



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en una
empresa manufacturera, Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Muñoz Olivos, Madeleine Oshin (orcid.org/0000-0003-0614-4374)

ASESOR:

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (orcid.org/0000-0002-2275-7106)

CO-ASESOR:

Dr. Santisteban Salazar, Nelson Cesar (orcid.org/0000-0003-0092-5495)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicado a mis padres Edwin Muñoz Fonseca y María Olivos Falen, quienes me educaron con su ejemplo, humildad y perseverancia, demostrándome que todo es posible. A mi querido esposo José Luis Cardoza Piscoya por apoyarme siempre y estar presente en cada meta propuesta. A la persona más importante en mi vida mi primogénito y amado hijo Héctor Leonel Cardoza Muñoz, mi principal motor y motivo para salir siempre adelante y ser su inspiración de vida y lucha constante.

Agradecimiento

A Dios por siempre mostrarme que mientras hay vida todo es posible, a los profesores que a lo largo de mi carrera han estado en un apoyo y asesoramiento constante; a mis padres por formarme como una mujer empoderada, y a mi familia por siempre apoyarme en todos mis proyectos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras	iii
Resumen.....	iv
Abstrac.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables de operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1	Detalle de la población	16
Tabla 2	Descripción de técnicas de recolección	18
Tabla 3	Tabla de escala de valoración de Likert.....	18
Tabla 4	Tabla de la niveles y rangos generales.....	19
Tabla 5	Tabla de niveles y rangos por dimensión.....	19
Tabla 6	Información de expertos	20
Tabla 7	Tabla de clasificación de niveles de fiabilidad de Alfa de Cronbach	21
Tabla 8	Ensayo de confiabilidad de la variable independiente SST	21
Tabla 9	Ensayo de confiabilidad de la variable dependiente DL	22
Tabla 10	Niveles por dimensión de la SST en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022.....	24
Tabla 11	Niveles por dimensión del DL en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022.....	25
Tabla 12	Resultado de prueba de Kolmogorov-Smirnov	26
Tabla 13	Tabla resumen de correlación de la variable independiente SST con la variable dependiente DL en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022	27
Tabla 14	Tabla resumen de correlación de variables y dimensiones en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022	28

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de la investigación	14
--	----

Resumen

La investigación, tuvo como finalidad la determinación de la relación de la seguridad y salud en el trabajo (SST) con el desempeño laboral (DL) en una empresa manufacturera, Lambayeque, desarrollándose a través de una metodología de tipo básica de nivel correlacional, la población y muestra están constituidos por los 42 empleados, que laboran en el área de producción de la empresa, se emplearon, dos cuestionario los cuales se desarrollaron uno por cada variable de estudio, es decir 24 items en total a ser evaluados a través de la escala de Likert, así mismo se realizó la prueba piloto a 20 trabajadores, dándonos como resultado para la variable independiente SST igual a 0,754 mientras que para la variable dependiente DL igual a 0,756. De acuerdo a los resultados analizados de manera descriptiva se obtuvo que el 28.6% considera que la variable independiente SST se encuentra en un nivel medio, mientras que el 54.8% considera que la variable dependiente DL se encuentra en un nivel medio bajo, así también dentro de los resultados inferenciales, se obtuvo un Rho igual a 0,725, concluyendo así que existe una correlación de intensidad considerable y de dirección positiva (directa) de las variables SST y DL.

Palabras clave: Seguridad, salud en el trabajo, desempeño laboral

Abstrac

The purpose of the research was to determine the relationship between occupational health and safety (SST) with job performance (DL) in a manufacturing company, Lambayeque, developing through a basic type of correlational level methodology, the population and sample are made up of 42 employees, who work in the production area of the company, two questionnaires were used, one of which was developed for each study variable, that is, 24 items in total to be evaluated through the Likert scale, likewise the pilot test was carried out on 20 workers, giving us as a result for the independent variable SST equal to 0.754 while for the dependent variable DL equal to 0.756. According to the results analyzed descriptively, it was obtained that 28.6% consider that the independent variable SST is at a medium level, while 54.8% consider that the dependent variable DL is at a low medium level, as well as within From the inferential results, a Rho equal to 0.725 was obtained, thus concluding that there is a correlation of considerable intensity and a positive (direct) direction of the SST and DL variables.

Keywords: Safety, health at work, job performance

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es el principal requisito actual para el correcto desempeño laboral (DL) a favor del desarrollo del ser humano en cualquier sector industrial; siendo el 28 de abril que se celebra de manera internacional el “Día de la SST” (Organización Internacional de Trabajo, 2020) su propósito es promover la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, considerando el fuerte desarrollo industrial Lambayecano con más del 70% de las plantas molineras del Perú (Andina, 2014).

En el contexto internacional, de acuerdo a la data estadística de la OIT (2022) de manera anual se producen 250 millones de accidentes durante la jornada de trabajo, igual a 685,000 accidentes al día, 475 en un minuto y 8 por cada segundo, repercutiendo directamente en ausencia en el trabajo; se estima que 3,000 trabajadores mueren de manera diaria, es decir 2 por cada minuto, datos de mortandad alarmantes en cuanto a SST. Así mismo existen artículos que respaldan que el desempeño del trabajador están relacionados a las habilidades de interacción social, que mejora el ámbito laboral y personal (Morales et al., 2022).

En el ámbito Perú, de acuerdo a los datos registrado en Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2021) se registraron un total de 27,757 accidentes laborales en todo el país, 214 accidentes mortales, siendo la actividad minera y canteras el sector económico que ocupa el 29.91%, seguido del manufactura igual al 13% del total de accidentes, así mismo Lima Metropolitana registró 20,751 accidentes igual al 74.76% de los notificados en el país, siendo los meses de marzo, julio, noviembre y diciembre en un rango superior a los 1,900 accidentes; alcanzando una mortandad de 92 trabajadores, igual a 42.99% del total del país. En el contexto local, Lambayeque registró 25 accidentes igual a 0.09%, 7 casos mortales es decir el 3,27% del total notificado, siendo el sector económico industria manufacturera con un 23.56% de accidentes laborales (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2021) . Miñan et al. (2020) por medio de la implementación de la ley n°29783, se redujeron los riesgos ($\alpha < 0.05$) de manera significativa en empresas del sector pesca. Así mismo

Rodríguez (2018) en su artículo, valida a través del estudio de ocho casos organizacionales, que es necesario la verificación periódica del cumplimiento de los requisitos en torno a la seguridad y salud en el trabajo del sistema de gestión implementado en cada organización. Siendo Araque et al. (2022), en su estudio muestra la realidad de las 50 empresas en cuanto al desconocimiento de la normativa y un sistema débil en cuanto a la seguridad y salud laboral. También existen otras investigaciones que relacionan la seguridad y la protección entorno a la salud de los colaboradores en diferentes actividades industriales, de acuerdo a la legislación cubana, conectado con el derecho penal (Feria, 2019). En otros casos, conclusiones como una cultura basada en la prevención en SST reduce la siniestralidad laboral y las enfermedades laborales, según Hernández Palma, Monterrosa Assia, & Muñoz Rojas (2021). Pero la historia refleja que desde sociedades antiguas hasta la actualidad ha sido un proceso acoplamiento y acondicionamiento de la cultura preventiva dentro del organigrama empresarial de cada empresa (Molano & Arévalo, 2013).

Mahecha (2016) nos indica que aún falta desarrollar procesos educativos en el entorno de salud, bienestar y seguridad, con la finalidad de que los comités logren desarrollar las competencias necesarias de sus funciones. Por ello, se desarrollan diferentes análisis e investigaciones de como favorece a las organizaciones ejecutar un análisis de costo- beneficio que conlleva tener una buena gestión de SST para toda la cadena productiva, social y ambiental (Ortiz, 2021). Por otra parte, Nuñez (2021) hace hincapié sobre la relación del crecimiento de mortandad en un sector de rotación de personal, la construcción en Colombia, donde principalmente del factor humano no está debidamente calificado para este tipo de trabajo. Esto a raíz de que existen muchos cambios significativos en la normativa de SG -SST lo cual hace que exista mayor control y respeto por parte de empleados y empleadores, con la finalidad de garantizar una mejoría de las actuales condiciones de los trabajadores y ambientales en las cuales desarrollan de manera diaria su trabajo (Morales & Bermejo, 2019). Las empresas manufactureras han crecido significativamente, así como cantidad de trabajadores, y según el reporte estadístico de febrero del 2022 en Lambayeque se han notificado 1

accidente mortal, 3 accidentes laborales y 1 incidente peligroso de manera general (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022). En la empresa manufacturera, como toda industria ha estado en constante crecimiento por ello se ha incrementado en número de trabajadores, evidenciando así una deficiencia en el ámbito de SST.

De todo lo expuesto se plantea el siguiente problema general: ¿De qué manera la SST se relaciona con el desempeño laboral (DL) en una empresa manufacturera, en el departamento de Lambayeque en el año 2022?

En cuanto a la justificación del trabajo de investigación, en el campo de la epistemología, aborda la baja existencia de estudios en referencia a seguridad y salud laboral en la actividad económica molinera; mientras que la justificación teórica, para ahondar en teorías y adaptar los conocimientos conforme avanza la tecnología acerca de la SST para conservar y preservar la salud de los colaboradores, así también la justificación práctica, se argumenta en el cambio progresivo del mejoramiento de las condiciones laborales repercute en un óptimo desempeño laboral, el cual es favorable para la empresa generando estabilidad y continuidad al trabajador, evitando así sanciones, daños físicos, económicos y materiales, finalmente la justificación metodológica de acuerdo a la línea de investigación se establece la ruta a seguir para nuestro estudio mediante el uso de herramientas básicas de para la recopilación de datos, establecen los límites y rangos que serán analizados e interpretados. Como respuesta al problema planteado, se propone el objetivo general: Determinar la relación de la SST con el DL en una empresa manufacturera, en el departamento de Lambayeque en el año 2022. Se detallan los objetivos específicos: evaluar la SST con las dimensiones políticas y programas de prevención, organización de la prevención y manual de seguridad en una empresa manufacturera de Lambayeque; evaluar el DL con las dimensiones productividad, eficacia y eficiencia en una empresa manufacturera de Lambayeque; establecer la relación de la SST con las dimensiones productividad, eficacia y eficiencia del DL en una empresa manufacturera de Lambayeque. Se ha planteado como hipótesis general de la investigación: Existe relación significativa entre la SST y el DL en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos a nivel internacional y nacional que se revisarán en el presente capítulo sirven para poder evaluar cómo se han desarrollado algunas investigaciones en diferentes sectores industriales, en los cuales se ha estimado una relación de las variables SST y DL. Sin embargo, aún no se ha realizado el mismo estudio a nivel de empresas industriales molineras en cual es un sector que aún presenta informalidad y poca evaluación en el ámbito de SST, que en este caso es el rubro al cual estamos abordando nuestro trabajo de investigación (Banco Central de Reserva del Perú - BCR, 2007)

En los antecedentes a nivel internacionales, Vega (2017), la finalidad de su informe de investigación es describir el nivel de efecto obtenido al implementar un programa de SST en empresas de Antioquía, territorio colombiano. La metodología empleada se realizó en 73 empresas, y se emplearon las herramientas como las entrevistas a sus colaboradores, listas de verificación y revisión de sus procesos; el resultado de la investigación evidenció las empresas cumplen medianamente el programa de SST, dentro de los componentes se desarrolla principalmente Organización al 87% y Política al 67%; se concluye de la investigación que existe estrategias poco desarrolladas para poder cumplir al 100% con la SST en las empresas colombianas.

Mosquera (2016) por ejemplo, afirma en su investigación que su principal objetivo es valorar la salud ergonómica a través de la determinación de la incidencia que tienen las pausas activas durante la labor de los trabajadores de la cooperativa ecuatoriana. La metodología que se ha empleado es cuantitativa y cualitativa, se emplearon encuestas estructuradas. El resultado de la investigación determinó que existe bastante desconocimiento por parte de autoridades y empleados acerca de la importancia de las pausas activas, sin embargo, se pudo identificar aquellos factores negativos que inciden en el bajo rendimiento laboral. Concluyendo que es fundamental crear una cultura de bienestar y de salud física, que está directamente relacionado con el óptimo desarrollo organizacional.

Así mismo, Díaz (2017) tuvo como objetivo de su investigación fue evaluar la relación entre las variables independientes SST y DL en los trabajadores guatemaltecos de la empresa. La metodología utilizada cuantitativa, descriptiva a través de encuestas a 35 colaboradores de la corporación. Obteniendo como resultado que una empresa al tener políticas y capacitaciones detalladas en su programa de SST generan en el trabajador la confianza para desarrollar de manera segura actividades diarias, generando un buen desempeño laboral, confirmando así la relación consecuente entre las dos variables SST y DL de su estudio.

También nos indican Céspedes & Martínez (2016), en su investigación la finalidad de esta investigación es el estudio completo y detallado de los SGSST en diferentes empresas, para determinar el grado de responsabilidad en el ámbito social en el contexto empresarial cubano. Se emplearon métodos teóricos jurídicos (histórico jurídico, análisis exegético- jurídico, derecho comparado). El resultado fue que las empresas del municipio Bayamo si tienen implementado manuales y diferentes planes de prevención de riesgos del SGSST. Como conclusión aún existe una falta de control y auditorías acerca de las actividades que estén directamente vinculadas con el sistema de gestión en mención para que exista una cultura de SST.

De igual manera Roa (2017), en su trabajo de investigación la finalidad de éste trabajo es el establecimiento del grado de cumplimiento del componente Seguridad Industrial en un sistema implementado de SGSST es decir un diagnóstico y análisis en el sector de construcción colombiano ; la metodología que se empleada en su estudio fue analítica con diseño no experimental; el resultado obtenido mostró aún inmadurez en durante la implementación de SG sobre todo en las fases de PDCA en las empresas constructoras de Manizales. Concluyendo que las aún existen empresas de diferente tamaño en el sector construcción que no llegan a logran terminar el ciclo para la implementación de SG, es decir no existe la mejora continua en el ámbito de SST.

Con referencia a las teorías, en materia del ámbito de SST tenemos la teoría general de la evaluación de riesgos, la cual no argumenta que existe una relación directa entre el proceso y las lesiones o daños que generen éstos a corto o largo plazo, pero ésta es resultado del proceso productivo, y su

evaluación de posibles daños que causen a los trabajadores que estén en contacto directo o pausado durante su trabajo (Castejón y otros, 1998), una segunda teoría es la prevención y análisis de accidentes basadas en trayectorias dinámicas, que nos manifiesta que por medio del análisis de las rutas generadas durante el trabajo se puede evaluar el daño que puede ocasionar las maquinarias, productos o insumos que estén dentro del proceso productivo que puedan generar enfermedades ocupacionales (Álvarez, 2016).

Con respecto a las teorías relacionadas al ámbito de DL, tenemos la teoría del comportamiento, se basa en la manera conductual de actuar de las personas, para lo cual es necesario saber las necesidades que tiene una personas, porque conforme va satisfaciendo una necesidad surge inmediatamente otra necesidad a cubrir, lo cual está explicado en la jerarquización de las necesidades de acuerdo a Maslow las cuales contiene a) necesidades básicas b) necesidades de crecimiento; por otra parte tenemos a la teoría de Herzberg que alude a la motivación e higiene, principalmente nos indica que existen dos factores de necesidad las cuales son a) higiene o llamadas insatisfactorios b) motivadores o satisfechos, ambas teorías nos hacen hincapié que existe una manera de comportarse del ser humano de acuerdo a su satisfacción en relación a ámbito donde se desarrolle (Jaramillo , 2020).

