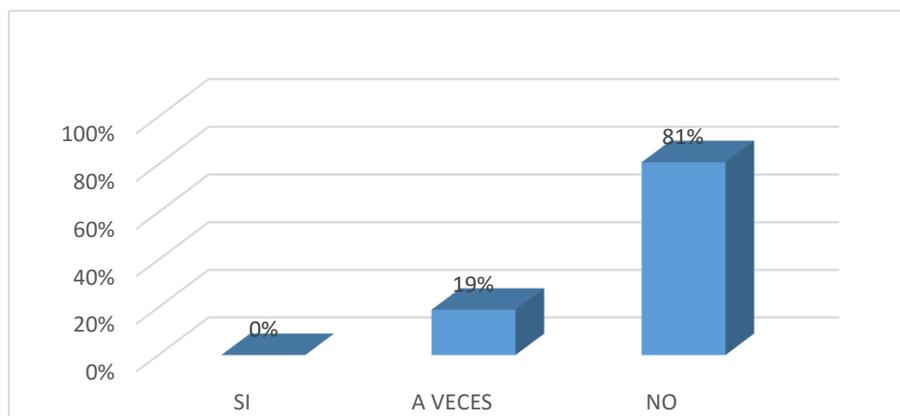


Figura 15. *Controles contables*

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 81% manifestaron que la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C no realiza controles contables, así mismo el 19% del total de encuestados manifestaron que a veces realizan controles contables. De acuerdo al análisis se llegó a la conclusión que la empresa realiza controles contables, pero de manera deficiente, ya que solo de vez en cuando tratan de verificar y/o hacer controles contables. Así mismo muestra falencias en cuanto a la contabilización de manera oportuna de las ventas diarias del agua tratada.

Tabla 16.

Prevención de incendios

Niveles	f	%
Si	2	10%
A veces	2	10%
No	17	81%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

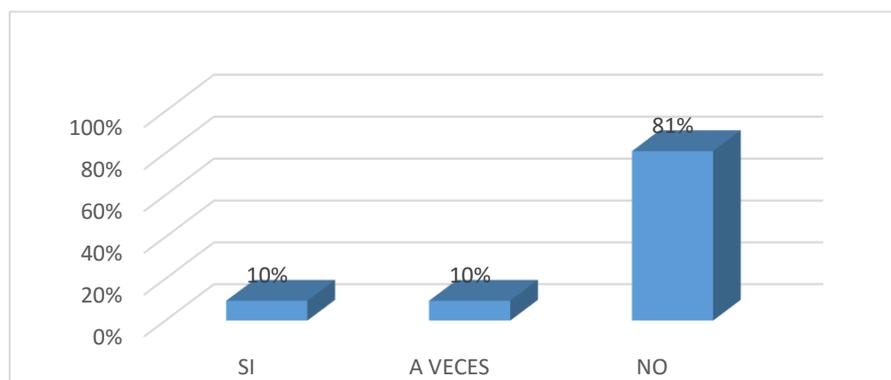


Figura 16. Prevención de incendios

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 81% manifestaron que la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C no toman mucho en práctica la prevención de incendios, así mismo el 10% del total de encuestados manifestaron que la empresa si considera a la prevención de incendios y por último el 10% del total de encuestados manifestaron que a veces toman en consideración la prevención de incendios. De acuerdo al análisis de los indicadores, el más resaltante es el de clase A; debido a que, la empresa cuenta con los equipos en buen estado para prevenir incendios. Sin embargo, se evidencia falencias en cuanto al indicador de clase C, debido a que, la empresa no realiza mantenimiento constante de sus instalaciones.

Tabla 17. Clase A

Niveles	f	%
Si	0	0%
A veces	5	24%
No	16	76%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

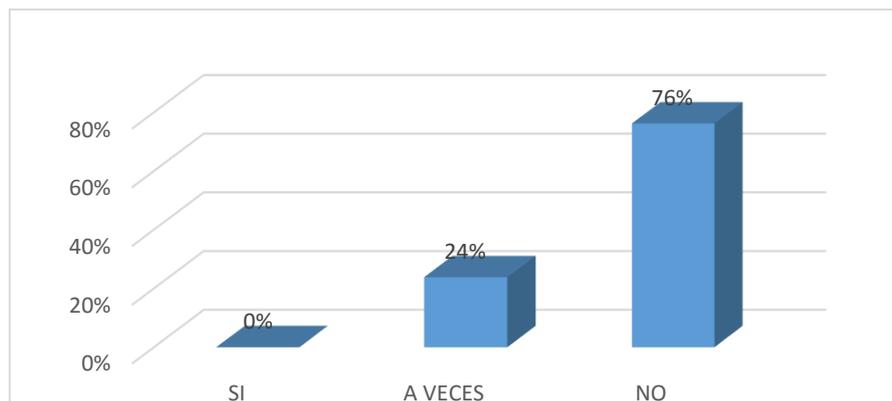


Figura 17. Clase A

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 76% manifestaron que la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C no realiza prevención de incendios de clase A, así mismo el 24% del total de encuestados manifestaron que a veces toman en consideración la prevención de incendio de clase A. De acuerdo al análisis se llegó a la conclusión que la empresa cuenta con equipos en buen estado para prevenir incendios. Sin embargo, se evidencia falencias en cuanto a los materiales dañados, es decir que la empresa no les repara rápidamente a los materiales dañados, se toman su tiempo y eso se ve reflejado en las ventas del producto que ofrece.

Tabla 18. Clase B

Niveles	f	%
Si	2	10%
A veces	2	10%
No	17	81%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

