



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

Aplicación del desarrollo de personal para mejorar el ambiente  
laboral en la empresa Freeko Perú S.A. Paita – Piura, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Ingeniera Industrial**

**AUTORA:**

Carrasco Castillo, Alejandrina Jesmin ([orcid.org/0000-0001-9950-6578](https://orcid.org/0000-0001-9950-6578))

**ASESORA:**

MBA. Torres Ludeña, Luciana Mercedes ([orcid.org/0000-0001-8778-1521](https://orcid.org/0000-0001-8778-1521))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Empresarial y Productiva

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A Dios, por iluminar mi camino y otorgarme fuerza para seguir adelante.

A mi mami Jessica, por su esfuerzo y constancia desde el primer día.

A mis abuelos Luis y Graciela, por estar presentes y brindarme su apoyo.

## **AGRADECIMIENTO**

A la empresa Freeko Perú S.A., por permitirme realizar esta investigación.

A mi docente, por su orientación en el desarrollo de esta investigación.

A mi casa de estudios, por formarme profesionalmente.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, TORRES LUDEÑA LUCIANA MERCEDES, docente de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "APLICACIÓN DEL DESARROLLO DE PERSONAL PARA MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL EN LA EMPRESA FREEKO PERÚ S.A. PAITA – PIURA, 2023", cuyo autor es CARRASCO CASTILLO ALEJANDRINA JESMIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

PIURA, 06 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
TORRES LUDEÑA LUCIANA MERCEDES <b>DNI:</b> 02854952 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8778-1521	Firmado electrónicamente por: LMTORRESL el 06- 07-2023 18:05:29

Código documento Trilce: TRI - 0575617





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CARRASCO CASTILLO ALEJANDRINA JESMIN estudiante de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "APLICACIÓN DEL DESARROLLO DE PERSONAL PARA MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL EN LA EMPRESA FREEKO PERÚ S.A. PAITA – PIURA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ALEJANDRINA JESMIN CARRASCO CASTILLO DNI: 71066614 ORCID: 0000-0001-9950-6578	Firmado electrónicamente por: ACARRASCOCA12 el 06-07-2023 09:32:06

Código documento Trilce: TRI - 0575618

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población, Muestra y Tipo de Muestreo de las variables del estudio .....	13
Tabla 2. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos de las variables del estudio.....	14
Tabla 3. Sentido de pertenencia laboral por medio del nivel de comunicación interna .....	19
Tabla 4. Resumen del sentido de pertenencia laboral por medio del nivel de comunicación interna .....	20
Tabla 5. Prueba de normalidad del nivel de comunicación interna .....	21
Tabla 6. Estadístico de muestras relacionadas del nivel de comunicación interna .....	21
Tabla 7. Correlación de muestras relacionadas del nivel de comunicación interna .....	22
Tabla 8. Prueba de muestras relacionadas del nivel de comunicación interna ....	22
Tabla 9. Resumen de uso de equipos de protección personal antes y después de la aplicación.....	23
Tabla 10. Prueba de normalidad de monitoreo de personal.....	24
Tabla 11. Estadístico de muestras relacionadas de monitoreo de personal .....	25
Tabla 12. Correlación de muestras relacionadas de monitoreo de personal.....	25
Tabla 13. Prueba de muestras relacionadas de monitoreo de personal .....	25
Tabla 14. Pausas activas mediante capacitación.....	26
Tabla 15. Resumen de pausas activas mediante capacitación .....	27
Tabla 16. Prueba de normalidad del nivel de capacitación .....	28
Tabla 17. Estadístico de muestras relacionadas del nivel de capacitación .....	28
Tabla 18. Correlación de muestras relacionadas del nivel de capacitación .....	28
Tabla 19. Prueba de muestras relacionadas del nivel de capacitación .....	29

## RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo general aplicar el desarrollo de personal para mejorar el ambiente laboral en la empresa Freeko Perú S.A. Paita-Piura, 2023. La investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, alcance explicativo, temporalidad transversal y su diseño cuasi experimental. La población estuvo conformada por 45 empleados y su muestra por 20 empleados utilizando un muestreo por conveniencia. Las técnicas utilizadas fueron encuesta y observación con instrumentos el cuestionario y una ficha de recolección de datos respectivamente. Se logró mejorar el ambiente laboral a través de medidas aplicadas en torno al nivel de comunicación interna, monitoreo de personal y capacitación en la empresa. Tras la investigación se concluyó que se fortaleció el sentido de pertenencia laboral en un 40%, se fomentó el uso de equipos de protección personal en un 27.08% y la ejecución de pausas activas aumento en un 40%.

**Palabras clave:** Empleado, Pausas activas, Pertenencia laboral, Equipos de protección personal, Jornada laboral.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research was to apply personnel development to improve working environment in Freeko Perú S.A. Enterprise Paita-Piura, 2023. The research was an applied type, quantitative approach, explanatory scope, transversal temporality and its quasi-experimental design. The population consisted of 45 employees and their sample of 20 employees using a convenience sampling. The techniques used were survey and observation with instruments the questionnaire and a data collection sheet respectively. The work environment was improved through measures applied at internal communication level, personnel monitoring and enterprise training. Following the investigation, it was concluded that sense of work belonging was strengthened by 40%, the use of personal protective equipment was encouraged in 27.08% and execution of active breaks increased by 40%.

**Keywords:** Employee, Active breaks, Work belonging, Personal protective equipment, Working day.

## I. INTRODUCCIÓN

En este mundo tan globalizado las empresas que se enfrentaron a diferentes exigencias empresariales requirieron de buenos recursos humanos para que realizaran diferentes actividades con el fin de lograr objetivos y ser competitivas en el mercado. En este sentido, a través de la gestión de recursos humanos se pretende que los empleados ayuden a garantizar el éxito de la empresa desde cada una de sus áreas aumentando así la probabilidad de permanencia y futura expansión en nuevos nichos de mercado indicó (Pereira, 2019). Por consiguiente, el recurso humano necesita desarrollarse en un ambiente adecuado donde se le proporcionen buenas condiciones para que su experiencia sea lo mejor y así perdure en la empresa, este buen ambiente debe ser garantizado por el empleador a través de factores y procesos conforme a las necesidades del empleado mencionaron (Alama y Ropa, 2022).

En empresas colombianas los procesos de esta gestión se utilizan como herramienta movilizadora y fuertemente atractiva entre los recursos internos que generan valor en la empresa indicó Pantoja (2019). A nivel local, la empresa Freeko Perú S.A. es una planta industrial de procesamiento de productos hidrobiológicos congelados ubicada en la provincia de Paita y dentro de su estructura organizacional cuenta con 45 empleados (Anexo 3).

En esta planta industrial las actividades para cada empleado variaron dependiendo del área en la cual han prestado sus servicios, las tareas asignadas fueron realizadas por prioridad y requirieron de atención inmediata, se encontró un bajo sentido de pertenencia al no identificarse con el equipo de trabajo y los objetivos a nivel de empresa. Además, se conoció que durante la jornada laboral los empleados realizaron más de una tarea por ello requerían de implementos de trabajo para ejecutar cada una de ellas, los implementos presentaron un deterioro por el uso y el no poder cambiarlos estaban afectando su seguridad laboral en consecuencia, incomodidad en quien lo continuaba utilizando a pesar del deterioro. Por otro lado, la serie de tareas que realizaron los empleados creó largos periodos de ocupación dejando sin efecto el tiempo correspondiente para sesiones de pausas activas que contribuyen en recuperar energía y mejorar el rendimiento, sin estas sesiones se generaba malestar y estrés muscular.

Al transcurrir el tiempo los empleados desarrollaron un drástico desapego con la empresa lo que condujo a la falta de compromiso y dedicación al realizar sus tareas en los parámetros de tiempo, con la ejecución de medidas orientadas a mejorar el ambiente laboral se logró no perjudicar el progreso de las actividades planificadas para cumplir con metas específicas y los empleados brindaron sus servicios con normalidad en la empresa.

Por otro lado, el desarrollo de personal se orientó a proporcionar un buen ambiente laboral donde se evidenció el compromiso por proteger el bienestar físico y emocional de los involucrados. En este sentido, se realizó seguimiento y capacitación al empleado acorde a sus necesidades, orientándolo en temas relacionados al manejo de situaciones físicas y actitudinales que les permitieron desarrollarse mejor en su día a día en la empresa.

Por lo antes mencionado, se planteó la pregunta general ¿En qué medida el desarrollo de personal mejora el ambiente laboral en la empresa Freeko Perú S.A. Paita-Piura, 2023? Y las siguientes preguntas específicas, ¿En qué medida se fortalece el sentido de pertenencia laboral por medio del nivel de comunicación interna en la empresa Freeko Perú S.A. Paita – Piura, 2023?, ¿En cuánto se fomenta el uso de equipos de protección personal a través del monitoreo del personal en la empresa Freeko Perú S.A. Paita – Piura, 2023?, ¿En qué grado se aumenta la ejecución de pausas activas mediante capacitación en la empresa Freeko Perú S.A. Paita-Piura, 2023?

La presente investigación mostró un aspecto clave de la gestión de recursos humanos, el cual fue el desarrollo de personal para garantizar un buen ambiente laboral dentro de la experiencia del empleado. Implicó aspectos del trabajo directo con el empleado por lo que se evaluó y aplicó técnicas para mejorar la percepción de ellos y fomentar buenas prácticas en su entorno. La investigación fue de gran utilidad en problemas que se relacionan directamente con el empleado y su desempeño en las actividades que realiza. A la sociedad, esta investigación aportó información concreta del papel del empleador en el ambiente del personal dentro de empresas que manejan productos hidrobiológicos, las cuales necesitan cumplir con sus metas a nivel empresarial y para ello es indispensable que el recurso humano perdure en la empresa. Para las ciencias de la ingeniería, brindó la

solución de un problema haciendo uso de herramientas con bases teóricas para producir un efecto en una parte de la sociedad. Con los resultados, los primeros en beneficiarse fueron los empleados de la empresa Freeko Perú S.A. dado que se espera que se puedan seguir implementando las medidas adoptadas que condujeron al efecto positivo logrado en esta investigación.

El objetivo general de la presente investigación fue: Aplicar el desarrollo de personal para mejorar el ambiente laboral en la empresa Freeko Perú S.A. Paita-Piura, 2023 y los objetivos específicos fueron: Fortalecer el sentido de pertenencia laboral por medio del nivel de comunicación interna en la empresa Freeko Perú S.A. Paita – Piura, 2023, Fomentar el uso de equipos de protección personal a través del monitoreo del personal en la empresa Freeko Perú S.A. Paita-Piura, 2023, Aumentar la ejecución de pausas activas mediante capacitación en la empresa Freeko Perú S.A. Paita-Piura, 2023

Se planteó como hipótesis general: El desarrollo de personal mejora el ambiente laboral en la empresa Freeko Perú S.A. Paita-Piura, 2023 y como específicas: El sentido de pertenencia laboral se fortalece por medio del nivel de comunicación interna en la empresa Freeko Perú S.A. Paita – Piura, 2023, El uso de equipos de protección personal se fomenta a través del monitoreo del personal en la empresa Freeko Perú S.A. Paita – Piura, 2023, La ejecución de pausas activas aumenta mediante capacitación en la empresa Freeko Perú S.A. Paita-Piura, 2023

## II. MARCO TEÓRICO

Jaspe, Moya y López (2018) de Venezuela, autores del artículo denominado “La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en actividades administrativas” analizaron cómo las pausas activas generaban bienestar en los empleados con el esfuerzo de formación que ofrecía el empleador. Estudio descriptivo donde se usó la observación directa, encuesta y revisión documental, utilizando una muestra de 21 empleados. Tras un análisis encontraron que la práctica de estas pausas se ausentaba por acumulación de actividades. Llegando a la conclusión que existía receptividad a su fomento cuando hay compromiso corporativo que quiere beneficiar a los empleados a través del programa de ejecución. Esta investigación fue seleccionada dado que permitió relacionar las pausas activas ejecutadas por el empleado cuando el empleador muestra interés por su ejecución en la jornada laboral, tal como indicó el objetivo específico número tres de esta investigación.

Bravo (2017) de Ecuador, desarrolló una investigación denominada “La gestión del área de Talento Humano en el clima laboral de las organizaciones” en la Universidad Espíritu Santo, investigación donde comprobó las funciones inmersas en el rol del departamento, las cuales no se debían limitar a reclutar y seleccionar sino debían expandirse al buen trato y desarrollo de las personas. Investigación cualitativa con alcance explicativo donde se realizó una revisión literaria que abarcó 100 investigaciones. Este proceso de desarrollo se orientó a prácticas que mejoraron el lugar de trabajo y respaldaron los objetivos empresariales. Se concluyó que el ambiente de trabajo proporcionado por la empresa se previó por la significativa labor del área encargada de diseñar y planificar estrategias orientadas al empleado. Esta investigación fue elegida porque relaciono el proceso de desarrollo de personal ejecutado por la empresa para proporcionar un ambiente laboral donde el empleado pueda realizar funciones con normalidad, tal como indicó el objetivo general de esta investigación.