En los diferentes estudios realizados a nivel internacional se ha evidenciado que existe relación entre las variables SST y DL, sin embargo, estos estudios son de manera general sin el uso de herramientas estadísticas que permitan tener un mayor alcance numérico de los resultados de las encuestas aplicadas a la empresa, sólo emplean uso de programas con la finalidad de tener resultados porcentuales de las investigaciones.

En el contexto nacional, tenemos estudios previos como el de Gil (2021) su objetivo general de su investigación fue demostrar la existencia y significancia de una relación entre dos variables, la SST independiente y la DL dependiente realizada en un municipio de Víctor Larco Herrera ubicado en Lima. El estudio tuvo un método cuantitativo, estadístico diferencial, se realizó a través de cuestionario con 24 preguntas direccionados a los 25

trabajadores de obras públicas de la entidad en mención. Como consecuencia resultante, hubo una correlación positiva entre las variables mencionadas, con un Rho de Spearman igual a 0.885, deduciendo así que la seguridad y salud en el trabajo es directamente proporcional al desempeño laboral.

En otro estudio realizado por Soriano (2020), su objetivo general era evaluar la relación entre dos variables SST y el DL en una empresa de proyectos de construcción limeña. La metodología empleada en esta investigación fue de tipo aplicada, con un diseño de tipo no experimental y de un nivel correlacional entre las variables en mención, el cual fue aplicado a 70 de los 85 empleados de la empresa. Obtuvo como resultado de correlación un nivel dentro de la tabla regular pero positivo con un Rho Spearman de 0.742. Concluyendo que, a pesar de un bajo resultado, es importante el compromiso de cada jefatura para acercarse de culturizar y concientizar acerca de la importancia de la SST en la ejecución de trabajos diarios en el sector construcción.

En otra investigación el autor Marcelo (2019), el objetivo fue la determinación como el SGST puede relacionarse con el DL en una municipalidad de Lima Norte, la metodología que se empleó básica correlacional, no experimental con un método hipotético deductivo aplicado a los 76 colaboradores de la municipalidad, se aplicaron encuestas, el resultado obtenido fue de Rho 0,433 entre las variables correlación baja, pero se continúa trabajando en pro de la salud y bienestar de los colaboradores.

La investigación de Bardales (2021) tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables SST y DL en los colaboradores del área de COVID -19 en un hospital de Otuzco, la metodología que se ha empleado es de tipo descriptiva correlacional, se aplicaron 2 cuestionarios a 37 colaboradores del hospital, en referencia a los resultados en el ámbito de SST el cumplimiento fue de 78.4% y de no cumplimiento de 21.6%, y en el ámbito de DL obtuvieron a nivel bueno de 64.9% excelente 32.4% y regular 2.7%, resumiendo se evidenció que las variables no se relacionan en las labores que desempeñan los trabajadores del hospital.

En la investigación de Nava (2022), la finalidad era la determinación que existe relación significativa entre las variables gestión de proyectos con

respecto de la SST, la metodología que se empleó es de tipo básico , realizado con un diseño no experimental transversal, así también es de tipo descriptivo correlacional, la cantidad de personas que participaron en la encuesta fueron 30 de los 50 colaboradores , el resultado obtenido fue de la primera variable a nivel medio de 67% y con nivel bajo de 33%, en tanto en el ámbito de SST fue a nivel medio de 73%, bajo de 23% y con nivel alto de 3%, en tanto el Rho de Spearman obtenido fue de 0,477 (dirección positiva moderada), con la determinante que la incidencia de una variable sobre la otra es del 23.9% .

En una investigación más amplia de Pilco (2020), tuvo como finalidad determinar cuál es la incidencia que tiene el SGSST en la gestión de RR. HH en una empresa constructora limeña. Su metodología es de tipo básica con un diseño correlacional causal y no experimental, cuyo método es hipotético deductivo, el cual fue aplicado a 73 de los 90 trabajadores a través de encuestas. Obteniendo como resultado una incidencia del SGSST sobre la gestión de RRHH 76.90%, y como conclusión general la importancia de alinear los criterios generales de SST Y RRHH para poder mejorar en favor de los colaboradores de la empresa.

En otra investigación del mismo rubro Solier (2020) tuvo como principal objetivo evaluar la relación que existe entre las variables SGSSO y el desempeño laboral del trabajador en una empresa ubicada en Ayacucho. La metodología que se empleó tuvo un enfoque cuantitativo de tipo básico con un método hipotético deductivo a nivel explicativo con un diseño transversal no experimental de forma correlacional, se emplearon encuestas a los 74 empleados de la constructora. Resultando un bajo nivel un Rho de 0,345 de correlación de las variables estudiadas, sin embargo, la implementación y seguimiento de este sistema siempre tiene como principal base mantener y preservar la salud del trabajador.

Por otro lado, la investigación de Sangama (2018) tuvo como objetivo principal determinar el impacto de la SST en el desempeño óptimo del personal que labora en proyectos de saneamiento, en particular los que involucran agua potable y alcantarillado en Tarapoto; la metodología que utilizó es de tipo correlacional, observacional no experimental, para lo cual empleó cuestionarios aplicados a 26 trabajadores de campo. El resultado de

las que la SST tienen niveles bajo medio en los valores mayoritarios, obteniendo en la prueba Spearman un coef. de correlación igual a 0.869 en las variables en estudio. Generando como conclusión que la relación de las variables es de tipo directa con causal significativa de una variable sobre la otra, que conlleva a continuar aplicando la SST en los trabajadores de saneamiento, para obtener buenos resultados.

En los estudios realizados a nivel nacional, cuentan resultados concluyentes, considerando que en los diferentes proyectos de investigación se ha empleado programas estadísticos, los cuales nos brindan datos numéricos exactos acerca del comportamiento de los trabajadores en relación a los factores de estudio.

Estos precedentes de investigaciones realizados dentro del contexto internacional así como nacional nos muestran cómo a través de diversos estudios se ha evidenciado la importancia e influencia que tiene la aplicación e implementación de programas de SST para poder mejorar las condiciones y favorecer el adecuado y óptimo desempeño laboral en cualquier rubro de trabajo, considerando que siempre prima el bienestar físico y psicológico del colaborador durante la jornada laboral en un ambiente en condiciones adecuadas. Es así que los diferentes trabajos previos realizados, nos ayudan a continuar implementando y sosteniendo la importancia que genera el seguimiento constante de los programas de seguridad y salud en el trabajo en todas las empresas industriales para obtener resultados óptimos en el desempeño laboral de los colaboradores.

Con la finalidad de ahondar el alcance del presente trabajo de investigación, se detallan las bases teóricas sobre las cuales se cimientan el estudio.

En la definición conceptuales de la variable independiente seguridad y salud en el trabajo (SST), ha ido evolucionando a lo largo de los años, conceptualizándose como aquel conjunto de procedimientos, normas y políticas orientadas a conservar y proteger la integridad tanto física, emocional y mental del trabajador en su ambiente laboral (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 1999). Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2011) se entiende como aquel

conjunto de técnicas y procedimientos documentados que tienen como prima eliminar o disminuir el riesgo existente que ocasione accidentes de trabajo. Legal y oficialmente tiene como principal objeto expandir una cultura basada en la prevención de todo tipo de riesgos de índole laboral en el país, aplicada en todos los sectores económicos públicos y privados (Diario Oficial El Peruano, 2011). Así también se define como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, el cual tiene como objeto mejorar las condiciones y el medio de trabajo, así como la salud en el trabajo en todas las ocupaciones Henao (2013), al desglosar los términos, seguridad en el trabajo denominada también industrial es un conglomerado de operaciones orientadas a prevenir, identificar y controlar todas las posibles causas y/o factores de riesgo tanto general como específico reales que ocasionen potencialmente un accidente laboral Mancera et al. (2018), mientras que salud en el trabajo es conceptualizado como el compendio de las operaciones direccionadas al oportuno mejoramiento del estilo y calidad de vida de los trabajadores dentro de su organización Carrera et al. (2019), pero cabe mencionar a Cortés (2018) quien considera que la prevención es la clave para minimizar la incidencia constante de accidentes que se susciten en trabajo, por medio de capacitación, charlas con la finalidad de mejorar considerablemente las condiciones ambientales en las cuales desarrollan su trabajo.

Existe mucha importancia en el sector manufacturero la implementación de programas de SST, y su principal finalidad es la conservación de la salud empleado bajo adecuadas condiciones laborales, las cuales son supervisadas por el responsable de SST (Mansdorf, 2019). De la misma manera es definido como un conjunto de programas y políticas de SST que tienen como objeto la prevención y protección del trabajador (Benjamin, 2008). Las organizaciones deben tener algún interés y por ende responsabilidad en la protección de la salud y de la seguridad de sus empleados, por ello se interpreta como una necesidad de causa efecto la implementación de SST en las organizaciones (Burke et al., 2011).

La implementación de SST se basa en la creación de conciencia en los empleados para minimizar los peligros y riesgos, generando así una

productividad organizacional, integrando así todo un sistema de trabajo seguro (Kassu, 2020); también nos recalca que la SST es un componente importante pues busca la reducción de riesgos y peligros en el trabajo, y aplicación de métodos, técnicas que permitan disminuir significativamente los daños en la salud del trabajador (Son et al., 2017).

Actualmente, el término se ha definido como un campo interdisciplinar en el que se incluye la prevención de riesgos relacionados con la actividad industrial, manteniendo un elevado compromiso con el bienestar del trabajador, todo esto requiere de crear todas las condiciones necesarias y adecuadas que eviten las enfermedades y accidentes en cualquiera de sus grados (Tenorio, 2020).

De acuerdo a las diferentes bases teóricas, referentes a la SST la investigación busca que las empresas manufactureras del sector molinero tomen la importancia que corresponde, existen diversos trabajos que se generan de manera diaria y constante en éste sector, como los trabajos en alturas, en espacios confinados, fumigaciones constantes, mantenimiento de maquinaria, así también de manera frecuente se pueden generar la poca aplicación de orden y limpieza, considerando que pocas empresas del rubro cuentan con certificaciones Buenas Prácticas de Manufacturas (BPM), Sistema de Control de Puntos Críticos (HACCP), Normas ISO las cuales tienen como pilar principal el orden, limpieza, estandarización y la mejora continua en sus procesos.

Detalle a continuación las dimensiones en las cuales se trabajará la variable independiente de seguridad y salud en el trabajo:

La primera dimensión es políticas y planes de prevención, está definido como aquel conjunto de actividades previamente coordinadas, con responsabilidad integrada, que tiene como único propósito la disminución significativa de los riesgos propios de las labores que generen algún daño a la salud del trabajador (Arellano & Rodríguez, 2013). Legalmente la política de SST se define como la redacción de la manera de trabajar, la cual debe ser específica, concisa, difundida y actualizada (Diario Oficial El Peruano, 2011). En la actualidad está conceptualizado como compuesto de documentación entre los cuales están las normas, reglamentos, protocolos y políticas orientadas de manera preventiva y correctiva en relación a la SST,

minimizando así los daños y riesgos a los cuales se exponen los trabajadores (Cortés, 2018).

La segunda dimensión es organización de la prevención está concebida como el conglomerado de actividades o adopción de medidas de todas las fases de la variedad de trabajos con el propósito de minimizar, disminuir y evitar los riesgos propios y derivados de la actividad laboral (Rubio, 2005), los cuales son detallados y revisados para la adaptación de los lineamientos preventivos relacionadas a los trabajos y los riesgos a los que son sometidos los colaboradores (Menéndez, 2008). Legalmente se ha explicado que la responsabilidad de la organización de la SST recae directamente en el empleador, y éste es quien delega a su personal y direcciona a las áreas correspondientes la implementación y los pasos a seguir para un correcto desarrollo de las actividades a desarrollar, sin embargo éste empleador debe de estar revisando periódicamente los resultados obtenidos (Diario Oficial El Peruano, 2011)

Por su parte Arellano & Rodríguez (2013) ; Cortés (2018) argumentan que la prevención es el acoplamiento de todo un conjunto de actividades y medidas relacionadas que están directamente orientadas a conservar y mantener la salud en todo el proceso de la actividad industrial para disminuir sustancialmente los riesgos que son derivados del trabajo constante.

Se destaca principalmente lo mencionado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022) hace hincapié sobre la inversión y priorización oportuna y consecuente sobre la cultura de prevención de las enfermedades y accidentes laborales que ocurren durante las jornadas laborales, considerando que este tipo de programas preventivos generan economías sostenibles, y garantizan permanencia de mano de obra de manera productiva y en buenas condiciones de salud.

La tercera dimensión es manual de seguridad, se define como el documento donde se estipula la información de todos los riesgos, peligros en todas las actividades que realiza la organización, determinando así las medidas y acciones preventivas que se adoptan para minimizar los accidentes de todo tipo (Mejía, 2016).

Según García (2010), uno de los fundamentos acerca del significado conceptual de la variable dependiente desempeño es concebido como un fenómeno multidimensional del comportamiento que tiene el trabajador para cumplir con sus tareas de manera que genere una satisfacción emocional. Para Chiavenato (2009) son las acciones reflejadas en el comportamiento de un trabajador claves para cumplir con el objetivo de la organización. Actualmente es definido por Urbano (2018) como la forma de comportarse y actuar del colaborador para poder cumplir con el objetivo establecido por la organización, así mismo afirma que a mejor clima laboral mejor desempeño laboral.

De toda la información de fundamentos teóricos, el desempeño laboral es conceptualizado como el compromiso que tiene todo trabajador para con su labor en la organización.

Detallo a continuación las dimensiones sobre las cuales se desarrolla la variable dependiente de desempeño laboral:

La primera dimensión es productividad es argumentada como el cumplimiento de las diferentes actividades que realiza un trabajador (Barnó & Stepien, 2018). Conocido como aquella relación que existe entre volumen total de unidades producidas y todos los recursos empleados para lograr ese nivel de producción (Fontalvo et al., 2017). También es importante recalcar la relación directa que tiene el aumento de la productividad es consecuencia de un aumento de eficiencia (Bjuggren, 2018).

La segunda dimensión es eficacia se define como el resultado de realizar las actividades de manera concreta sin mayor esfuerzo (Barnó & Stepien, 2018). Es decir, es un indicador que muestra la capacidad productiva que tiene una organización para lograr resultado deseados (Fontalvo et al., 2017).

La tercera dimensión es eficiencia es hacer de manera correctas con los medios posibles y conseguir un máximos resultado, (Barnó & Stepien, 2018). Es un elemento indispensable en toda organización, es el uso adecuado, óptimo y racional de los medios realmente necesarios para obtener efectos específicos (Fontalvo et al., 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, porque está direccionada para estimar la relación de variables con un resultado numérico, empleando la estadística como herramienta para la evaluación de información (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). De tipo básica, denominada también investigación fundamental o pura el cual emplea teorías con la finalidad de expandir nuestro conocimiento (Baena, 2017).

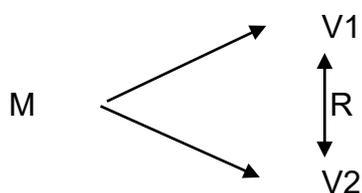
Diseño de investigación

El diseño utilizado en la investigación realizada a la empresa es no experimental transversal, tiene como finalidad la observación de data recopilada, es decir se realizan sin ningún tipo de manipulación sobre las variables de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

De acuerdo a Valderrama (2015) el tipo de investigación es correlacional, esto debido a que la variable independiente genera una consecuencia o efecto en la variable dependiente

Figura 1

Esquema de la investigación



Nota.