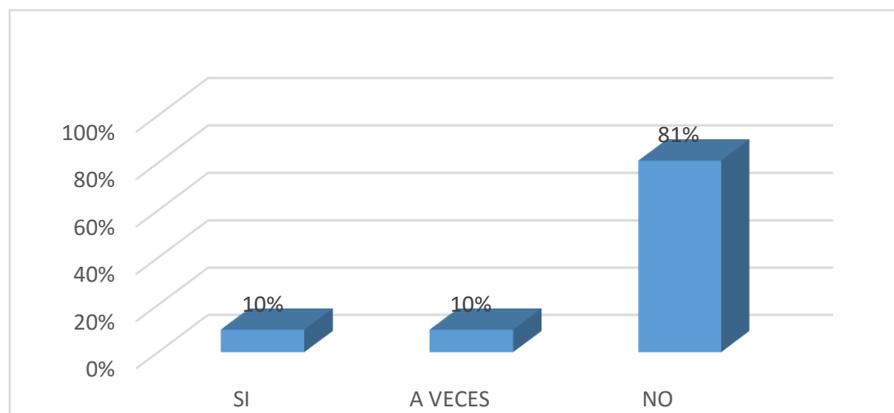


Figura 18. Clase B

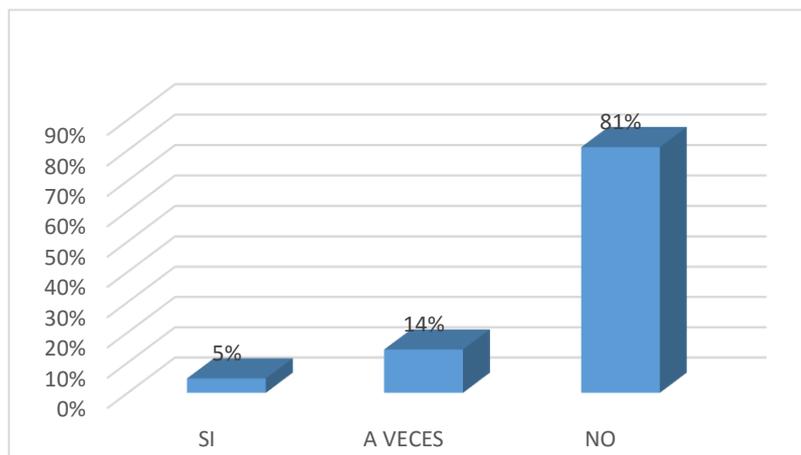
Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 81% manifestaron que la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C no realiza prevención de incendios de clase B, así mismo el 10% del total de encuestados manifestaron que, si toman precauciones ante los incendios de clase B, y por último el 10% de los encuestados mencionaron que a veces la empresa realiza actividades de prevención de incendios de clase B. De acuerdo al análisis se llegó a la conclusión que la empresa es cuidadosa con el manejo de materiales inflamables que utiliza, con la finalidad de no tener percances en el centro de labor. Sin embargo, se evidencia falencias, ya que la empresa si cuenta con materiales inflamables que pueden generar incendios dentro de la empresa, por más cuidadosos que sean.

Tabla 19. Clase C

Niveles	f	%
Si	1	5%
A veces	3	14%
No	17	81%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial



S.A.C.

Figura 19. Clase C

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 81% manifestaron que la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C no realiza prevención de incendios de clase C, así mismo el 5% del total de encuestados manifestaron que, si toman precauciones ante los incendios de clase C, y por último el 14% de los encuestados mencionaron que a veces la empresa realiza actividades de prevención de incendios de clase C. De acuerdo al análisis se llegó a la conclusión que en la empresa no han ocurrido incendios que dañen la infraestructura de la empresa y generen daños personales. Sin embargo, se evidencia falencias, en cuanto al mantenimiento constante de sus instalaciones, es decir que solo cuando presentan algunos daños en el momento tratan de repararlos.

3.2. Evaluar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Agua De Mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017.

Tabla 20. Rendimiento laboral

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	15	71%
A veces	2	10%
Siempre	4	19%
Casi siempre	0	0%
	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

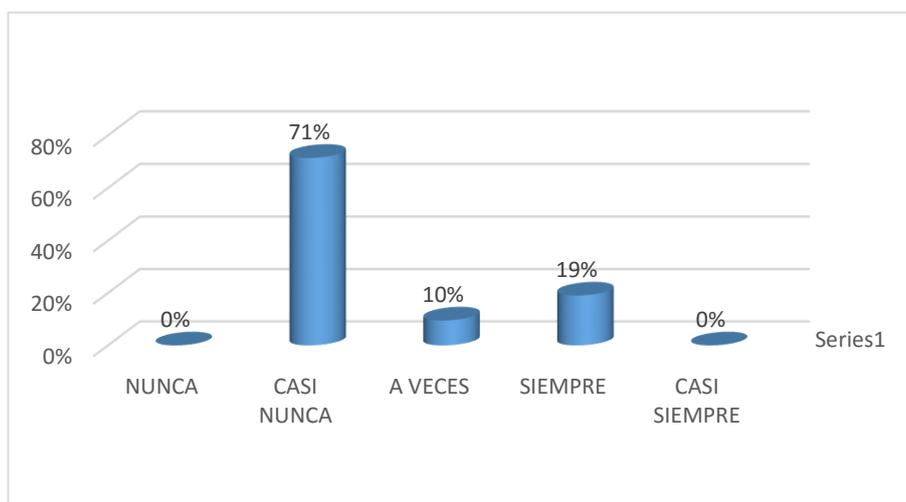


Figura 20. Rendimiento laboral

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 71% manifestaron que casi nunca se da un buen rendimiento laboral en la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C, así mismo el 10% manifestó que a veces, como también se muestra que el 19% de los encuestados manifestaron que siempre hay un buen rendimiento laboral en la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C. De acuerdo al análisis de las dimensiones, la que más resalta en dicha variable es factores externos,

debido a que la empresa brinda todos los equipos necesarios para el buen desarrollo de sus actividades; sin embargo se muestran falencias en cuanto a la dimensión factores internos, debido a que hay trabajadores que no se sienten comprometidos con la empresa, haciendo que esta no se cumplan con los objetivos o metas trazadas a corto plazo.

Tabla 21. *Factores internos*

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	16	76%
A veces	1	5%
Siempre	4	19%
Casi siempre	0	0%
	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

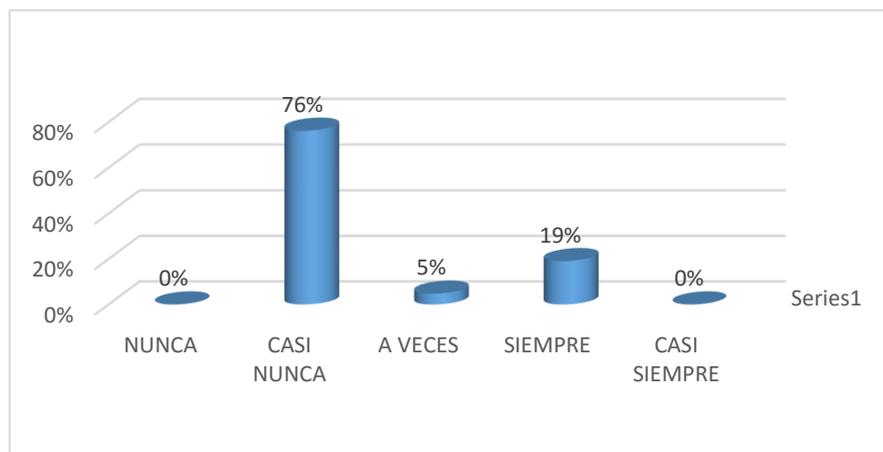


Figura 21. *Factores internos*

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 76% manifestaron que casi nunca es bueno los factores internos en la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C, así mismo el 5% manifestaron que a veces, como también se muestra que el 19% de los encuestados manifestaron que siempre dan un buen uso de los factores internos en

la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C. De acuerdo al análisis de los indicadores, el que más resalta en dicha dimensión es liderazgo de la dirección, debido a que los directivos muestran un liderazgo ante los demás colaboradores de la empresa; sin embargo, se muestran falencias en cuanto al indicador cultura de la empresa, debido a que la empresa no respeta la cultura de sus colaboradores, es decir, que no la comparten solo tratan de hacer cumplir la cultura que se da en la empresa.