Brambilla (2021) autor de la investigación denominada “Influencia de la comunicación interna en el sentido de pertenencia de los estudiantes de la FACSO - UG” de la Universidad de Guayaquil cuyo objetivo fue diagnosticar la incidencia de la gestión de comunicación interna en el sentido de pertenencia de las personas

en un contexto formativo para sentirse identificado con la empresa. Investigación mixta de método teórico – deductivo. Su muestra fue de 100 sujetos a quienes se encuestó con preguntas cerradas para conocer el nivel de identificación con la institución. Explico cómo esta comunicación creó diferentes sentimientos de arraigo en los empleados. Llegando a la conclusión que involucrar a los sujetos en actividades de la empresa fomenta un espacio de aprendizaje para mantener relaciones estables. Esta investigación fue seleccionada dado que permitió relacionar la comunicación impartida dentro de un espacio para fomentar la identificación de las personas con su entorno, tal como indicó el objetivo específico número uno de esta investigación.

Castillo et al. (2020) en su artículo denominado “La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas” en la Universidad Regional Autónoma de Los Andes – Ecuador, se describió y vínculo las pausas activas en el entorno laboral. Investigación bibliográfica donde los datos obtenidos de 46 artículos científicos se analizaron de manera estadística. Al analizar la data se encontró que los empleados conocían los beneficios de realizar pausas activas sin embargo no se estableció una guía por parte del empleador donde indicará incorporar dentro de la rutina de trabajo esta actividad. Concluyeron que las pausas activas interfieren en la condición de los empleados y su desempeño es diferenciado cuando existe una pre y post intervención que ayude a regular su ejecución. Esta investigación fue seleccionada dado que permitió relacionar el cambio que se produce en la ejecución de pausas activas a través de la intervención del empleador cuando establece una orientación para su ejecución, tal como indicó el objetivo específico número tres de esta investigación.

Calisaya, Chuquimango y Gutarra (2017) en Lima, desarrollaron una investigación denominada “Razones que interfieren en el uso de los equipos de protección personal en los trabajadores de limpieza en una Municipalidad de Lima” donde su objetivo fue identificar razones que interfieren en el uso de equipos de protección personal por parte de los empleados. Investigación observacional, exploratoria y transversal. Se encuestó a 160 empleados a través del instrumento cuestionario validado por juicio de expertos. Se refirieron a los equipos usados como un medio

de protección establecido por ley. Llegando a la conclusión más relevante que los empleados no usaban estos equipos por su mal estado y tenían incomodidad porque no se les proporciona lo adecuado para realizar sus labores. Esta investigación fue elegida por relacionar el papel del empleador dentro de su función de monitoreo para que pueda proporcionar lo adecuado a los empleados permitiendo que se refleje el uso obligatorio de estos equipos, tal como indicó el objetivo específico número dos de esta investigación.

Coral (2019) en Tingo María - Perú realizó la investigación denominada “El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud – Leoncio Prado de Tingo María – 2017” analizó factores que contribuían a que la persona pueda tener un equilibrio dentro su vida laboral a través de la experiencia que brindó la organización. Investigación básica, correlacional y transversal. El proceso de desarrollo de personal ayudó a mejorar características internas que proporciona la entidad. La muestra estuvo constituida por 62 empleados. Para recolectar datos se usó un cuestionario tipo Likert, validado por juicio de experto con confiabilidad de 0.823 y revisión documental. Su conclusión fue que existió una relación moderada  $r_s = 0.403$  que al incorporar el proceso de desarrollo de personal dentro de la empresa se mejoró la actitud y comportamiento del empleado porque su ambiente fue cómodo. Esta investigación fue seleccionada dado que permitió relacionar el proceso de desarrollo de personal como proceso de la gestión de recursos humanos en la empresa para favorecer las condiciones en el ambiente laboral, tal como indicó el objetivo general de esta investigación.

Ramirez (2021) en la Universidad San Martín de Porres de Lima – Perú en su investigación denominada “La comunicación interna y el sentido de pertenencia en los colaboradores de un instituto nacional de salud mental de Lima durante el 2021” identificó la relación de la comunicación interna dada en el canal de comunicación que utilizaba la empresa para transmitir a los empleados aspectos de su ambiente. Investigación aplicada, descriptiva y correlación. La muestra se compuso de 268 empleados a quienes se les aplicó un cuestionario, luego de analizar los datos se obtuvo  $p = 0,986$ , un grado de correlación alto el cual permitió concluir que a través de la comunicación interna se conservaban las relaciones y apreciaciones que tenía el empleado sobre su ambiente haciendo que surjan sentimientos de arraigos e

identificación en el grupo de trabajo. La investigación se seleccionó porque mostró cómo el sentido de pertenencia que se produce en los empleados se ve influido por el nivel de comunicación impartido dentro de la empresa, tal como indicó el objetivo específico número uno de esta investigación.

Alcántara et al. (2021) en su artículo denominado “Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú” cuyo objetivo fue determinar cómo las condiciones laborales que ofrecía el empleador se asociaban al acceso de equipo de protección personal. Investigación descriptiva, transversal y analítica. Su muestra fue de 271 personas a quienes se les aplicó un cuestionario. Se investigaron aspectos relacionados a la distribución de equipos de protección personal independientemente del área, frecuencia de uso y el vínculo laboral con la institución. Concluyeron que la frecuencia en la que se recibían estos equipos era poca afectando las actividades de los empleados y la práctica de prevención por el empleador no se evidenciaba. Esta investigación fue seleccionada dado que permitió relacionar el suministro de equipos de protección personal en la empresa conforme a las necesidades que se observaban con el monitoreo, tal como indicó el objetivo específico número dos de esta investigación.

Vera (2015) en Trujillo – Perú realizó la investigación denominada “Influencia de la comunicación interna en el sentido de pertenencia de los colaboradores de la empresa L&S NASSI SAC – La Esperanza” donde se explicó la influencia de la comunicación interna en el sentido de pertenencia de los empleados. Investigación mixta donde se utilizó la observación, entrevista y encuesta para recolectar datos entre 35 empleados de la empresa. Basado en los acontecimientos cotidianos se pudo obtener la perspectiva del empleado por lo cual se concluyó que el 77% de ellos no se sentían identificados con la empresa dado que el sistema de comunicación interna era informal, no se involucraron y no se desarrolló en ellos un sentido de pertenencia. La investigación se seleccionó porque permitió relacionar el sentido de pertenencia que desarrollaban los empleados a través del flujo de comunicación interna establecido, tal como indica el objetivo específico número uno de esta investigación.

Dentro de la gestión de recursos humanos indicó Deloitte (2018) se estructuran procesos que se relacionan y son interdependientes, distribuidos cuando el recurso

humano se capta, atrae, emplea, retiene, evalúa y desarrolla. Los recursos humanos son un activo importante en la empresa porque se depende de estos para que se lleven a cabo los procesos (Beltrán Rodríguez *et al*, 2022) por ello un proceso fundamental a ejecutar es el desarrollo de personal el cual permite ejercer un cambio gradual en conocimientos y actitudes de las personas que lo reciben, este desarrollo también implica proporcionarles información para que modifiquen sus hábitos y comportamientos tal como enfatizó Chiavenato (2020). Asimismo, el desarrollo de personal constituye la acción de capacitar y suministrar una guía a los empleados para enriquecer sus conocimientos, en medida su desempeño laboral permitiendo que haya calidad en sus actividades y mejora en el aprovechamiento de estos recursos señalaron (Armijos, Bermúdez y Mora, 2019).

En el entorno laboral para mantener contacto con el empleado se hizo uso de la comunicación, indicó Ramírez (2021) que es conocida como una actividad que se efectúa para diseñar y conservar relaciones entre los miembros de la empresa, se utilizó este medio para transmitir actividades, objetivos y logros a todos los miembros (Pineda, 2019). Frecuentemente se deben comunicar datos independientemente de niveles jerárquicos porque es un elemento que mantiene y sostiene relaciones indicó Jakubiec (2019). La comunicación interna es un tipo de comunicación que se da en las empresas involucrando a empleados indistintamente del área a la que pertenecen, permitiendo que se pueda adquirir información importante relacionada a los objetivos y decisiones en la empresa sostuvo Brambilla (2021).

Para los empleados se establecen normas de trabajo y se les proporciona herramientas que faciliten y aseguren su bienestar laboral por ello un aspecto importante que contribuye al desarrollo de personal es el monitoreo, indicó Malta, Olivares y Torres (2020) que es un seguimiento continuo en el cual se recoge información sobre una actividad permitiendo detectar irregularidades y tomar decisiones para realizar modificaciones. Con este monitoreo se puede reformular actividades, aumentar o eliminar algunas intervenciones en la empresa. Por otro lado, parte de este desarrollo implica capacitación definida por Obando (2020) como un proceso educativo en el que se transmiten conocimientos referentes al trabajo, se relaciona al mejoramiento y crecimiento del empleado. Los

conocimientos brindados en estas jornadas permitieron que el empleado realice su labor de forma adecuada y algunas son de puntos específicos necesarios para realizar alguna actividad argumentaron El y Alkhanaizi (2018). También, se entiende como un perfeccionamiento técnico que contribuye en las acciones y decisiones indicaron Hidalgo, Pazmiño y Romero (2020).

Para Alastruey et al. (2012) el ambiente donde los empleados desarrollan sus actividades se le conoce como clima o ambiente laboral, este según Cardona, Contreras, Reynaldos (2015) son las condiciones y factores que influyen en el trabajo en el aspecto físico, social y psicológico. Se da por las percepciones compartidas de los empleados en la empresa, el ambiente físico debe ser adecuado para las necesidades de las personas porque influye en su conducta indicó Ibarra (2019). Por otro lado, Madero (2011) se refirió a este como las características presentes en el entorno de la empresa como la relación de las personas, los procesos y condiciones que tiene, cuando el empleado interactúa con este ambiente se forma un sentido de pertenencia el cual fue definido por Deroncele y Loor (2018) como el sentimiento de identificación que tiene un individuo hacia un ambiente en específico, se vincula al perfil del empleado y su deseo de ser aceptado, valorado e incluido en las actividades de la empresa. Para Filstad, Gorli y Traavik (2019) es un grado de percepción social a los grupos de trabajo y cuando el empleado se compromete aumenta su rendimiento y productividad según Bazrkar, Shayegan y Yavari (2022).

Un factor que influye en este espacio de trabajo son los Equipos de Protección Personal (EPP) usados diariamente dado que involucra el aspecto físico de los empleados, en este sentido se debe contar con EPP los cuales tal como indicó Pintado (2019) son cualquier equipo destinado por el empleador para ser llevado o sujetado por el empleado, su finalidad es proteger y minimizar la exposición a peligros (Devi et al. 2019). Según Hernández, Ortega y Rodríguez (2017) son obligatorios, de uso individual y no se deben intercambiar entre compañeros de trabajo. Al transcurrir el tiempo el desuso de EPP se evidencio, lo cual representa una desventaja en la promoción de una cultura de seguridad por la empresa, tal como indican Druliner y Hirsch (2021) aparte de proporcionar estos equipos y verificar su uso se debe realizar monitoreo donde se verifique el estado actual,

cantidad utilizada y necesidad de los equipos. Estos elementos utilizados por los empleados se pueden diferenciar por la zona que protege y se tiene: Protección de cabeza y rostro, respiratoria, manos y brazos, pies y piernas por último corporal indican Medina y Olarte (2018).

Por otro lado, en el ambiente laboral las tareas que realiza el empleado son continuas y un factor clave en sus períodos de trabajo es la asignación de tiempo para recuperar energía el cual según Konstantis et al (2022) influyen en aspectos físicos y psicológicos de su entorno, por ello se debe asignar tiempo para realizar pausas activas según Castillo Vizúete et al (2020) son conocidas como técnicas de rendimiento y se pueden ejecutar al inicio o mitad de la jornada. Por otro lado, Angulo, Almeida y Gafaro (2019) indicaron que se conocen como una serie de movimientos o estiramientos musculares que rompen la continuidad de posiciones sostenidas en largos periodos de tiempo, para Clemente et al. (2022) estos ejercicios físicos pueden ser realizados durante los descansos laborales y su práctica crea un nuevo hábito de vida saludable.

La empresa Freeko Perú S.A. está ubicada dentro de la Zona Especial de Desarrollo Paita (ZED PAITA), es una empresa que se dedica al procesamiento y comercialización de productos congelados inocuos destinados al consumo humano a base de recursos hidrobiológicos mediante la exportación y está establecida con N° 1079 en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

La investigación, según la finalidad fue de tipo aplicada, a través de la teoría resuelve problemas y da soluciones a través del objetivo planteado (Vargas, 2009). A través de esta investigación se logró mejorar el ambiente laboral de los empleados mediante los grados de puntos específicos que surgieron a raíz de la problemática.

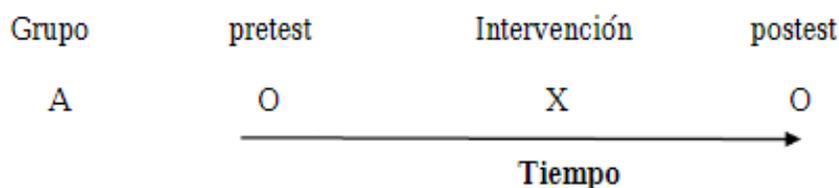
La investigación, según su enfoque fue de tipo cuantitativa, trató con fenómenos que se pueden medir y utilizó técnicas estadísticas para los datos recolectados así los pudo analizar e interpretar (Sánchez, 2019). Aquí se recolectaron y analizaron datos para dar respuesta a hipótesis y se obtuvieron conclusiones con base al tratamiento de datos que se realizó de forma estadística.