M: Muestra de la población

V1: Variable independiente seguridad y salud en el trabajo

V2: Variable dependiente desempeño laboral

R: Relación entre variable V1 y V2

3.2 Variables de operacionalización

Variable 1 independiente: Sistema de Seguridad y salud en el trabajo

Definición conceptual

Según Henao (2013), el término “seguridad y salud en el trabajo” se refiere al campo de estudio que se enfoca en la prevención de lesiones y enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo, así como en la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Este campo también incluye el estudio de la salud en todas las ocupaciones mientras está en el trabajo.

Definición operacional

Sistema de gestión que contiene un conjunto de normativas y procedimientos realizados para prevenir cualquier daño laboral al trabajador, desglosado en tres dimensiones: la primera es acerca de las políticas y programas de prevención; la segunda es referente a la organización de la prevención y en la tercera dimensión es el manual de seguridad. El informe se ha medido a través de cuestionarios, medidos a través de la escala de Likert, éstos están desglosados en 3 dimensiones, los cuales tienen 2 indicadores y cada uno de ellos se ha desarrollado con preguntas, generando en total 12 ítems.

Variable 2 dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual

Enríquez (2014) nos indica que el desempeño laboral es la cantidad y calidad de los trabajos realizados por un individuo, o un grupo de ellos, en el trabajo.

Definición operacional

Se precisa como el balance entre el trabajo de las personas durante su jornada. Se dimensiona en tres áreas: la primera es la productividad, la segunda es la eficacia y la tercera es la eficiencia. El informe se ha medido a través de cuestionarios, medidos a través de la escala de Likert, éstos están

desglosados en 3 dimensiones, los cuales tienen 2 indicadores y cada uno de ellos se ha desarrollado con preguntas, generando en total 12 ítems.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo a lo que indica Ñaupás et al. (2014) la población está definida como la cantidad de personas que forman un estudio o investigación, que presentan aspectos comunes.

Criterios de inclusión

Se incluirán todos los trabajadores del área de producción.

Personal de producción del primer turno (diurno).

Criterios de exclusión

Personal de licencia, permisos o vacaciones programadas

Tabla 1

Detalle de la población

Detalle de la muestra	Área	Cantidad
Jefatura de producción	Producción	1
Coordinador de calidad	Producción	1
Supervisores	Producción	4
Analistas	Producción	8
Maquinistas	Producción	6
Conductores	Producción	2
Operarios	Producción	20
Total		42

Nota. Datos extraídos del programa informático

Muestra

La definición de muestra se indica como una parte de la población seleccionada, en base a esta parte elegida, se obtiene la información requerida, y posterior a ellos se realizarán los análisis de los resultados obtenidos (Bernal, 2006), no se tendrá en consideración la muestra porque se trabaja con toda la población del área de producción en la cual se suscitan la mayor cantidad de índice de accidentes y ausentismo laboral.

Muestreo

El tipo de muestreo que se empleó en la investigación de acuerdo a Hernández et al. (2014) es no probabilístico denominado también dirigida, el cual significa tomar en cuenta una parte de la población a la cual se va a investigar, se selecciona una determinada cantidad de participantes de acuerdo a uno o más propósitos, es decir que la elección de la cantidad de población no depende directamente de la probabilidad, sino del criterio de decisión de uno o más investigadores

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Se empleó las encuestas según Bernal (2010) esta técnica de recopilación de información es utilizada con mayor frecuencia, considerando que está fundamentada en la aplicación de preguntas a un determinado número de personas a investigar, se fundamenta principalmente en una recopilación de preguntas direccionadas, para obtener información necesaria a investigar.

Tabla 2
Descripción de técnicas de recolección

Técnicas	Instrumentos	Fuentes de información
Encuesta N°01	Cuestionario de variable SST	Primarias: Trabajadores
Encuesta N°02	Cuestionario de variable DL	Primarias: Trabajadores

Nota. Datos extraídos del programa informático

Instrumentos de recolección de datos

Se empleó el cuestionario según García (2016) fundamenta que un cuestionario resulta ser una buena elección siempre que cumpla con algunos requisitos como: el rango promedio de posibles respuestas es conocida, sólo necesita determinar la distribución en la empresa, sector, área, cargos, etc al cual son aplicadas, así mismo existe un interés numérico de interpretación. En el desarrollo del cuestionario deben ir preguntas sencillas, pero significativas para la investigación.

Dentro del cuestionario se empleó el escalamiento de Likert, definido por Hernández –Sampieri et al. (2018) como aquel conglomerado de ítems que se muestran de manera afirmativa para evaluar cómo reacciona el encuestado durante la investigación, por lo general se emplean de cinco categorías a seleccionar, así mismo cada punto equivale a un valor numérico que será colocado por el encuestador.

Se detalla el cuadro de escala de valoración Likert, con las opciones a seleccionar en el cuestionario:

Tabla 3
Tabla de escala de valoración de Likert

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

Nota. Datos extraídos del programa informático

De acuerdo a los resultados se han establecidos los niveles y rangos manera general, así como por dimensiones, que se detallan a continuación:

Tabla 4

Tabla de la niveles y rangos generales

Nivel	Rango
Bajo	De 12 a 27
Medio	De 28 a 43
Alto	De 44 a 60

Nota. Datos extraídos del programa informático

Tabla 5

Tabla de niveles y rangos por dimensión

Nivel	Rango
Bajo	De 4 a 9
Medio	De 10 a 15
Alto	De 16 a 20

Nota. Datos extraídos del programa informático

En la primera variable independiente SST se ha considerado 12 ítems (P1-P12) a evaluar, los cuales están distribuidos en 3 dimensiones (D1-D2-D3), y en cada una de ellas contiene 4 preguntas relacionadas al tema.

En la segunda variable independiente DL se ha considerado 12 ítems (P1-P12) a evaluar, los cuales están distribuidos en 3 dimensiones (D1-D2-D3), y en cada una de ellas contiene 4 preguntas relacionadas al tema.

Validez

La validez del instrumento, significa la verificación de la información a través de un determinado grupo de personas expertas en la materia de investigación; a su vez tenemos la validez del contenido, que es la verificación del contenido en base a otros investigadores, así mismo se debe consultar con personas expertas en la materia de investigación de cada variable para validar y aceptar la información que estamos evaluando (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

En cuanto a la validez de expertos, se detallan la información básica de cada uno de ellos, así como el grado académico y su centro de labores actuales, cabe resaltar que cuentan con más de 10 años ejerciendo la carrera de ingeniería en diferentes empresas públicas y privadas, de manera dependiente e independiente por lo cual han valido y aprobado los instrumentos de recopilación de datos.

Tabla 6
Información de expertos

Apellidos y nombres	DNI	Carrera	Grado académico	Centro de labores	Resultado
Carpio Incio Vidauro	16486327	Ing. Industrial	Magíster en educación	Universidad Señor de Sipán (USS)- Colegio de Ingenieros del Perú, Sede Lambayeque	Apto
Olivos Alarcón Rony Eduardo	47031013	Ing. Industrial	Magíster en administración estratégica de empresas	Grupo Torre Blanca	Apto
Barco Saldaña Dibber Omar	41107355	Ingeniero en Industrias Alimentarias	Magíster en ingeniería ambiental y seguridad industrial	Biogreem process SRL	Apto

Nota. Datos extraídos de la hoja de vida de los expertos.

Existen una variedad diversa de pruebas o procedimientos que son empleadas de manera estadística para determinar el grado de certeza de los resultados obtenidos de la investigación, es decir el grado en el cual el instrumento genera resultados de manera consistente y coherentes con la investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

Confiabilidad

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos, se empleó el programa estadístico SPSS versión 25 (Statistical Package for Social Sciences) a través del Alfa de Cronbach, el cual es el promedio aplicado a las correlaciones entre los diferentes items, los cuales son parte de un instrumento, se detalla la clasificación de los niveles de fiabilidad de Alfa de Cronbach (Revista mkt Descubre, 2017)

Tabla 7

Tabla de clasificación de niveles de fiabilidad de Alfa de Cronbach

Índice	Nivel de Fiabilidad	Alfa de Cronbach (α)
1	Excelente]0.9, 1]
2	Muy bueno]0.7, 0.9]
3	Bueno]0.5, 0.7]
4	Regular]0.3, 0.5]
5	Deficiente	0, 0.3]

El primer resultado obtenido en la prueba prototipo de Alfa de Cronbach realizado mediante el programa estadístico SPSS v25 para las 12 preguntas del cuestionario de la variable independiente SST, obtuvimos un α de 0.754, que de acuerdo a la clasificación de nivel de confiabilidad está designado como muy bueno.

Tabla 8

Ensayo de confiabilidad de la variable independiente SST

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,754	12

El segundo resultado obtenido en la prueba prototipo de Alfa de Cronbach realizado en el programa estadístico SPSS v25 para las 12 preguntas del cuestionario correspondiente a la variable dependiente DL, obtuvimos un α de 0.756, que de acuerdo a la clasificación de nivel de confiabilidad está designado como muy bueno.

Tabla 9

Ensayo de confiabilidad de la variable dependiente DL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	12

3.5 Procedimientos

En la investigación se realizó diferentes procesos para la recopilación de la información:

- Primero redactar y presentar a la institución en la oficina de mesa de partes la autorización de aplicación de encuestas, que es la base para la obtención de datos para nuestra tesis.
- Segundo, la información de las encuestas será validada por el juicio de expertos investigadores del tema principal en mención.
- Tercero, se aplicarán las encuestas con el consentimiento de los trabajadores encuestados del área de producción.
- Cuarto, se organizará la información empleando como el programa Microsoft Excel para organizar la data.
- Quinto, se importa la información del programa de Microsoft Excel en el software estadístico de SPSS para poder realizar las tablas y figuras del resultado de investigación.
- Sexto, en este último punto se evaluarán y analizarán los resultados obtenidos de manera estadística.

3.6 Método de análisis de datos

El método de análisis de datos primero debemos de establecer la normalidad de la información, para la presente investigación se utilizaron pruebas no paramétricas, que nos permite el análisis de los datos en la escala ordinal, empleándose la estadística de Kolmogórov- Smirnov, considerando que nuestra población es igual a la muestra, que está en el rango $n \geq 30$ (para lo cual $n=42$); en tanto a la estrategia se empleará las pruebas de correlación

de Rho Spearman, que evalúa y determina la asociación de los factores de la investigación.

Se analizó de manera descriptiva de los resultados, en el cual se analizó e interpretó los diferentes gráficos y tablas obtenidos de la investigación.

También se analizó de manera inferencial, de los diferentes objetivos planteados en la investigación y su relación con los resultados obtenidos.

3.7 Aspectos éticos

Durante la ejecución de la estudio se consideró necesario y vital mantener la confidencialidad de los fundamentos jurídicos de la empresa, así como la información de los datos personales de los colaboradores participantes del estudio (apellidos y nombres), considerando que son el principal eje de investigación, cabe mencionar que los colaboradores no han sido obligados a responder las encuestas, tampoco se les ha entregado algún incentivo económico o material para que llenen las respuestas, ellos han sido informados acerca del respeto a la reserva de su información personal, para evitar daños colaterales de aspecto negativos o positivos con respecto a su comportamiento y/o forma de pensar de su ámbito laboral, en cuanto a las variables estudiadas SST y DL, se ha respetado la autoría de todas las citas mencionadas a lo largo de la investigación, así mismo se ha respetado los principios incluidos en el código de ética de la EPG de la UCV.

A cada uno de los trabajadores se les avisó de manera verbal acerca de lo importante que representa su respuesta en el presente estudio, cabe mencionar que la información ha sido empleada con fines académicos, así mismo ésta banco de datos es utilizada única y exclusiva para la investigación, una vez analizada la información necesaria será eliminada para mantener el respeto al banco de datos confidenciales de la empresa. Por otro lado, terminado el estudio se le hará llegar un informe de los resultados obtenidos al representante de la empresa, para que su posterior evaluación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

4.1.1 Objetivo específico 1:

Evaluar la SST con las dimensiones políticas y programas de prevención, organización de la prevención y manual de seguridad en una empresa manufacturera de Lambayeque

Tabla 10

Niveles por dimensión de la SST en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

D1	F	%	D2	F	%	D3	F	%
Nivel alto	29	69.0	Nivel alto	9	21.4	Nivel alto	17	40.5
Nivel medio	13	31.0	Nivel bajo	3	7.1	Nivel bajo	3	7.1
			Nivel medio	30	71.4	Nivel medio	22	52.4
Total	42	100.0	Total	42	100.0	Total	42	100.0

Nota. Extraído del programa de aplicación de encuestas

Del total de se observa que el 31% consideran que las políticas y programas de prevención están en un nivel de desempeño medio, lo cual indica que los trabajadores que la empresa son conscientes que existe una adecuada planificación, así como programas de la actividad preventiva en materia de SST, y que además cuentan con una idónea política y objetivos SST en la empresa manufacturera.

Del total se observa que en promedio el 78.5% consideran que en la dimensión organización de la prevención tiene un nivel de medio y bajo, ello se puede explicar que los trabajadores perciben que el comité de SST no está desarrollando de manera adecuada los programas de prevención, y que los acuerdos registrados en el libro de actas no han generado cambios significativos, y que no se sienten que existe una buena preparación, evacuación y respuesta ante emergencias en la empresa manufacturera donde trabajan.

Del total se observa que en promedio el 59.5% consideran que en la dimensión manual de seguridad están en un nivel de medio y bajo, ello se puede interpretar como existen falencias en la comunicación acerca de la normativa y reglamentos en materia SST, también podemos deducir que se

perciben que no cuentan o no están bien definido el Manual de Organización y Funciones (MOF) por lo cual el personal con el cual trabajan desarrolla más de una función relacionada a su puesto laboral.

4.1.2 Objetivo específico 2:

Evaluar el DL con las dimensiones productividad, eficacia y eficiencia en una empresa manufacturera de Lambayeque

Tabla 11

Niveles por dimensión del DL en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

D1	F	%	D2	F	%	D3	F	%
Nivel alto	14	33.3	Nivel alto	17	40.5	Nivel alto	19	45.2
Nivel bajo	4	9.5	Nivel bajo	4	9.5	Nivel bajo	4	9.5
Nivel medio	24	57.1	Nivel medio	21	50.0	Nivel medio	19	45.2
Total	42	100.0	Total	42	100.0	Total	42	100.0

Nota. Extraído del programa de aplicación de encuestas

Del total de personas encuestadas se puede observar que en promedio el 66.6% consideran que en la dimensión productividad están en un nivel de medio y bajo, ello se puede explicar que los trabajadores no tienen establecido o definido la capacidad de producción de cada puesto laboral, así mismo ellos perciben que no están cumpliendo de manera periódica con los objetivos y metas establecidos, por falta de comunicación o deficiencia en el establecimiento de los lineamientos de la empresa.

Del total de personas encuestadas se puede observar que en promedio el 59.5% consideran que en la dimensión eficacia están en un nivel bajo y medio, lo cual refiere a que las jefaturas inmediatas no han revisado o mejorado los procedimientos relacionadas directamente con la producción y calidad que les permitan cumplir con los objetivos y metas de cada área.

Del total de personas encuestadas se puede observar que en promedio el 54.7% consideran que la dimensión eficiencia está en un nivel bajo y medio, ello infiere que los trabajadores perciben que su equipo laboral no tiene afianzado la ética, valores y responsabilidad que significa trabajar de manera correcta en una empresa manufacturera, así mismo el colaborador

no está trabajando de manera que desarrolle su proactividad, liderazgo y organización en la compañía.

4.2. Análisis inferencial

Establecer la relación de la SST con las dimensiones productividad, eficacia y eficiencia del DL en una empresa manufacturera de Lambayeque

Pruebas de normalidad

H0: La variable SST y DL en una empresa manufacturera distribuyen normal.

H1: La variable SST y DL en una empresa manufacturera no distribuyen normal.

Tabla 12

Resultado de prueba de Kolmogorov-Smirnov

		SST	DL
N		42	42
Parámetros normales ^{a,b}	Media	45,60	43,19
	Desv. Desviación	6,743	7,791
Máx. diferencias extremas	Absoluto	,231	,129
	Positivo	,226	,087
	Negativo	-,231	-,129
Estadístico de prueba		,231	,129
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,075 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota. Resultado extraído del programa de aplicación de encuestas

De la tabla se puede observar que la variable SST muestra una significancia de 0.000 (menor a 0.05), mientras que la variable DL muestra una significancia de 0.075 (mayor a 0.05). Estos resultados muestran que no evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, las variables SST y DL no distribuyen normal, es decir, se aplicará un análisis no paramétrico (coef. correlación de Rho Spearman).

H0: La variable SST y la variable DL no se correlacionan.

H1: La variable SST y la variable DL se correlacionan.

Tabla 13

Tabla resumen de correlación de la variable independiente SST con la variable dependiente DL en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

Correlaciones

		V1: SST	V2: DL
Rho de Spearman	V1: SST	Coef. Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,725**
		N	42
	V2: DL	Coef. Correlación	,725**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42

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

Nota. Resultado extraído del programa de aplicación de encuestas

De la tabla mostrada se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0.05 (0.000) lo cual significa que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, si rechaza la hipótesis nula, es decir, la variable SST y la dimensión eficacia se correlacionan. El coef. correlación de Rho Spearman tiene un valor de 0.752 lo cual indica una intensidad considerable y una dirección positiva (directa).

Los resultados completos de cada objetivo se encuentran en el anexo 09, para un mejor entendimiento del proceso de análisis de resultados obtenidos en la encuesta.

Tabla 14

Tabla resumen de correlación de variables y dimensiones en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

Pruebas de Correlación		Variables* Correlación	Rho-Spearman	Significancia Bilateral	N	Resultado
H0: La variable SST y la dimensión productividad no se correlacionan.	H1: La variable SST y la dimensión productividad se correlacionan.	SST con la dimensión productividad	,682**	0.000	42	Intensidad media alta y una dirección positiva (directa).
H0: La variable SST y la dimensión eficacia no se correlacionan.	H1: La variable SST y la dimensión eficacia se correlacionan.	SST con la dimensión eficacia	,632**	0.000	42	Intensidad considerable y una dirección positiva (directa).
H0: La variable SST y la dimensión eficiencia no se correlacionan.	H1: La variable SST y la dimensión eficiencia se correlacionan.	SST con la dimensión eficiencia	,738**	0.000	42	Intensidad muy fuerte y una dirección positiva (directa).
H0: La variable DL y la dimensión políticas y programas de prevención no se correlacionan.	H1: La variable DL y la dimensión políticas y programas de prevención se correlacionan.	DL con la dimensión políticas y programas de prevención	,568**	0.000	42	Intensidad considerable y una dirección positiva (directa).
H0: La variable DL y la dimensión organización de la prevención no se correlacionan.	H1: La variable DL y la dimensión organización de la prevención se correlacionan.	DL con la dimensión organización de la prevención	,657**	0.000	42	Intensidad considerable y una dirección positiva (directa).
H0: La variable DL y la dimensión manual de seguridad no se correlacionan.	H1: La variable DL y la dimensión manual de seguridad se correlacionan.	DL con la dimensión manual de seguridad	,660**	0.000	42	Intensidad considerable y una dirección positiva (directa).
H0: La variable SST y la variable DL no se correlacionan.	H1: La variable SST y la variable DL se correlacionan.	SST con DL	,725**	0.000	42	Intensidad considerable y una dirección positiva (directa).

Nota. Resultado extraído del programa de aplicación de encuestas

V. DISCUSIÓN

La finalidad de la investigación realizada tiene como objetivo general, determinar la existencia de relación significativa de la SST con el DL en una empresa manufacturera, en el departamento de Lambayeque en el año 2022, dentro de los resultados inferenciales obtenidos en la tabla 25 presenta un coef. correlación de Rho de Spearman 0,725 y un p-valor 0,000 es decir presenta una intensidad considerable con dirección positiva y con relación significativa, ésta investigación de enfoque cuantitativo, ha sido realizada a cuarenta y dos (42) colaboradores del área de producción de una empresa del sector molinero, en el cual se aplicaron dos cuestionarios, uno por cada variable de estudio, y en cada una se colocaron doce (12) ítems relacionados con las dimensiones e indicadores de la investigación, teniendo un total de veinticuatro (24) preguntas a responder sinceramente y de manera informada.

Ésta data al ser comparada presenta similitud de resultados en los trabajos previos revisados en diferentes sectores industriales como el de Gil (2021), de enfoque cuantitativo, empleado un cuestionario por cada variable, con un total de doce (12) preguntas por cada cuestionario, es decir veinticuatro (24) preguntas en total, a una fue aplicado a un total de veinticinco (25) trabajadores , en el cual evidencio la relación entre las variables de SST y DL obteniendo un Rho de Spearman de 0,885 la cual evidenció un grado alto de correlación de dirección positiva, y con un nivel significativo $p < 0.000$, interpretando su resultado indicando que si mejora la salud y la seguridad en el ambiente laboral, el rendimiento promedio laboral también mejorará en consecuencia de la primera variable en un la investigación realizada en un municipio.

Sangama (2018) en su investigación de la influencia de la SST en el óptimo desempeño de la SST , de enfoque cuantitativo, aplicó dos cuestionarios uno por cada variable, siendo un total de treinta y cuatro preguntas (34), para el primer cuestionario realizó dieciséis (16) preguntas y para el segundo cuestionario dieciocho (18) preguntas, a una población de veintiséis (26) colaboradores, de acuerdo al muestro probabilístico aleatorio simple que calculado, obteniendo así un Rho de Spearman de 0,869 resultado positivo muy fuerte, relación de causalidad, que nos sugiere que la variable SST incide y

repercute directamente sobre el desempeño laboral, y con una significancia de 0,000 dato menor que 0,05 estadístico, que indica una relación significativa entre las variables en mención, realizado a los colaboradores de agua potable y alcantarillado.

Pero también con otros autores que en sus investigaciones han obtenido resultados bajo, como el de Soriano (2020) que en su investigación acerca de la relación de las variables SST y DL, de enfoque cuantitativo, aplicando un cuestionario por cada variable de estudio, es decir dos en total, y en la cual evaluó a través de doce (12) preguntas por cada cuestionario, siendo un total de veinticuatro (24) ítems a evaluar, aplicado a una muestra de setenta (70) de los ochenta y cinco (85) colaboradores de la empresa de construcción, se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple, cálculo realizado a través del software Stat 2.0, los resultados de la investigación arrojaron un R_s de 0,742 con un valor de significancia de 0,000 éstos datos fueron interpretados por el autor como de correlación regular entre las variables en mención en su trabajo de campo.

Así mismo Solier (2020) en su trabajo de investigación de tipo cuantitativo, se asignaron dos cuestionarios uno por cada variable de estudio, realizando treinta (30) preguntas por cada cuestionario, para estos cuestionarios se desglosaron en cinco dimensiones para su primera variable y seis dimensiones para su segunda variable, se analizaron sesenta (60) ítems en total, las cuales fueron realizadas a setenta y cuatro (74) colaboradores de una empresa de construcción ubicada en Ayacucho, obtuvo un resultado de Rho Spearman de 0,345 y p-valor 0,000, de acuerdo a la conclusión del autor, el resultado de correlación es de nivel bajo y de dirección positiva; resultados parecidos al de Marcelo (2019) en su investigación básica de diseño no experimental correlacional, realizado en una municipalidad, se aplicaron dos cuestionarios, uno por cada variable de investigación, realizado a los setenta y seis (76) colaboradores del municipio, obteniendo como resultado un Rho de Spearman de 0,433 y con una prueba de normalidad de 0,000, ello indica un nivel de correlación baja respecto de las variables SGSST y DL estudiadas.

Todos éstas investigaciones realizadas en diferentes sectores industriales, nos demuestran que no todos los resultados son de correlación fuerte, alta considerable, existen también investigaciones donde la correlación obtenida ha sido de intensidad baja, media o regular, lo que indica que no es determinante que una variable influya directamente, o sea causal del comportamiento de la variable dependiente, cada empresa de acuerdo a sus políticas de trabajos e implementación de su sistema de SST tiene un comportamiento cultural diferente, lo cual hace que los resultados varíen, sin embargo en lo referente a la SST, no se negocia ninguna alteración de los procedimientos salvo sean mejoras que ayuden a minimizar los riesgos y peligros laborales así como las enfermedades ocupacionales.

Con respecto resultados descriptivos en la presente investigación los niveles en la tabla 15 de la variable SST arrojó que un 71.4% en el nivel de frecuencia (f) alta, lo que indica que los trabajadores son conscientes que la empresa cuenta con un área que está orientada a velar por el bienestar de sus colaboradores, y con respecto a los niveles de la tabla 16 de la variable DL tenemos que existe un 54.8% nivel de f medio y bajo, lo que sugiere que existe procedimientos que no están realmente establecidos, desinformación, aún existen falencia con respecto a la productividad, eficacia y eficiencia con la cual se desempeñan los trabajadores en la manufactura, data que al ser comparada con Pilco (2020) en su investigación acerca de la incidencia de SGSST con respecto de RRHH obtuvo una incidencia de 76.9%, lo que conllevó al alineamiento de los criterios de ambas variables en favor de los colaboradores, esta investigación se ha realizado con tablas contingencias e histogramas.

De acuerdo al primer objetivo específico que es evaluar la SST con las dimensiones políticas y programas de prevención, organización de la prevención y manual de seguridad en una empresa manufacturera de Lambayeque, se interpretaron los siguientes resultados:

El tanto al puntaje obtenido en la tabla de f 10 de la primera dimensión políticas y programas de prevención, se evidenció que el 31% está dentro en un nivel medio, ello se infiere que los trabajadores de la empresa son conscientes que existe una adecuada planificación, así como programas de la actividad preventiva en materia de SST, y que además cuentan con una idónea política y

objetivos SST en la empresa manufacturera, datos bastante variada con el de la investigación realizada al municipio, donde el 56% (12% un nivel malo y 44% un nivel regular) y sólo 44% considera un nivel bueno en ésta dimensión (Gil, 2021)

Por otro lado, el puntaje obtenido en la tabla 11 de la dimensión es la organización de la prevención, con un nivel bajo y medio 78.5%, que hace reflejar por parte de los trabajadores una percepción de que el comité de SST no está desarrollando de manera adecuada los programas de prevención, y que los acuerdos registrados en el libro de actas no han generado cambios significativos, y que no se sienten que existe una buena preparación, evacuación y respuesta ante emergencias en la empresa manufacturera donde trabajan, data parecida a la aplicada en un municipio donde el 52% (regular 44% y malo 8%) y sólo el 48% considera tener una buena organización de la prevención en la municipalidad (Gil, 2021).

Así mismo el puntaje obtenido en la tabla 12 de la tercera dimensión es el manual de seguridad con un 59.5% de nivel bajo y medio, es decir que existen falencias en la comunicación acerca de la normativa y reglamentos en materia SST, también podemos deducir que se perciben que no cuentan o no están bien definido el Manual de Organización y Funciones (MOF) por lo cual el personal con el cual trabajan desarrolla más de una función relacionada a su puesto laboral, datos coincidentes con la investigación realizada en una municipalidad donde el 68% (malo 16% y regular 52%) y sólo 32% consideran que si aplican su manual de seguridad en la municipalidad (Gil, 2021).

De acuerdo, al segundo objetivo específico que es, evaluar el DL con las dimensiones productividad, eficacia y eficiencia en una empresa manufacturera de Lambayeque, tenemos los siguientes resultados:

Las puntuaciones de f obtenido en la tabla 13 de la primera dimensión la productividad, en la cual el 66.6% está en un nivel medio y bajo, es decir los trabajadores no tienen establecido o definido la capacidad de producción de cada puesto laboral, así mismo ellos perciben que no están cumpliendo de manera periódica con los objetivos y metas establecidos, por falta de comunicación o deficiencia en el establecimiento de los lineamientos de la empresa, dato coincidente con la investigación en la municipalidad donde el

68% (24% malo y 44% regular) y sólo el 32% considera que se trabaja productivamente (Gil, 2021).

El puntaje obtenido en la tabla 14 de la segunda dimensión es eficacia, con un nivel bajo y medio 59.5%, es decir que las jefaturas inmediatas no han revisado los procedimientos de producción y calidad que permitan llegar los objetivos diarios y mensuales, así como tampoco llegan a las metas propias de cada área, de la misma forma ellos perciben que no están cumplimiento de objetivos diarios relacionados con su función en el área en la cual trabajan, dato parecido al de la investigación en la municipalidad donde el 72% (16% malo y 56% regular) sólo el 28% considera que laboran con una buena eficacia laboral (Gil, 2021).

El puntaje obtenido en la tabla 15 de la tercera dimensión es la eficiencia con un 54.7% de nivel bajo y medio, se interpreta a que los trabajadores perciben que su equipo laboral no tiene afianzado la ética, valores y responsabilidad que significa trabajar de manera correcta en una empresa manufacturera, así mismo el colaborador no está trabajando de manera que desarrolle su proactividad, liderazgo y organización en la compañía, dato cercanamente coincidente con la investigación en la municipalidad donde el 52% (20% malo y 32% regular) tan solo el 48% señalaron que laboran eficiente en su jornada laboral (Gil, 2021).

De acuerdo al tercer objetivo específico que es, establecer la relación de la SST con las dimensiones productividad, eficacia y eficiencia del DL en una empresa manufacturera de Lambayeque

La tabla 19 de correlación de la variable SST con la dimensión productividad mostrada se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0.05 (0.000) lo cual significa que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, si rechaza la hipótesis nula, es decir, la variable SST y la dimensión productividad se correlacionan. El coef. correlación de Rho Spearman tiene un valor de 0.682 lo cual indica una intensidad media alta y una dirección positiva (directa), dato similar al obtenido en un municipio con un R_s de 0,660 correlación moderadamente positiva con respecto de la variable independiente con la primera dimensión de la variable dependiente (Gil, 2021), y diferente al trabajo de investigación realizado en una constructora

donde el R_s es de 0,597 evidenciando correlación regular entre las variables (Soriano, 2020).

La tabla 20 de correlación de la variable SST con la dimensión eficacia se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0.05 (0.000) lo cual significa que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, si rechaza la hipótesis nula, es decir, la variable SST y la dimensión eficacia se correlacionan. El coef. correlación de Rho Spearman tiene un valor de 0.632 lo cual indica una intensidad considerable y una dirección positiva (directa), dato cercano al obtenido en un municipio con un R_s de 0,752 una intensidad alto grado con dirección positiva con respecto de la variable independiente con la segunda dimensión de la variable dependiente (Gil, 2021), y variado al trabajo de investigación realizado en una constructora donde el R_s es de 0,510 evidenciando correlación regular entre las variables (Soriano, 2020).

La tabla 21 de correlación de la variable SST con la dimensión eficiencia se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0.05 (0.000) lo cual significa que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, si rechaza la hipótesis nula, es decir, la variable SST y la dimensión eficacia se correlacionan. El coef. correlación de Rho Spearman tiene un valor de 0.738 lo cual indica una intensidad muy fuerte y una dirección positiva (directa), dato relativamente similar al obtenido en un municipio con un R_s de 0,867 alta correlación positiva con respecto de la variable independiente con la primera tercera de la variable dependiente (Gil, 2021), y variado al trabajo de investigación realizado en una constructora donde el R_s es de 0,597 evidenciando correlación regular entre las variables (Soriano, 2020).

Cada una de las investigaciones han arrojado datos similares como variados, la data detallada y comparada líneas arriba nos muestra el comportamiento del ser humano respecto a los trabajos que realiza en diferentes áreas y puestos laborales, la manera en la cual evalúa la gestión de la empresa en la cual trabaja, éstas investigaciones son de interés principalmente para los gerentes de las pequeñas, medianas y grandes empresas, donde se analiza de acuerdo a los datos que la asuman

responsabilidad acerca de la cultura de SST y su importancia para el correcto desarrollo del trabajador.

En cualquier trabajo lo primordial es preservar su salud en el tiempo de un colaborador, pero también lo es trabajar en equipo, identificar los líderes con los cuales se puede generar un cambio significativo, no solo en materia de la seguridad, sino también el favor de seguir generando ganancias en pro de las empresas, pero la mano de obra es la principal fuente de la cadena de valor empresarial, y ello conlleva a evaluar de manera periódica, realizar el seguimiento a todas las operaciones que se realizan durante las jornadas laborales, verificar el seguimiento oportuno a los acuerdos que se pactan, y potenciar a los líderes de equipos que ellos, son lo que ayudarán a mantener a flote la empresa con sus diversas operaciones.

VI. CONCLUSIONES

1. En referencia al objetivo general de la investigación es cual es determinar la relación de la SST con el DL en una empresa manufacturera, obtuvo un resultado de correlación de Rho Spearman de 0,735 y con un nivel de significancia bilateral de $p < 0000$, es decir se evidencia una correlación de intensidad considerable con una dirección positiva (directa) entre las variables.
2. Con respecto al primer objetivo específico que es evaluar la SST con las dimensiones políticas y programas de prevención, organización de la prevención y manual de seguridad en una empresa manufacturera de Lambayeque, se ha concluido que los trabajadores saben que la empresa tiene planificado los temas relacionados a la SST, sin embargo el comité a cargo no está realmente cumpliendo con lo establecido en sus reuniones, generando así falencias que no logran mejorar y cambiar la cultura de seguridad en los colaboradores.
3. En cuanto al segundo objetivo específico que es, evaluar el DL con las dimensiones productividad, eficacia y eficiencia en una empresa manufacturera de Lambayeque, se ha concluido que los trabajadores no tienen definido las objetivos y metas, no se ha establecido de manera correcta los procedimientos y lineamientos con los cuales se deben trabajar, así mismo no están desarrollando líderes que permitan mejorar la calidad de trabajo y equipos altamente potenciales.
4. En mención al tercer objetivo específico que es, establecer la relación de la SST con las dimensiones productividad, eficacia y eficiencia del DL en una empresa manufacturera de Lambayeque, se concluye que existe una correlación de Rho Spearman media alta de 0.682, considerable de 0.632 y muy fuerte de 0.738 respectivamente, todas con dirección positiva.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la alta gerencia, continuar trabajando de la mano con los colaboradores de la empresa manufacturera para mejorar de manera constante su desempeño laboral, pero conservando su seguridad y salud laboral.
2. Al responsable del área de SST, evaluar a los integrantes del comité, así como el seguimiento de los acuerdos establecidos en las reuniones, es importante que los trabajadores tengan en conocimientos cuáles son sus funciones y limitaciones, para no sobrecargarlos generando así posibles accidentes en sus labores diarias o bajo desempeño laboral.
3. Al gerente de producción, es importante que se evalúe los procedimientos, establezcan los tiempos para determinar las metas que tiene las áreas de trabajo, así como una comunicación efectiva entre las jefaturas y los equipos de trabajo, es de vital que se trabaje en la formación de líderes con capacidad de generar el cambio en las organizaciones.
4. Al responsable de recursos humanos, si bien la SST y el DL en toda empresa son importantes, pero la salud y bienestar mental en las organizaciones también lo son, por ello se sugiere que se incorpore y fomente el deporte para afianzar el trabajo el equipo, las reuniones de confraternidad, campeonatos internos, que repercutan directamente en generar cambios positivos en la cultura de trabajo de la empresa.

REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2016). *Revista Científica "Puente"*. Universidad Pontificia Bolivariana: <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/7232/Teor%C3%ADa%20para%20la%20prevenci%C3%B3n%20y%20an%C3%A1lisis%20de%20accident.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Andina. (2014). *SDC/MAO*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-70-de-planta-arrocera-del-peruopera-la-region-lambayeque-505077.aspx>
- Araque, E., Álvarez, D., & Jiménez, K. (2022). *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Mipymes de Sincelejo, Colombia*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932022000200178
- Arellano, D. J., & Rodríguez, C. R. (2013). *Salud en el Trabajo y Seguridad Industrial*. Ed. Alfaomega: https://ipfs.io/ipfs/bafykbzaced2lhpuxxt65mllhwiy5cyuqvttov57ccqu5zgs5xo55expiqcswi?filename=Javier%20Arellano%20D%C3%ADaz_%20Rafael%20Rodr%C3%ADguez%20Cabrera%20-%20Salud%20en%20el%20trabajo%20y%20seguridad%20industrial-Alfa%20omega%20%282013%29.pdf
- Baena, P. G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. Grupo Editorial Patria. 3° Edición.: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Banco Central de Reserva del Perú - BCR. (2007). *Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú*. (R. E. Económicos, Ed.) <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>
- Bardales, C. (2021). *Seguridad y Salud en el trabajo y desempeño laboral en el contexto COVID-19 en trabajadores asistenciales en un Hospital II-1, 2021*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76710/Bardales_CAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Barnó, M. L., & Stepien, A. (2018). *Eficiencia y productividad en arquitectura*. Ed. Los Libros de la Catarata: <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=80855>
- Benjamin, O. A. (2008). *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*. Ed. International Labour Office: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=3012417>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Ed. Pearson Educación de México: [https://ipfs.io/ipfs/bafykbzacedycmy4czsizrtrtv5nwndp6ztoirfdie2cumntef7vjqr3lbtro?filename=C%C3%A9sar%20Augusto%20Bernal%20Torres%20-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20_%20para%20administraci%C3%B3n%20econom%C3%ADa%20humanidades%](https://ipfs.io/ipfs/bafykbzacedycmy4czsizrtrtv5nwndp6ztoirfdie2cumntef7vjqr3lbtro?filename=C%C3%A9sar%20Augusto%20Bernal%20Torres%20-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20_%20para%20administraci%C3%B3n%20econom%C3%ADa%20humanidades%20)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Ed. Pearson - 3° edición: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bjuggren, C. (2018). *Employment protection and labor productivity*. Journal of Public Economics: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0047272717302013?via%3Dihub>
- Carrera, Á. R., Rivadeneira, P. I., Navarrete, A. D., & Paredes, E. M. (2019). *Seguridad y salud ocupacional*. (E. G. Compás, Ed.) <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/463>
- Castejón, E., Benavides, F., & Moncada, S. (1998). *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT)*. https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=851
- Céspedes, S. G., & Martínez, C. J. (2016). *Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n22/1870-4670-rlds-22-00001.pdf>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Ed. Mc Graw Hill: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved>

- =2ahUKEwjNmuTG17b6AhXID7kGHQTzBvMQFnoECE4QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.uv.mx%2Fpersonal%2Fmpadilla%2Ffiles%2F2011%2F04%2Fhigiene-y-seguridad.doc&usg=AOvVaw0rXF1ZYr4IMfKFAoaAJVKU
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. Ed. McGraw Hill: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cortés, D. J. (2018). *Seguridad y Salud en el Trabajo, Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*. Ed. Tébar Flores - 11° edición: <https://www.digitaliapublishing.com/visor/59449>
- Diario Oficial El Peruano. (2011). *Ley N°29783 "Ley de seguridad y salud en el trabajo"*. (E. Perú, Ed.) Normas legales actualizadas: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
- Díaz, d. L. (2017). *Seguridad en el Trabajo y Desempeño Laboral ((Estudio realizado con colaboradores Corporación la Rotonda, S. A. Quetzaltenango)*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>
- Enriquez Loredo, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. <https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Feria, G. K. (2019). *La seguridad y salud en el trabajo. Una aproximación a través del Derecho penal cubano*. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_dialnet_primary_oai_dialnet_unirioja_es_ART0001384613&context=PC&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,La%20segur
- Fontalvo, H. T., De La Hoz, G. E., & Morelos, G. J. (2017). *Productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional*. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf#:~:text=La%20productividad%20es%20conocida%20como%20la%20relaci%C3%B3n%20existente,resultados%20respectivamente%20%28productos%20y%20servicios%29.%20Ver%20Ilustraci%C3%B3n%201.>

- García, D. J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U: <https://ipfs.io/ipfs/bafykbzaceae45wsrbkbbji3u76rneoamfhyz5phtias4yfct23jrgd566z6?filename=Joaqu%C3%ADn%20Garc%C3%ADa%20Dihigo%20-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20para%20administradores-Ediciones%20de%20la%20U.%20%282016%29.pdf>
- García, V. D. (2010). *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica*. <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf>
- Gil, H. L. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en obras del municipio de Víctor Larco Herrera 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71015>
- Henao, R. F. (2013). *Seguridad y salud en el trabajo: conceptos básicos*. Ecoe Ediciones - 2da. Ed.: <https://books.google.com.co/books?id=ZKlwDgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Hernández, P. H., Monterrosa, A. F., & Muñoz, R. D. (2021). *Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano*. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_2d6fbd60bb5b45de805cc4fd7bd80708&context=PC&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contai
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la investigación (6° Edición)*. Ed. Mc Graw Education: https://ipfs.io/ipfs/bafykbzaceaaovhq5elskaan6pmvym3k3gzarw6beyb64huzpz5fzbt4tz7vva?filename=Roberto%20Hern%C3%A1ndez%20Sampieri_%20Carlos%20Fern%C3%A1ndez%20Collado_%20Sergio%20M%C3%A9ndez%20Valencia_%20Pilar%20Baptista%20Lucio_%20Christian%20Paulina%20M
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/44382737/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA

- INSHT- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). *Seguridad en el Trabajo*. Ministerio de Trabajo e Inmigración: <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
- J. Burke, R., Clarke, S., & L. Cooper, C. (2011). *Occupational Health and Safety*. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=679209>
- Jaramillo , R. (2020). *Enfoque del comportamiento en la administración*. Universidad Bolivariana de Venezuela: <http://umc.edu.ve/mjaramillo/Unidades/Unidad%20VI/Guia/Guia.pdf>
- Kassu, J. (2020). *A New Integrated System of Safety and Health Model Development for Manufacturing Industries: A Case of Ethiopia*. <https://web.archive.org/web/20210812081919/https://www.longdom.org/open-access/a-new-integrated-system-of-safety-and-health-model-development-for-manufacturing-industries-a-case-of-ethiopia.pdf>
- Mahecha, A. M. (2016). *Educación en salud y seguridad para los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo*. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_crossref_primary_10_15446_av_enferm_v33n3_36596&context=PC&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,Educaci%C3%B3n%2
- Mancera, F., Mancera, R. T., Mancera, R. R., & Mancera, R. R. (2018). *Seguridad y salud en el trabajo*. (A. -2. ampliada, Ed.) Gestión de riesgos: <https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-1?location=16>
- Mansdorf, Z. S. (2019). *Handbook of Occupational Safety and Health*. Ed. John Wiley & Sons, Incorporated: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=5745478>
- Marcelo, M. (2019). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en una Municipalidad del Cono Norte, 2019*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36556/Marcelo_MMA-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Martínez, O., Tuya, P., Martínez, O., & Pérez, A. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017
- Mejía, C. R. (2016). *Conocimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo en dos hospitales de Lima-Perú*. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552016000400003
- Menéndez, D. F. (2008). *Higiene Industria: Manual para la formación del especialista*. Ed. Lex Nova - 7° Edición: <https://books.google.com.cu/books?id=FcjqxFRTH5oC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Febrero de 2022). *Boletín estadístico mensual: Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3253464/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20febrero%202022.pdf?v=1655232331>
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo*. <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-de-trabajo/>
- Miñan, G., Monja, J., Gonzales, O., Simpalo, W., & Castillo, W. (2020). Gestión de riesgos implementando la ley peruana 29783 en una empresa. *Ergonomía, Seguridad y Salud Ocupacional*, 10. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58298/AC_Mi%c3%b1an_OGS-Monja_PJO-Gonzales_PO-Simpalo_LWD-Castillo_MWE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molano, V. J., & Arévalo, P. N. (2013). *De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales*. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_jstor_primary_23747070&context=PC&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_sc

- ope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,De%20la%20salud%20ocupacional%20a%20la%20
- Mondragón, B. (2014). *Movimiento Científico: Ibero Americana*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5156978.pdf>
- Morales, O. J., & Bermejo, G. J. (2019). *AVANCES NORMATIVOS EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG SST*.
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_06ea84e62dfe4f178f81c2b4c68e81ff&context=PC&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contai
- Morales, R. P., Restrepo, R. I., Graus, C. E., & Panche, R. B. (2022). *Social Cognition and its Relationship with Job Performance in University Institutions*. (R. d. (Venezuela), Ed.) <https://doi.org/10.5281/zenodo.7047135>
- Mosquera, B. V. (2016). *Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la Cooperativa Educadores de Tungurahua Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22910/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Nava, T. A. (2022). *Gestión de proyectos y seguridad y salud en el trabajo en la empresa Ejecutores e Inversiones de la Amazonía S.R.L. – 2022*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96599/Nava_TAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Niño, R. V. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución*. Ediciones de la U:
https://ipfs.io/ipfs/bafykbzacedf7cwusd3sejhhg6rhhstye26xzdtzitas7cwwjrp6ie4f7h362e?filename=Ni%C3%B1o%20Rojas%2C%20V%C3%ADctor%20Miguel%28Author%29%20-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n_%20dise%C3%B1o%20y%20ejecuci%C3%B3n%20%282011%29.pdf
- Núñez, A. C. (2021). *ANÁLISIS SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN*

COLOMBIA.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_proquest_journals_2567933365&context=PC&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,AN%C3%81LISIS%20SOBRE%20LA%20IMPORT

Ñaupas, P. H., Mejía, M. E., Novoa, R. E., & Villagómez, P. A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la U:

<https://drive.google.com/file/d/1NAomqezQFiaF8V05FjGUTJ39Lo5St6b-/view>

ONU- Organización de las Naciones Unidas. (2022). *ONU- Organización de las Naciones Unidas*. Actuar juntos para construir una cultura de seguridad y salud positiva: <https://www.un.org/es/observances/work-safety-day>

Organización Internacional de Trabajo . (2020). *Organización Internacional de Trabajo*. https://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_355720/lang-es/index.htm

Organización Internacional de Trabajo. (2022). https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang-es/index.htm

Ortiz, M. G. (2021). *Criterios para la evaluación de los costos en la seguridad y salud en el trabajo: una revisión bibliográfica*. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_proquest_journals_2547988407&context=PC&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,Ortiz%20Mendez,%20Giovanni%20Andr%C

Pilco, V. J. (2020). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la empresa Rocazul S.A.C, Lima*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76158>

Revista mkt Descubre. (2017). *Alfa de Cronbach para validar un Cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios*. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>

Roa, Q. D. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) "Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción"*.

- <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62048/30395186.2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, R. Y. (2018). *Evaluación de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, una serie de casos organizacionales*. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/5483/6676>
- Rubio, R. J. (2005). *Manual para la formación de nivel superior en la prevención de riesgos laborales*. Ediciones Díaz de Santos: https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Manual_para_la_formacion_de_nivel_Superior%2520en%2520gesti%25C3%25B3n%2520de%2520riesgos%2520laborales.pdf
- Sangama, G. M. (2018). *Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38327>
- Solier, P. R. (2020). *Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47638>
- Son, G., Albertyn, R., & Gerber, C. (2017). *Determining the importance of coaching methods in workplace health and safety*. <https://app.amanote.com/v4.0.18/research/note-taking?resourceId=KKWTAXQBKQvf0BhiRIEV>
- Soriano, M. C. (2020). *Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa C&S Proyectos Lima, Perú*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57542>
- Tenorio, P. C. (2020). *Conceptos básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo: Parte II*. Pólemos- Portal Jurídico Interdisciplinario: <https://polemos.pe/conceptos-basicos-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-parte-ii/>
- Urbano, B. S. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz*. http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiaguino/article/view/465/552

- Valderrama, M. S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima: San Marcos. <https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-pdf>
- Vega, M. N. (2017). *Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño*. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz. <https://www.scielosp.org/article/csp/2017.v33n6/e00062516/>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Operacionalización de variables

TÍTULO: Seguridad y Salud en el Trabajo y desempeño laboral en una empresa manufacturera, Lambayeque					
Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<u>VARIABLE INDEPENDIENTE:</u> Seguridad y Salud en el Trabajo	Henao (2013) define a la seguridad y salud en el trabajo como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, el cual tiene como objeto mejorar las condiciones y el medio de trabajo, así como la salud en el trabajo en todas las ocupaciones.	Sistema de gestión que contiene un conjunto de normativas y procedimientos realizados para prevenir cualquier daño laboral al trabajador.	D.1 Políticas y programas de prevención D.2 Organización de la prevención D.3 Manual de seguridad	Planificación y programas de la actividad preventiva Política y objetivos en materia de SST Comité de SST, libro de actas Preparación, evacuación y respuesta ante emergencias Normas y reglamentos internos en materia SST Función y responsabilidad (MOF) por puesto laboral. Capacidad de producción del personal	<u>Escala de Likert</u> 5.- Siempre 4.- Casi siempre 3.- A veces 2.- Casi nunca 1.- Nunca
<u>VARIABLE DEPENDIENTE:</u> Desempeño Laboral	Enríquez (2014) nos indica que el desempeño laboral es la cantidad y calidad de los trabajos realizados por un individuo, o un grupo de ellos, en el trabajo.	Se precisa como el balance entre el trabajo de las personas durante su jornada.	D.1 Productividad D.2 Eficacia D.3 Eficiencia	Cumplimiento periódico de objetivos y metas establecidos Revisión de procedimientos de producción y calidad Cumplimiento de objetivos diarios Ética, valores y responsabilidad el colaborador Proactividad, liderazgo y organización	<u>Escala de Likert</u> 5.- Siempre 4.- Casi siempre 3.- A veces 2.- Casi nunca 1.- Nunca

Anexo 2

Cuestionario de seguridad y salud en el trabajo (SST)

Estimado (a), el presente cuestionario contiene una lista de preguntas relacionadas a seguridad y salud en el trabajo de la empresa en la cual Ud. trabaja. Para lo cual deberá de responder de manera sincera, respetuosa y responsable, cabe mencionar que éste es un cuestionario anónimo, y su respuesta en cada uno de los ítems es fuente de información para nuestra investigación.

Marque con un aspa "X" la respuesta a cada pregunta.

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

N°	DIMENSIONES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	D1: Políticas y programas de prevención					
P1	Desde su punto de vista, considera que la empresa trabaja de manera planificada el programa de SST	1	2	3	4	5
P2	Considera que la empresa facilita los recursos necesarios para que se desarrollen los programas de SST	1	2	3	4	5
P3	La empresa en la cual Ud. trabaja cuenta con la documentación referida a la política y objetivos de la SST.	1	2	3	4	5
P4	Ud. Conoce las políticas y objetivos de SST de la empresa en la cual labora.	1	2	3	4	5
	D.2 Organización de la prevención					
P5	En la empresa donde trabaja Ud. Considera que el Comité de SST realiza de manera eficiente su trabajo.	1	2	3	4	5
P6	Considera Ud. que las reuniones y acuerdos registrados en el libro de actas, han generado disminuir los riesgos y accidentes laborales.	1	2	3	4	5
P7	En su centro de labores, considera que es importante la capacitación al personal para la respuesta a emergencias.	1	2	3	4	5
P8	Cree Ud. Que la empresa realiza los simulacros necesarios para preparar a todo el personal en caso de emergencias.	1	2	3	4	5
	D.3 Manual de seguridad					
P9	Con que frecuencia se le informa acerca de las normas y reglamentos internos que tiene la empresa en SST	1	2	3	4	5
P10	Ud. Utiliza de manera responsable los equipos de protección personal que le ha brindado la empresa	1	2	3	4	5
P11	En su centro de trabajo Ud. considera que existe personal calificado para realizar labores de acuerdo a su puesto laboral.	1	2	3	4	5
P12	Con que frecuencia se realizan auditorias de SST en su centro de labores	1	2	3	4	5

Cuestionario de desempeño laboral (DL)

Estimado (a), el presente cuestionario contiene una lista de preguntas relacionadas al desempeño laboral de la empresa en la cual Ud. trabaja. Para lo cual deberá de responder de manera sincera, respetuosa y responsable, cabe mencionar que éste es un cuestionario anónimo, y su respuesta en cada uno de los ítems es fuente de información para nuestra investigación.

Marque con un aspa "X" la respuesta a cada pregunta.

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

N°	DIMENSIONES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	D.1 Productividad					
P1	En su puesto laboral Ud. Utiliza el tiempo adecuado para realizar su laboral durante el proceso productivo.	1	2	3	4	5
P2	Ud. En su puesto laboral ha evaluado o implementado mejoras para mejorar resultado de producción.	1	2	3	4	5
P3	En su puesto laboral Ud. Cumple periódicamente con los objetivos y metas de producción	1	2	3	4	5
P4	En su centro de labores Ud. Trabaja con dedicación y de manera esmerada	1	2	3	4	5
	D.2 Eficacia					
P5	Ud. considera que los procedimientos implementados son los más idóneos para producción y calidad	1	2	3	4	5
P6	Con que frecuencia Ud. Ha propuesto mejoras para su puesto o desempeño laboral.	1	2	3	4	5
P7	Ud. se ha anticipado en resolver problemas o situaciones que generen disminución de la producción /calidad de su trabajo	1	2	3	4	5
P8	Ha considerado que cumple eficazmente los objetivos diarios de su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
	D.3 Eficiencia					
P9	Ud. Utiliza de manera responsable todos los equipos, herramientas, maquinarias que le brinda la empresa	1	2	3	4	5
P10	Cuando sucede algún error (propio o de su equipo de trabajo) asumen de manera responsable las consecuencias	1	2	3	4	5
P11	En la empresa donde trabaja Ud.se considera líder de equipo con la capacidad de generar soluciones	1	2	3	4	5
P12	En las diferentes reuniones de equipo, Ud. Brinda su opinión para manejar situaciones de peligro, o que generen aumento de la producción / calidad	1	2	3	4	5

Anexo 3

Validación de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Seguridad y Salud en el Trabajo y desempeño laboral en una empresa manufacturera, Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INDEPENDIENTE: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	D.1 Políticas y programas de prevención	Planificación y programas de la actividad preventiva	1-2	X		X		X		X		
		Política y objetivos en materia de SST	3-4	X		X		X		X		
	D.2 Organización de la prevención	Comité de SST, libro de actas	5-6	X		X		X		X		
		Preparación, evacuación y respuesta ante emergencias	7-8	X		X		X		X		
	D.3 Manual de seguridad	Normas y reglamentos internos en materia SST	9-10	X		X		X		X		
		Función y responsabilidad (MOF) por puesto laboral.	11-12	X		X		X		X		
DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	D.1 Productividad	Capacidad de producción del personal	13-14	X		X		X		X		
		Cumplimiento periódico de objetivos y metas establecidos	15-16	X		X		X		X		
	D.2 Eficacia	Revisión de procedimientos de producción y calidad	17-18	X		X		X		X		
		Cumplimiento de objetivos diarios	19-20	X		X		X		X		
	D.3 Eficiencia	Ética, valores y responsabilidad el colaborador	21-22	X		X		X		X		
		Proactividad, liderazgo y organización	23-24	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Vidauro Carpio Incio



Vidauro Carpio Incio
INGENIERO INDUSTRIAL
CIP 72214
ITSE 0598

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Seguridad y Salud en el Trabajo y desempeño laboral en una empresa
manufacturera, Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de seguridad y salud en el trabajo
Cuestionario de desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Madeleine Oshin Muñoz Olivos

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22. de octubre de 2022


Viduero Corpio Ineta
INGENIERO INDUSTRIAL
CIP 72214
IYEE 0596

DNI: 16486327

EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Seguridad y Salud en el Trabajo y desempeño laboral en una empresa manufacturera, Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INDEPENDIENTE: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	D.1 Políticas y programas de prevención	Planificación y programas de la actividad preventiva	1-2	X		X		X		X		
		Política y objetivos en materia de SST	3-4	X		X		X		X		
	D.2 Organización de la prevención	Comité de SST, libro de actas	5-6	X		X		X		X		
		Preparación, evacuación y respuesta ante emergencias	7-8	X		X		X		X		
	D.3 Manual de seguridad	Normas y reglamentos internos en materia SST	9-10	X		X		X		X		
		Función y responsabilidad (MOF) por puesto laboral.	11-12	X		X		X		X		
DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	D.1 Productividad	Capacidad de producción del personal	13-14	X		X		X		X		
		Cumplimiento periódico de objetivos y metas establecidos	15-16	X		X		X		X		
	D.2 Eficacia	Revisión de procedimientos de producción y calidad	17-18	X		X		X		X		
		Cumplimiento de objetivos diarios	19-20	X		X		X		X		
	D.3 Eficiencia	Ética, valores y responsabilidad el colaborador	21-22	X		X		X		X		
		Proactividad, liderazgo y organización	23-24	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. RONY EDUARDO OLIVOS ALARCON

Rony E. Olivos Alarcón
Ingeniero Industrial
CIP 227770

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Seguridad y Salud en el Trabajo y desempeño laboral en una empresa
manufacturera, Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de seguridad y salud en el trabajo
Cuestionario de desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Madeleine Oshin Muñoz Olivos

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

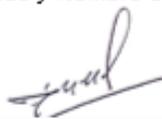
Chiclayo, 22. de octubre de 2022

Rony E. Olivos Alarcón
Ingeniero Industrial
CIP 227770

Firma/DNI

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Seguridad y Salud en el Trabajo y desempeño laboral en una empresa manufacturera, Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INDEPENDIENTE: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	D.1 Políticas y programas de prevención	Planificación y programas de la actividad preventiva	1-2	X		X		X		X		
		Política y objetivos en materia de SST	3-4	X		X		X		X		
	D.2 Organización de la prevención	Comité de SST, libro de actas	5-8	X		X		X		X		
		Preparación, evacuación y respuesta ante emergencias	7-8	X		X		X		X		
	D.3 Manual de seguridad	Normas y reglamentos internos en materia SST	9-10	X		X		X		X		
		Función y responsabilidad (MOF) por puesto laboral.	11-12	X		X		X		X		
DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	D.1 Productividad	Capacidad de producción del personal	13-14	X		X		X		X		
		Cumplimiento periódico de objetivos y metas establecidos	15-16	X		X		X		X		
	D.2 Eficacia	Revisión de procedimientos de producción y calidad	17-18	X		X		X		X		
		Cumplimiento de objetivos diarios	19-20	X		X		X		X		
	D.3 Eficiencia	Ética, valores y responsabilidad el colaborador	21-22	X		X		X		X		
		Proactividad, liderazgo y organización	23-24	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. DIBBER OMAR BARCO SALDAÑA.


ING. D. D. Barco Saldaña
Ingeniero Industrias Alimentarias
CIP 107636

Firma del experto
EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Seguridad y Salud en el Trabajo y desempeño laboral en una empresa
manufacturera, Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de seguridad y salud en el trabajo
Cuestionario de desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Madeleine Oshin Muñoz Olivios

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22. de octubre de 2022

ING. Diber O. Barco Saldaña
Ingeniero Industrias Alimentarias
CIP 107630

Firma

DNI: 41107355

Ma DIRRFR OMAR BARCO SAI DAÑA

Constancias de SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CARPIO INCIO
Nombres	VIDAURO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16486327

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	05/04/2013
Resolución/Acta	0406-2013-UCV
Diploma	A1532600
Fecha Matricula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000975085

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 06/11/2022 08:37:01-0500



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **OLIVOS ALARCON**
Nombres **RONY EDUARDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **47031013**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**
Rector **CARLOS MIGUEL GARATEA GRAU**
Secretario General **ROBERTO CARLOS REYNOSO PEÑAHERRERA**
Decano **ANIBAL EDUARDO ISMODES CASCON**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**
Fecha de Expedición **29/08/22**
Resolución/Acta **014/2022-GYT**
Diploma **134623**
Fecha Matriculación **13/01/2018**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000975090

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 09/11/2022 08:30:52-0500



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BARCO SALDAÑA**
Nombres **DIBBER OMAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **41107355**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA**
Rector **DR. EDWIN OMAR VENCES MARTINEZ**
Secretario General **MAG. ANITA CONSUELO ZAPATA GUAYLUPU**
Director De La Escuela De Post Grado **DR. SIGIFREDO ALBERTO BURNEO SANCHEZ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN INGENIERIA AMBIENTAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**
Fecha de Expedición **04/12/20**
Resolución/Acta **333-CU-2020**
Diploma **UNP020085**
Fecha Matriculación **29/03/2010**
Fecha Egreso **04/01/2013**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000975093

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 09/11/2022 09:42:32-0500



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BUSTAMANTE RIMARACHIN**
Nombres **YAN CARLOS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **40833824**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Decano **RUBIO LUNA VICTORIA EDWARD FREDDY**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional **INGENIERO INDUSTRIAL**
Fecha de Expedición **21/01/21**
Resolución/Acta **0492-2020-UCV**
Diploma **052-099943**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000975281

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 05/11/2022 11:41:11-0500



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	OLIVOS ALARCON
Nombres	RONY EDUARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	47031013

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
Rector	CARLOS MIGUEL GARATEA GRAU
Secretario General	ROBERTO CARLOS REYNOSO PEÑAHERRERA
Decano	ANIBAL EDUARDO ISMODES CASCON

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS
Fecha de Expedición	29/08/22
Resolución/Acta	014/2022-GYT
Diploma	134623
Fecha Matricula	13/01/2018
Fecha Egreso	09/08/2020

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000975090

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 08/11/2022 08:38:52-0500



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BARCO SALDAÑA**
Nombres **DIBBER OMAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **41107355**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA**
Rector **DR. EDWIN OMAR VENCES MARTINEZ**
Secretario General **MAG. ANITA CONSUELO ZAPATA GUAYLUPO**
Director De La Escuela De Post Grado **DR. SIGIFREDO ALBERTO BURNEO SANCHEZ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN INGENIERIA AMBIENTAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**
Fecha de Expedición **04/12/20**
Resolución/Acta **333-CU-2020**
Diploma **UNP020085**
Fecha Matriculación **29/03/2010**
Fecha Egreso **04/01/2013**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000975093

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 09/11/2022 09:42:32-0500

Anexo 4

Fiabilidad de base de datos

Resultados de Alfa de Cronbrach (SST - DL)

RELIABILITY

/VARIABLES=TOTAL TOTAL_A

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%
	Válido	Excluido ^a	
	20	0	100,0
			,0
Total	20		100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,752	2

Resultados de Alfa de Cronbrach (SST)

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Escala: ALL VARI/A
 Título
 Resumen de Estadísticas
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Escala: ALL VARI/A
 Título
 Resumen de Estadísticas
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Escala: ALL VARI/A
 Título
 Resumen de Estadísticas

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Pregunta1 Pregunta2 Pregunta3 Pregunt
a4 Pregunta5 Pregunta6 Pregunta7 Pregunta8
Pregunta9 Pregunta10 Pregunta11 Pregunta12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,754	12

Resultados de Alfa de Cronbrach (DL)

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Preguntal_A Preguntal2_A Preguntal3_A P
reguntal4_A Preguntal5_A Preguntal6_A Preguntal7_A
Preguntal8_A Preguntal9_A Preguntal10_A Preguntal
1_A Preguntal12_A
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	12

Excel de base de datos

Nº	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	TOTAL	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	TOTAL
1	5	4	3	4	3	5	4	3	3	2	4	3	43	3	4	3	5	4	3	3	3	2	3	5	41	
2	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	48	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	52
3	5	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	43	3	1	4	3	5	3	3	3	2	3	4	37	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	55	2	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	4	49
5	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	5	44	2	2	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	39
6	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	41	3	4	2	4	4	3	2	4	4	4	3	4	41
7	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	44	2	3	3	3	3	5	2	5	5	3	1	3	38
8	4	4	3	5	3	5	4	3	4	3	4	3	45	2	3	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	49
9	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	4	4	45	3	4	4	5	4	5	3	5	3	4	5	4	49
10	5	4	4	4	5	2	3	4	4	2	4	4	45	3	4	4	3	5	4	3	4	4	2	2	4	42
11	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	44	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	54
12	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	43	4	3	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	47
13	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	45	3	2	5	3	4	3	1	4	3	3	3	4	38
14	4	4	5	3	4	2	3	4	3	3	4	4	43	1	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	3	44
15	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	43	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	3	40
16	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	43	2	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	3	44
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	56	3	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	51
18	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	45	1	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	42
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	58	2	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	52
20	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	53	3	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	50
21	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	44	2	2	4	5	4	4	2	3	4	3	3	2	38
22	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	45	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	5	40
23	4	4	4	5	3	4	3	4	4	2	4	3	44	2	2	3	2	3	3	1	2	1	3	3	2	27
24	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	52	3	3	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	51
25	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	51	2	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	53
26	5	4	4	4	5	3	3	4	2	3	4	4	45	3	4	4	2	3	3	2	4	5	3	3	4	40
27	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	28	1	1	3	3	3	2	1	3	1	2	3	2	25
28	4	4	4	5	3	2	5	2	2	3	4	3	41	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	37
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	56	3	3	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	52
30	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	54	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	53
31	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	54	3	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	47
32	5	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	45	2	4	4	4	5	3	2	4	3	4	3	5	43
33	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	43	2	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	5	41
34	4	3	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	44	4	1	3	5	5	3	1	4	4	5	3	3	41
35	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	52	3	2	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	51
36	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	28	2	1	3	3	3	3	1	1	3	2	1	3	26
37	4	4	5	4	5	2	3	4	2	3	4	5	45	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	41
38	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	49	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	52
39	5	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	44	3	2	5	4	3	4	2	4	4	3	4	3	41
40	5	3	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	52	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	3	5	50
41	4	4	5	4	5	2	3	4	2	3	4	5	45	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	41
42	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	28	1	1	3	3	3	2	1	3	1	2	3	2	25

Frecuencias por niveles y dimensión de SST

Frecuencias

Nivel 1 (D1- SST)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL ALTO	29	69,0	69,0	69,0
	NIVEL MEDIO	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

`FREQUENCIES VARIABLES=Nivel1D2SST`
`/ORDER=ANALYSIS.`

Frecuencias

Nivel 2 (D2-SST)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL ALTO	9	21,4	21,4	21,4
	NIVEL BAJO	3	7,1	7,1	28,6
	NIVEL MEDIO	30	71,4	71,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

`FREQUENCIES VARIABLES=Nivel1D3SST`
`/ORDER=ANALYSIS.`

Frecuencias

Nivel 3 (D3- SST)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL ALTO	17	40,5	40,5	40,5
	NIVEL BAJO	3	7,1	7,1	47,6
	NIVEL MEDIO	22	52,4	52,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Frecuencias por niveles y dimensión de DL

Frecuencias

		Estadísticos		
		Nivel 1 (D1 - DL)	Nivel 2 (D2 - DL)	Nivel 3 (D3 - DL)
N	Válido	42	42	42
	Perdidos	0	0	0

Tabla de frecuencia

<i>Nivel 1</i>		<i>(D1 - DL)</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL ALTO	14	33,3	33,3	33,3
	NIVEL BAJO	4	9,5	9,5	42,9
	NIVEL MEDIO	24	57,1	57,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

<i>Nivel 2</i>		<i>(D2 - DL)</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL ALTO	17	40,5	40,5	40,5
	NIVEL BAJO	4	9,5	9,5	50,0
	NIVEL MEDIO	21	50,0	50,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

<i>Nivel 3</i>		<i>(D3 - DL)</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL ALTO	19	45,2	45,2	45,2
	NIVEL BAJO	4	9,5	9,5	54,8
	NIVEL MEDIO	19	45,2	45,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Frecuencias por niveles de SST - DL

Frecuencias

Estadísticos

		Nivel Gral (SST)	Nivel Gral (DL)
N	Válido	42	42
	Perdidos	0	0

Tabla de frecuencia

<i>Nivel</i>		<i>Gral (SST)</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL ALTO	30	71,4	71,4	71,4
	NIVEL MEDIO	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

<i>Nivel</i>		<i>Gral (DL)</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL ALTO	19	45,2	45,2	45,2
	NIVEL BAJO	4	9,5	9,5	54,8
	NIVEL MEDIO	19	45,2	45,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Anexo 5

Propuesta

Revisión y retroalimentación del Manual de Seguridad para una empresa
manufacturera en Lambayeque 2022

1. Introducción

La seguridad y salud en el trabajo hoy en día es uno de los principales requisitos que tiene toda empresa, los cuales periódicamente están siendo supervisados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) que es una entidad adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), cuya función principal la promoción, supervisión y fiscalización referente al cumplimiento sociolaboral y en materia de seguridad de salud en el trabajo, de toda persona económicamente activa que trabaje para una empresa o un empleador, es por ello muchos profesionales están orientados a fomentar una cultura de prevención, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) no es sólo formatos y procedimientos, también lo es un ambiente laboral adecuado, un clima laboral idóneo, y sobre todo un trabajador informado acerca de sus deberes y derechos.

2. Justificación

De acuerdo a los resultados obtenidos en los cuestionarios, el programa estadístico arrojó que la dimensión Manual de Seguridad, obtuvo un Rho de Spearman de 0,738** es decir una correlación de Intensidad muy fuerte y una dirección positiva (directa), es decir que dentro de los indicadores: normas y reglamentos internos en materia SST y función y responsabilidad, así como el manual de organización y funciones (MOF) no están siendo claros o específicos, es decir no están cumpliendo con la finalidad de ayudar y orientar al correcto desarrollo de las operaciones de cada puesto laboral, así mismo no se asegura que estén empleando de manera frecuente los equipos de

protección personal requeridos de acuerdo a cada área y/o puesto laboral, ello conlleva a la realización de trabajos con un incertidumbre, lo cual puede generar riesgos o peligros que dañen la integridad física o mental del trabajador del área de producción.

Por esta razón, se justifica la revisión y retroalimentación del manual de seguridad y salud en el trabajo, para minimizar los riesgos físicos, químicos, mecánicos y ergonómicos, así como los peligros a los cuales están expuestos los trabajadores de diferentes áreas de producción.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Revisión y retroalimentación del manual de seguridad y salud en el trabajo, que dentro de su plan de acción contenga las medidas necesarias para controlar y minimizar todos los factores de riesgo que trae consigo las operaciones que realiza el personal de producción para prevenir los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, así como mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la empresa manufacturera de Lambayeque.

3.2. Objetivos específicos

3.2.1. Minimizar y/o evitar accidentes laborales que dañen la integridad física de los trabajadores.

3.2.2. Promover una cultura de seguridad y salud en el trabajo.

4. Desarrollo de la propuesta

El manual de seguridad y salud en el trabajo, es un compendio de todos los procedimientos que ayudan y orientan al trabajador para realizar sus operaciones de manera segura, así mismo es un recurso que no ayudará a registrar todo lo concerniente a las diferentes actividades que tiene el área de seguridad y salud en el trabajo, a continuación, se detalla la lista de ítems que conforman el manual de seguridad, los cuales serán revisados y mejorados de acuerdo a la necesidad de la empresa:

- 1) Portada
- 2) Índice
- 3) Introducción
- 4) Objetivo
- 5) Alcance
- 6) Política
- 7) Marco Legal
- 8) Definición de términos
- 9) Plan de medidas de seguridad en los trabajos de producción
- 10) Programa de control de uso correcto de los EEP
- 11) Plan de señalización
- 12) Plan de capacitación
- 13) Inspecciones de seguridad
- 14) Investigación de accidentes
- 15) Registros

4.1. Desarrollo de un ítem de la propuesta

Se detalla a continuación el desarrollo de uno de los ítems de la lista anteriormente detallada, en este caso el tema es **plan de capacitaciones**, el cual tiene como principal objetivo, la sensibilización de los colaboradores de la empresa acerca de los riesgos a los cuales están expuestos de manera constante durante la ejecución de sus diversas actividades, así mismo otorgar las herramientas y medios necesarios para una correcta ejecución de estos minimizando los riesgos y peligros para preservar la salud del trabajador, es decir cumplir plenamente con la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento D.S N° 005-2012-TR y demás modificatorias.

ACTIVIDADES	OBJETIVO	DIRIGIDA	FECHA DE EJECUCIÓN
1 Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo	Lograr sensibilizar al trabajador nuevo sobre la prevención de riesgos laborales propios del desarrollo de tareas en producción	Personal nuevo	Mensual
2 Primera Capacitación General: Prevención de riesgos mecánicos y eléctricos			1° Trimestre
3 Segunda Capacitación General: Prevención de accidentes e incidentes en el trabajo	Concientizar a los trabajadores del área de producción acerca de las medidas preventivas en Seguridad y Salud en el Trabajo de los riesgos comunes en sus puestos laborales.	Personal de producción	2° Trimestre
4 Tercera Capacitación General: Uso de extintores			3° Trimestre
5 Cuarta Capacitación General: Ergonomía y pausas activas en el trabajo			4° Trimestre
6 Primera Capacitación Específica: Prevención respiratoria- auditiva - ergonómica	Dar a conocer los conceptos básicos a los trabajadores sobre el cuidado adecuado de la audición, sistema respiratorio y ergonómico, los riesgos químicos, los trabajos en altura, en espacios confinados y trabajos mecánicos, así como la importancia del uso correcto de protectores auditivos y respiradores, realización de pausas activas, para prevenir las posibles enfermedades ocupacionales.		1° Trimestre
7 Segunda Capacitación Específica: Riesgos químicos			2° Trimestre
7 Tercera Capacitación Específica: Prevención auditiva		Personal de producción	3° Trimestre
8 Cuarta Capacitación Específica: Prevención de riesgos en trabajos en altura, espacios confinados y trabajos de mecánicos.			4° Trimestre

5. Cronograma general de actividades

Actividad	Semana	Tiempo	Recursos	Responsable	Observación
Reunión con la jefatura de SST	Semana 1	2 horas	Supervisor Computadora Cuadernos Lapiceros	Supervisor de SST	Revisión del actual manual de seguridad
Alineación de criterios del manual	Semana 2	4 horas	Supervisor Computadora	Supervisor de SST	Verificar que todos los lineamientos estén relacionados
Evaluación de los puntos a mejorar	Semana 3	8 horas	Supervisor Computadora	Supervisor de SST Gerencia Producción	Evaluación de la normativa con los cambios revisados en el manual de seguridad
Capacitación	Semana 4	2 hora	Supervisor Proyector Colaboradores	Jefes de área Supervisor SST	Dar a conocer el manual a todos los colaboradores
Retroalimentación	Semana 4	30 min	Supervisor Colaboradores	Jefes de área Supervisor SST	Corroborar que las ideas estén claras respecto de los trabajos diarios en materia SST

6. Evaluación

Posterior a la retroalimentación acerca del manual de seguridad se hará una evaluación para confirmar que la información haya quedado clara, se utilizara un cuestionario en escala de Likert con preguntas sencillas, pero de interés de SST.

Anexo 06

Validación de Propuesta

Validación

Propuesta de guía de procedimiento administrativo sancionador

VALIDACIÓN DE PROPUESTA (JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE GUÍA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

Yo, Yan Carlos Bustamante Rimarachín, identificado con DNI N° 40833824, con Grado Académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA en la Universidad CÉSAR VALLEJO con código de inscripción en SUNEDU N° 052-099943

Hago constar que he leído y revisado la Propuesta de guía de procedimiento administrativo sancionador, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Fase de instructora y fase sancionadora.

La propuesta corresponde a la tesis: Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en una empresa manufacturera, Lambayeque

La propuesta es: Revisión y retroalimentación del Manual de Seguridad para una empresa manufacturera en Lambayeque 2022

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema.	X		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en sus aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares		X	Cada empresa maneja una cultura de SST diferente

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: PROPUESTA DE GUÍA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
100%	100%	100%	100%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Esta propuesta es aplicable en la empresa privada, así mismo requiere de un acompañamiento por parte de personal externo especialista en el tema, para que se desarrolle en su totalidad el plan general de SST que ayude a prevenir cualquier riesgo o peligro en pro de la salud del trabajador.

OBSERVACIONES:.....Ninguna.....

Chiclayo, 30 de diciembre del 2022.



Yan Carlos Bustamante Rimarachin
 Código de registro de Sunedu: 052-099943
 Centro de labores: Industriales B&G EIRL
 Cargo: GERENTE

Experto

Validación

Propuesta de guía de procedimiento administrativo sancionador

VALIDACIÓN DE PROPUESTA (JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE GUÍA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

Yo, **DIBBER OMAR BARCO SALDAÑA.**, identificado con DNI N° 41107355, con *Grado Académico de MAESTRO EN INGENIERÍA AMBIENTAL Y SEGURIDAD*, en la *Universidad NACIONAL DE PIURA* con código de inscripción en SUNEDU N° UNP020085

Hago constar que he leído y revisado la Propuesta de guía de procedimiento administrativo sancionador, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Fase de instructora y fase sancionadora.

La propuesta corresponde a la tesis: Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en una empresa manufacturera, Lambayeque

La propuesta es: Revisión y retroalimentación del Manual de Seguridad para una empresa manufacturera en Lambayeque 2022

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		

b. Pertinencia con la aplicación

Nº	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		Se aplicable en industrias, y diferentes entidades que producen y generan servicio al consumidor.

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: PROPUESTA DE GUÍA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
100%	100%	100%	100%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Esta propuesta es aplicable en la empresa privada, así mismo requiere de un acompañamiento por parte de personal externo especialista en el tema, para que se desarrolle en su totalidad el plan general de SST que ayude a prevenir cualquier riesgo o peligro en pro de la salud del trabajador.

OBSERVACIONES: Se necesita realizar más investigaciones en sectores industriales y de servicios



Chiclayo, 30 de diciembre del 2022.

Dibber Omar Barco Saldaña
Código de registro de Sunedu: UNP020084
Centro de labores: BIOGREENPROCESS EIRL
Cargo: OPERACIONES

Experto

Validación

Propuesta de guía de procedimiento administrativo sancionador

VALIDACIÓN DE PROPUESTA (JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE GUÍA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

Yo, RONY EDUARDO OLIVOS ALARCÓN., identificado con DNI N° 47031013, con Grado Académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS, en la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ con código de inscripción en SUNEDU N° 134523

Hago constar que he leído y revisado la Propuesta de guía de procedimiento administrativo sancionador, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Fase de instructora y fase sancionadora.

La propuesta corresponde a la tesis: Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en una empresa manufacturera, Lambayeque

La propuesta es: Revisión y retroalimentación del Manual de Seguridad para una empresa manufacturera en Lambayeque 2022

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		

b. Pertinencia con la aplicación

Nº	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		Se recomienda evaluar los mismos factores en empresas de servicios.

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: PROPUESTA DE GUÍA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
100%	100%	100%	100%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Esta propuesta es aplicable en la empresa privada, así mismo requiere de un acompañamiento por parte de personal externo especialista en el tema, para que se desarrolle en su totalidad el plan general de SST que ayude a prevenir cualquier riesgo o peligro en pro de la salud del trabajador.

OBSERVACIONES: Ninguna

.....

.....

Chiclayo, 30 de diciembre del 2022.



Rony Eduardo Olivos Alarcón
Código de registro de Sunedu: 134523
Centro de labores: GRUPO TORRE FUERTE SAC
Cargo: GERENTE GENERAL

Experto

Anexo 7

Fotos de aplicación de instrumento de recopilación de datos



Anexo 8

Matriz de consistencia

TÍTULO: Seguridad y Salud en el Trabajo y desempeño laboral en una empresa manufacturera, Lambayeque						
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE/ TIPO/ DISEÑO	TÉCNICAS/ INSTRUMENTO
	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el desempeño laboral en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022</p>		<p>V.I.: Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS Colaboradores de la empresa manufacturera, Lambayeque.</p>	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p>	
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el desempeño laboral en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1- Evaluar la relación de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la dimensión productividad de la variable desempeño laboral en una empresa manufacturera, Lambayeque.</p> <p>2- Evaluar la relación de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la dimensión eficacia de la variable desempeño laboral en una empresa manufacturera, Lambayeque.</p> <p>3. Evaluar la relación de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la dimensión eficiencia de la variable desempeño laboral en una empresa manufacturera, Lambayeque.</p>	<p>Hipótesis</p> <p>Existe relación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022.</p>	<p>V.D.: Desempeño Laboral (DL)</p>	<p>POBLACIÓN Colaboradores de una empresa manufacturera, Lambayeque 42</p> <p>MUESTRA La muestra coincide con la población por ser finita y lo constituyen los 42 colaboradores.</p>	<p>TIPO Básico - Correlacional</p> <p>DISEÑO No experimental, transversal.</p>	<p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario</p>

Anexo 09

Resultados de la investigación

7.1. Análisis descriptivo

7.1.1 Objetivo específico 1:

Evaluar la SST con las dimensiones políticas y programas de prevención, organización de la prevención y manual de seguridad en una empresa manufacturera de Lambayeque

Tabla 15

Niveles de la dimensión políticas y programas de prevención en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

Nivel	F	Porcentaje
Nivel alto	29	69.0
Nivel medio	13	31.0
Total	42	100.0

Nota. extraído del programa de aplicación de encuestas

Del total de personas encuestadas se puede observar que el 31% consideran que las políticas y programas de prevención están en un nivel de desempeño medio, lo cual indica que los trabajadores que la empresa son conscientes que existe una adecuada planificación, así como programas de la actividad preventiva en materia de SST, y que además cuentan con una idónea política y objetivos SST en la empresa manufacturera.

Tabla 16

Niveles de la dimensión organización de la prevención en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

Nivel	F	Porcentaje
Nivel alto	9	21.4
Nivel bajo	3	7.1
Nivel medio	30	71.4
Total	42	100.0

Nota. extraído del programa de aplicación de encuestas

Del total de personas encuestadas se puede observar que en promedio el 78.5% consideran que en la dimensión organización de la prevención tiene un nivel de medio y bajo, ello se puede explicar que los trabajadores perciben

que el comité de SST no está desarrollando de manera adecuada los programas de prevención, y que los acuerdos registrados en el libro de actas no han generado cambios significativos, y que no se sienten que existe una buena preparación, evacuación y respuesta ante emergencias en la empresa manufacturera donde trabajan.

Tabla 17

Niveles de la dimensión manual de seguridad en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

Nivel	F	Porcentaje
Nivel alto	17	40.5
Nivel bajo	3	7.1
Nivel medio	22	52.4
Total	42	100.0

Nota. extraído del programa de aplicación de encuestas

Del total de personas encuestadas se puede observar que en promedio el 59.5% consideran que en la dimensión manual de seguridad están en un nivel de medio y bajo, ello se puede interpretar como existen falencias en la comunicación acerca de la normativa y reglamentos en materia SST, también podemos deducir que se perciben que no cuentan o no están bien definido el Manual de Organización y Funciones (MOF) por lo cual el personal con el cual trabajan desarrolla más de una función relacionada a su puesto laboral.

7.1.2 Objetivo específico 2:

Evaluar el DL con las dimensiones productividad, eficacia y eficiencia en una empresa manufacturera de Lambayeque

Tabla 18

Niveles de la dimensión productividad en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

Nivel	F	Porcentaje
Nivel alto	14	33.3
Nivel bajo	4	9.5
Nivel medio	24	57.1
Total	42	100,0

Nota. extraído del programa de aplicación de encuestas

Del total de personas encuestadas se puede observar que en promedio el 66.6% consideran que en la dimensión productividad están en un nivel de medio y bajo, ello se puede explicar que los trabajadores no tienen establecido o definido la capacidad de producción de cada puesto laboral, así mismo ellos perciben que no están cumpliendo de manera periódica con los objetivos y metas establecidos, por falta de comunicación o deficiencia en el establecimiento de los lineamientos de la empresa.

Tabla 19

Niveles de la dimensión eficacia en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

Nivel	F	Porcentaje
Nivel alto	17	40.5
Nivel bajo	4	9.5
Nivel medio	21	50
Total	42	100,0

Nota. extraído del programa de aplicación de encuestas

Del total de personas encuestadas se puede observar que en promedio el 59.5% consideran que en la dimensión eficacia están en un nivel bajo y medio, lo cual refiere a que las jefaturas inmediatas no han revisado o mejorado los

procedimientos relacionadas directamente con la producción y calidad que les permitan cumplir con los objetivos y metas de cada área.

Tabla 20

Niveles de la dimensión eficiencia en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

Nivel	F	Porcentaje
Nivel alto	19	45.2
Nivel bajo	4	9.5
Nivel medio	19	45.2
Total	42	100,0

Nota. extraído del programa de aplicación de encuestas

Del total de personas encuestadas se puede observar que en promedio el 54.7% consideran que la dimensión eficiencia está en un nivel bajo y medio, ello infiere que los trabajadores perciben que su equipo laboral no tiene afianzado la ética, valores y responsabilidad que significa trabajar de manera correcta en una empresa manufacturera, así mismo el colaborador no está trabajando de manera que desarrolle su proactividad, liderazgo y organización en la compañía.

Tabla 21

de la variable SST en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

Niveles

Nivel	F	Porcentaje
Nivel alto	30	71.4
Nivel medio	12	28.6
Total	42	100,0

Nota. extraído del programa de aplicación de encuestas

Del total de personas encuestadas se puede observar que en promedio el 28.6% consideran que la variable SST, está en un nivel de f bajo, ello se interpreta que existe una encaminada gestión en el ámbito de SST, pero aún tiene que terminar de alinearse con los objetivos y metas de la empresa con la normativa vigente.

Tabla 22*Niveles de la variable DL en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022*

Nivel	F	Porcentaje
Nivel alto	19	45.2
Nivel bajo	4	9.5
Nivel medio	19	45.2
Total	42	100,0

Nota. extraído del programa de aplicación de encuestas

Del total de personas encuestadas se puede observar que en promedio el 54.8% consideran que la variable DL, está en un nivel de f bajo y medio, ello se interpreta que existe la empresa cuenta con personal que no está del todo informado, capacitado y monitoreado en sus jornadas laborales.

7.2. Análisis inferencial

Establecer la relación de la SST con las dimensiones productividad, eficacia y eficiencia del DL en una empresa manufacturera de Lambayeque 2022

Pruebas de normalidad

H0: La variable SST y DL en una empresa manufacturera distribuyen normal.

H1: La variable SST y DL en una empresa manufacturera no distribuyen normal.

Tabla 23*Resultado de prueba de Kolmogorov-Smirnov*

		SST	DL
N		42	42
Parámetros normales ^{a,b}	Media	45,60	43,19
	Desv. Desviación	6,743	7,791
Máx. diferencias extremas	Absoluto	,231	,129
	Positivo	,226	,087
	Negativo	-,231	-,129
Estadístico de prueba		,231	,129
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,075 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.
Nota. resultado extraído del programa de aplicación de encuestas

De la tabla se puede observar que la variable SST muestra una significancia de 0.000 (menor a 0.05), mientras que la variable DL muestra una significancia de 0.075 (mayor a 0.05). Estos resultados muestran que no evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, las variables SST y DL no distribuyen normal, es decir, se aplicará un análisis no paramétrico (coef. correlación de Rho Spearman).

Para en interpretación de las tablas de coef. correlación de Rs se definen el dato resultante, el cual está dentro de un rango específico, dándonos así una relación positiva o negativa con una determinada intensidad. A continuación de se detalla los rangos y relación, que se ha empleado en la investigación (Mondragón, 2014)

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación de dirección negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación de dirección negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación de dirección negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación de dirección negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación de dirección negativa débil
0.00	No existe ningún grado de correlación
+0.01 a +0.10	Correlación de dirección positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación de dirección positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación de dirección positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación de dirección positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación de dirección positiva perfecta

Pruebas de correlación

H0: La variable independiente SST y la dimensión productividad no se correlacionan.

H1: La variable independiente SST y la dimensión productividad se correlacionan.

Tabla 24

Tabla de resultado de correlación de la variable independiente SST con la dimensión productividad en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

		<i>Correlaciones</i>		
			V1: SST	D1: Productividad
Rho de Spearman	V1: SST	Coef. Correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
		<hr/>		
D1- Productividad	D1- Productividad	Coef. Correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42
		<hr/>		

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

Nota. resultado extraído del programa de aplicación de encuestas

De la tabla mostrada se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0.05 (0.000) lo cual significa que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, si rechaza la hipótesis nula, es decir, la variable SST y la dimensión productividad se correlacionan. El coef. correlación de Rho Spearman tiene un valor de 0.682 lo cual indica una intensidad media alta y una dirección positiva (directa).

H0: La variable SST y la dimensión eficacia no se correlacionan.

H1: La variable SST y la dimensión eficacia se correlacionan.

Tabla 25

Tabla de correlación de la variable SST con la dimensión eficacia en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

		<i>Correlaciones</i>		
			V1: SST	D2: Eficacia
Rho de Spearman	V1: SST	Coef. Correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	D2: Eficacia	Coef. Correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Nota. resultado extraído del programa de aplicación de encuestas

De la tabla mostrada se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0.05 (0.000) lo cual significa que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, si rechaza la hipótesis nula, es decir, la variable SST y la dimensión eficacia se correlacionan. El coef. correlación de Rho Spearman tiene un valor de 0.632 lo cual indica una intensidad considerable y una dirección positiva (directa).

H0: La variable SST y la dimensión eficiencia no se correlacionan.

H1: La variable SST y la dimensión eficiencia se correlacionan.

Tabla 26

Tabla de correlación de la variable SST con la dimensión eficiencia en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

Correlaciones

			V1: SST	D3: Eficiencia
Rho de Spearman	V1: SST	Coef. Correlación	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
		<hr/>		
	D3: Eficiencia	Coef. Correlación	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42
<hr/>				

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

Nota. resultado extraído del programa de aplicación de encuestas

De la tabla mostrada se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0.05 (0.000) lo cual significa que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, si rechaza la hipótesis nula, es decir, la variable SST y la dimensión eficacia se correlacionan. El coef. correlación de Rho Spearman tiene un valor de 0.738 lo cual indica una intensidad muy fuerte y una dirección positiva (directa).

H0: La variable DL y la dimensión políticas y programas de prevención no se correlacionan.

H1: La variable DL y la dimensión políticas y programas de prevención se correlacionan.

Tabla 27

Tabla de correlación de la variable DL con la dimensión políticas y programas de prevención en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

Correlaciones

		V2: DL		D1: Políticas y programas de prevención	
Rho de Spearman	V2: DL	Coef. Correlación	1,000	,568**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	42	42	
	D1: Políticas y programas de prevención	Coef. Correlación	,568**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	42	42	

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

Nota. resultado extraído del programa de aplicación de encuestas

De la tabla mostrada se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0.05 (0.000) lo cual significa que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, si rechaza la hipótesis nula, es decir, la variable SST y la dimensión eficacia se correlacionan. El coef. correlación de Rho Spearman tiene un valor de 0.568 lo cual indica una intensidad considerable y una dirección positiva (directa).

H0: La variable DL y la dimensión organización de la prevención no se correlacionan.

H1: La variable DL y la dimensión organización de la prevención se correlacionan.

Tabla 28

Tabla de correlación de la variable DL con la dimensión organización de la prevención en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

Correlaciones

		D2: Organización de la prevención		
		V2: DL		
Rho de Spearman	V2: DL	Coef. correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	D2: Organización de la prevención	Coef. correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Nota. resultado extraído del programa de aplicación de encuestas

De la tabla mostrada se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0.05 (0.000) lo cual significa que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, si rechaza la hipótesis nula, es decir, la variable SST y la dimensión eficacia se correlacionan. El coef. correlación de Rho Spearman tiene un valor de 0.657 lo cual indica una intensidad considerable y una dirección positiva (directa).

H0: La variable DL y la dimensión manual de seguridad no se correlacionan.

H1: La variable DL y la dimensión manual de seguridad se correlacionan.

Tabla 29

Tabla de correlación de la variable DL con la dimensión manual de seguridad en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

Correlaciones

		D3: Manual de seguridad		
		V2: DL		
Rho de Spearman	V2: DL	Coef. Correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
n		N	42	42
	D3: Manual de seguridad	Coef. correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Nota. resultado extraído del programa de aplicación de encuestas

De la tabla mostrada se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0.05 (0.000) lo cual significa que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, si rechaza la hipótesis nula, es decir, la variable SST y la dimensión eficacia se correlacionan. El coef. correlación de Rho Spearman tiene un valor de 0.660 lo cual indica una intensidad considerable y una dirección positiva (directa).

H0: La variable SST y la variable DL no se correlacionan.

H1: La variable SST y la variable DL se correlacionan.

Tabla 30

Tabla resumen de correlación de la variable independiente SST con la variable dependiente DL en una empresa manufacturera, Lambayeque 2022

<i>Correlaciones</i>				
			V1: SST	V2: DL
Rho de Spearman	V1: SST	Coef. Correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	V2: DL	Coef. Correlación	,725**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		42	42	

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

Nota. resultado extraído del programa de aplicación de encuestas

De la tabla mostrada se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0.05 (0.000) lo cual significa que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, si rechaza la hipótesis nula, es decir, la variable SST y la dimensión eficacia se correlacionan. El coef. correlación de Rho Spearman tiene un valor de 0.752 lo cual indica una intensidad considerable y una dirección positiva (directa).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PISFIL BENITES NILTHON IVAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en una empresa manufacturera, Lambayeque", cuyo autor es MUÑOZ OLIVOS MADELEINE OSHIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 18 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PISFIL BENITES NILTHON IVAN DNI: 42422376 ORCID: 0000-0002-2275-7106	Firmado electrónicamente por: PBENITESNI el 18- 01-2023 12:32:25

Código documento Trilce: TRI - 0522931