Tabla 22. *Liderazgo de la dirección*

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	18	86%
Siempre	3	14%
Casi siempre	0	0%
	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.



Figura 22. *Liderazgo de la dirección*

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 86% manifestaron que a veces existe un buen liderazgo en la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C, así mismo el 14% manifestaron que siempre,

existe liderazgo por parte de la dirección, De acuerdo al análisis se concluye que en la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C existe un buen liderazgo de la dirección, asignado a cada uno de los colaboradores sus funciones y de tal manera puedan lograr cumplir con las metas trazadas. Sin embargo, se evidencian falencias en cuanto al manual de funciones, debido a que, los colaboradores no se rigen por el manual de funciones para un mejor desenvolvimiento en sus tareas asignadas.

Tabla 23. Estructura organizativa

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	15	71%
Casi nunca	1	5%
A veces	1	5%
Siempre	4	19%
Casi siempre	0	0%
	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

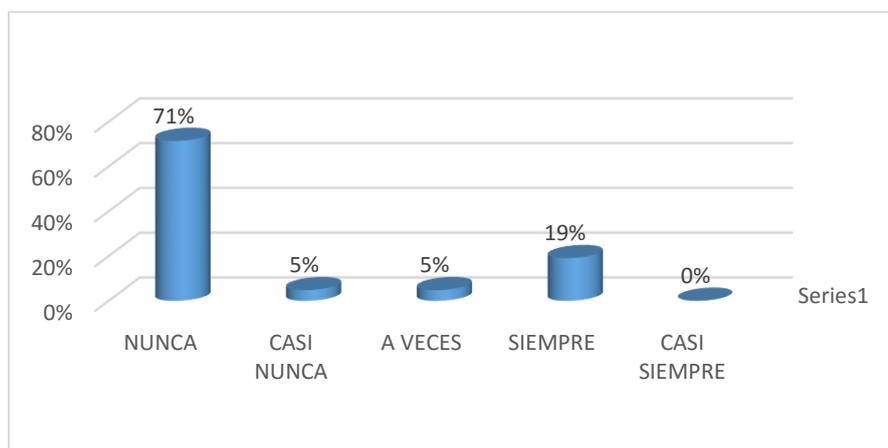


Figura 23. Estructura organizativa

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 71% manifestaron que nunca hay una buena estructura organizativa en la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C, así mismo el 5% manifestaron que casi nunca hay una estructura organizativa, por otro lado el 5% manifestaron que a veces hay una adecuada estructura organizativa y por último el 19% mencionaron que la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C siempre tiene una estructura organizativa adecuada. De acuerdo al análisis se concluyó que en la empresa los puestos de trabajo cuentan con el personal adecuado para el desarrollo de las funciones. Sin embargo, se evidencian falencias en cuanto a la autoridad y jerarquía, y que la empresa no tiene una adecuada estructura organizativa, por ende los procedimientos de trabajo no son cumplidos en su totalidad por los colaboradores de la empresa.

Tabla 24. *Cultura de la empresa*

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	15	71%
Casi nunca	1	5%
A veces	5	24%
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

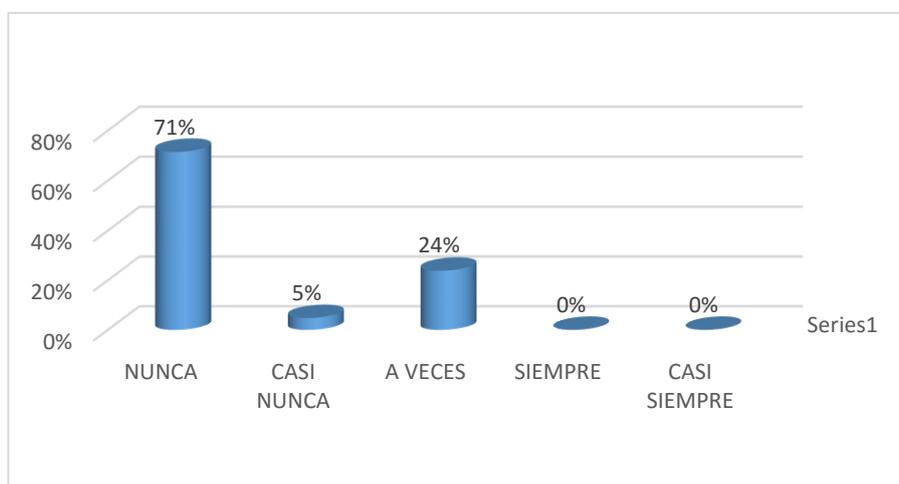


Figura 24. *Cultura de la empresa*

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 71% manifestaron que nunca respetan la cultura de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C, así mismo el 5% manifestaron que casi nunca, y por último el 24% mencionaron que la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C a veces respetan las culturas de todos los colaboradores. De acuerdo al análisis se concluyó que la empresa es respetuosa con sus creencias y costumbres de cada uno de sus colaboradores. Sin embargo, se evidencian falencias en cuanto a la cultura de los colaboradores, debido a que la empresa no lo comparte, porque sus comportamientos no se adecuan al tipo de la empresa.