La investigación, según el nivel o alcance fue de tipo explicativa, estableció el por qué las variables están relacionadas para un estudio (Calzadilla y Díaz, 2016). Esta investigación estableció las causas del problema y mediante la revisión de la literatura se encontraron teoría que relacionaron conceptos, es así que se realizó el estudio para explicarlo en el contexto de la empresa Freeko Perú S.A.

La investigación, según la temporalidad, fue de tipo transversal, caracterizada principalmente por realizar mediciones en un momento único (García et al, 2019). Se realizó durante un periodo de tiempo establecido que fueron 11 meses y no se realizó seguimiento luego de terminada la investigación.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

La investigación, tuvo un diseño cuasi experimental, en este diseño mínimo se manipuló una variable y así se pudo observar el efecto que tiene sobre una o más (Hernández, 2014). Este diseño se sometió a la investigación porque se empleó el proceso de desarrollo de personal para mejorar el ambiente laboral de la empresa Freeko Perú S.A.



**Figura 1.** Representación gráfica de una investigación cuasi-experimental

Fuente: Santana, Isaías (Modificada de McMillan y Schumacher, 2005)

A: Grupo o sujeto a investigar

O: Pretest y Posttest realizado

X: Las condiciones del tratamiento o intervención

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable independiente: Aplicación del desarrollo de personal

Aplicación “(...) Acción y efecto de aplicar o aplicarse (...)” (Real Academia Española, 2014) del desarrollo de personal “(...) está compuesto por experiencias, no necesariamente relacionadas con el puesto actual, que brindan oportunidades para el desarrollo y el crecimiento profesional (...). Por ello (...) la organización debe facilitar el contacto y la comunicación con las personas (...) el monitoreo del desempeño que registran las personas en sus actividades (...). También utilizan la capacitación como medio para transmitir información, a la forma de programar y ejecutar acciones de entrenamiento y a la evaluación de los resultados (...) Chiavenato (2009); para la empresa Freeko Perú S.A. Paita – Piura.

#### Variable dependiente: Ambiente laboral

Ambiente laboral “(...) en las organizaciones siempre y cuando se tengan ambientes de trabajo seguros y saludables. (...) al involucrar a los trabajadores aumenta en ellos su sentido de pertenencia, se les ayuda en su estado de ánimo y se garantiza que las medidas adoptadas sean eficaces (...). (...) Los elementos de protección personal son importantes para evitar que haya lesiones en el desarrollo del trabajo, proteger a los trabajadores frente a los peligros para su salud y seguridad personal (...). (...) la idea de dar a los empleados un tiempo de 10 minutos en la mañana y 10 minutos en la tarde para realizar pausas activas (...)” (Butrón Palacios, 2018); para la empresa Freeko Perú S.A. Paita – Piura

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

#### 3.3.1. Población

La población es el conjunto de casos que tienen las mismas especificaciones (Hernández, 2014). Para la empresa Freeko Perú S.A. se consideró como población 45 empleados.

- **Criterios de inclusión:** Empleados inscritos en planilla de la empresa Freeko Perú S.A.
- **Criterios de exclusión:** Empleados que no están inscritos en planilla de la empresa Freeko Perú S.A.

### 3.3.2. Muestra

Esta es conocida como una parte de la población (Carpio y Hernández, 2019), con respecto a la muestra estuvo integrada por 20 empleados porque la empresa brindó el permiso para trabajar con esta cantidad exacta de personas durante el turno día.

### 3.3.3. Muestreo

Se realizó un muestreo no probabilístico específicamente un muestreo por conveniencia en este según Manterola y Otzen (2017) señalaron que los sujetos se eligen por accesibilidad, se realizó este muestreo dado que se seleccionó a aquellos empleados que brindaron su consentimiento y se encontraban en el turno día.

### 3.3.4. Unidad de análisis

Empleado

**Tabla 1.** Población, Muestra y Tipo de Muestreo de las variables del estudio

DIMENSIONES VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADOR	UNIDAD DE ANÁLISIS	POBLACIÓN	MUESTRA	MUESTREO
Comunicación interna	Canal de comunicación	Empleado	45	20	Muestreo por conveniencia
	Flujo de comunicación				
Monitoreo de personal	Nivel de supervisión				
Capacitación	Frecuencia				
	Nivel de alcance				

DIMENSIONES VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADOR	UNIDAD DE ANÁLISIS	POBLACIÓN	MUESTRA	MUESTREO
Sentido de pertenencia laboral	Nivel de identificación	Empleado	45	20	Muestreo por conveniencia
	Nivel de compromiso				
Equipos de protección personal	Nivel de cumplimiento				
	Estado				
Pausas activas	Nivel de ejecución				

Fuente: Elaboración propia, 2023.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación tuvo dos técnicas para recolectar datos. Primero se elaboró la encuesta con su instrumento el cuestionario, este es un conjunto de preguntas que se encuentran estructuradas respecto a las variables que se van a medir Hernández (2014) en esta investigación el cuestionario abarcó 25 preguntas. Segundo la observación que según Hernández (2014) consiste en un registro continuo de comportamientos y situaciones observables, esta técnica contempla el instrumento Ficha de equipos de protección personal.

**Tabla 2.** *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos de las variables del estudio*

DIMENSIONES VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADOR	UNIDAD DE ANÁLISIS	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Comunicación interna	Canal de comunicación	Empleado	Encuesta	Cuestionario para el empleado de Freeko Perú S.A. (Anexo N°6)
	Flujo de comunicación			
Monitoreo de personal	Nivel de supervisión			
Capacitación	Frecuencia			
	Nivel de alcance			

DIMENSIONES VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADOR	UNIDAD DE ANÁLISIS	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Sentido de pertenencia laboral	Nivel de identificación	Empleado	Encuesta	Cuestionario para el empleado de Freeko Perú S.A. (Anexo N°6)
	Nivel de compromiso			
Equipos de protección personal	Nivel de cumplimiento		Observación	Ficha de equipos de protección personal (Anexo N°7)
	Estado			
Pausas activas	Nivel de ejecución		Encuesta	Cuestionario para el empleado de Freeko Perú S.A. (Anexo N°6)

Fuente: Elaboración propia, 2023.

### 3.5. Procedimientos

En primer lugar, se coordinó con el área de recursos humanos para obtener el permiso y dar inicio a esta investigación, es por ello que se presentó una solicitud dirigida a la empresa, esta fue respondida por el gerente de la sede Norte de la empresa indicando la autorización correspondiente frente a lo solicitado. Para el logro de los objetivos se mantuvo comunicación constante con el área de recursos humanos porque esta área es la encargada del personal en la empresa y la investigación gira en torno a los empleados por ende todos los momentos de recolección de datos se dieron dentro de las instalaciones de la empresa, para dicha recolección se utilizaron varios instrumentos que fueron aplicados al personal, esto se dio previa autorización de sus jefes inmediatos para así no interferir con sus actividades. Con respecto a la entrega de los cuestionarios a cada persona, se le indicó el motivo del presente instrumento y se instruyó la escala de Likert con la que se estuvo trabajando. En el caso de la ficha de recolección de datos se le dio a conocer a cada persona el contexto de la presente y así no causar incomodidad al hacer uso de la técnica de la observación. Además, el tiempo de permanencia de la investigadora en instalaciones de la empresa durante la aplicación de medidas que permitió el logro de los siguientes objetivos específicos fue mayor en comparación con otros momentos.

Para lograr el objetivo específico número uno que involucró el sentido de pertenencia laboral y el nivel de comunicación interna en la empresa se empleó en

un primer momento el instrumento del cuestionario, el cual permitió conocer la apreciación actual de los empleados en relación a estos puntos; este instrumento se aplicó de forma continua bajo la supervisión de un representante de la empresa y con monitoreo por parte de la investigadora. Los datos que fueron recolectados durante la aplicación del instrumento se trataron de forma estadística y con ello se plantearon medidas orientadas a impactar de manera positiva en estos puntos y ellas se ejecutaron de modo paulatino porque se quiso lograr un efecto concreto que perdure en el tiempo. Entre estas medidas estuvo la ejecución de estrategias destinadas al progreso del canal de comunicación interno de la empresa empezando por la reestructuración del tablón de anuncios, incorporar un tablón de reconocimiento y adecuación del espacio designado para el buzón de sugerencias; éstas establecieron un medio de comunicación interna formal el cual permitió que la información transmitida llegue a todos los empleados, comprendan que las actividades y decisiones tomadas son parte de los objetivos de la empresa. Otro aspecto importante fue el contenido apropiado de los mensajes por ello se ejecutaron con un lenguaje coloquial y coherente para que no se malinterprete y los empleados de diferentes áreas puedan entenderlos. Posteriormente, se volvió a aplicar el cuestionario a los empleados bajo las mismas condiciones y sus respuestas fueron analizadas estadísticamente, lo cual permitió hacer una comparación de datos en relación a los obtenidos en un primer momento y se logró conocer en qué medida se fortaleció el sentido de pertenencia laboral por medio del nivel de comunicación interna.

Para el objetivo específico número dos, primero se aplicaron dos instrumentos dirigidos a los empleados, uno de ellos es un cuestionario que permitió conocer el monitoreo que reciben por parte de la empresa y el segundo fue una ficha de recolección de datos que fue utilizada por la investigadora a través de la observación, con esta ficha se conocieron valores porcentuales del uso de equipos de protección personal guiado por el estado en el que se encontraron. Una vez tratados los datos de forma estadística se conoció el estado actual de los equipos y el monitoreo realizado por la empresa por lo cual se ejecutaron medidas en coordinación con el área de recursos humanos en torno a la distribución de equipos de protección personal conforme a las necesidades del empleado, para esta distribución se hizo un mapeo de los equipos que eran requeridos por el personal y

se coordinó la entrega de equipos por parte de la empresa, otra medida que se ejecutó fue la supervisión constante en las actividades del empleado para verificar el uso de los equipos y mantener un reporte interno del estado en el que se encontraban. Luego de un periodo de tiempo se aplicaron nuevamente los instrumentos para saber porcentualmente cuánto se fomentó el uso de equipos de protección personal con las medidas ejecutadas. En este objetivo fue crucial la participación de la empresa porque los equipos de protección personal fueron proporcionados por esta.

En el objetivo específico número tres, implicó la ejecución de pausas activas y capacitación que recibía el personal de la empresa aquí se aplicó un cuestionario y con los datos obtenidos se realizó un análisis estadístico. En torno a los resultados de este análisis, para aumentar la ejecución de pausas activas en la jornada laboral de los empleados se llevó a cabo jornadas de capacitación específica acerca del tema por la investigadora en las cuales se dio a conocer los beneficios, formas de ejecución y tiempos a realizar estos ejercicios; por otro lado, durante la jornada laboral se realizó seguimiento y acompañamiento al empleado para asegurar que realice estas pausas activas de forma correcta y su ejecución sea parte de su día a día en la empresa. Más adelante, el instrumento se volvió a aplicar con la finalidad de conocer el aumento en la ejecución de pausas activas por parte de los empleados luego de ese periodo donde se realizaron jornadas de capacitación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se empleó el programa estadístico llamado SPSS para el procesamiento de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los empleados y estos datos se presentaron en tablas para su correspondiente análisis. En el caso de la información recopilada mediante la ficha de recolección de datos se utilizó el programa informático Excel, por medio de hojas de cálculo se crearon las tablas con el fin de obtener valores porcentuales para el análisis.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación fue realizada siguiendo los lineamientos de la guía de elaboración de la Universidad César Vallejo para productos de investigación, la información que fue recopilada ha sido obtenida de fuentes confiables y citada según la ISO 690. Además, se respetaron las disposiciones por parte de la empresa y la participación de cada empleado por ello cada uno brindó su consentimiento.

Fue así que los datos obtenidos en el transcurso de esta investigación se respetaron y no sufrieron ningún tipo de manipulación para beneficiarla. En este sentido, la investigadora desarrolló esta investigación en base al respeto, transparencia y confianza.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Sentido de pertenencia laboral por medio del nivel de comunicación interna

De acuerdo con el primer objetivo específico, el cual fue fortalecer el sentido de pertenencia laboral por medio del nivel de comunicación interna, se calcularon valores en base a un cuestionario, en el cual se recolectaron datos para un PreTest (Anexo 10) y PosTest (Anexo 11) a los resultados obtenidos de los 20 empleados se aplicó promedio para obtener una sola cifra por cada pregunta realizada en cuanto al sentido de pertenencia laboral, detalle en la Tabla 3

**Tabla 3.** Sentido de pertenencia laboral por medio del nivel de comunicación interna

Preguntas	Sentido de pertenencia laboral	
	Antes de la aplicación del nivel de comunicación interna	Después de la aplicación del nivel de comunicación interna
P16: Me identifico con los objetivos de la empresa	2	4
P17: Desarrollo mis habilidades personales en la empresa	3	5
P18: Siento que pertenezco al equipo de trabajo	3	4
P19: Conozco los valores de la empresa	2	5
P20: Reconocen mis actividades	2	4
<b>PROMEDIO</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

Fuente: Elaboración propia, 2023.

En la Tabla 3, se indica que antes de la aplicación del nivel de comunicación interna en promedio los empleados se encontraban en desacuerdo al identificarse con los objetivos de la empresa; indecisos con desarrollar sus habilidades personales en la empresa; indecisos al sentirse parte del equipo de trabajo; en desacuerdo al conocer los valores de la empresa; en desacuerdo si reconocían sus actividades. Mientras que después de la aplicación en promedio los empleados se encontraban de acuerdo al identificarse con los objetivos de la empresa; totalmente de acuerdo con desarrollar sus habilidades personales en la empresa; de acuerdo al sentirse parte del equipo de trabajo; totalmente de acuerdo al conocer los valores de la

empresa y por último de acuerdo al hecho que reconocían sus actividades. En promedio antes de la aplicación del nivel de comunicación interna los empleados se encontraban en desacuerdo conforme a las preguntas realizadas por el sentido de pertenencia laboral mientras que después de la aplicación del nivel de comunicación interna se encontraron de acuerdo.

Conforme a los promedios obtenidos por pregunta, según la escala de Likert utilizada en esta investigación, se puede establecer lo siguiente en la Tabla 4

**Tabla 4.** *Resumen del sentido de pertenencia laboral por medio del nivel de comunicación interna*

Escala de Likert	Pre sentido de pertenencia laboral		Post sentido de pertenencia laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	0	0%	2	40%
De acuerdo (4)	0	0%	3	60%
Indeciso (3)	2	40%	0	0%
En desacuerdo (2)	3	60%	0	0%
Totalmente en desacuerdo (1)	0	0%	0	0%
<b>PROMEDIO PONDERADO</b>	<b>2.4</b>	<b>48%</b>	<b>4.4</b>	<b>88%</b>

Fuente: Elaboración propia, 2023.

En resumen, a través del promedio ponderado obtenido en la Tabla 4 los datos reflejan que el Pre sentido de pertenencia laboral de los empleados se encontraba en 48% mientras que después de la aplicación se obtuvo un 88% obteniendo un cambio positivo.

#### **4.1.1. Prueba de hipótesis**

Hipótesis Ho: El sentido de pertenencia laboral no se fortalece por medio del nivel de comunicación interna en la empresa Freeko Perú S.A. Paita – Piura, 2023

Hipótesis H1: El sentido de pertenencia laboral se fortalece por medio del nivel de comunicación interna en la empresa Freeko Perú S.A. Paita – Piura, 2023

### Formulación de hipótesis

Ho:  $\mu_1 = \mu_2$

H1:  $\mu_1 < \mu_2$

Tablas Estadísticas

Conforme al análisis estadístico realizado se obtuvieron los siguientes cuadros:

**Tabla 5.** Prueba de normalidad del nivel de comunicación interna

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Antes de la aplicación del nivel de comunicación interna	,367	5	,026	,684	5	,060
Después de la aplicación del nivel de comunicación interna	,367	5	,026	,684	5	,060

Fuente: Software SPSS, 2023.

**Tabla 6.** Estadístico de muestras relacionadas del nivel de comunicación interna

	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1 Antes de la aplicación del nivel de comunicación interna	2,40	5	,548	,245
Después de la aplicación del nivel de comunicación interna	4,40	5	,548	,245

Fuente: Software SPSS, 2023.

**Tabla 7. Correlación de muestras relacionadas del nivel de comunicación interna**

	N	Correlación	Sig.
Par 1 Antes de la aplicación del nivel de comunicación interna y Después de la aplicación del nivel de comunicación interna	5	,167	,789

Fuente: Software SPSS, 2023.

**Tabla 8. Prueba de muestras relacionadas del nivel de comunicación interna**

	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 Antes de la aplicación del nivel de comunicación interna - Después de la aplicación del nivel de comunicación interna	- 2,000	,707	,316	-2,878	-1,122	- 6,325	4	,003

Fuente: Software SPSS, 2023.

Se realizó la prueba de hipótesis (T- Student) para muestras relacionadas, el nivel de significancia bilateral es de 0.003, por lo tanto, siendo menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa de este modo se puede decir que por medio del nivel de comunicación interna se fortalece el sentido de pertenencia laboral.

#### **4.2. Uso de equipos de protección personal a través de monitoreo del personal**

De acuerdo al segundo objetivo específico, fomentar el uso de equipos de protección personal a través del monitoreo del monitoreo del personal, se utilizó la Ficha de Equipos de Protección Personal (Anexo N° 7), en esta ficha se identificó la necesidad de cada tipo de EPP por empleado y con ello se obtuvo el cumplimiento del uso del EPP que se encontraba guiado por el estado bueno o malo del EPP. Los datos recolectados en esta ficha se han trabajado de forma porcentual y se encuentran en el anexo N° 12 para el PreTest y en el Anexo N°13 para el PostTest.

**Tabla 9.** *Resumen de uso de equipos de protección personal antes y después de la aplicación*

EMPLEADO	Antes de la aplicación de monitoreo de personal (%)	Después de la aplicación de monitoreo del personal (%)
1	28,57	85,71
2	25,00	75,00
3	66,67	83,33
4	100,00	100,00
5	33,33	66,67
6	40,00	80,00
7	50,00	100,00
8	33,33	83,33
9	40,00	80,00
10	100,00	100,00
11	66,67	83,33
12	66,67	83,33
13	75,00	66,67
14	66,67	83,33
15	83,33	100,00
16	50,00	66,67
17	42,86	85,71
18	50,00	100,00
19	66,67	83,33
20	60,00	80,00
<b>USO (%)</b>	<b>57,24</b>	<b>84,32</b>

Fuente: Elaboración propia, 2023.

En la Tabla 9 se indican los resultados del uso de equipos de protección personal (EPP) por parte de los empleados, se observa que antes de la aplicación del monitoreo del personal el uso de estos EPP es de 57.24 %, mientras que después de la aplicación del monitoreo del personal el uso de EPP es 84.32 %, obteniendo un aumento en el uso de EPP por parte de los empleados, lo cual indica que se logró cumplir con el objetivo planteado.

#### 4.2.1. Prueba de hipótesis

Hipótesis Ho: El uso de equipos de protección personal no se fomenta a través del monitoreo del personal en la empresa Freeko Perú S.A. Paita – Piura, 2023

Hipótesis H1: El uso de equipos de protección personal se fomenta a través del monitoreo del personal en la empresa Freeko Perú S.A. Paita – Piura, 2023

#### Formulación de hipótesis

Ho:  $\mu_1 = \mu_2$

H1:  $\mu_1 < \mu_2$

Tablas Estadísticas

Conforme al análisis estadístico realizado se obtuvieron los siguientes cuadros:

**Tabla 10.** Prueba de normalidad de monitoreo de personal

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Antes de la aplicación de monitoreo de personal (%)	,133	20	,200*	,943	20	,269
Después de la aplicación de monitoreo del personal (%)	,200	20	,035	,872	20	,013

Fuente: Software SPSS, 2023.

**Tabla 11. Estadístico de muestras relacionadas de monitoreo de personal**

	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1 Antes de la aplicación de monitoreo de personal (%)	57,2385	20	21,84686	4,88511
Después de la aplicación de monitoreo del personal (%)	84,3205	20	11,04172	2,46900

Fuente: Software SPSS, 2023.

**Tabla 12. Correlación de muestras relacionadas de monitoreo de personal**

	N	Correlación	Sig.
Par 1 Antes de la aplicación de monitoreo de personal (%) y Después de la aplicación de monitoreo del personal (%)	20	,461	,041

Fuente: Software SPSS, 2023.

**Tabla 13. Prueba de muestras relacionadas de monitoreo de personal**

	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 Antes de la aplicación de monitoreo de personal (%) - después de la aplicación de monitoreo del personal (%)	- 27,08200	19,40823	4,33981	- 36,16533	- 17,99867	- 6,240	19	,000

Fuente: Software SPSS, 2023.

Se realizó la prueba de hipótesis (T- Student) para muestras relacionadas, el nivel de significancia bilateral es de 0.000, por lo tanto, siendo menor que 0.05 se acepta

la hipótesis alternativa de este modo se puede decir que el uso de equipos de protección personal se fomenta a través del monitoreo de personal.

#### 4.3. Ejecución de pausas activas mediante capacitación

De acuerdo con el tercer objetivo específico, el cual fue aumentar la ejecución de pausas activas mediante capacitación, se recolectaron datos para un PreTest (Anexo 10) y PosTest (Anexo 11) de estos resultados obtenidos por parte de los 20 empleados a los que se les aplicó el instrumento se obtuvieron los datos que se detallan a continuación en la Tabla 14

**Tabla 14.** *Pausas activas mediante capacitación*

Preguntas	Pausas activas	
	Antes de la aplicación de capacitación	Después de la aplicación de capacitación
P21: Conozco cómo realizar sesiones de pausas activas	2	4
P22: Realizo sesiones de pausas activas durante la jornada laboral	3	4
P23: Realizo al menos dos veces pausas activas durante la jornada laboral	2	3
P24: Tomo periodos de descanso entre cada hora de trabajo	2	4
P25: Me indican que realice pausas activas durante la jornada laboral	1	5
<b>PROMEDIO</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

Fuente: Elaboración propia, 2023.

En la Tabla 14, se indica que antes de la aplicación de capacitación en promedio los empleados se encontraban en desacuerdo al conocer cómo realizar sesiones de pausas activas; indeciso con realizar sesiones de pausas activas; en desacuerdo con realizar al menos dos veces pausas activas; en desacuerdo con tomar periodos de descanso entre cada hora de trabajo; totalmente en desacuerdo si le indicaban que realice pausas activas. Mientras que después de la aplicación los empleados se encontraban de acuerdo con conocer cómo realizar sesiones de pausas activas; de acuerdo con realizar sesiones de pausas activas durante la jornada laboral; indeciso con realizar al menos dos veces pausas activas; de acuerdo con tomar

periodos de descanso entre cada hora de trabajo; totalmente de acuerdo si le indicaban que realice pausas activas.

A través de los promedios obtenidos por pregunta, según la escala de Likert utilizada, se obtiene lo siguiente en la tabla 15

**Tabla 15.** *Resumen de pausas activas mediante capacitación*

Escala de Likert	Pre pausas activas		Post pausas activas	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (5)	0	0%	1	20%
De acuerdo (4)	0	0%	3	60%
Indeciso (3)	1	20%	1	20%
En desacuerdo (2)	3	60%	0	0%
Totalmente en desacuerdo (1)	1	20%	0	0%
<b>PROMEDIO PONDERADO</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>	<b>4</b>	<b>80%</b>

Fuente: Elaboración propia, 2023.

En resumen, a través del promedio ponderado obtenido en la Tabla 15 se obtiene que en el Pre Pausas activas de los empleados se encontraba en 40% y después de la aplicación se obtuvo un 80% reflejando un aumento.

#### **4.3.1. Prueba de hipótesis**

Hipótesis Ho: La ejecución de pausas activas no aumenta mediante capacitación en la empresa Freeko Perú S.A. Paita-Piura, 2023

Hipótesis H1: La ejecución de pausas activas aumenta mediante capacitación en la empresa Freeko Perú S.A. Paita-Piura, 2023

Formulación de hipótesis

Ho:  $\mu_1 = \mu_2$

H1:  $\mu_1 < \mu_2$

Tablas Estadísticas

Conforme al análisis estadístico realizado se obtuvieron los siguientes cuadros:

**Tabla 16.** Prueba de normalidad del nivel de capacitación

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Antes de la aplicación del nivel de capacitación	,300	5	,161	,883	5	,325
Después de la aplicación del nivel de capacitación	,300	5	,161	,883	5	,325

Fuente: Software SPSS, 2023.

**Tabla 17.** Estadístico de muestras relacionadas del nivel de capacitación

	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1 Antes de la aplicación del nivel de capacitación	2,00	5	,707	,316
Después de la aplicación del nivel de capacitación	4,00	5	,707	,316

Fuente: Software SPSS, 2023.

**Tabla 18.** Correlación de muestras relacionadas del nivel de capacitación

	N	Correlación	Sig.
Par 1 Antes de la aplicación del nivel de capacitación y Después de la aplicación del nivel de capacitación	5	-,500	,391

Fuente: Software SPSS, 2023.

**Tabla 19.** Prueba de muestras relacionadas del nivel de capacitación

	Diferencias relacionadas					T	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 Antes de la aplicación del nivel de capacitación - Después de la aplicación del nivel de capacitación	- 2,000	1,225	,548	-3,521	-,479	- 3,651	4	,022

Fuente: Software SPSS, 2023.

Se realizó la prueba de hipótesis (T- Student) para muestras relacionadas, el nivel de significancia bilateral es de 0.022, por lo tanto, siendo menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa de este modo se puede decir que mediante capacitación se aumenta la ejecución de pausas activas.

## V. DISCUSIÓN

Luego de haber presentado los resultados alcanzados en esta investigación a través del cuestionario aplicado a los empleados y haber trabajado la ficha de recolección de datos en la empresa Freeko Perú S.A. se realizó la discusión del estudio en base a teorías y trabajos preliminares empleadas como sustento del trabajo de investigación

Para el objetivo general, se basó en mejorar el ambiente laboral aplicando el desarrollo de personal en la empresa Freeko Perú S.A, a través de puntos específicos encontrados en el análisis de la problemática inicial. Definidos estos puntos se aplicaron una serie de medidas en base al nivel de comunicación interna, monitoreo de personal y capacitación en la empresa obteniendo luego de la intervención una variación porcentual mayor a la encontrada inicialmente, lo cual reflejó un notable cambio en el ambiente laboral de los empleados en aspectos sociales, psicológicos y físicos.

Los hallazgos de Coral (2019) enfatizaron el desarrollo de personal como un proceso a corto plazo durante un periodo de tiempo específico en el cual el empleador ofrece a los empleados la oportunidad de desarrollar habilidades para que logren un avance de forma personal y al mismo tiempo cumplan con los objetivos de la empresa, su estudio logró mejorar características internas en la empresa beneficiando al empleado. Una de las funciones del empleador es que proporcione un buen ambiente laboral para que sus recursos humanos permanezcan en la empresa por ello se debe suministrar herramientas y valorar el papel de los empleados dentro de los procesos claves de la empresa según Hernández et al (2018).

En la actualidad las empresas necesitan de diferentes recursos humanos para que ayuden a cumplir objetivos empresariales, estos recursos humanos se deben incorporar al equipo de trabajo y cumplir con las actividades asignadas dentro de los tiempos establecidos con ello se puede obtener un beneficio a nivel de empresa.

Para el primer objetivo específico, se basó en fortalecer el sentido de pertenencia laboral por medio del nivel de comunicación interna en la empresa Freeko Perú S.A, los resultados indicaron que el sentido de pertenencia laboral antes de la

intervención se encontraba en 48% mientras que después de la aplicación se encontró en 88%, el aumento en el sentido de pertenencia fue considerado como un cambio positivo dentro de la empresa beneficiando a los empleados que fueron parte del estudio.

Estos resultados coinciden con los encontrados por Brambilla (2021), quien logró identificar como la comunicación interna crea sentimientos de arraigo en los empleados a través de actividades que fomenten un espacio de aprendizaje para poder desarrollarse, este sentido de pertenencia se ligó a la percepción de los elementos y el conocimiento brindado sobre la entidad permitiendo que se mantengan relaciones estables entre los involucrados.

Con el estudio realizado en la empresa se ha demostrado que por medio del nivel de comunicación interna se fortalece el sentido de pertenencia laboral en los empleados, el cual hace que la experiencia del empleado dentro del ambiente laboral mejore. La existencia de comunicación en la empresa debe ser gestionada de forma correcta conforme a un objetivo para que la percepción del empleado sea la correcta y conozca el actual flujo dinámico del que forma parte según Charry (2018).

Se debe considerar que sin esta comunicación la información no se transmite de forma correcta y tiende a malinterpretarse por ello debe ser de forma clara a través de la existencia de canales de comunicación, en los cuales no solo se deben comunicar actividades referentes a los puestos de trabajo sino también comunicar objetivos y metas que se plantea la empresa para ser competitiva en el mercado, por lo tanto, requiere del apoyo del personal.

Para el segundo objetivo específico, se basó en fomentar el uso de equipos de protección personal a través del monitoreo del personal en la empresa Freeko Perú S.A, los resultados mostraron que el uso de estos equipos por parte de los empleados se encontraba en 57.24% mientras que después de la aplicación con 84.32%, obteniendo un aumento significativo en el uso de los equipos por parte de los empleados que formaron parte del estudio y el compromiso por parte de la empresa en la seguridad de los empleados.

Estos resultados no coinciden con los hallazgos de Calisaya, Chuquimango y Gutarra (2017) porque a través de su estudio hallaron que los empleados no usaban equipos de protección personal en las actividades durante su jornada laboral por incomodidad en un 77% y por el mal estado de estos equipos en un 23% afectando la seguridad laboral de los empleados cada día. Es por ello que en el estudio rescataron la importancia del monitoreo del empleador en las actividades que realizan los empleados para lograr identificar sus necesidades en el puesto de trabajo, en caso específico de los equipos de protección personal proporcionarlos cuando sea necesario y velar por el uso obligatorio en las actividades que son encomendadas.

De esta manera con el estudio realizado en la empresa Freeko Perú S.A. se concluyó que a través del monitoreo de personal se fomenta el uso de equipos de protección personal en los empleados, equipos que fueron proporcionados únicamente por la empresa durante la aplicación. Tener en cuenta que estos equipos son usados de forma diaria durante la labor y con el tiempo presentan un deterioro por eso debe existir un seguimiento del estado en el que se encuentran, tal como indican Astete, Benavides y Sabastizagal (2020) para que no afecte el bienestar de los empleados no se les deben exponer a condiciones negativas en su entorno donde puedan sufrir daños por ello se les deben entregar recursos preventivos.

Conforme a los estudios anteriores el uso de equipos de protección personal está ligado al compromiso del empleador por garantizar la seguridad de los empleados, este compromiso se evidencia al proporcionar los equipos requeridos para cada actividad y asegurar su cumplimiento en cuanto al uso correcto por parte de los empleados.

Para el tercer objetivo específico, se basó en aumentar la ejecución de pausas activas mediante capacitación en la empresa Freeko Perú S.A, con los resultados se estuvo que la ejecución de pausas activas se encontraba en 40% mientras que después de la aplicación se encontró en 80%, con la aplicación se logró el aumento deseado en los empleados que formaron parte del estudio.

Los resultados no coinciden con los hallazgos de Castillo et al. (2020) donde logró vincular las pausas activas al entorno laboral encontrando que en promedio la actividad física realizada por los empleados como pausa activa era de 94.3% distribuido en categorías como leve con 55,7%, moderado con 16% e intenso con 22,7% entendiéndose que el nivel de actividad física como pausa activa realizada por los empleados no era ejecutada de la misma manera por todos durante su jornada laboral.

Por ello el estudio realizado en la empresa ha demostrado que mediante capacitación se aumenta la ejecución de pausas activas en los empleados, esta actividad física que tiene beneficios y no se debe considerar como una pérdida de tiempo en la jornada laboral dado que se promueve la salud y mejora las condiciones de trabajo indicaron Ochoa et al (2020).

De esta manera, el empleador puede y debe promover la ejecución de esta actividad en cualquier momento de la jornada laboral porque beneficia a los empleados y crea en ellos un nuevo hábito saludable que mejora las capacidades de quienes lo practican de forma física y mental por otro lado, permitirá la interacción con los compañeros de trabajo al compartir la ejecución de esta actividad física.

## **VI. CONCLUSIONES**

Según el estudio realizado en este trabajo de investigación en la empresa Freeko Perú S.A., Paita – Piura, se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Por medio del nivel de comunicación interna se logró fortalecer el sentido de pertenencia laboral de los empleados de un 48% a un 88% obteniendo un aumento de 40%.
2. A través del monitoreo de personal se logró fomentar el uso de equipos de protección personal de un 57.24% a un 84.32% obteniendo un aumento en el uso de estos equipos de 27.08%.
3. Mediante capacitación se logró aumentar la ejecución de pausas activas en los empleados de un 40% a un 80% obteniendo un aumento de 40%.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Según el estudio realizado en este trabajo de investigación en la empresa Freeko Perú S.A., Paita – Piura, se llegó a las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda monitorear y cuidar el flujo de comunicación interna en cuanto a la transmisión de mensajes y objetivos con el fin de mantener el sentido de pertenencia laboral de los empleados.
2. Por otro lado, realizar evaluaciones periódicas con el objeto de saber el estatus de equipos de protección personal de los empleados y garantizar su cumplimiento dentro de las diferentes actividades que comprenden la jornada laboral de cada uno de ellos.
3. Asimismo, realizar capacitaciones mensuales como parte del programa de capacitación de la empresa para enriquecer de forma práctica y teórica a los empleados manteniendo el compromiso empresarial por el bienestar de sus empleados.

## REFERENCIAS

ANGULO SILVA, Mary Lupe, ALMEIDA ESPINOZA, Alexander y GAFARO ROJAS, Aurora Ines. *Active Pause as a Factor of Change Associated with Healthy Lifestyle, in Students of the Tenth Semester of Medicine in the Industrial University of Santander (UIS) Bucaramanga- Colombia*. Revista Internacional de Humanidades Médicas [en línea], 7(2): 75–81, 2019. [Fecha de consulta: 19 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3OSiFMm>. ISSN 2254-5859

ALAMA FLORES, Marcos y ROPA CARRIÓN, Brígido. *Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción*. Revista Científica UCSA [en línea], 9(1): 81-103. 2022. [Fecha de consulta: 04 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>. ISSN 2409-8752

ALASTRUEY, Juan Carlos [et al.]. *La salud mental de las y los trabajadores* [en línea]. 1.<sup>a</sup> ed. España: La Ley, 2012. [Fecha de consulta: 01 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3EWzJvU>

ALCÁNTARA LEYVA, Lilian María [et al.]. *Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú*. Revista de la Facultad de Medicina Humana [en línea], 21(2): 335-345, 2021. [Fecha de consulta: 30 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3XJOJWN>. ISSN 2308-0531

ARMIJOS MAYON, Franklin Brian, BERMÚDEZ BURGOS, Aaron Isaac y MORA SÁNCHEZ, Norman Vinicio. *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Revista Universidad y Sociedad [en línea], 11(4): 163-170, 2019. [Fecha de consulta: 14 de septiembre de 2022]. Disponible en: <http://ref.scielo.org/h3d2t9>. ISSN 2218-3620

ASTETE CORNEJO, Jonh; BENAVIDES, Fernando y SABASTIZAGAL VELA, Iselle. *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú*. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública [en línea], 37(1): 32-41, 2020. Disponible en: <https://n9.cl/bth5b>. ISSN 1726-4634

BAZRKAR, Ardeshir; SHAYEGAN, Shady y YAVARI, Neda. *Human resource development practices and organizational performance: Examining the mediating*

*role of transformational leadership style*. Working Papers on Operations Management [en línea], 13(2): 64-85, 2022. [Fecha de consulta: 3 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.4995/wpom.17243>

BELTRÁN RODRÍGUEZ, Olga [et al.]. *Otorhinolaryngological manifestations of COVID-19: experience in the Temporary COVID-19 Unit at the Citibanamex Center*. An Orl Mex [en línea], 67(4): 256-266, 2022. [Fecha de consulta: 3 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/ap99l>

BRAMBILLA EMANUEL, Gianluca. *Influencia de la comunicación interna en el sentido de pertenencia de los estudiantes de la FACSO - UG*. Tesis (Licenciado en comunicación social). Guayaquil: Universidad de Guayaquil, 2021. Disponible en: <https://bit.ly/3Uhh2ZB>

BRAVO ASPIAZU, Nathaly Esther. *La gestión del área de Talento Humano en el clima laboral de las organizaciones*. Tesis (Magister en Dirección de Talento Humano). Guayaquil: Universidad Espíritu Santo, 2017. Disponible en: <https://bit.ly/3ubyzaT>

BUTRÓN PALACIOS, Efraín. *Seguridad y Salud en el Trabajo* [en línea]. 1.<sup>a</sup> ed. Bogotá: Ediciones de la U, 2018. [Fecha de consulta: 11 de septiembre 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3VLoXzt>. ISBN: 9789587628562

CALISAYA MARAVÍ, Daniela Marina, CHUQUIMANGO FLORES, Katerine y GUTURRA JARA, Karla Ximena. *Razones que interfieren en el uso de los equipos de protección personal en los trabajadores de limpieza en una Municipalidad de Lima*. Tesis (Licenciada en Enfermería). Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2017. Disponible en: <https://bit.ly/3XL2WCQ>

CARDONA ALZATE, Lisbeth, CONTRERAS IBACACHE, Víctor y REYNALDOS GRANDON, Katuska. *Clima, Ambiente y Satisfacción laboral: un desafío para la enfermería*. Revista Cubana de Enfermería [en línea], 31(1), 2015. [Fecha de consulta: 20 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3FmTMW4>

CARPIO, Natalia y HERNÁNDEZ ÁVILA Carlos. *Introducción a los tipos de muestreo*. Revista ALERTA [en línea], 2(1): 75-79, 2019. [Fecha de consulta: 01 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3B40bmb>

CASTILLO VIZUETE, Jessica Rosario [et al.]. *Occupational safety and health of workers and improvement of the labor environment regarding active breaks*. Revista universidad y sociedad [en línea]. 12(5):308 – 313, 2020. [Fecha de Consulta: 23 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000575801700038>

CALZADILLA NÚÑEZ, Aracelis y DÍAZ NARVÁEZ, Víctor Patricio. *Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud*. Revista Ciencias de la Salud [en línea]. 14(1): 115-121.2016. [Fecha de Consulta: 24 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56243931011>. ISSN: 1692-7273.

CHARRY CONDOR, Héctor Omar. La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. Comuni@cción [en línea]. 9(1): 25-34, 2018. Disponible en: <https://n9.cl/f2mnp>

CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones [en línea]. 3.<sup>a</sup> ed. México: McGraw-Hill Interamericana, 2009. [Fecha de consulta: 27 de noviembre 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3UjyvCT>. ISBN 978-970-10-7340-7

CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones [en línea]. 5.<sup>a</sup> ed. México: McGraw-Hill Interamericana, 2020. [Fecha de consulta: 27 de noviembre 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3uiQPjJ>. ISBN 9781456269845

CLEMENTE, Felipe Manuel [et al.]. *Positive Effects of an Online Workplace Exercise Intervention during the COVID-19 Pandemic on Quality of Life Perception in Computer Workers: A Quasi-Experimental Study Design*. International Journal of Environmental Research and Public Health [en línea], 19(5), 2022. [Fecha de consulta: 29 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3L8XSSM>. ISSN: 16617827.

CORAL PANDURO, Carol Lizeth. El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud – Leoncio Prado de Tingo María – 2017. Tesis (Licenciada en Administración). Tingo María: Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2019. Disponible en: <https://n9.cl/a7zrb>

DELOITTE. Gestión de RRHH en América Latina [en línea]. Ecuador: Andean Ecuador Consultores Estratégicos C.L, 2018. [Fecha de consulta: 01 de diciembre 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/2OdX40W>

DERONCELE ACOSTA, Angel y LOOR VÉLEZ, David Lizandro. *Sentido de pertenencia laboral desde una perspectiva psicosocial formativa*. Maestro Y Sociedad [en línea], 1:15–26, 2018. [Fecha de consulta: 29 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3H57jTo>. ISSN 1815-4867

DEVI RAJENDRAN, Salini [et al.]. *A study on the effectiveness of Personal Protective Equipment (PPE) on Building Construction Workers*. Conferencia web E3S [en línea], 136, 2019. [Fecha de consulta: 29 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3igkUwz>

DRULINER DEBUSE, Lisa y HIRSCH, Jeffrey. *Labor and Employment in Nebraska: A Guide to Employment Laws, Regulations & Practices* [en línea]. New York: LexisNexis Editorial Staff, 2021. [Fecha de consulta: 29 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3gPlj7K>. ISBN 9780327179054.

EL HAJJAR, Said Taan y ALKHANAIZI, Madina Sughra. *Exploring the Factors That Affect Employee Training Effectiveness: A Case Study in Bahrain*. SAGE Open [en línea], 8(2), 2018. [Fecha de consulta: 30 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244018783033>

FILSTAD, Cathrine, GORLI, Mara y TRAAVIK, Laura. *Belonging at work: the experiences, representations and meanings of belonging*. Journal of Workplace Learning [en línea], 31(2): 116-142, 2019. [Fecha de consulta: 30 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3gWVHa6>

GARCÍA, Nayeli [et al.]. *Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica*. Revista Médica Clínica Las Condes [en línea], 30(1): 36-49, 2019. [Fecha de consulta: 20 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>

HERNÁNDEZ PALMA, Hugo, ORTEGA ALARCÓN, Jaime Antonio y RODRÍGUEZ LÓPEZ, Jorge Rafael. *Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones*. Revista Academia &

Derecho [en línea], 8:155-176, 2017. [Fecha de consulta: 30 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf>. ISSN 2215-8944

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. Metodología de la investigación científica [en línea]. 6.<sup>a</sup> ed. México: McGraw-Hill Interamericana, 2014. [Fecha de consulta: 20 de octubre 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3yq6GOR>. ISBN: 978-1-4562-2396-0.

HERNÁNDEZ PALMA, Hugo Gaspar [et al.]. *Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla*. Revista Venezolana de Gerencia [en línea]. 23(82): 377-39, 2018. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115008>

HIDALGO CEDEÑO, María del Mar, PAZMIÑO CHICA, Vicente Eduardo y ROMERO ZAMBRANO, Miguel Adalberto. *Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas*. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología [en línea], 6(10): 204-222, 2020. [Fecha de consulta: 01 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3UfdS8F>. ISSN 2542-3029

IBARRA ENRÍQUEZ, Alia María. 2019. El impacto del ambiente laboral dentro de una organización educativa. Red de Investigación e Innovación Educativa. México: Conference. Disponible en: <https://bit.ly/3VCv3ID>. ISBN 978-84-09-17174-3.

JASPE, Carlos, MOYA, Soleini y LÓPEZ, Fernando. *La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en actividades administrativas*. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES [en línea], 2(7): 175-186, 2018. [Fecha de consulta: 30 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3OTW7dX>

JAKUBIEX, Marcin. *The importance of internal communication for Management of an organisation*. Scientific papers of the silesian university of technology [en línea], 134, 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3UfYWqY>

KONSTANTIS, Vasileio [et al.]. *The Effect of Physiotherapy Interventions in the Workplace through Active Micro-Break Activities for Employees with Standing and*

*Sedentary Work*. Healthcare [en línea], 10(10). 2022. [Fecha de consulta: 10 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/healthcare10102073>

MADERO GÓMEZ, Sergio Manuel. *Ambiente laboral, estrategias de austeridad y criterios de excelencia, usadas en situaciones de crisis, desde la perspectiva del trabajador*. Investigación y Ciencia [en línea], 19(53): 49-55, 2011. [Fecha de consulta: 30 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67421408006>. ISSN 1665-4412.

MALTA CALLEGARI, Nelso, OLIVARES ROJAS, Camilo y TORRES NAVARO, Carlos Alonso. *Sistema de monitoreo para la implementación de la norma ISO 9001* [en línea], 41(1),2020. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362020000100009&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362020000100009&script=sci_arttext&tlng=pt). ISSN 1815-5936

MANTEROLA, Carlos y OTZEN, Tamara. *Sampling Techniques on a Population Study*. Int. J. Morphol [en línea], 35(1): 227-232, 2017. [Fecha de consulta: 4 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.

MEDINA QUINTANA, Edi Yanneth y OLARTE VARGAS, Jorge Luis. Programa de gestión de los elementos de protección personal para el laboratorio químico: Reactivos SAS. Tesis (Especialista en riesgos laborales, salud y seguridad en el trabajo). Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2018. Disponible en: <https://bit.ly/3XIHQF7>

OBANDO CHANGUÁN, Marcelo Patricio. *Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria*. ECA Sinergia Negocios [en línea], 11(2): 166 – 173, 2020. [Fecha de consulta: 03 de diciembre de 2022]. Disponible en: [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)

OCHOA DIAZ, César Eduardo [et al.]. *La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas*. Universidad y Sociedad [en línea], 12(5), 2020. Disponible en: <https://n9.cl/0zp97>

PANTOJA KAUFFMANN, Gabriela. *Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un*

*modelo de diagnóstico organizacional*. Revista Escuela De Administración De Negocios [en línea], (87): 13-26, 2019. [Fecha de consulta: 01 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3ixhKou>

PEREIRA BOLAÑOS, Cliden Amanda. *Actualidad de la gestión empresarial en las pymes*. Apuntes Contables [en línea], 24: 39-53, 2019. [Fecha de consulta: 30 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/2L4BOKh>. ISSN 1657-7175

PINEDA HENAO, Alejandra Eugenia. *La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital*. Revista GEON [en línea], 7(1): 9-25, 2019. Fecha de consulta: 01 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/af82d>

PINTADO NEIRA, Alex Ivan. Relación entre el nivel de conocimiento y practica sobre medidas de bioseguridad en el profesional de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital II – 2 MINSA Tarapoto periodo julio – diciembre 2017. Tesis (Licenciado en Enfermería). Tarapoto: Universidad Nacional de San Martin, 2018. Disponible en: <https://bit.ly/3Fkqd7r>

RAMIREZ CARHUACHIN, Lisste Paola. La comunicación interna y el sentido de pertenencia en los colaboradores de un instituto nacional de salud mental de Lima durante el 2021. Tesis (Licenciada en Ciencias de la comunicación). Lima: Universidad de San Martin de Porres, 2021. Disponible en: <https://bit.ly/3Ui8Fgk>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.5 en línea]. Disponible en: <https://dle.rae.es>

SÁNCHEZ FLORES, Fabio Anselmo. *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos*. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria [en línea], 13(1): 102-122, 2019. [Fecha de consulta: 01 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

SANATANA, Isaías. Diseño Cuasi-experimental (pre test/post test) Aplicado a la Implementación de Tics en el Grado de Inglés Elemental: Caso Universidad Tecnológica de Santiago Recinto Santo Domingo en el Cuatrimestre Mayo-Agosto 2015-2. Tesis (Magister en metodología de la investigación científica). República

Dominicana: Universidad Tecnológica de Santiago Recinto, 2015. Disponible en: <https://bit.ly/3Ut7zOM>

VARGAS CORDERO, Zoila Rosa. *La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Revista Educación [en línea], 33(1):155-165. 2009. [Fecha de consulta: 01 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

VERA INGA, Keyla Greysi. Influencia de la comunicación interna en el sentido de pertenencia de los colaboradores de la empresa L&S NASSI SAC - la esperanza. Tesis (Licenciada en Trabajo Social). Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, 2015. Disponible en: <https://bit.ly/3ufG2Gc>

## ANEXOS

**Anexo:** *Tabla de Operacionalización de variables*

Variable		Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Variable independiente	Aplicación del desarrollo de personal	<p>Aplicación “(...) Acción y efecto de aplicar o aplicarse (...)” (Real Academia Española, 2014) del desarrollo de personal “(...) está compuesto por experiencias, no necesariamente relacionadas con el puesto actual, que brindan oportunidades para el desarrollo y el crecimiento profesional (...). Por ello (...) la organización debe facilitar el contacto y la comunicación con las personas (...) el monitoreo del desempeño que registran las personas en sus actividades (...). También utilizan la capacitación como medio para transmitir información, a la forma de programar y ejecutar acciones de entrenamiento y a la evaluación de los resultados (...) Chiavenato (2009); para la empresa Freeko Perú S.A. Paita – Piura.</p>	Se aplicó un cuestionario que determinará el nivel de comunicación interna que reciben empleados mediante una escala de Likert de cinco niveles.	Comunicación interna	Canal de comunicación	Ordinal
						Flujo de comunicación
			Se aplicó un cuestionario que determinará el monitoreo que reciben empleados mediante una escala de Likert de cinco niveles.	Monitoreo de personal	Nivel de supervisión	Ordinal
			Se aplicó un cuestionario que determinará el nivel de capacitación que reciben empleados mediante una escala de Likert de cinco niveles.	Capacitación	Frecuencia	Ordinal
	Nivel de alcance	Ordinal				

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Variable		Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Variable dependiente	Ambiente laboral	<p>Ambiente laboral "(...) en las organizaciones siempre y cuando se tengan ambientes de trabajo seguros y saludables. (...) al involucrar a los trabajadores aumenta en ellos su sentido de pertenencia, se les ayuda en su estado de ánimo y se garantiza que las medidas adoptadas sean eficaces (...). (...) Los elementos de protección personal son importantes para evitar que haya lesiones en el desarrollo del trabajo, proteger a los trabajadores frente a los peligros para su salud y seguridad personal (...). (...) la idea de dar a los empleados un tiempo de 10 minutos en la mañana y 10 minutos en la tarde para realizar pausas activas (...)" (Butrón Palacios, 2018); para la empresa Freeko Perú S.A. Paita – Piura.</p>	Se aplicó un cuestionario que determinará el sentido de pertenencia laboral de los empleados mediante una escala de Likert de cinco niveles.	Sentido de pertenencia laboral	Nivel de identificación	Ordinal
					Nivel de compromiso	Ordinal
			Se aplicó una ficha de registro de datos para determinar el porcentaje de uso de equipos de protección personal por parte de los empleados.	Equipos de protección personal	Nivel de cumplimiento	De razón
					Estado	
		Se aplicó un cuestionario que determinará la ejecución de pausas activas por parte de los empleados mediante una escala de Likert de cinco niveles.	Pausas activas	Nivel de ejecución	Ordinal	

Fuente: Elaboración propia, 2023

**Anexo:** Cuestionario para el empleado de Freeko Perú S.A.

## CUESTIONARIO PARA EL EMPLEADO DE FREEKO PERÚ S.A.

**Estimado(a) participante:**

Soy estudiante de la escuela profesional de Ingeniería Industrial en la Universidad César Vallejo - Piura. A continuación, se presenta un cuestionario que ayudará a la investigación de carácter netamente académico.

Se le agradece de forma anticipada su **participación y la objetividad** en sus repuestas del instrumento presentado, así mismo brindar autorización para el uso de la información proporcionada, la cual será tratada bajo **estricta confiabilidad**.

**Instrucciones:** Leer atentamente los enunciados y marcar con un aspa (X) según usted considere correcto.

Se ha considerado la siguiente escala: Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indeciso (3); En desacuerdo (2); Totalmente en desacuerdo (1)

ITEMS N°	Variable Independiente: Aplicación del desarrollo de personal	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<b>Dimensión: Comunicación interna</b>						
1	Hay variedad en los canales de comunicación de la empresa					
2	La información que recibo es clara y entendible					
3	La información transmitida se distorsiona					
4	Hay espacios seguros para comunicarse					
5	Logro identificar niveles de comunicación en la jerarquía de la empresa					
<b>Dimensión: Monitoreo de personal</b>						
6	Me supervisan las actividades durante la jornada laboral					
7	Realizan medidas de control en las actividades					
8	Se atienden las necesidades del puesto de trabajo					

9	Brindan condiciones laborales adecuadas					
10	Me asignan nuevas actividades cuando estoy realizando una actividad					
<b>Dimensión: Capacitación</b>						
11	Recibo capacitaciones de forma constante					
12	Los (as) responsables de capacitar muestran compromiso al hacerlo					
13	Tengo oportunidad de adquirir conocimientos teóricos en la empresa					
14	Me gustaría recibir capacitación específica					
15	Considero apropiadas las jornadas de capacitación					
<b>Variable Dependiente: Ambiente laboral</b>		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<b>Dimensión: Sentido de pertenencia laboral</b>						
16	Me identifico con los objetivos de la empresa					
17	Desarrollo mis habilidades personales en la empresa					
18	Siento que pertenezco al equipo de trabajo					
19	Conozco los valores de la empresa					
20	Reconocen mis actividades					
<b>Dimensión: Pausas activas</b>						
21	Conozco cómo realizar sesiones de pausas activas					
22	Realizo sesiones de pausas activas durante la jornada laboral					
23	Realizo al menos dos veces pausas activas durante la jornada laboral					
24	Tomo periodos de descanso entre cada hora de trabajo					
25	Me indican que realice pausas activas durante la jornada laboral					

*¡Gracias por su participación!*

**Anexo: Ficha de equipos de protección personal**

<b>FICHA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)</b>						
Inspeccionado por:						
Fecha:						
Tipo de EPP	Necesidad		Cumplimiento		Estado	
	Si	No	C	NC	Bueno	Malo
Protección de cabeza						
Protección de rostro						
Protección respiratoria						
Protección de manos						
Protección de brazos						
Protección de pies						
Protección de piernas						
Protección Corporal						
Total						
<b>Leyenda</b>		<b>C: Cumple</b>		<b>NC: No cumple</b>		
_____			_____			
<b>Responsable de la inspección</b>			<b>Representante de la empresa</b>			

## Anexo: Matriz Evaluación por juicio de expertos



### CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Diego Salvador Lachira Estrada; con DNI N° 45063280, Magister en Administración con mención en Gerencia Empresarial, con N° CIP 155585, de profesión Ing. Pesquero, desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad César Vallejo en la Carrera Profesional de Ingeniería Industrial. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación

➤ Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para el empleado de Freeko Perú S.A.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura, al 01 de diciembre del dos mil veintidós.

Mgr. : Ing. MBA Diego Salvador Lachira Estrada  
DNI : 45063280  
Especialidad : Ingeniería Pesquera  
E-mail : diego.lachira23@gmail.com



DIEGO SALVADOR LACHIRA ESTRADA  
INGENIERO PESQUERO  
Reg. CIP N° 155585

### CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Diego Salvador Lachira Estrada; con DNI N° 45063280, Magister en Administración con mención en Gerencia Empresarial, con N° CIP 155585, de profesión Ing. Pesquero, desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad César Vallejo en la Carrera Profesional de Ingeniería Industrial. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación

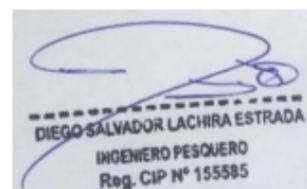
➤ Ficha

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Ficha de equipos de protección personal	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura, al 01 de diciembre del dos mil veintidós.

Mgr. : Ing. MBA Diego Salvador Lachira Estrada  
 DNI : 45063280  
 Especialidad : Ingeniería Pesquera  
 E-mail : diego.lachira23@gmail.com



DIEGO SALVADOR LACHIRA ESTRADA  
 INGENIERO PESQUERO  
 Reg. CIP N° 155585

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luciana Mercedes Torres Ludeña con DNI N° 02854952, Magister en Administración con Mención en Gerencia Empresarial, con N° CIP 94321, de profesión Ingeniera Industrial, desempeñándome actualmente como Docente Adscrita en el Departamento de Investigación de Operaciones de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

- Cuestionario
- Ficha

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Cuestionario para el empleado de Freeko Perú S.A.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X
Ficha de equipos de protección personal	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X

3.Actualidad					X
4.Organización					X
5.Suficiencia					X
6.Intencionalidad					X
7.Consistencia					X
8.Coherencia					X
9.Metodología					X

En señal de conformidad, firmo la presente en la ciudad de Piura a los veintinueve días del mes de noviembre del dos mil veintidós.

  
 Mgtr. : Ing. MBA LUCIANA MERCEDES TORRES LUDEÑA  
 DNI : 02854952  
 Especialidad : Ingeniera Industrial  
 E-mail : [ing.lucianatorres@gmail.com](mailto:ing.lucianatorres@gmail.com)

## Anexo: Resultado de similitud del programa Turnitin

Aplicación del desarrollo de personal para mejorar el ambiente laboral en la empresa Freeko Perú S.A. Paita – Piura, 2023

### ORIGINALITY REPORT

<b>17</b> %	<b>15</b> %	<b>5</b> %	<b>8</b> %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Internet Source	<b>4</b> %
<b>2</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	<b>3</b> %
<b>3</b>	<a href="https://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Internet Source	<b>1</b> %
<b>4</b>	ECOFISH S.A.. "Actualización del EIA-SD para la Planta de Congelado con 85 t/d de Capacidad y las Líneas de Producción de Pastas de Pescado y Derivados-IGA0009366", R.D. N° 10-2020-PRODUCE/DGAAMPA, 2020 Publication	<b>1</b> %
<b>5</b>	<a href="https://qdoc.tips">qdoc.tips</a> Internet Source	<b>1</b> %
<b>6</b>	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Internet Source	<b>&lt;1</b> %
<b>7</b>	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru	<b>&lt;1</b> %

## Anexo: Autorización para realizar proyecto de investigación

 **FREEKO PERU S.A.** Nº 000672  
Seafood Processing Manufacturer  
Carretera Paíta - Sullana Km 3 (Zed Paíta) Piura - Paíta - Paíta  
Telf.: (511) 415 1930 / e-mail: info@freekoperu.com  
www.freekoperu.com

Paíta, 15 de septiembre de 2022

**SEÑOR:**  
MGTR. GABRIEL BORREO CARRASCO  
COORDINADOR EAP. INGENIERIA INDUSTRIAL  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - PIURA

**ASUNTO:** Autorización para realizar proyecto de investigación

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que la Srta. Alejandrina Jesmín Carrasco Castillo identificada con código universitario N° 7001241303, estudiante de la Escuela Académica Profesional de Ingeniería Industria de la Institución Educativa que usted representa, cuenta con autorización para realizar el trabajo de investigación en la empresa FREEKO PERÚ S.A. Por ello se le ha brindado los permisos correspondientes conforme a lo solicitado.

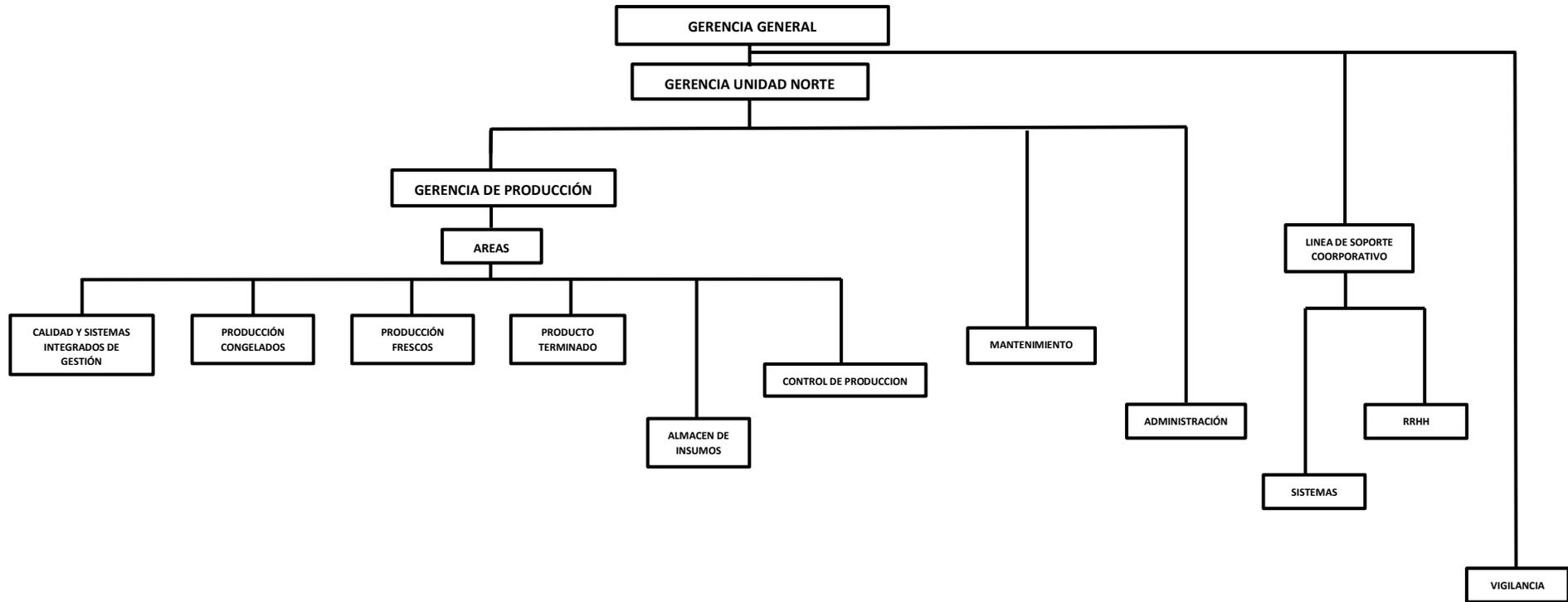
Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,


Ing. Rodríguez Rosas Jhon Eduardo  
Gerente Unidad Norte  
Freeko Perú S.A.

Anexo: Organigrama de la empresa



Fuente: Área de Recursos Humanos de la empresa Freeko Perú S.A.

Elaboración propia, 2023.

**Anexo: Base de datos PreTest**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
<b>1</b>	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4	3	4	2	2	1	4	4	4	2	2
<b>2</b>	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	1	2	5	4	2	1	2	5	4	2	1	2	2	2	2
<b>3</b>	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	2	3	3	5	2	3	2	2	3	1	4	2	2	2	1
<b>4</b>	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	1	1	1	2	4	2
<b>5</b>	2	2	4	1	4	2	1	1	2	2	2	1	2	4	4	3	1	3	2	1	2	5	1	2	1
<b>6</b>	3	2	2	2	1	5	2	2	2	5	2	1	2	5	5	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2
<b>7</b>	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	2	4	5	4	3	4	4	2	3	2	1	1	2	1
<b>8</b>	2	4	5	4	5	5	4	2	3	5	2	3	4	5	4	2	3	5	2	4	4	2	2	3	2
<b>9</b>	2	4	1	4	5	4	2	3	4	5	1	1	4	5	1	3	2	3	4	1	1	1	1	3	1
<b>10</b>	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	2	4	3	3	4	5	1	2	1
<b>11</b>	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	1	2	2	5	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	1
<b>12</b>	2	2	4	1	2	4	2	3	1	4	2	2	4	4	5	3	4	5	2	1	3	2	1	2	2
<b>13</b>	4	4	5	2	4	4	1	2	3	4	1	2	2	5	1	1	2	4	1	2	1	1	2	1	2
<b>14</b>	1	2	4	2	4	3	3	1	1	5	1	1	1	5	5	1	4	1	1	1	3	2	2	4	1
<b>15</b>	1	5	2	3	5	5	3	1	3	2	2	2	5	5	5	2	5	1	2	2	2	4	2	3	2
<b>16</b>	4	3	4	3	5	1	3	2	1	5	1	1	5	5	5	2	5	1	3	2	1	2	1	2	2
<b>17</b>	3	5	3	4	5	1	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	1
<b>18</b>	1	2	4	3	4	1	3	1	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	1	3	2	2	1	2	1
<b>19</b>	4	3	4	2	2	2	1	3	2	5	1	3	4	5	2	2	3	3	1	4	1	4	1	1	1
<b>20</b>	1	2	4	3	4	3	4	4	2	4	2	2	3	4	4	1	3	3	1	4	2	2	2	1	2

**Anexo: Base de datos PostTest**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4
2	3	4	3	4	5	3	3	4	2	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	2	4
3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4
4	4	3	2	3	5	4	5	2	4	2	4	5	5	5	4	1	3	5	4	1	5	5	5	4	5
5	4	4	2	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	1	5	4	4	4	4	4	4	2	5
6	3	5	2	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	5
7	3	4	1	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5
8	4	4	3	4	2	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	3	5	3	5	1	5	4	4	4	4
9	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	2	4	5
10	4	4	2	4	5	4	4	2	4	1	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4
11	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5
12	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4
13	5	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	5	5	5	5	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5
14	5	3	3	4	3	5	3	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4
15	3	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5
16	4	2	3	4	4	3	4	4	3	2	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4
17	5	2	1	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5
18	3	4	1	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5
19	4	4	1	4	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	2	3	5
20	4	4	2	4	5	4	4	4	3	2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4

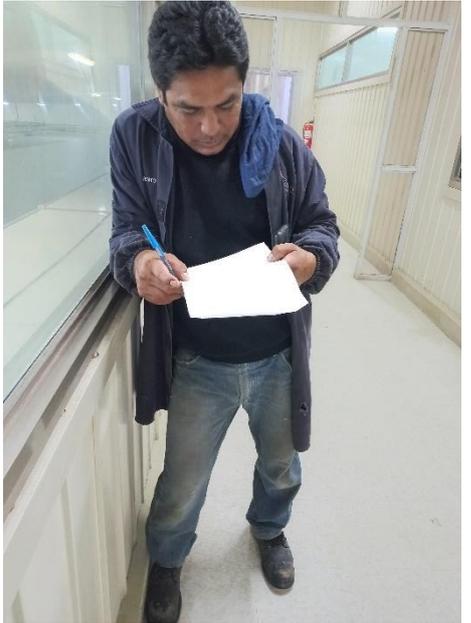
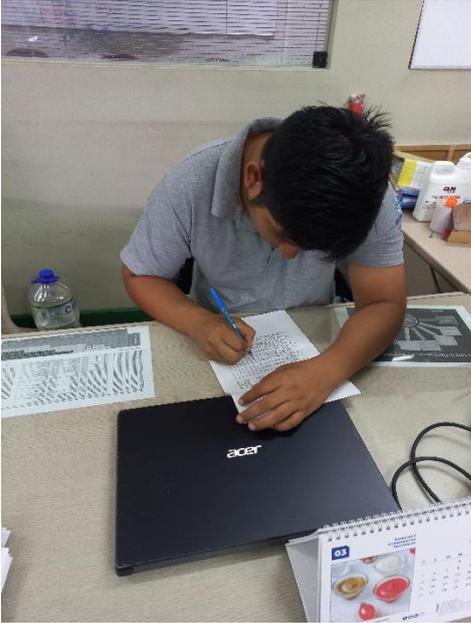
**Anexo: Base de datos del uso equipos de Protección Personal PreTest**

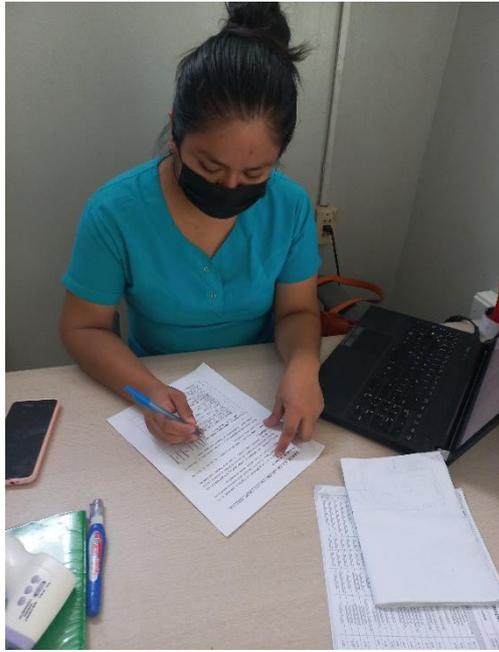
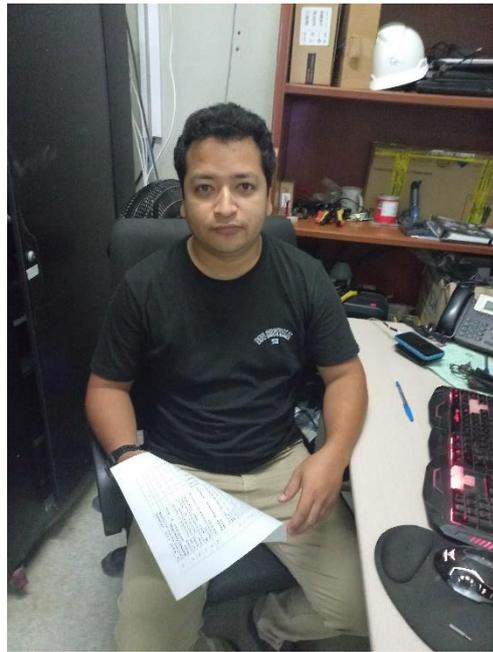
	Necesidad		Cumplimiento		Estado	
	Si	No	C	NC	Bueno	Malo
P1	0.88	0.13	0.29	0.71	0.43	0.57
P2	0.50	0.50	0.25	0.75	0.50	0.50
P3	0.75	0.25	0.67	0.33	0.50	0.50
P4	0.75	0.25	1.00	0.00	1.00	0.00
P5	0.75	0.25	0.33	0.67	0.33	0.67
P6	0.63	0.38	0.40	0.60	0.60	0.40
P7	0.75	0.25	0.50	0.50	0.67	0.33
P8	0.75	0.25	0.33	0.67	0.50	0.50
P9	0.63	0.38	0.40	0.60	0.40	0.60
P10	0.38	0.63	1.00	0.00	0.67	0.33
P11	0.75	0.25	0.67	0.33	0.83	0.17
P12	0.75	0.25	0.67	0.33	0.67	0.33
P13	0.50	0.50	0.75	0.25	1.00	0.00
P14	0.75	0.25	0.67	0.33	0.67	0.33
P15	0.75	0.25	0.83	0.17	0.67	0.33
P16	0.75	0.25	0.50	0.50	0.67	0.33
P17	0.88	0.13	0.43	0.57	0.43	0.57
P18	0.75	0.25	0.50	0.50	0.50	0.50
P19	0.75	0.25	0.67	0.33	1.00	0.00
P20	0.63	0.38	0.60	0.40	0.80	0.20
SUMA	14.00	6.00	11.45	8.55	12.82	7.18
PORCENTAJE	0.70	0.30	0.57	0.43	0.64	0.36
	70.00%	30.00%	57.24%	42.76%	64.12%	35.88%

**Anexo: Base de datos del uso equipos de Protección Personal PosTest**

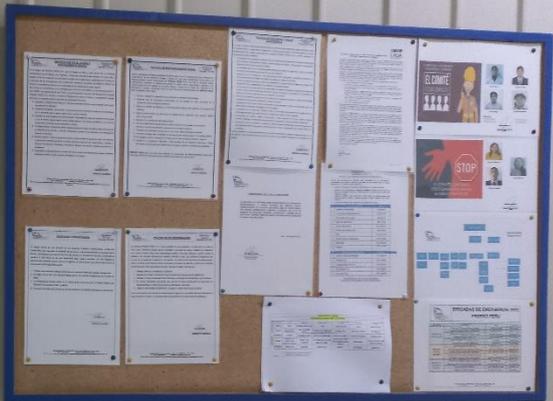
	Necesidad		Cumplimiento		Estado	
	Si	No	C	NC	Bueno	Malo
P1	0.88	0.13	0.86	0.14	0.71	0.29
P2	0.50	0.50	0.75	0.25	1.00	0.00
P3	0.75	0.25	0.83	0.17	0.83	0.17
P4	0.75	0.25	1.00	0.00	1.00	0.00
P5	0.75	0.25	0.67	0.33	0.67	0.33
P6	0.63	0.38	0.80	0.20	0.80	0.20
P7	0.75	0.25	1.00	0.00	1.00	0.00
P8	0.75	0.25	0.83	0.17	1.00	0.00
P9	0.63	0.38	0.80	0.20	0.80	0.20
P10	0.38	0.63	1.00	0.00	0.67	0.33
P11	0.75	0.25	0.83	0.17	0.83	0.17
P12	0.75	0.25	0.83	0.17	0.67	0.33
P13	0.38	0.63	0.67	0.33	1.00	0.00
P14	0.75	0.25	0.83	0.17	0.83	0.17
P15	0.75	0.25	1.00	0.00	0.83	0.17
P16	0.75	0.25	0.67	0.33	0.67	0.33
P17	0.88	0.13	0.86	0.14	0.71	0.29
P18	0.75	0.25	1.00	0.00	0.83	0.17
P19	0.75	0.25	0.83	0.17	1.00	0.00
P20	0.63	0.38	0.80	0.20	1.00	0.00
SUMA	13.88	6.13	16.86	3.14	16.86	3.14
PORCENTAJE	0.69	0.31	0.84	0.16	0.84	0.16
	69.38%	30.63%	84.32%	15.68%	84.31%	15.69%

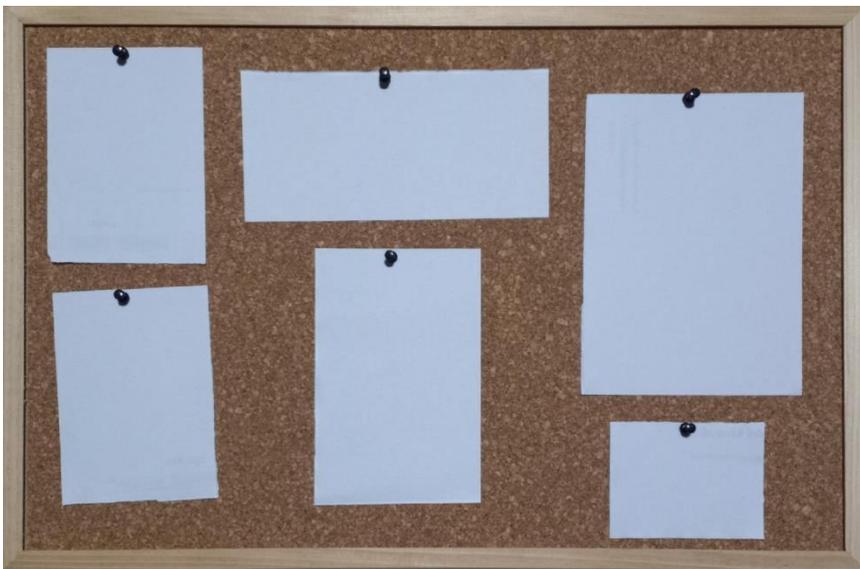
**Anexo: Evidencias aplicación de instrumentos PreTest y PostTest**





**Anexo:** Evidencias de tablón de anuncios, buzón de sugerencias y tablón de reconocimiento





**Anexo: Evidencias de uso de equipo de protección personal**







**Anexo: Evidencias de ejecución de pausas activas**





# PAUSAS ACTIVAS EN LA JORNADA LABORAL

CAPACITACION PARA EL EMPLEADO DE FREEKO PERÚ S.A.



## ¿PAUSAS ACTIVAS?



LLUVIA DE IDEAS

## ¿QUÉ SON LAS PAUSAS ACTIVAS?

Son breves descansos durante la jornada laboral que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga, disminuir trastornos musculoesqueléticos y prevenir el estrés.



## OBJETIVO

Desarrollar hábitos saludables para prevenir trastornos musculoesqueléticos causados por posturas prolongadas y movimientos repetitivos.

Disminuye el estrés

Promueve la actividad física

Mejora el desempeño laboral

Promueve la integración social

Disminuye el riesgo de enfermedad profesional

## ¿QUIÉNES NO DEBEN REALIZAR PAUSAS ACTIVAS?



Aquellas personas que tengan lesiones musculoesqueléticas o que presenten alteraciones de salud como:

- Malestar por fiebre.
- Fracturas no consolidadas.
- Vértigo
- Hipertensión arterial no controlada.
- Quienes al iniciar los ejercicios sienten dolor o limitación funcional

### CUELLO

- Con la ayuda de la mano lleve la cabeza hacia un lado como si tocara el hombro con la oreja hasta sentir una leve tensión sostenga durante 15 segundos y realícelo hacia el otro lado.

### HOMBROS

- Lleve los brazos hacia atrás, por la espalda baja y entrelace los dedos e intente subir las manos sin soltar los dedos sostenga esta posición durante 15 segundos y hágalo con el otro brazo.

### BRAZOS

- Lleve el brazo hasta el lado contrario y con la otra mano acérquelo hacia el hombro. Realice este ejercicio durante 15 segundos y luego hágalo con el otro brazo.

### MANOS

- Estire el brazo hacia el frente y abra la mano como si estuviera haciendo la señal de pare, y con ayuda de la otra mano lleve hacia atrás todos los dedos durante 15 segundos.

### BRAZOS

- Lleve los brazos hacia atrás por encima del nivel de los hombros, tome un codo con la mano contraria, empuje hacia el cuello. Sostenga durante 15 segundos y cambie de lado.

### PIERNAS

- De un paso al frente, apoyando el talón en el piso y lleve la punta del pie hacia su cuerpo. Mantenga esta posición durante 15 segundos.

### OJOS

- Con el cuello recto mire hacia arriba, hacia la derecha, hacia la izquierda y hacia abajo repetidamente durante 10 segundos.

### MANOS

- Lleve hacia adelante la mano y voltee hacia abajo todos los dedos, con ayuda de la otra mano ejerciendo un poco de presión hacia atrás durante 15 segundos.

### PIERNAS

- Conserve la pierna recta, extiéndala al máximo posible mantenga esta posición durante 15 segundos.

**¿MUCHO  
TIEMPO EN LA  
MISMA  
ACTIVIDAD?**

**Realiza una pausa activa**



## PAUSAS ACTIVAS



Son breves descansos durante la jornada laboral que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga, disminuir trastornos musculoesqueléticos y prevenir el estrés.

### ¿Cuándo se realizan las pausas activas?



Pueden realizarlas en cualquier momento, antes de que aparezca la fatiga muscular. Es recomendable hacerlas: Al inicio y mitad de la jornada.

1. Todos los ejercicios se realizan lentamente
2. Todos los ejercicios deben ser mantenidos
3. Todos los ejercicios se realizan según tolerancia

### Reglas para realizar pausas activas



Las pausas activas son una forma de fomentar la salud, alcanzando una mejor calidad de vida y logrando un equilibrio físico y mental y así disminuir los riesgos de enfermedades y la fatiga causada por las extensas jornadas laborales