Tabla 25. Factores externos

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	11	52%
A veces	8	38%
Siempre	2	10%
Casi siempre	0	0%
	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

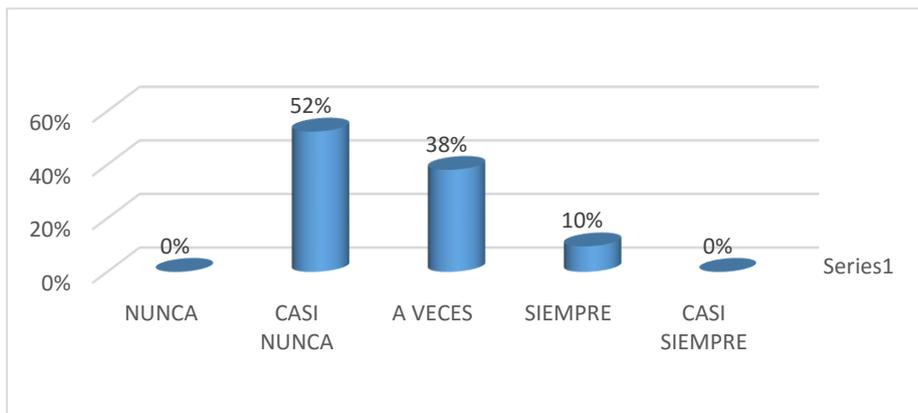


Figura 25. Factores externos

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 52% manifestaron que casi nunca es bueno los factores externos en la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C, así mismo el 38% manifestaron que a veces, como también se muestra que el 10% de los encuestados manifestaron que siempre es bueno los factores externos de los colaboradores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C. De acuerdo al análisis de los indicadores, el que más resalta en dicha dimensión es factores ambientales o higiénicos, debido a que la empresa brinda al colaborador el equipo necesario para el desarrollo de sus actividades; sin embargo se muestran falencias en cuanto al indicador factores familiares, debido a que en algunos trabajadores los problemas familiares se reflejan en el desarrollo de sus tareas, ya que dichos colaboradores no saben diferenciar los problemas familiares y de la empresa.

Tabla 26. Factores familiares

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	16	76%
A veces	4	19%
Siempre	1	5%
Casi siempre	0	0%
	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

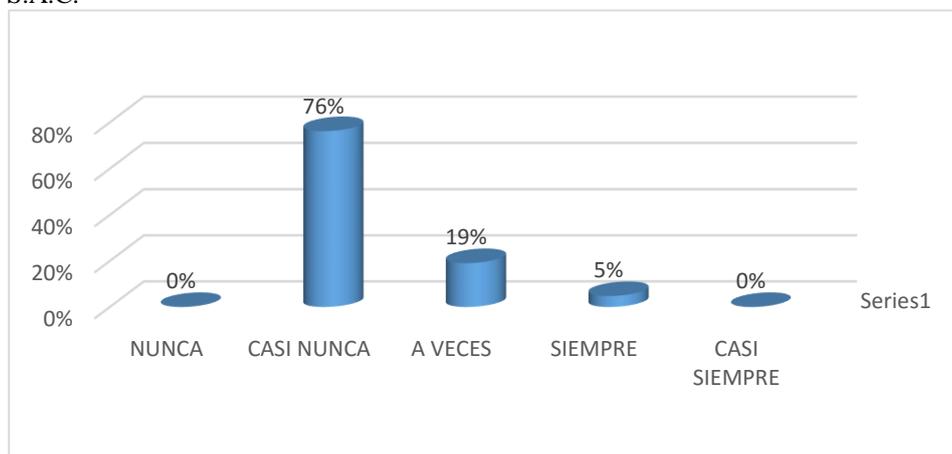


Figura 26. Factores familiares

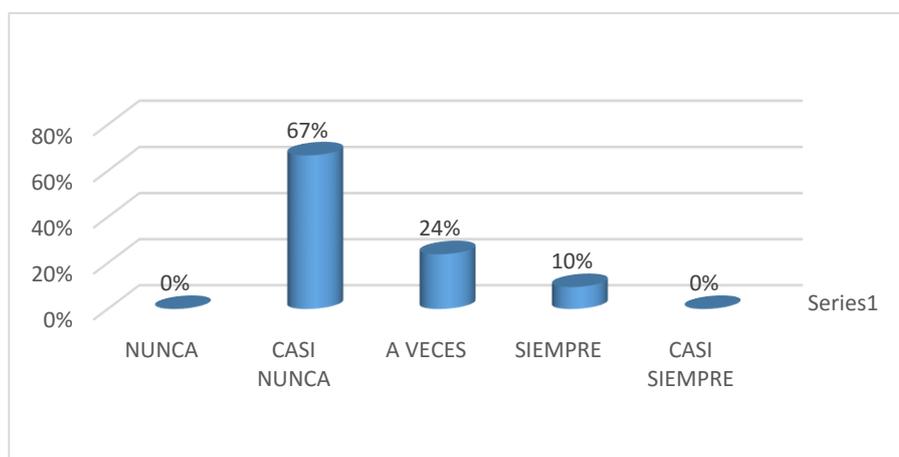
Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 76% manifestaron que casi nunca afecta los problemas familiares en las actividades de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C, así mismo el 19% manifestaron que a veces se sienten mal en su centro de labor por problemas familiares, y por último el 5% de los encuestados manifestaron que los problemas familiares influye en su desempeño laboral de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C. De acuerdo al análisis se concluyó que los trabajadores no saben diferenciar los problemas familiares con los de la empresa, debido a que esto se ve reflejado en el cumplimiento de sus tareas asignadas.

Tabla 27. Personales del empleado

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	14	67%
A veces	5	24%
Siempre	2	10%
Casi siempre	0	0%
	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial



S.A.C.

Figura 27. Personales del empleado

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 67% manifestaron que casi nunca afecta los problemas personales en las actividades de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C, así mismo el 24% manifestaron que a veces sus problemas personales afectan en sus actividades diarias, y por último el 10% de los encuestados manifestaron que los problemas personales influyen en su desempeño laboral de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C. De acuerdo al análisis se concluyó que la empresa les brinda algún tipo de apoyo a sus colaboradores ante estos problemas si lo requieren y dependiendo a la gravedad. Así mismo se muestra falencias, ya que la empresa no se está reocupando por los factores o cosas personales del colaborador.

Tabla 28. Factores ambientales o higiénicos

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	8	38%
A veces	7	33%
Siempre	6	29%
Casi siempre	0	0%
	21	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

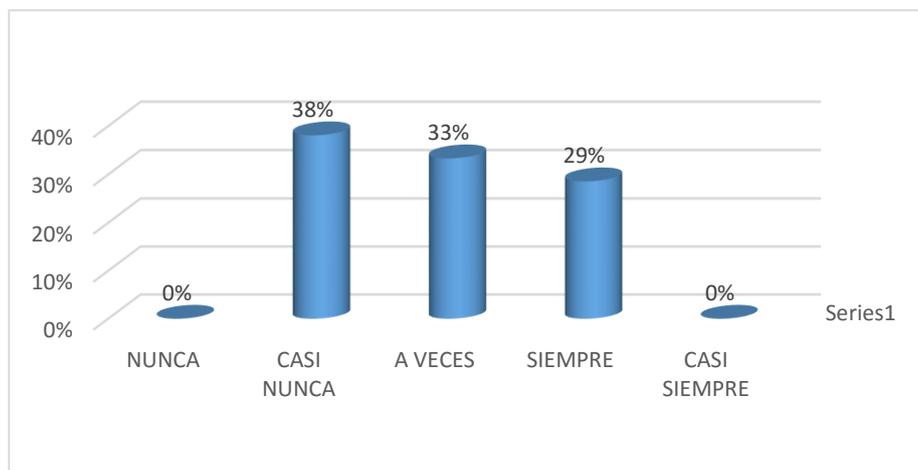


Figura 28. Factores ambientales o higiénicos

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

De los 21 trabajadores encuestados, la figura muestra que el 38% manifestaron que casi nunca afecta los factores ambientales o higiénicos en las actividades de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C, así mismo el 33% manifestaron que a veces los factores ambientales o higiénicos afecta en sus actividades diarias de la empresa, y por último el 29% de los encuestados manifestaron que los factores ambientales o higiénicos influyen en su desempeño laboral de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C. De acuerdo al análisis se concluyó que la empresa brinda al colaborador el equipo necesario para el desarrollo de sus actividades, con la finalidad de que logre con el cumplimiento de sus metas. Así mismo se muestra falencias, ya que la empresa no brinda un ambiente agradable para el desarrollo de sus funciones.

3.3. Calcular la influencia de la seguridad laboral en el rendimiento de los colaboradores de la empresa Agua De Mesa Manantial S.A.C. – Tarapoto – 2017.

		Correlaciones	
		SEGURIDAD LABORAL	RENDIMIENTO O LABORAL
SEGURIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	1	,032
	Sig. (bilateral)		,890
	N	21	21
RENDIMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	,032	1
	Sig. (bilateral)	,890	
	N	21	21

De los valores obtenidos según el coeficiente de correlación del pearson, se tiene una correlación de 0.032 lo que indica que si existe una influencia positiva, lo por que se acepta la hipótesis alterna (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

IV. DISCUSIÓN

La empresa cuenta con los equipos, máquinas y herramientas en buen estado; excepto los vehículos de reparto, lo cual dificulta las actividades en dicha, sin embargo, si se cumple las metas asignadas en las otras áreas, de acuerdo a este resultado, Pinochet y Toro (2014), en su investigación citada coincide con este resultado al manifestar que existen factores de la organización que influyen directamente en la ocurrencia de accidentes laborales que son: la inoportuna entrega de herramientas e implementos a su personal, coincidiendo así con lo expuesto por Correa, (2012), quien menciona que las empresas deben de velar por brindar al colaborador la seguridad y la prevención de accidentes de su personal, así mismo lograr que el colaborador tome conciencia de las consecuencias que puede atraer la falta de una efectiva seguridad laboral, corroborando así los resultados de Huicho y Velásquez (2014), quien en su investigación citada manifiesta que en medida que los cambios son necesarios para generar avances positivos en la empresa, las capacitaciones y talleres de prevención es muy importante, ya que la empresa debe conocer ciertos detalles de la vida de sus colaboradores, a esto también se promueve los valores y estar más atentos a cada uno de ellos, apoyando a dichos resultados lo expuesto por Terán (2012), quien en su investigación citada manifiesta que se debe plantear un modelo de plan de seguridad laboral, mediante la prevención de accidentes en la empresa a través de una mejora continua, es decir, buscando nuevas estrategias. De este modo las empresas pueden generar y demostrar un valor en cuanto a la seguridad de cada colaborador. Para determinar la efectividad de un plan de seguridad laboral se debe de realizar auditorías internas en base a las observaciones realizadas.

En la empresa existe un buen liderazgo de la dirección, asignando a cada uno de los colaboradores sus funciones y de tal manera puedan lograr cumplir con las metas trazadas. Sin embargo, no se rigen por el manual de organización y funciones para un mejor desenvolvimiento en sus tareas asignadas. Se evidencia problemas familiares en los trabajadores reflejándose en el desarrollo de sus tareas, ante este resultado, Domínguez (2013), en su investigación citada coincide al manifestar que las condiciones personales en el rendimiento laboral de los trabajadores es bueno, debido a los elementos que la componen, los cuales son: asistencia y puntualidad, conocimiento del trabajo, habilidad para planear- trabaja solo y con otros se está desarrollando adecuadamente, en cuanto a las características del trabajo laboral de los trabajadores, según los resultados, se determinaron que es bueno, lo cual se debe principalmente a que se está dando la debida importancia a la cantidad y calidad de trabajo, relevancia de la tarea y criterio del colaborador. Y por último, en cuanto a las relaciones interpersonales en el rendimiento laboral de los colaboradores, según los resultados obtenidos se determinó que es bueno, ya que existe un ambiente de colaboración y ayuda mutua entre compañeros de trabajo; además, la retroalimentación entre el personal es adecuado, coincidiendo también con Rodríguez, Paz, Lizama y Cornejo (2012), quien en su artículo de investigación manifiesta que el clima laboral y satisfacción influyen en el desempeño laboral de los colaboradores, así mismo al obtener cambios positivos dentro del clima organizacional, nos da mayor satisfacción para llegar a obtener resultados favorables, lo que ayudara que la empresa tenga personal con un desempeño optimo lo que conlleva a tener mejores resultados económicos, discrepando así con lo expuesto por Díaz (2013), quien en su investigación citada menciona que las condiciones laborales que la empresa está brindando, no son las más adecuadas y afectan de manera negativa en el personal y en la empresa, existiendo una inadecuada realización o responsabilidad por parte del personal.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. La seguridad laboral en la empresa Agua De Mesa Manantial S.A.C, no es buena, debido a que existen movilidades de reparto que no están en perfectas condiciones o no brindan la total seguridad al colaborador, además, existe también accidentes leves fuera del horario de trabajo, lo cual impide trabajar con normalidad, así mismo, la empresa no permite recuperar los días perdidos por dichos accidentes (cosas personales, problemas familiares, etc.). En cuanto al tiempo de entrega del pedido no se da en horario exacto. La poca vigilancia de los vehículos, ya que no se cuenta con un personal netamente establecido para cuidar de ello. la empresa realiza controles contables, pero de manera deficiente, ya que solo de vez en cuando tratan de verificar y/o hacer controles contables. Sin embargo, durante el tiempo que está posicionado la empresa en el mercado no se han ocasionado accidentes de gravedad en ningún trabajador, así mismo la empresa se responsabiliza de los accidentes mínimos suscitados dentro de la misma, cubriéndoles todos los gastos y brindándoles descansos si lo es necesario, la empresa no les hace ningún tipo de descuento cuando los trabajadores no pueden asistir a su centro de labor por alguna enfermedad y/o accidente suscitados dentro de la empresa. El personal cuenta con un pase de identificación y marcación diaria para controlar su asistencia. En el área administrativa y de producción la empresa cuenta con los equipos, máquinas y herramientas en buen estado; excepto los vehículos de reparto, lo cual dificulta las actividades de los trabajadores.
- 5.2. El rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa no es el adecuado, debido a que, se evidencian falencias en cuanto al manual de organización y funciones, ya que los

colaboradores no se rigen por dicho manual para un mejor desenvolvimiento en sus funciones. La empresa no tiene una adecuada estructura organizativa, por ende, los procedimientos de trabajo no son cumplidos en su totalidad por los colaboradores de la empresa. Sin embargo, se evidencia un buen liderazgo de la dirección, asignando a cada uno de los colaboradores sus funciones y de tal manera puedan cumplir con las metas trazadas. La empresa es respetuosa con sus creencias y costumbres de cada uno de sus colaboradores. El personal del área de producción cuenta con la indumentaria adecuada de acuerdo a la ley de seguridad y salud laboral, la cual ayuda al colaborador a realizar correctamente sus funciones y obtener un producto de calidad.

- 5.3. Respecto al cálculo de la relación se concluye que la seguridad laboral influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa agua de mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Respecto a la seguridad laboral en la empresa Agua De Mesa Manantial S.A.C, se recomienda que la empresa adquiera vehículos de reparto en buen estado o reparar las que tiene para brindar seguridad y comodidad al colaborador. También, controlar de manera estricta al personal sobre todo en el cumplimiento de las metas, contar con un personal encargado de la vigilancia de los ambientes y equipos de la empresa, y realizar de manera oportuna los controles contables y administrativos de la empresa.

- 6.2. Respecto al rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa, controlar de manera estricta al personal sobre todo en el cumplimiento de las metas y también se recomienda actualizar los documentos normativos de gestión (MOF y RIT) para un mejor desenvolvimiento en sus tareas asignadas del personal y reestructurar el organigrama de la empresa para que se visualice los grados de autoridad y responsabilidad.

- 6.3. Respecto al cálculo de la relación se recomienda que la empresa fortalezca el cumplimiento de la seguridad laboral mediante estándares que emiten los organismos estatales supervisores (ley de seguridad y salud del colaborador), lo cual permitirá que el personal incremente su rendimiento.

VII.REFERENCIAS

- Correa, P (2012), La seguridad y la prevención como valores de vida: una propuesta educativa para fortalecer la cultura en prevención de riesgos laborales en el sector industrial de Manizales. (Tesis de pregrado). Universidad De Manizales, Colombia, recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20130320121217/TesisPaolaAndreaCorrea.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). Administración de recursos humanos. Primera edición, Colombia: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Cortés, J. (2002) Seguridad e higiene del trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales. 3era Edición. Editorial Alfa omega. Colombia, recuperado de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/34460/Cortés%20-%20La%20prevención%20de%20riesgos%20laborales%20en%20las%20enseñanzas%20universitarias%20españolas%20y%20su%20integ....pdf?sequence=13>
- Díaz, S (2013). Influencia del clima organizacional en el rendimiento del personal en la empresa Mannucci Diesel S.A.C. en el año 2012. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional De Trujillo, Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5132>
- Domínguez, R. (2013). La gestión administrativa municipal y su relación en el rendimiento de los colaboradores en la municipalidad distrital de San Martín – Alao, en el año 2013. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Eden, L. (2014). Concepto e importancia de la seguridad y salud laboral. Recuperado el 22 de Setiembre del 2017 de:

<http://www.aguaeden.es/acerca-de-nosotros/blog-agua-eden/concepto-e-importancia-de-la-seguridad-y-salud-laboral/>

Grau, M y Domingo, L. (2005). Seguridad laboral. Recuperado el 22 de septiembre de 2017 de: http://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro_seguridad_industrial/L_SI_Cap04.pdf.

Guillén G. & Guil, B (2000). Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales. Madrid, España.: McGraw Hill/Interamericana de España, S.A.U., recuperado de http://www.relacionesdeltrabajo.fsoc.uba.ar/docs/913_aguirre.pdf

Hernández, A; Zúñiga, N y Malfavon, G. (2003). Seguridad e Higiene Industrial. 6ta Edición. México: Editorial Limosa, recuperado de <http://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=9707>

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P (2014). Metodología de la investigación México: McGraw Hill Educación

Harris, M. (2000). Human Resource Management, a Practical Approach. South-Western Thomson. Ohio. Second Edition., recuperado de http://recruitismc.org/wp-content/uploads/2014/10/Handbook.of_.Human_.Resource.

Huicho, Y y Velasquez, E (2014). Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional y su influencia en la calidad de vida de los trabajadores de la planta concentradora "Victoria" en la compañía minera volcán S.A.A (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Del Centro Del Perú, Perú. Recuperado de http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/571/TIMM_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pinochet, F y Toro, A (2014), Factores organizacionales que influyen en la seguridad laboral: caso de una empresa chilena (Tesis de pregrado), Chile. Recuperado de: http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/571/TIMM_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER (2013) La tendencia global al agua embotellada, recuperado de https://www.centralamericadata.com/es/article/home/La_tendencia_global_al_agua_embotellada
- Rodríguez, M.; Paz, M; Lizama, J y Cornejo, F. (2012). “clima y satisfacción laboral como predictores del Desempeño: en una organización estatal chilena”. (Artículo de investigación). Universidad Andrés Bello, Chile. Recuperado de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ClimaYSatisfaccionLaboralComoPredictoresDelDesempe-3899629%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ClimaYSatisfaccionLaboralComoPredictoresDelDesempe-3899629%20(1).pdf)
- Robbins, S (2004). Patología Estructural y Funcional. 6ª edición, Editorial Madrid: Mc Graw-Hill Interamericana, recuperado de <https://www.casadellibro.com/libro-robbins-patologia-estructural-y-funcional-6-ed/9788448602505/677244>
- Terán, I (2012). Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma Ohsas 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria. (Tesis de posgrado). Universidad Católica Del Perú, Perú. Recuperado http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1620/TERAN_PAREJA_ITALA_GESTION_SEGURIDAD.pdf
- Workmeter, K (2013). Evaluación del rendimiento laboral en las empresas. Recuperado el 22 de septiembre de 2017 de: <https://es.workmeter.com/blog/bid/295132/Evaluacion-del-rendimiento-laboral-en-las-empresas>.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Problema general.	Objetivo general.	Hipótesis	Variables	Tipo de investigación	Población.
¿Cuál es la influencia de la Seguridad Laboral en el rendimiento de los colaboradores de la empresa Agua De Mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017?	Determinar la influencia de la seguridad laboral en el rendimiento de los colaboradores de la empresa Agua De Mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017.	Hipótesis general La seguridad laboral influye de manera positiva en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa agua de mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017.	SEGURIDAD LABORAL	Cuantitativa Descriptiva - correlacional	La población para el desarrollo de la presente investigación estará conformada por 21 trabajadores de la empresa Agua De Mesa Manantial S.A.C, la misma que servirá como muestra por ser finita.
	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas		Diseño de investigación	Muestra
	Conocer la seguridad laboral empleada de la empresa Agua De Mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017.	H1: La seguridad Laboral en la empresa agua de mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017, no es buena.	RENDIMIENTO LABORAL	No experimental	Se utilizará a la población como muestra por ser finita.
	Describir el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Agua De Mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017.	H2: El nivel de rendimiento de los colaboradores de la empresa agua de mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017, no es adecuada.			
	Analizar la influencia de la seguridad laboral en el rendimiento de los colaboradores de la empresa Agua De Mesa Manantial S.A.C. – Tarapoto – 2017.				

Instrumentos de recolección de datos

Buenos días señor(a) la encuesta a realizarse sirve para recopilar información acerca de la seguridad laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa Manantial S.A.C.

Marca con una equis (X) la alternativa que mayor le parezca, contando con cinco alternativas las cuales se mencionan a continuación:

3 = SI

2 = A VECES

1 = NO

VARIABLE: SEGURIDAD LABORAL

N°	PREVENCION DE ACCIDENTES	1	2	3
Accidente sin dejar de asistir a trabajar				
1	¿Ha existido alguna vez accidentes leve que impidió trabajar?			
2	¿La empresa se responsabiliza de los accidentes suscitados dentro de la misma?			
Accidente con inasistencia al trabajo				
3	¿La empresa realiza descuento algunos por inasistencia?			
4	¿ Las inasistencias son recuperadas en los días posteriores?			
Incapacidad temporal				
5	¿La empresa brinda permiso por incapacidad temporal?			
6	¿La empresa apoya en todo el proceso de dicha incapacidad?			
Incapacidad permanente parcial				
7	¿La empresa brinda todo el mecanismo de ayuda al colaborador cuando suceden estos casos?			
8	¿La empresa alguna vez tuvo casos de incapacidad permanente parcial en sus trabajadores?			
Incapacidad total permanente				
9	¿La empresa reconoce todos los derechos al accidentado cuando suceden estos casos?			

10	¿Algún trabajador tuvo que ser cesado por incapacidad total?			
Muerte				
11	¿Ha existido casos de muertes de los colaboradores en su horario de trabajo?			
12	¿La empresa apoya en los gastos cuando suceden muertes de sus colaboradores?			
N°	PREVENCIÓN DE ROBOS	1	2	3
Control de entrada y salida de personal				
13	¿La empresa controla el ingreso y salida de su personal en horario de trabajo?			
14	¿El personal tiene algún carnet que lo identifica?			
Control de entrada y salida de vehículos				
15	¿La empresa controla la salida de sus vehículos para la repartición de sus pedidos?			
16	¿Los vehículos están en perfectas condiciones para que el colaborador realice su trabajo?			
Estacionamiento fuera del área de a fabrica				
17	¿La empresa estaciona sus vehículos fuera de los ambientes de la misma?			
18	¿La empresa cuenta con estacionamiento propio?			
Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma				
19	¿El personal ronda por los ambientes de la empresa para una mejor vigilancia de los equipos y herramientas?			
20	¿La empresa cuenta con personal netamente para el cuidado de la empresa?			
Registro de máquinas, equipos y herramientas				
21	¿Los equipos, máquinas y herramientas se encuentran en buen estado?			
22	¿La tecnología con la que cuenta la empresa es moderna?			
Controles contables				

23	¿La empresa realiza controles contables?			
24	¿La empresa contabiliza de manera oportuna las ventas diarias de agua tratada?			
PREVENCION DE INCENDIOS				
Clase A				
25	¿La empresa cuenta con los equipos en buen estado para prevenir incendios?			
26	¿La empresa repone de manera rápida los materiales dañados?			
Clase B				
27	¿La empresa cuenta con materiales inflamables que pueden generar incendios dentro de la empresa?			
28	¿La empresa es cuidadosa con el manejo de materiales inflamables que utiliza?			
Clase C				
29	¿Ha ocurrido incendios que daño la infraestructura de la empresa y genero daños personales?			
30	¿La empresa se preocupa por el mantenimiento constante de sus instalaciones?			

ENCUESTA

Buenos días señor (a) le pido de favor que me ayudara con esta encuesta a realizarse.

Enmarque con una equis “X” la alternativa que usted considere la mejor, de acuerdo a su criterio, en el rendimiento laboral de sus colaboradores.

5 : Siempre

4 : Casi siempre

3 : A veces

2: Casi nunca

1: Nunca

VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

N°	FACTORES INTERNOS	1	2	3	4	5
	Liderazgo de la dirección					
1	¿Los directivos muestran un buen liderazgo ante el personal?					
2	¿Los colaboradores se rigen por un manual de funciones para un mejor desenvolvimiento?					
3	¿El directivo brinda lo necesario para un buen desarrollo de sus funciones?					
	Estructura organizativa					
4	¿La estructura organizacional de la empresa es la adecuada y necesaria para el mejor desenvolvimiento de las actividades?					
5	¿Los puestos de trabajo cuentan con el personal adecuado para el desarrollo de las funciones?					
	Cultura de la empresa					
6	¿La empresa respeta la cultura de sus colaboradores?					
7	¿La empresa es respetuosa con sus creencias y costumbres de sus colaboradores?					

FACTORES EXTERNOS					
Factores familiares					
8	¿Los problemas familiares influyen en el rendimiento de los colaboradores?				
Personales del empleado					
9	¿La empresa se preocupa por los factores o cosas personales del colaborador?				
10	¿La empresa les brinda algún tipo de apoyo a sus colaboradores ante estos problemas?				
Factores ambientales o higiénicos					
11	¿La empresa le brinda al colaborador un ambiente agradable para el desarrollo de sus funciones?				
12	¿La empresa brinda al colaborador el equipo necesario para el desarrollo de sus actividades?				



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Escudero Pinchi Elmer
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestiona
 Autor (s) del instrumento (s): Roaitequi Torres Christian Ulises

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: seguridad laboral e influencia laboral, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: seguridad laboral e influencia laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: seguridad laboral e influencia laboral; De manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: seguridad laboral e influencia laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los instrumentos tienen relación con
todo el marco teórico

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 16 de Noviembre de 2017


 Elmer Escudero Pinchi
 Mg. ADMINISTRACIÓN
 RUC CIAD - N° 12612

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Martell Alfaro Karlo Patricia
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Metodología de la Investigación
 Instrumento de evaluación : Seguridad Laboral - Rendimiento Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Reategui Torres Christian Ulises

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

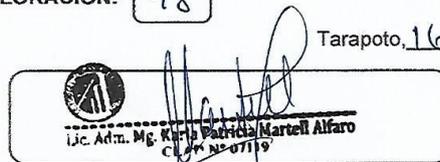
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado, posente
coherencia en su redacción

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 16 de Noviembre de 2017



i.c. Adm. Mg. Karlo Patricia Martell Alfaro
C.I. N° 07119

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RODRIGUEZ MENDOZA SEGUNDO
 Institución donde labora : DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO - SM
 Especialidad : Lic. Mg. GESTIÓN PÚBLICA.
 Instrumento de evaluación : ENCUESTA
 Autor (s) del instrumento (s): CHRISTIAN ULISES REATEGUI TORRES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE Y COHERENTE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 16 de 11 de 2017

Sello personal y firma

SEGUNDO RODRIGUEZ M.

Lic. Mg. Gestión Pública

Colg. CLAD 7097

Índice de confiabilidad

PRUEBA DE CONFIBALIDAD DE SEGURIDAD LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	21	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	30

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	78,62	170,348	,828	,949
ITEM 2	78,67	182,333	,526	,952
ITEM 3	78,57	182,957	,505	,952
ITEM 4	78,57	182,957	,505	,952
ITEM 5	78,43	178,357	,817	,950
ITEM 6	78,14	180,129	,346	,954
ITEM 7	78,62	170,348	,828	,949
ITEM 8	78,62	170,348	,828	,949
ITEM 9	78,67	182,333	,526	,952
ITEM 10	78,57	182,957	,505	,952
ITEM 11	78,43	178,357	,817	,950
ITEM 12	78,14	180,129	,346	,954
ITEM 13	78,62	170,348	,828	,949
ITEM 14	78,62	170,348	,828	,949
ITEM 15	78,67	182,333	,526	,952
ITEM 16	78,62	170,348	,828	,949
ITEM 17	78,67	182,333	,526	,952
ITEM 18	78,57	182,957	,505	,952
ITEM 19	78,57	182,957	,505	,952
ITEM 20	78,43	178,357	,817	,950
ITEM 21	78,14	180,129	,346	,954
ITEM 22	78,62	170,348	,828	,949
ITEM 23	78,62	170,348	,828	,949
ITEM 24	78,67	182,333	,526	,952
ITEM 25	78,57	182,957	,505	,952
ITEM 26	78,43	178,357	,817	,950
ITEM 27	78,14	180,129	,346	,954
ITEM 28	78,62	170,348	,828	,949
ITEM 29	78,62	170,348	,828	,949
ITEM 30	78,67	182,333	,526	,952

PRUEBA DE CONFIBALIDAD DE RENDIMIENTO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	21	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	12

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	26,29	57,414	,655	,871
ITEM 2	26,57	63,757	,333	,885
ITEM 3	26,57	63,757	,244	,887
ITEM 4	28,00	49,900	,859	,854
ITEM 5	27,81	46,262	,930	,847
ITEM 6	28,14	53,529	,851	,859
ITEM 7	27,81	48,162	,870	,853
ITEM 8	27,81	46,262	,930	,847
ITEM 9	27,86	47,729	,954	,847
ITEM 10	26,00	63,700	,125	,894
ITEM 11	26,81	65,362	-,024	,904
ITEM 12	26,14	66,229	-,066	,897

PREMIO
EL DORADO
REGIÓN SAN MARTÍN 2017



DISTINCIÓN DE HONOR

Que Alberto Azaldegui Cruz & Pedro Farfán Flores
Comunicadores Asociados, otorgan a:

Agua de Mesa "Manantial"

Gerente General - Propietario Sr. Miguel A. Chávez Reategui

Al haber destacado en la Región San Martín el año 2016,
por su liderazgo, calidad en el servicio,
progreso personal y/o empresarial
y contribución al desarrollo regional, en la actividad:

Categoría: Industria manufacturera

Rubro: Tratamiento de agua para consumo humano

Tarapoto, 04 de abril de 2017



Alberto Azaldegui Cruz



Pedro Farfán Flores

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.



“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

El gerente general de la empresa Agua De Mesa Manantial,

CERTIFICA:

Que, el Sr. Christian Ulises Reátegui Torres, con DNI N° 74999996, estudiante de la escuela de administración - facultad de ciencias empresariales – Universidad César Vallejo Filial Tarapoto, realizó su desarrollo de tesis con la información que nuestra empresa la brindo, para que pueda fundamentar su investigación titulada:

“Seguridad laboral y su influencia en el rendimiento de los colaboradores de la empresa agua de mesa manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017”

Se expide el siguiente documento, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

[Tarapoto, 23 de diciembre del 2018



Christian Ulises Reátegui Torres
Gerente General

Acta de aprobación de originalidad

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Mg. Roger Burgos Bardales, docente de la Facultad de ciencias empresariales y Escuela Profesional de administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisor de la tesis titulada "Seguridad laboral y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa agua de mesa manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017", del estudiante Christhian Ulises Reátegui Torres constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Cacatachi 12 de julio del 2018



Mg. Roger Burgos Bardales
CLAD: 9264

Firma
Mg. Roger Burgos Bardales
DNI: 07497178

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

“Seguridad laboral y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa agua de mesa manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017”

Revisión 1

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	14%	0%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	-	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet		3%
3	html.rincondelvago.com Fuente de Internet		1%
4	ricaxcan.uaz.edu.mx:8080 Fuente de Internet		1%
5	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet		1%
6	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante		1%
7	www.uaim.edu.mx Fuente de Internet		1%
8	www.scribd.com Fuente de Internet		<1%

Acta de aprobación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 2

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) REÁTEGUI TORRES CHRISTIAN ULISES cuyo título es: "SEGURIDAD LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGUA DE MESA MANTIAL S.A.C. TARAPOTO, PERIODO 2017",

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17, DIECISIETE

Tarapoto, 17 de Julio del 2018



 Mg. Julio Alberto Escalante Torres
 PRESIDENTE



 Mg. Roger Burgos Bardales
 CLAD: 9264

 Mg. Roger Burgos Bardales
 SECRETARIO



 Lic. Miguel Salazar Hidalgo
 VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Christian Ulises Reátegui Torres , identificado con DNI N° 74999996, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Seguridad laboral y su influencia en el rendimiento de los colaboradores de la empresa agua de mesa manantial S.A.C Tarapoto, periodo 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....

FIRMA

DNI: 74999996

FECHA: 18 de julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
Directora de Investigación

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Reátegui Torres Christian Ulises

• INFORME TITULADO:

“Seguridad laboral y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Agua De Mesa Manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017”.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en administración.

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de julio del 2018

NOTA O MENCIÓN: 17



Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO