



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Seguridad e higiene laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molino Piladora Rey León S.A.C. del distrito de Cacatachi, en el periodo 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Kathering Ruth Flores Ruíz

ASESORA:

MBA. Lizeth Erly Mescua Ampuero

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

TARAPOTO-PERÚ

2017

Página del jurado



[Handwritten signature]
Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Noriel Alfaro
CLAD N° 43119

Presidente

MG. Karla Martell Alfaro.

[Handwritten signature]
Mg. Roger Burgos Bardales
CLAD: 3384

Secretario

MG. Roger Burgos Bardales.

[Handwritten signature]
MBA. Lizeth Ery Mescua Ampuero
LAE: ENAD.MM/1873405

Vocal

MBA. Lizeth Ery Mescua Ampuero.

Dedicatoria

Dedico este informe a mis padres, quienes en todo momento han sido mi soporte y guía, demostrando con su trabajo día a día el aplomo de querer verme profesional y que mi formación esté llena de valores. También a mi querida hija que a pesar de todos los obstáculos que se presentan en nuestros caminos, he sabido enfrentarlas.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiar mis pasos y cuidar de mi salud. A mi querida asesora que con su enseñanza consejos y conocimientos impartidos se pudo concluir la tesis, logrando formarme como futura profesional.

Declaratoria de autenticidad.

Yo, Kathering Ruth Flores Ruíz, DNI N.º 73815166, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular Desarrollado del Proyecto de Tesis, declaro bajo juramento que toda la información que presento es veraz y auténtica.

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

Tarapoto, 07 diciembre de 2017.



.....
Kathering Ruth Flores Ruíz.

DNI. 73815166.

Presentación

Señores miembros del jurado.

El siguiente trabajo está desarrollado en la empresa Piladora Rey León SAC, Cacatachi, 2017, lugar donde estoy Desarrollando mi Tesis. Este proceso es el resultado de las enseñanzas de mi asesora y todo el aprendizaje aprendido en la Universidad César Vallejo. Trabajo que se ubica en el contexto de la realidad estudiantil propia de la carrera de Administración y tiene como propósito contribuir a la guía y respaldo de información útil para los Administradores en el proceso de preparación profesional.

El desarrollo del presente, se basará en el esquema pre establecido por la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto.

La Autora

Índice

Pagina del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos Previos.....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley N° 29783	27
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio.....	31
1.6. Hipótesis.....	32
Hi: La seguridad e higiene laboral tiene una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.	32
H₀: La seguridad e higiene laboral no tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.	32
1.7. Objetivos.....	32
II. MÉTODO	34
2.1. Diseño de investigación	34
2.2. Variables, Operacionalización.....	34
2.3. Población y muestra	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 36	
2.5. Métodos de análisis de datos.....	37
2.6. Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN.....	82
V. CONCLUSIONES.....	85
VI. RECOMENDACIONES.....	87

VII. REFERENCIAS	88
ANEXOS.....	91

Índice de tablas

Tabla 2. Prevención de accidentes	38
Tabla 3. Accidentes de trabajo.....	39
Tabla 4. Prevención de robos (vigilancia).....	40
Tabla 5. Control de entrada y salida de personal	41
Tabla 6. Control de entrada y salida de vehículos.....	42
Tabla 7. Registro de máquinas, equipos y herramientas.....	43
Tabla 8. Controles logísticos.	44
Tabla 9: Prevención de incendios	45
Tabla 10. Extintores adecuados.....	46
Tabla 11. Volumen de los depósitos de agua.....	47
Tabla 12. Sistema de detección y alarma.....	48
Tabla 13. Ambiente físico.....	49
Tabla 14. iluminación	50
Tabla 15. Ventilación.....	51
Tabla 16. Temperatura.....	52
Tabla 17. Ruidos.....	53
Tabla 18. Ambiente Psicológico de trabajo	54
Tabla 19. Relaciones agradables.....	55
Tabla 20. Actividad motivadora	56
Tabla 21. Gerencia democrática	57
Tabla 22. Eliminación de fuentes de estrés.....	58
Tabla 23. Aplicación de principios de ergonomía	59
Tabla 24. Máquinas y equipos adecuados	60
Tabla 25. Mesas e instalaciones adecuadas.....	61
Tabla 26. Herramientas que reduzca el esfuerzo físico.....	62
Tabla 27. Salud ocupacional	63
Tabla 28. Riesgos de salud.....	64
Tabla 29. Condiciones estresantes	65

Tabla 30. Desempeño laboral	66
Tabla 31. Desempeño de tareas	67
Tabla 32. Conocimiento técnico del puesto.....	68
Tabla 33. Organización	69
Tabla 34. Solución de problema.....	70
Tabla 35. Habilidades administrativa.....	71
Tabla 36. Habilidad comunicativa.....	72
Tabla 37. Cumplimiento y aceptación de la autoridad	73
Tabla 38. Disciplina personal	74
Tabla 39. Desempeño global	75
Tabla 40. Desempeño contextual.....	76
Tabla 41. Compromiso interpersonal	77
Tabla 42. Compromiso organizacional	78
Tabla 43. Iniciativa personal.....	79

Índice de figuras

Figura 2. Prevención de accidentes	38
Figura 3. Accidentes de trabajo.....	39
Figura 4. Prevención de robos (vigilancia)	40
Figura 5. Control de entrada y salida de personal	41
Figura 6. Control de entrada y salida de vehículos.....	42
Figura 7. Registro de máquinas, equipos y herramientas.....	43
Figura 8. Controles contables	44
Figura 9. Prevención de incendios	45
Figura 10. Extintores adecuados.....	46
Figura 11. Volumen de los depósitos de agua	47
Figura 12. Sistema de detección y alarma	48
Figura 13. Ambiente físico.....	49
Figura 14. Ilimitación.....	50
Figura 15. Ventilación	51
Figura 16. Temperatura	52
Figura 17. Ruidos.....	53
Figura 18. Ambiente Psicológico de trabajo	54
Figura 19. Relaciones agradables.....	55
Figura 20. Actividad motivadora	56
Figura 21. Gerencia democrática	57
Figura 22. Eliminación de fuentes de estrés.....	58
Figura 23. Aplicación de principios de ergonomía	59
Figura 24. Máquinas y equipos adecuados	60
Figura 25. Mesas e instalaciones adecuadas.....	61
Figura 26. Herramientas que reduzca el esfuerzo físico.....	62
Figura 27. Salud ocupacional.....	63
Figura 28. Riesgos de salud.....	64

Figura 29. Condiciones estresantes	65
Figura 30. Desempeño laboral	66
Figura 31. Desempeño de tareas	67
Figura 32. Conocimiento técnico del puesto.....	68
Figura 33. Organización	69
Figura 34. Solución de problema.....	70
Figura 35. Habilidades administrativas.....	71
Figura 36. Habilidad comunicativa	72
Figura 37. Cumplimiento y aceptación de la autoridad	73
Figura 38. Disciplina personal	74
Figura 39. Desempeño global	75
Figura 40. Desempeño contextual.....	76
Figura 41. Compromiso interpersonal	77
Figura 42. Compromiso organizacional	78
Figura 43. Iniciativa personal	79

RESUMEN

El presente trabajo de investigación planteada en este Desarrollo de Proyecto de Tesis está relacionado con dar a conocer como la empresa Molinera Piladora Rey León SAC. Va surgiendo mediante va pasando los años, debido a que la empresa ha llegado a ocupar una posición en el mercado que cada vez es más competitivo, por la excelencia y calidad de sus productos; pero que necesita mejorar en cuanto al tema de seguridad e higiene implementando los equipos necesarios de seguridad. Brindando las señalizaciones correctas de prevención y dándole el correcto uso hacia los colaboradores de esta manera repercutiendo en el desempeño de los mismo pudiendo alcanzar trabajadores comprometidos con la empresa ya que ayudan con el cumplimiento de los objetivos establecidos, de esta manera permita obtener una mejor organización. Para llegar al resultado se tuvo que utilizar el instrumento como es en este caso la encuesta, que realizó a los trabajadores. El trabajo posee resultados en cuadros estadísticos que brinda información obtenida de los trabajadores. El Desarrollo del Proyecto de Tesis planteada posee una metodología observacional y un tipo de estudio descriptiva correlacional ya que se describirá las variables y ver la relación que existe entre ambas, para alimentar la información sobre los procesos en la empresa. Después de toda la investigación terminamos comparando la información con la de otros autores, para que nuestra investigación tenga mayor relevancia. Se llegó a un resultado respondiendo al objetivo que me tracé para esta investigación.

Palabras claves: Seguridad e higiene laboral, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present research work proposed in this Thesis Project Development is related to making known how the company Molinera Piladora Rey León SAC is emerging through the years, because the company has come to occupy a position in the market that It is increasingly competitive, for the excellence and quality of its products, but it needs to improve in terms of safety and hygiene by implementing the necessary safety equipment, providing the correct warning signs and giving the correct use to the employees of this way impacting on the performance of the same can reach workers committed to the company as they help with the fulfillment of the established objectives, in this way allows to obtain a better organization. To arrive at the result, the instrument had to be used, as in this case the survey was done to the workers, the work has results in statistical tables that provide information obtained from the workers, the Development of the Thesis Project has a Observational methodology and a type of correlational descriptive study, since the variables will be described and the relationship between them will be seen, to feed the information on the processes in the company. After all the research we ended up comparing the information with that of other authors, so that our research has greater relevance with which I could arrive at a result, which will help with the objective that I draw for this research.

Keywords: Occupational health and safety, job performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial en el año 2016 la economía se expandió solamente en un 2.2%, dicha cifra es la menor tasa de crecimiento desde la gran disminución del 2009. El débil ritmo de las inversiones, la recesión en el crecimiento del comercio internacional, el lento crecimiento de la productividad y el aumento continuo del nivel de deudas, son factores que están afectando el desempeño de la economía. Asimismo, los precios bajos de las materias primas han causado estos problemas en los países que exportan estas materias desde mediados del 2014. En este contexto el grado de preocupación por los conflictos y las tensiones geopolíticas seguirán afectando la economía mundial, sin embargo, se pronostica que el producto bruto mundial se expandirá en un 2.7% en 2017 y un 2.9% en 2018, lo que es más una señal de estabilización económica que un signo de una recuperación robusta y sostenida de la demanda global, debido a que la economía se ha desarrollado por diversos sectores, uno de ellos es el sector del sector B. Este sector ha generado fuente de empleos directos e indirectos, así como la inversión nacional y extranjera, así mismo uno de los temas importantes y relevantes en las organizaciones tanto públicas como privadas es la seguridad e higiene. Es increíble la carga del comercio estadounidense por la disminución y en algunos casos pérdidas de productividad, sueldos, gastos médicos y compensaciones, pero no hay forma de calcular el sufrimiento humano contra pérdidas y accidentes. Para contrarrestar dichas consecuencias, el Congreso Estadounidense decretó en 1970 la Ley de Seguridad e Higiene Laboral, la que es conocida como Ley está orientada a asegurar. En la medida posible que todos los estadounidenses tengan mejores condiciones laborales, es decir que se encuentren en un ambiente sano y seguro, lo que repercute de cierta manera en el desempeño laboral de los colaboradores.

En América del sur, en especial en Perú, para las empresas tanto públicas como privadas, es primordial la protección de la salud y comodidad de sus trabajadores, como lo afirma la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que están conscientes que este factor repercute en el desempeño laboral. Por lo tanto, se preocupan en implementar un programa de seguridad e higiene, el cual está diseñado a proteger a la empresa y a las personas que lo conforman. En algunos casos las condiciones laborales pueden estar en pésimas condiciones, ya que los puestos de trabajo podrían estar expuestos a gases y radiación, así también pueden presentar problemas por un mal control de la temperatura, el ruido y todos los elementos tienen que estar en condiciones óptimas para un mejor desempeño laboral. Por ello, una visión global completa de las áreas relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo; que se debería examinar a través de los estándares nacionales para detectar una completa serie de contaminantes en las organizaciones. En función de los resultados, es importante elaborar un plan para abordar cualquier problema que encontremos en sus puestos de trabajo.

En San Martín la mayoría de empresas a nivel mundial dedicadas al rubro molinero no le dan la importancia a tema de seguridad e higiene laboral, viendo la aplicación de las medidas que se deben de tomar como un costo más para la empresa, cuando realmente es una inversión que mejora el rendimiento de los trabajadores e incrementa su motivación por la actividad laboral en que se desempeñan.

La empresa Molinera Piladora Rey León, brinda servicios de pilado de arroz. Esta empresa está formalmente constituida desde el 2012, actualmente la empresa no se está centrando en cuanto al tema de seguridad e higiene laboral con respecto a seguridad se encontró deficiencias debido a que últimamente se están perdiendo sacos de arroz entre otros objetos es por ello que se debe controlar la entrada y salida, tanto de los colaboradores como también de personas terceras, de los vehículos, deficientes

señalizaciones de prevención lo que respecta a defensa civil tiene algunos equipos de prevención, como por ejemplo, extintores que no están en lugares visibles. En el sistema de su higiene laboral no prevenir o elimina las causas de las enfermedades que se vienen dando en las diferentes áreas sobre todo en el área de producción. Los accidentes laborales, lesiones en el personal, que en este último semestre se tuvo 08 personas con lesiones leves(físicas). El ambiente físico no es seguro debido a que los productos están sobre cargados y almacenados de manera incorrecta, ambientes con poca iluminación y ventilación, el exceso de ruidos que perjudica el sistema auditivo de los colaboradores, con máquinas y equipos sin mantenimiento adecuado, por lo que el personal hace un esfuerzo físico más de lo normal por lo tanto dichos factores mencionados repercuten en el desempeño laboral de los trabajadores, debido a que se tiene menos personal para las misma funciones o metas llegando a cumplirse en un 85% a 90% las tareas asignadas. Además, está la poca comunicación que existe entre los jefes y colaboradores. Asimismo, existe un porcentaje del personal que no se encuentra identificado con la empresa debido a que la empresa no brinda los implementos necesarios para que estos desarrollen sus funciones. Por ello, el propósito de esta investigación es describir y analizar los efectos que tendrían dichos problemas en cuanto a la Seguridad e higiene laboral en el bajo desempeño del colaborador y así poder recomendar de acuerdo a los resultados encontrados para el beneficio de la misma.

1.2. Trabajos Previos

A nivel internacional

- Vázquez (2016) en su investigación titulado: *Costos que representa a la empresa Molinos Champion aplicando motivación intrínseca al talento humano*, Guayaquil (Tesis para obtener el pregrado) Universidad de Guayaquil. Concluyó que: Existen muchos factores que influyen en el comportamiento del colaborador, dichos factores pueden ser internas o externas, la aplicación de la motivación intrínseca, el cual es impulso de realizar actividades por el simple hecho de querer hacerla. Por lo tanto, una aplicación adecuada de esta estrategia traería consigo efectos positivos en cuanto a la satisfacción laboral.
- Villamar (2015) en su investigación titulado: *Análisis de Riesgo en la Piladora Mil Arroz, para determinar el nivel de accidentabilidad de la normativa ecuatoriana de seguridad industrial, en el cantón de san Jacinto de Yaguachi, provincia del Guayas, Milagro – Ecuador* (Tesis para obtener la Maestría): Universidad Estatal de Milagro. Concluyó que: en la presente investigación, se observa que existen deficiencias en la Piladora Mil Arroz, ya que no cumple con las condiciones que indica el reglamento de la Ley N° 29783, donde especifica todas las disposiciones para mantener al colaborador seguro, promoviendo la cultura de prevención de riesgos laborales.
- Reyes (2014) en su investigación titulado: *Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en el grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de Abarrotes, Guatemala* (Tesis para obtener el Pregrado): Universidad Rafael Landívar. Respecto al objetivo general Reyes. Concluyó que: efectivamente entre las variables de identificación laboral y desempeño laboral existe una relación significativa, lo que indica que, a mayor identificación laboral, mayor desempeño

laboral existirá en el área operativa de la empresa de abarrotes.

- Alarcon (2011) en su investigación titulado: *La seguridad e higiene en las pequeñas y medianas empresas del sector comercial en Xalapa, Veracruz* (Tesis para obtener el pregrado): Universidad Veracruzana. Concluyó que: La seguridad e higiene es de vital importancia dentro de la empresa ya que se enfoca en mantener condiciones óptimas con el afán de preservar la salud integral del personal, tanto física como psicológica, por otro lado, nos permite evaluar riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores afectando su productividad y desempeño.
- Montero (2009) en su investigación titulado: *Programa de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional, Guayaquil – Ecuador* (Tesis para obtener el Pregrado): Escuela Superior politécnica del litoral. Concluyó que: La capacitación del personal en temas de seguridad e higiene es base fundamental para incidir el comportamiento del colaborador, crear conciencia o fortalecer el compromiso en la empresa y todos las que lo conforman, así mismo crear valores fundamentado en la preocupación laboral, que permita crear un eficiente sistema de salud y seguridad en el trabajo.

A nivel nacional

- Guevara (2015) en su investigación titulado: *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa kentuckyfriedchicken sede real plaza en la ciudad de Trujillo 2015*, Trujillo (Tesis para obtener el Pregrado): Universidad Privada Antenor Orrego. Concluyó que: El nivel de desempeño laboral en la empresa KFC, demostrado en la tabla de criterios, donde indica que todos resultados superan el 65% en lo que concierne a capacidad y desenvolvimiento laboral.

- Velásquez (2014) en su investigación titulado: *Implementación de un sistema de gestión de Seguridad y Salud ocupacional y su influencia en la calidad de vida de los trabajadores de la Planta concentrada VICTORIA en la compañía Minera Volcán S.A.A, Huancayo* (Tesis para obtener el Bachiller): Universidad Nacional del Centro del Perú. concluyó que: Para el realizar un aporte como investigador en la planta concentrada Victoria, se realizó un plan de salud y seguridad e higiene, donde especifican todos los puntos importantes para una mayor seguridad del trabajador, así mismo se estructuro una serie de actividades de capacitaciones para mostrar el plan contera accidentes dentro las instalaciones de la empresa.
- Terán (2012) en su investigación titulado: *Propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional bajo la norma ohsas 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria, Lima* (Tesis para obtener el Bachiller: Universidad Católica del Perú. Concluyó que: Con la implementación de un plan de seguridad e higiene establecidas en la ley vigente, se logrará tener un contexto eficaz y eficiente en el campo de prevención contra cualquier tipo de peligro en la organización, por lo que hay que estar en un proceso de mejorar continúa adecuando cada punto a la realidad de la empresa.
- Carrasco (2012) en su investigación titulado: *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el área de inyección de una empresa fabricante de productos plásticos, Lima* (Tesis para obtener el Bachiller): Universidad Católica del Perú. Concluyó que: Una adecuada utilización del sistema de gestión de seguridad y salud del

trabajador, trae consigo resultados positivos uno de ellos es el buen desempeño laboral, ya que este se siente protegidos ante enfermedades y accidentes, así mismo repercute de forma positiva en el clima y productividad empresarial.

- Valverde (2011) en su investigación titulado: *Propuesta de un Sistema de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para las áreas operativas y de almacenamiento en una empresa procesadora de vaina de Tara*, Lima (Tesis para obtener la Maestría): Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Concluyó que: Es importante que el gerente general o los directivos de la alta dirección empiecen a implantar o hacer el uso adecuado del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, ya que es responsabilidad de los jefes velar por la seguridad de la empresa en general, así mismo los colaboradores esperan las ordenes de la alta dirección, por lo que es fundamental que gerencia informe a todos sobre este nuevo sistema de seguridad e higiene.

Locales:

- Vela (2012). en su investigación titulada: *El comportamiento individual y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Autonortnor oriente S.A.C. 2012*, Tarapoto (Tesis para obtener la licenciatura): Universidad Cesar Vallejo. Concluyó que: En la empresa AutonortNor Oriente S.A.C.se viene realizando de una forma aceptable el proceso de aprendizaje social, lo que significa que el colaborador aprende del entorno externo u interno, donde están diferentes tipos de personas (compañeros de trabajo, familia u otros grupos de referencias, es importante resaltar que dentro del aprendizaje social hay un elemento que contribuye de manera positiva en la empresa y son los incentivos motivacionales, dicho elemento se encuentra en condiciones deficientes ya que es la causa principal por la que

la empresa Autonor no está desarrollando al 100% los programas de remuneración, por lo que los colaboradores se encuentran un tanto descontentos, sin embargo a pesar de esta problemática el 57% de los colaboradores mostraron tener actitudes eficientes al momento de realizar sus actividades laborales, por lo que muestra un rendimiento laboral adecuado.

- García (2012). En su investigación titulado: *El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa comercial Selva Nor Peruana S.A. Tarapoto 2011*, Tarapoto (Tesis para obtener la licenciatura): Universidad Cesar Vallejo. Concluyó que: El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa CONSELVA S.A. en el periodo 2011. Se logró identificar el nivel de satisfacción laboral frente a los salarios y tipos de reconocimientos, donde se observa que existe condiciones favorables por lo que repercute positivamente en el clima organizacional, finalmente el desempeño se determinó el desempeño por niveles: Estratégicos, gestión y personal, obteniéndose que de manera general los colaboradores de la empresa CONSELVA S.A. presentan un rendimiento bueno.
- Chufandama (2012) en su investigación titulado: *El nivel de satisfacción en el trabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa selva Sport de la ciudad de Tarapoto en el año 2011*, Tarapoto (Tesis para obtener la licenciatura): Universidad César Vallejo. Concluyó que: la mayor parte de los colaboradores de la empresa Selva Sport insatisfechos, ya que existe una descoordinación en las actividades, así mismo no se hace una efectiva delegación de funciones, así también la productividad se encuentra en un nivel baja, porque los colaboradores no están rindiendo al 100% lo que repercute gravemente en el crecimiento de la empresa. Para poder determinar que la productividad es bajo

se aplicó una fórmula, la que determinó el rendimiento de cada trabajador.

- Panduro (2011), en su investigación titulada: *Evaluación de la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la distribuidora Santa Mónica S.A.C. de la ciudad de Tarapoto en el año 2010*, Tarapoto (Tesis para obtener la licenciatura): Universidad César Vallejo. Concluyó que: La gestión del talento humano sustentado por Chiavenato influye de forma positiva en el desempeño laboral, ya que el grado de desempeño de los colaboradores de esta empresa se encuentra en condiciones favorables, por lo que los factores de eficiencia, eficacia, productividad y competitividad están bien direccionados por lo que la empresa está logrando metas y objetivos.
- Rojas y Gatica (2009). En su investigación titulada: *Aportes motivacionales para el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito San Martín de Porres LTDA. De Tarapoto, en el año 2008*, Tarapoto (Tesis para obtener la licenciatura): Universidad César Vallejo. Concluyó lo siguiente: Los aportes motivacionales tiene un alto grado de influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad financiera, lo que conlleva a lograr las metas y objetivos planteados en el plan estratégico de la empresa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Seguridad e higiene laboral

1.3.1.1 Seguridad en el trabajo

Según Chiavenato (2009) la seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. Su empleo es

indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo (p.321).

Chiavenato (2009) Los servicios de seguridad tienen la finalidad de establecer normas y procedimientos que aprovechen los recursos disponibles para prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos.

La seguridad en el trabajo contempla tres áreas principales de actividad, a saber:

1. Prevención de accidentes.
2. Prevención de robos.
3. Prevención de incendios.

- Prevención de accidentes

Para Chiavenato (2009) la seguridad busca minimizar los accidentes de trabajo. Podemos definir accidente de trabajo como el que ocurre en el trabajo y provoca, directa o indirectamente, lesión corporal, perturbación funcional o enfermedad que ocasiona la muerte, la pérdida total o parcial, permanente o temporal de la capacidad de trabajo.

- Prevención de robos (vigilancia)

Para Chiavenato (1999) el servicio de vigilancia de cada empresa tiene características propias. Además, la medida preventiva debe revisarse con frecuencia para evitar la rutina, que vuelve obsoleto los planes.

En general, un plan de prevención de robos (vigilancia) incluye:

- Control de entrada y salida de personal. Se lleva a cabo en la portería de la empresa, cuando entra o sale el personal. Este control puede ser visual o basarse en la revisión de cada individuo que entra o

sale de la fábrica. Puede ser un control muestral o total.

- Control de entrada y salida de vehículos. Cuando se trata de vehículos de la empresa, como camiones y otros automotores, la portería anota las horas de entrada y salida, el contenido, el nombre del conductor y veces el kilometraje del vehículo.
- Registro de máquinas, equipos y herramientas. Las máquinas, los equipos y las herramientas se inventarían con periodicidad.
- Controles contables. Se efectúan principalmente en las áreas de compras, almacén de herramientas, expedición y recibo de mercaderías. Estos controles contables son verificados periódicamente por empresas externas de auditoría. La detección de casos de sobrefacturación, subfacturación o pago de facturas sin el correspondiente registro hace posible la localización de pérdida de mercaderías.

- Prevención de incendios

Según Chiavenato (1999) La prevención y el combate de incendios, sobre todo cuando hay mercaderías, equipos e instalaciones valiosas que deben protegerse, exigen planeación cuidadosa. Disponer de un conjunto de extintores adecuados, conocer el volumen de los depósitos de agua, mantener un sistema de detección y alarma y proporcionar entrenamiento al personal (brigadas especializadas) son los puntos clave.

1.3.2. Higiene laboral

Según Chiavenato (2009) refleja las condiciones ambientales del medio laboral, las cuales tienen que estar en óptimas condiciones para contrarrestar cualquier tipo de enfermedad, por lo que debe garantizar salud física y mental.

Según Chiavenato (1999) hace mención que la higiene en el trabajo se fundamenta en un conglomerado de normas y procedimientos orientados a la protección física y mental de los colaboradores, así mismo esta se relaciona con la prevención de las enfermedades, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo.

Elementos de la higiene laboral

Para Chiavenato (2009) los principales elementos del programa de higiene laboral están relacionados con:

- 1. Ambiente físico de trabajo:** Se basa en las condiciones físicas del entorno laboral lo que puede ser positivo o negativo, en este elemento se toma en cuenta:
 - **iluminación:** En la iluminación se establece que el ambiente tiene que tener la luz adecuada, donde se tiene que ver la intensidad o el nivel de brillo.
 - **Ventilación:** El ambiente tiene que contar con las ventilaciones adecuadas, así mismo es necesario eliminar todo tipo de gases tóxicos.
 - **Temperatura:** La temperatura se tiene que mantener en un nivel adecuado, para un mejor desempeño laboral.
 - **Ruidos:** Es importante eliminar los ruidos incómodos o la utilización de protectores auriculares.

- 2. Ambiente psicológico de trabajo:** Existen puestos sencillos que muchas veces no cumplen con las expectativas del colaborador, ya que el trabajo se vuelve fácil y rutinario por lo que causa estrés y descontento, poco a poco se vuelve

apático y desinteresado, el estado de ánimo se deteriora. Tal actitud se acompaña de disminución de la calidad y cantidad de su producción incluye:

- **Relaciones humanas agradables.** Se basa en que exista una buena comunicación entre colaborador y superiores.
- **Tipo de actividad agradable y motivadora.** Son las acciones que realiza la empresa para una mayor comodidad Del trabajador.
- **Estilo de gerencia democrática y participativa.** Consiste en la participación general de todos los miembros de la institución.
- **Eliminación de posibles fuentes de stress.** Es importar eliminar cualquier tipo de fuente de estrés por una mayor comodidad del colaborador a través de actividades recreativas.

3. Aplicación de principios de ergonomía, La ergonomía consiste en el diseño adecuado para fortalecer y mejorar el desempeño laboral. que incluye:

- Máquinas y equipos adecuados a las características humanas.
- Mesas e instalaciones ajustadas al tamaño de las personas.
- Herramientas que reduzcan la necesidad de esfuerzo físico humano.

4. Salud ocupacional: una manera de definir salud ocupacional es la ausencia de enfermedades.

- **Riesgos de salud.** El riesgo de salud está siempre presente por lo que hay que tomar las medidas respectivas.
- **condiciones estresantes.** Son las actividades rutinarias o de alta presión que existe en las actividades laborales.

1.3.2.1 Objetivos de la higiene laboral

Según Chiavenato (1999), menciona los siguientes objetivos principales:

- Eliminar los riesgos de enfermedad y contaminación ambiental.
- Reducción de las condiciones que perjudican la salud de los colaboradores.
- Prevención del empeoramiento de enfermedades y lesiones.
- Mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley N° 29783

Para efectos de los alcances, análisis y contenido de esta nota nos circunscribiremos a analizar el título IV de la Ley referido a la gestión en SST.

La Gestión de la SST: Título IV de la Ley.

El empleador de acuerdo a lo dispuesto por el Título Preliminar de la Ley se obliga a:

- Garantizar en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores (artículo I título preliminar- Principio de Prevención);
- Asumir la responsabilidad ante las implicancias económicas, legales y de cualquier índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador (artículo II título preliminar- Principio de Responsabilidad)
- Promover e integrar la gestión de la SST a la gestión general de la empresa (artículo IV título preliminar- Principio de Gestión Integral)

- El artículo 17º de la Ley dispone que el empleador se obliga a adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo. Ello implica, principalmente a:
- Contar con un compromiso del empleador (artículo 18 inciso a de la Ley),
- Generar una cultura de prevención de los riesgos laborales (artículo 18 inciso e de la Ley),
- Así como evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores prejuicios a la SST, el empleador y otros (artículo 18 incisos de la Ley).

1.3.3. Desempeño laboral

Para Aldana (2010) El desempeño laboral se basa en “aquellos aspectos importantes para la organización, así como las habilidades y destrezas del colaborador, a través de las cuales los colaboradores son evaluados”

Chiavenato (2002), afirma que las empresas o se centran el desempeño general de los colaboradores dentro de una organización, si no que se está realizando la respectiva evaluación simplemente en áreas estratégicas o que estas consideran importantes, así mismo los resultados de la evaluación a cada colaborador diferente, ya que cada individuo responde de acuerdo a sus habilidades, sin embargo, muchas veces el desempeño laboral disminuye ya que no reciben los incentivos necesarios.

Criterios y aspectos de la evaluación del desempeño

Según Aldana (2010) dentro de las condiciones para la evaluación del desempeño se encuentran criterios o puntos importantes que la organización toma en cuenta, así mismo estos criterios son los

encargados de direccionar a los empleados a lograr las metas y objetivos generales.

Aspectos comúnmente evaluados

Según Aldana (2010) existen áreas que común mente son evaluados, las cuales mencionaremos a continuación:

1. Desempeño de tareas:

Para Aldana (2010), son las actividades que realizan los colaboradores eficaces o eficientemente todo esto depende de las habilidades del colaborador.

A continuación, mostramos las competencias del desempeño de tareas:

- **Conocimientos técnicos del puesto.** Los colaboradores tienen que tener conocimiento de toda la información posible del puesto de trabajo.
- **Organización.** La coordinación es de suma importancia para el desarrollo de la organización.
- **Solución de problemas.** La solución el problema es una habilidad que tiene que tener tanto el jefe como el colaborador.
- **Habilidad administrativa.** Se basan netamente en las habilidades de los directivos, para hacer el uso eficiente de los recursos de la empresa, así mismo son los encargados de realzara la evaluación del desempeño laboral.
- **Habilidad comunicativa.** Es la habilidad que tiene que poseer tanto como los directivos y los colaboradores, para poder trabajar en equipo y en función de un solo objetivo, así mismo es la capacidad de sentir lo que la otra persona trasmite.
- **Cumplimiento y aceptación de la autoridad.** Es hacer lo que el gerente ordena, con eficacia y eficiencia.

- **Disciplina personal.** La disciplina es necesaria en una gran cantidad de actividades para lograr propósitos.
 - **Desempeño global del puesto.** Es la evaluación que los encargados de este proceso realizan.
- 2. Desempeño contextual:** Según Aldana (2010) Es el conjunto de actividades y acciones realizadas más allá de lo definido formalmente en las descripciones de tareas del puesto de trabajo. El desempeño contextual se divide en tres dimensiones.
- **Compromiso interpersonal:** El compromiso interpersonal se refiere al apoyo mutuo entre compañeros de trabajo, para el logro de una misma meta.
 - **Compromiso organizacional:** Son las actitudes de los colaboradores que reflejan de cierto modo la imagen corporativa, así mismo estos se sienten pieza y parte fundamental para la organización.
 - **Iniciativa personal:** Son aquellas actitudes o acciones que muestra el colaborador para emprender una actividad laboral o en algunos casos para resolver problemas.

Diferencias entre desempeño contextual y desempeño de tareas.

Según Aldana (2010) Se sabe que, según estudios realizados, existe un alto grado de similitud, sin embargo, existen ciertas diferencias que continuación detallamos:

- Las actividades de tareas son necesarias para la producción de un bien o un servicio, sin embargo, las actividades contextuales forman parte del clima laboral.
- Las actividades de tareas son diferentes en cada puesto de trabajo, mientras que las tareas contextuales son parecidas en todos los puestos de trabajo.
- Las actividades de tareas se basan a las destrezas y habilidades, mientras que el desempeño contextual se asocia con la motivación.
- Las actividades personales son aquellas por las que se contrata a la gente, mientras que las otras actividades son deseables.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que tiene la seguridad e higiene laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

En el trabajo de investigación se tomó como referencias a diversas teorías como los modelos teóricos de Chiavenato (2009) para la variable de seguridad e higiene laboral, y Aldana (2010) para la variable de desempeño laboral, que sirvió para ampliar los conocimientos y descifrar la relación entre ambas variables, si dichas teorías ayudaran a solucionar la problemática encontrada mediante las recomendaciones realizadas.

1.5.2 Justificación práctica

En la investigación se tuvo en cuenta esta justificación porque permitió a la empresa preocuparse por seguridad e higiene laboral de sus colaboradores y como está se refleja en el desempeño laboral de la misma, y partir de esto se dio una posible respuesta

al problema de investigación, además esta investigación servirá como base para futuras investigaciones de empresas con la misma realidad problemática.

1.5.2 Justificación metodológica

La investigación se aplicó la metodología científica, que consistió en identificar la problemática que venía dándose en la empresa, para luego apoyados de la teoría respectiva, se planteó los objetivos y las hipótesis pertinentes, luego se concluyó de acuerdo a los resultados encontrados.

1.6. Hipótesis.

Hi: La seguridad e higiene laboral tiene una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.

H₀: La seguridad e higiene laboral no tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la seguridad e higiene laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

- Evaluar la seguridad e higiene laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.

- Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.
- Establecer el grado de relación que existe entre la seguridad e higiene con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.

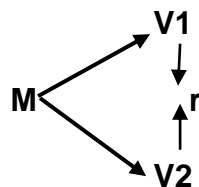
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

No experimental, porque la investigación se realizó sin manipular deliberada mente la variable de seguridad e higiene y desempeño laboral. Se basó fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

Descriptiva Correlacional, la investigación fue descriptiva Correlacional ya que en la investigación se describió las variables tanto de seguridad e higiene laboral y el desempeño laboral y los datos obtenidos, así mismo tuvo un impacto general dentro de la empresa Molinera Piladora Rey León, puesto que se determinó el grado de relación existente entre la seguridad e higiene y el desempeño laboral.

El presente trabajo de investigación presenta el siguiente diseño:



M = Empleados de la empresa Piladora Rey León S.A.C.

V1 = seguridad e higiene laboral

V2 = Desempeño laboral

r = Relación

2.2. Variables, Operacionalización

V1 = seguridad e higiene laboral

V2 = Desempeño laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Seguridad e Higiene laboral	Refleja las condiciones ambientales del medio laboral, las cuales tienen que estar en óptimas condiciones para contrarrestar cualquier tipo de enfermedad, por lo que debe garantizar salud física y mental. (Chiavenato, 2009)	La higiene está relacionada con el diagnóstico y prevención de enfermedades, el objetivo es establecer normas y procedimiento, y se evaluará a través de dimensiones e indicadores.	Prevención de accidentes	accidentes de trabajo	Ordinal
			Prevención de robos (vigilancia)	Control de entrada y salida de personal. Control de entrada y salida de vehículos Registro de máquinas, equipos y herramientas Controles contables.	
			Prevención de incendios	extintores adecuados volumen de los depósitos de agua sistema de detección y alarma Iluminación	
			Ambiente físico	Ventilación Temperatura Ruidos	
			Ambiente Psicológico de trabajo	Relaciones agradables Actividad motivadora Gerencia democrática Eliminación de fuentes de estrés	
			Aplicación de principios de ergonomía	Máquinas y equipos adecuados Mesas e instalaciones >adecuadas Herramientas que reduzca el esfuerzo físico Riesgos de salud	
			Salud ocupacional	Condiciones estresantes	
			Desempeño de tareas	Conocimiento técnico del puesto Organización Solución de problema	
			Desempeño contextual	Habilidades administrativa Habilidad comunicativa Cumplimiento y aceptación de la autoridad Disciplina personal Desempeño global Compromiso interpersonal Compromiso organizacional Iniciativa personal	
			desempeño laboral	El desempeño laboral se basa en aquellos aspectos importantes para la organización, así como las habilidades y destrezas del colaborador, a través de las cuales los colaboradores son evaluados (Aldana, 2010)	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

Población

La población para el desarrollo de la investigación estuvo conformada por 27 trabajadores de la empresa Piladora Rey León S.A.C.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e Instrumentos:

- Para el desarrollo de la investigación se utilizó como técnica de evaluación una encuesta, la cual tuvo como instrumento un cuestionario pre establecido por las variables de estudio, dimensiones e indicadores, la aplicación del cuestionario fue respondido por los trabajadores de la empresa Piladora Rey León.
- La siguiente técnica que se utilizó es la técnica del fichaje, el cual tuvo como instrumento fichas de investigación, con el fin de facilitar la elaboración de los trabajos previos, realidad problemática, teorías relacionadas al tema y referencias bibliográficas, dicha información fue recopilada de libros, tesis, Artículos de investigación y pagina web.

Validación del instrumento

La validación de la investigación se realizó a través de la firma de 3 expertos metodología de la investigación (1) y especialistas en Administración (2)).

Confiabilidad del Instrumento

Según Hernandez (2010), menciona lo siguiente, para que una encuesta sea confiable tiene que existir un ponderado igual o mayor a 0.8, dicho resultado se obtendrá del coeficiente de Alfa de Cronbach, por la cual de la primera variable el análisis de confiabilidad es 0,913, así mismo de la siguiente variable el análisis de confiabilidad es 0,848

2.5. Métodos de análisis de datos

Una vez concluidas las etapas de recolección y procesamiento de datos se iniciaron con el análisis de datos. Dicha investigación se analizó a través de tablas y gráficos estadísticos utilizando la hoja de cálculo Excel y para la contratación de la hipótesis planteada, se hizo mediante el coeficiente de spearman.

2.6. Aspectos éticos

En la investigación se respetó los derechos de autor y propiedad intelectual, así mismo se realizó de acuerdo a las normas APA sexta edición, tal como se suscribe en el reglamento interno de títulos y grados de la Universidad César Vallejo.

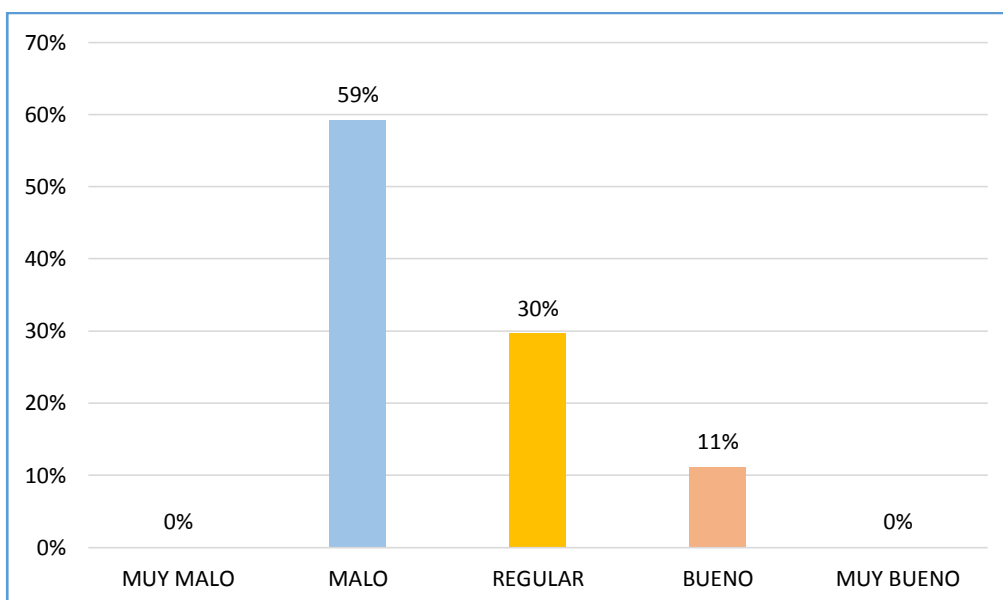
III. RESULTADOS

3.1. Analizar la seguridad e higiene laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.

Con la finalidad de cumplir con el primer objetivo específico se aplicó el instrumento de medición de la primera variable a 27 colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León, a continuación se presenta los resultados tabulados por variable, dimensiones e indicadores en tablas y figuras:

Tabla 1
Seguridad e higiene laboral

Intervalos	F	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	16	59%
Regular	8	30%
Bueno	3	11%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



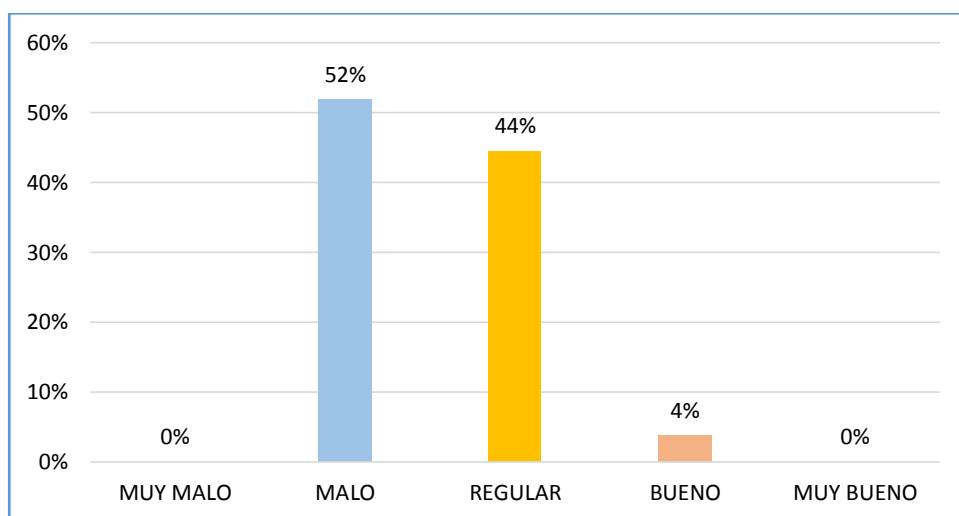
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la figura de seguridad e higiene laboral se observa que el 59% de los colaboradores encuestados manifestaron que la seguridad e higiene laboral en la empresa molino Piladora Rey León es malo, debido a que el 30% de ellos manifestó que es regular y solo un 11 % de los encuestados respondió bueno. Dichos resultados indican que en la empresa actualmente no existe una buena seguridad laboral, ya que la prevención de robos e incendios es deficiente. Así también la empresa no cuenta con un buen ambiente físico y psicológico de trabajo. Las aplicaciones de los principios de ergonomía son inadecuadas. Existe problemas en cuanto a la salud ocupacional, siendo estas las dimensiones más bajas.

Tabla 2
Prevención de accidentes

Intervalos	F	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	14	52%
Regular	12	44%
Bueno	1	4%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



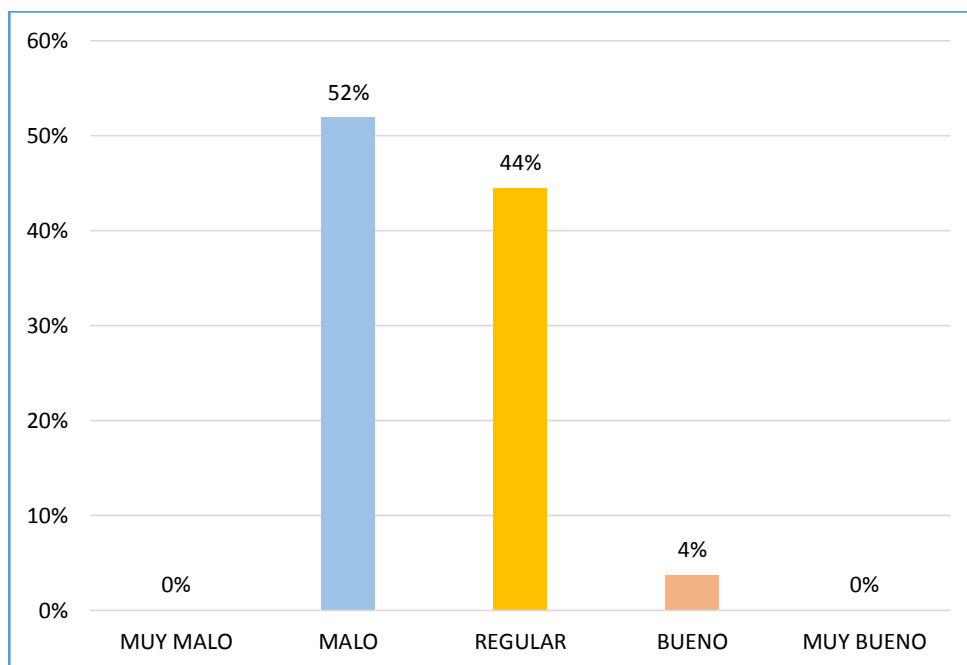
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 2, se aprecia que un 52% de los colaboradores respondieron que en la empresa molino Piladora Rey León la prevención de accidentes es mala, el 44% mencionaron que es regular, así mismo un 4% dijo que es bueno. Lo que indica que esta dimensión se encuentra en un nivel malo, pero es la que más resalta positivamente, ya que falta mejora en cuanto al indicador de accidentes de trabajo para estar en un nivel óptimo.

Tabla 3
Accidentes de trabajo

Intervalos	F	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	14	52%
Regular	12	44%
Bueno	1	4%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



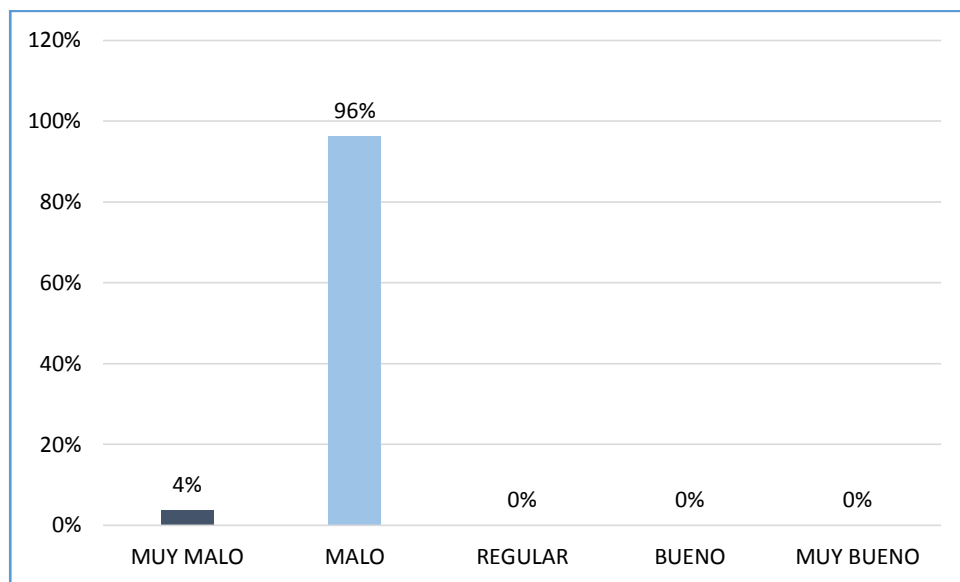
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 3, se aprecia que un 52% de los colaboradores manifestaron que los accidentes de trabajos encuentran en un nivel malo, el 44% dijo regular y un 4% respondió bueno. Dichos resultados indican que el indicador de accidentes en el trabajo se encuentra en un nivel malo, puesto que falta mejorar el sistema contra accidentes de la empresa.

Tabla 4
Prevención de robos (vigilancia)

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	1	4%
Malo	26	96%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



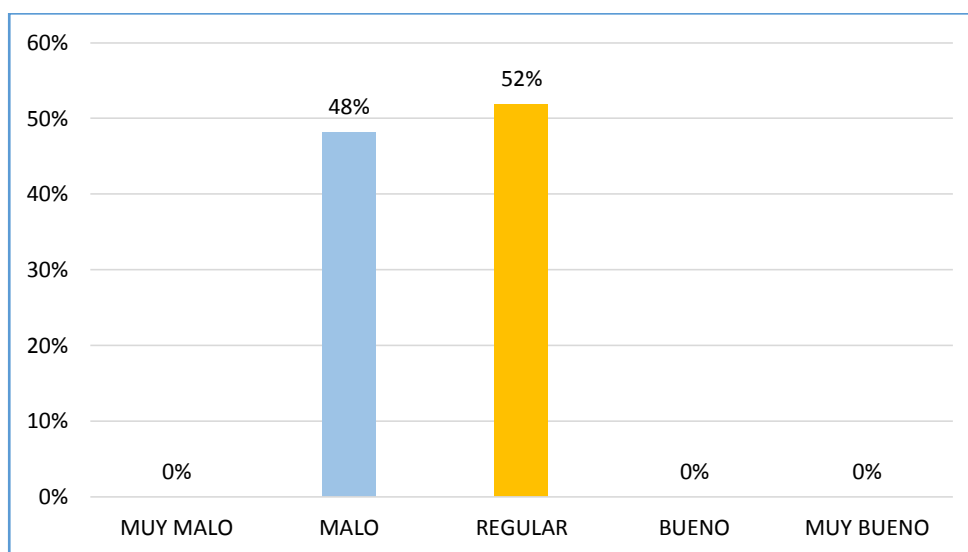
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 4, se aprecia que el 4% de los colaboradores manifestaron que la prevención de robos en la empresa molino Piladora Rey León se encuentra en un nivel muy malo, así también un 96% respondió malo. Dichos resultados indican que en la Piladora Rey León no hay una buena prevención de robos, ya que existe problemas en cuando a los indicadores de control de entrada, salida de personal, y vehículos a pesar que éstos se encuentra en un nivel regular. Así también los controles contables son ineficientes, así mismo el indicador de registro de máquinas, equipos y herramientas se encuentran también en un nivel malo.

Tabla 5
Control de entrada y salida de personal

Intervalos	F	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	13	48%
Regular	14	52%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

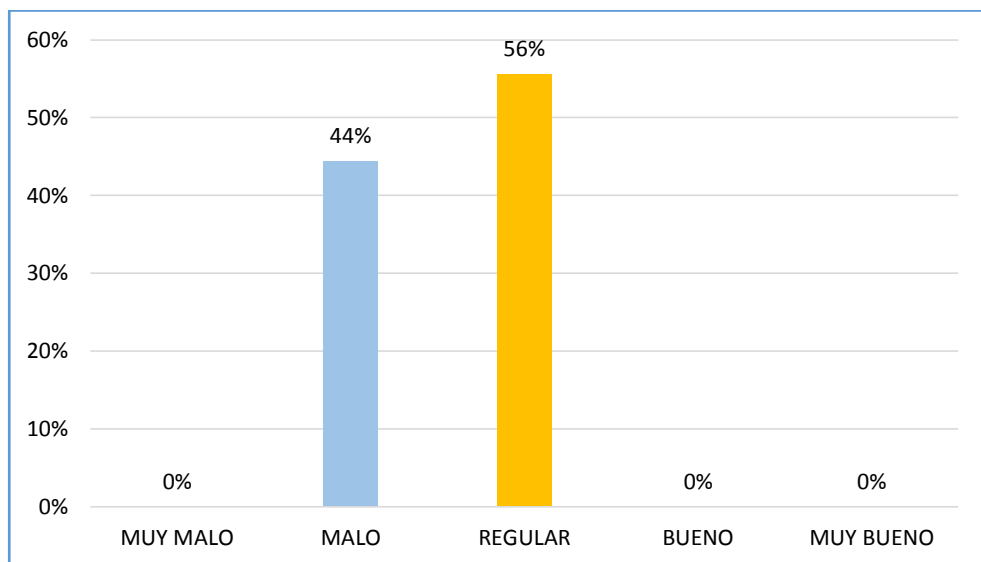
Interpretación

En la tabla y figura 5, se aprecia que un 48% de los colaboradores manifestaron que el control de entrada, salida de personales malos y un 52% dijo que es regular, lo que indica que el indicador de control de entrada y salida de personal se encuentra en un nivel malo.

Tabla 6

Control de entrada y salida de vehículos

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	12	44%
Regular	15	56%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



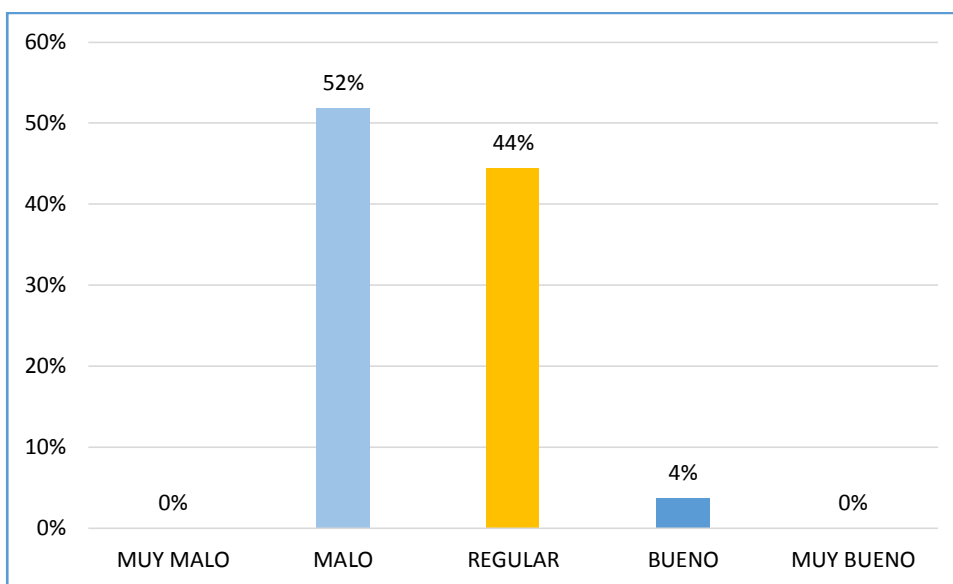
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 6, se aprecia que un 44% de los colaboradores respondieron que el control de entrada y salida de vehículos es malo y un 56% dijo regular. Estos resultados indican que en la empresa Piladora Rey León hay un mal Control de entrada y salida de vehículos.

Tabla 7
Registro de máquinas, equipos y herramientas

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	14	52%
Regular	12	44%
Bueno	1	4%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



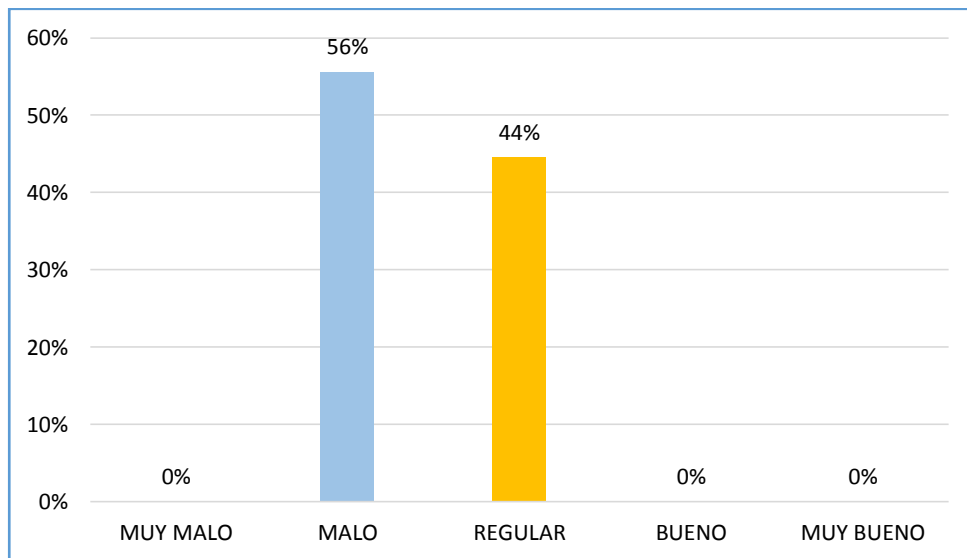
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 7, se observa que un 52% de los colaboradores respondieron que el registro de máquinas, equipos y herramientas es malo, un 44% dijo que es regular y un 4% manifestó que es bueno, siendo este indicador el que más resalta en comparación con los demás indicadores de la dimensión prevención de robos, pese a que se encuentra en un nivel malo.

Tabla 8
Controles logísticos

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	15	56%
Regular	12	44%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



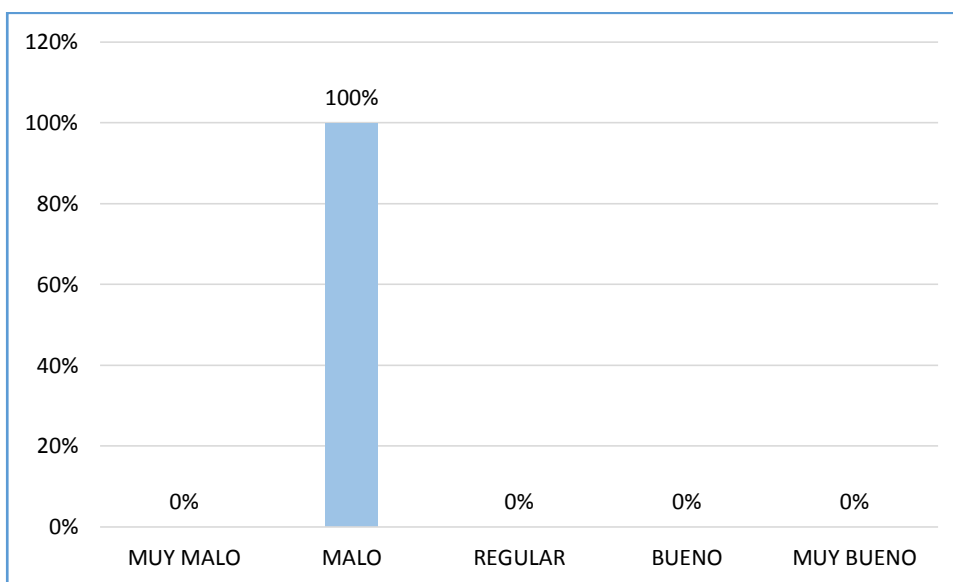
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 8, se observa que un 56% de los colaboradores respondieron que los controles contables son malos y un 44% dijo que los controles contables son regulares, lo que indica que en la empresa molino Piladora Rey León no hay un buen control contable.

Tabla 9
Prevención de incendios

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	27	100%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



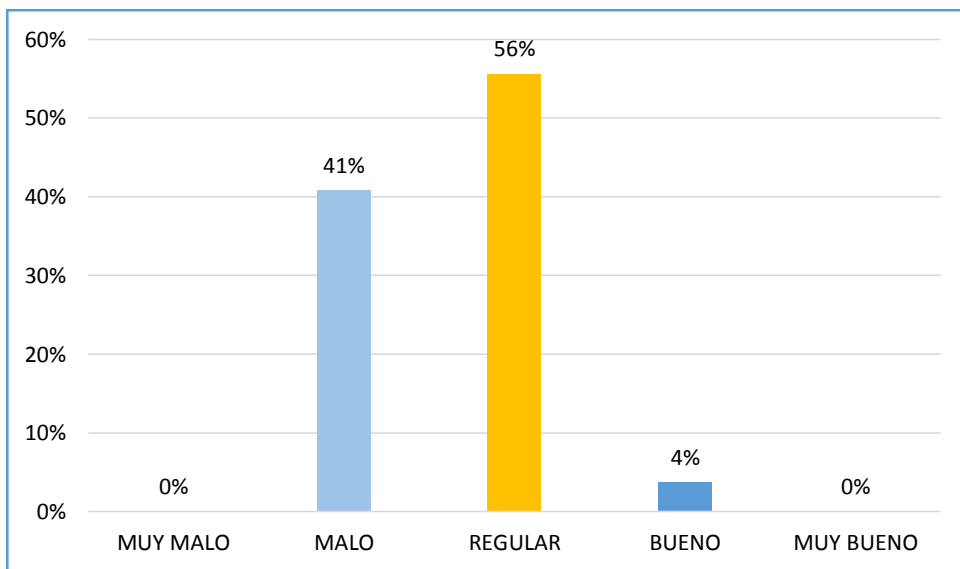
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 9, respecto a la dimensión de prevención de incendios los colaboradores respondieron en un 100% que en la empresa molino Piladora Rey León no hay una buena prevención de incendios ya que los extintores se encuentran en un nivel regular y el volumen de los depósitos de agua no son los adecuados. Así mismo el sistema de detección y alarma contra incendios se encuentra en un nivel regular.

Tabla 10
Extintores adecuados

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	11	41%
Regular	15	56%
Bueno	1	4%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



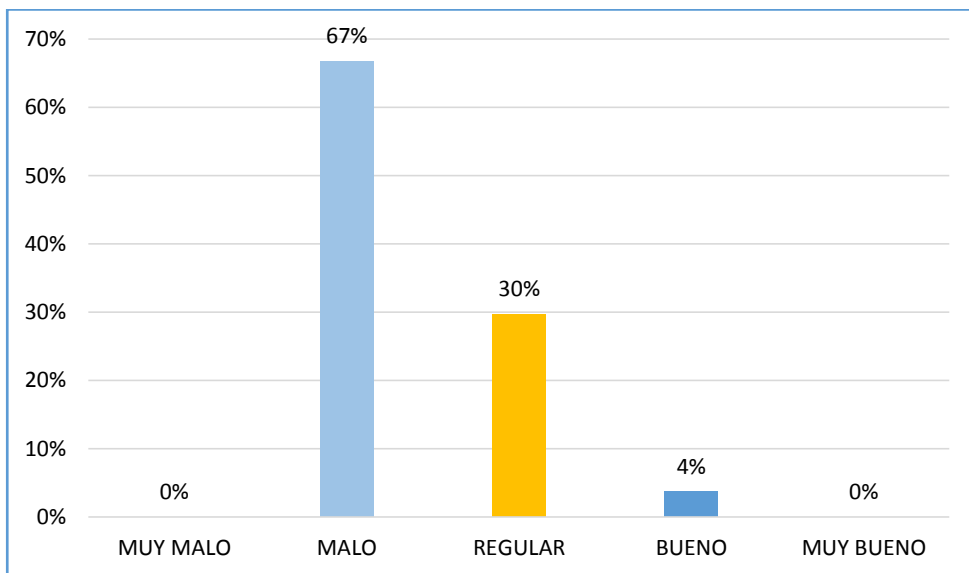
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 10, se aprecia que un 41% dijo que los extintores son malos, el 56% dijo regular y solo un 4% respondió bueno, dichos resultados indican que la empresa molino Piladora Rey León no cuenta con extintores adecuados, así mismo el número de estos no son suficientes.

Tabla 11
Volumen de los depósitos de agua

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	18	67%
Regular	8	30%
Bueno	1	4%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



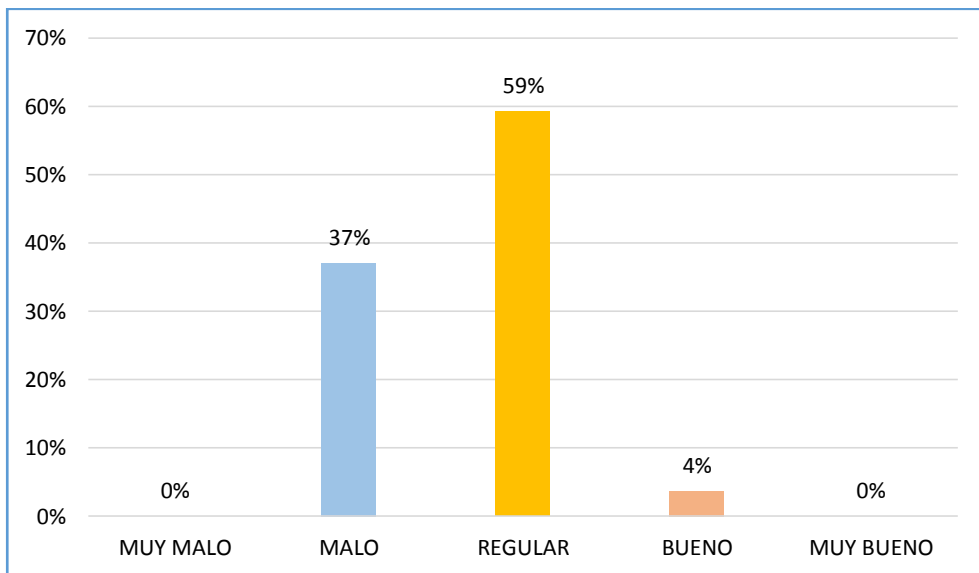
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 11, se aprecia que un 67% de los colaboradores manifestaron el volumen de los depósitos de agua es malo un 30% dijo regular y solo un 4% respondieron bueno, de dichos resultados se concluye que en la empresa molino Piladora Rey León el volumen de los depósitos de agua se encuentran en un nivel malo.

Tabla 12
Sistema de detección y alarma

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	10	37%
Regular	16	59%
Bueno	1	4%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



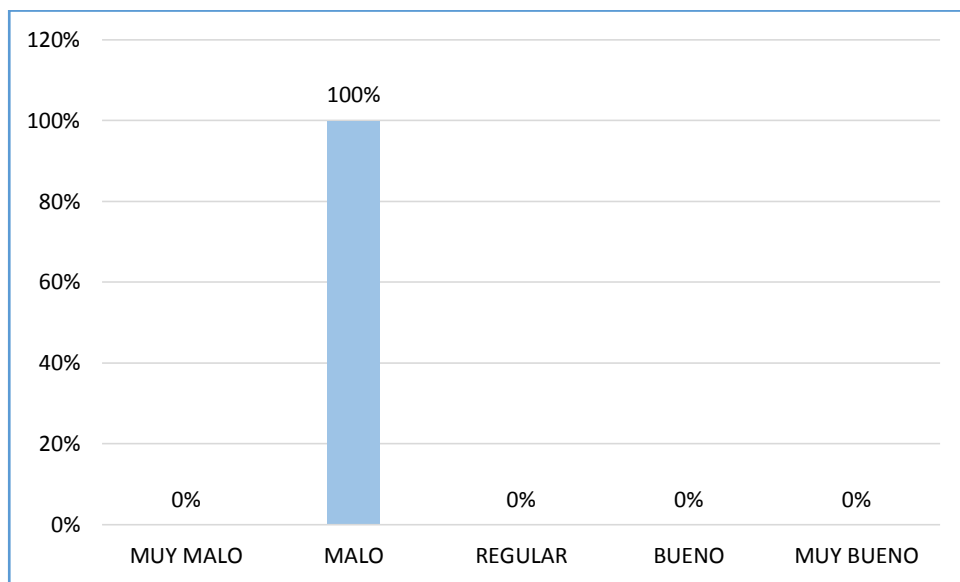
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 12, se observa que un 37% respondió malo, un 59% regular y un 4% de los colaboradores dijeron bueno, de estos resultados se menciona que en la empresa Piladora Rey León actualmente existe un mal sistema de detección y alarma.

Tabla 13
Ambiente físico

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	27	100%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



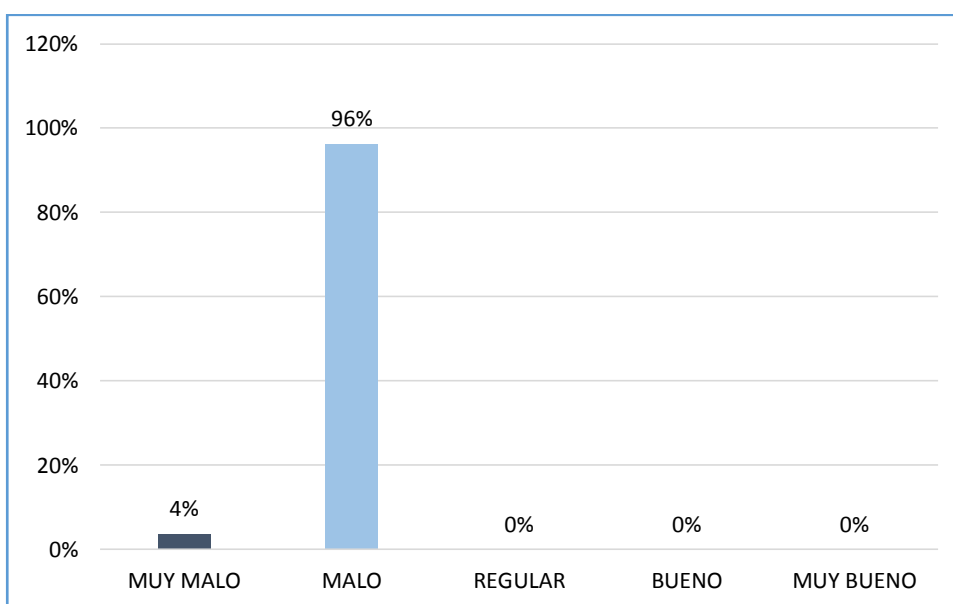
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 13, respecto a la dimensión de ambiente físico, los colaboradores respondieron en un 100% que en la empresa molino Piladora Rey León no hay un buen ambiente físico ya que la iluminación, ventilación, temperatura y ruidos no son los adecuados, por lo que actualmente esta dimensión se encuentra en un nivel malo.

Tabla 14
Iluminación

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	1	4%
Malo	26	96%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



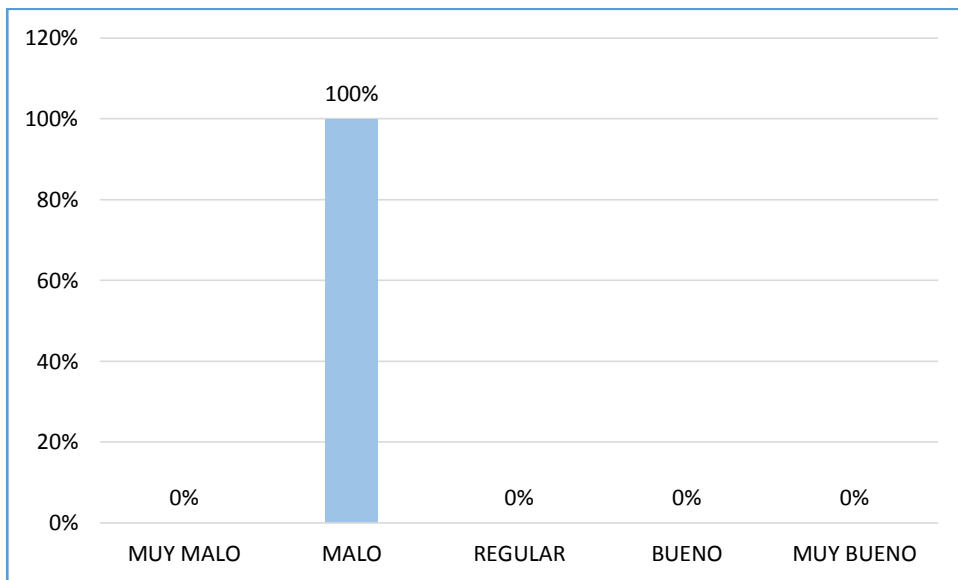
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

De la tabla y figura 14, se aprecia que un 4% dijo la iluminación en la empresa es muy malo y 96% manifestó malo, lo que indican que la iluminación en la Piladora Rey León se encuentra en un nivel malo.

Tabla 15
Ventilación

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	27	100%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



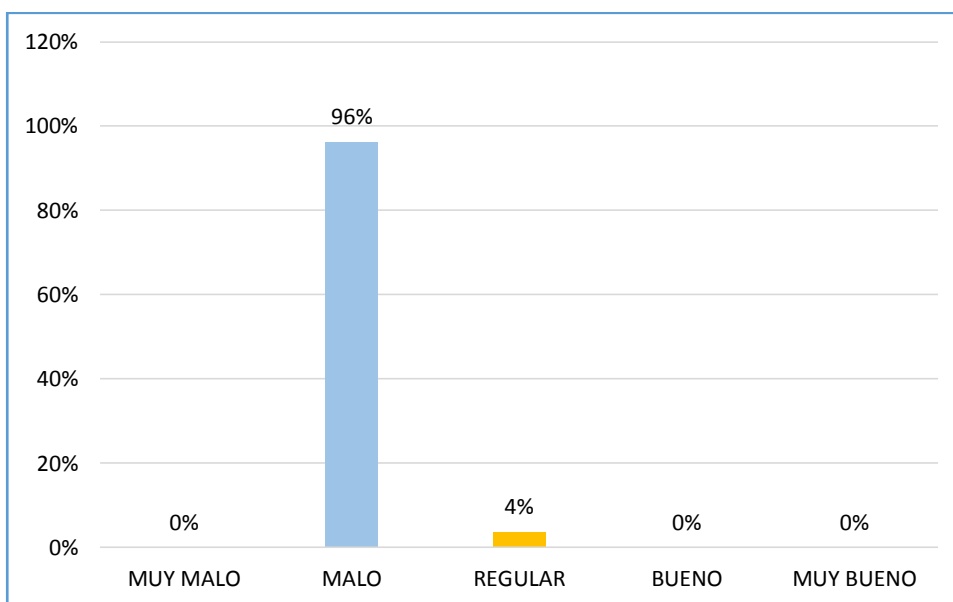
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 15 se aprecia que un 100% de los colaboradores respondieron que la ventilación se encuentra en un nivel malo, lo que repercute negativamente en el colaborador, siendo este indicador el que menos resalta en comparación de los indicadores de ambiente físico.

Tabla 16
Temperatura

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	26	96%
Regular	1	4%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



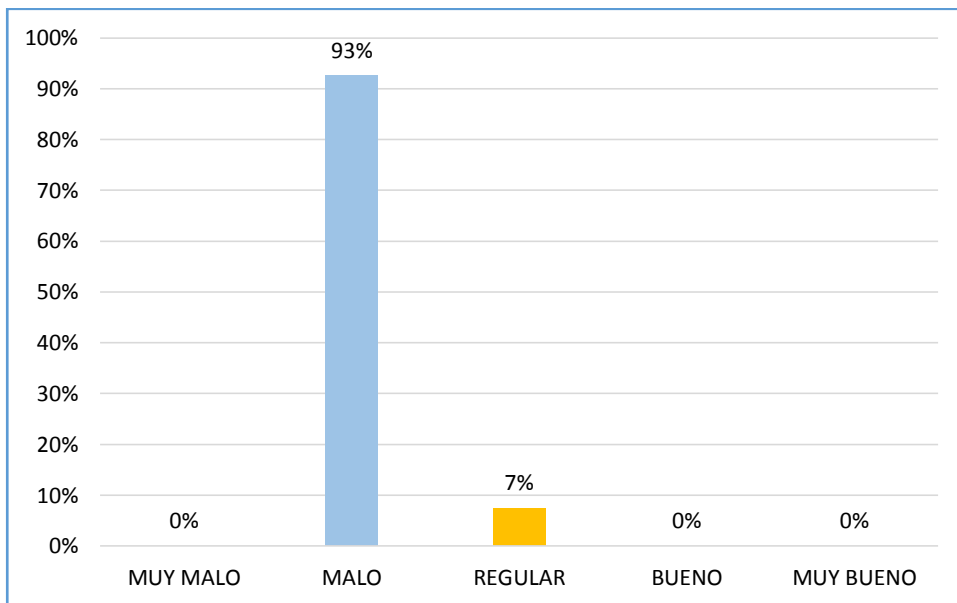
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 16, se aprecia que 96 % dijo que la temperatura en la empresa es malo y un 4% respondió la temperatura es regular, lo que indica que actualmente en la Piladora Rey León la temperatura se encuentra en un nivel malo.

Tabla 17
Ruidos

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	25	93%
Regular	2	7%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



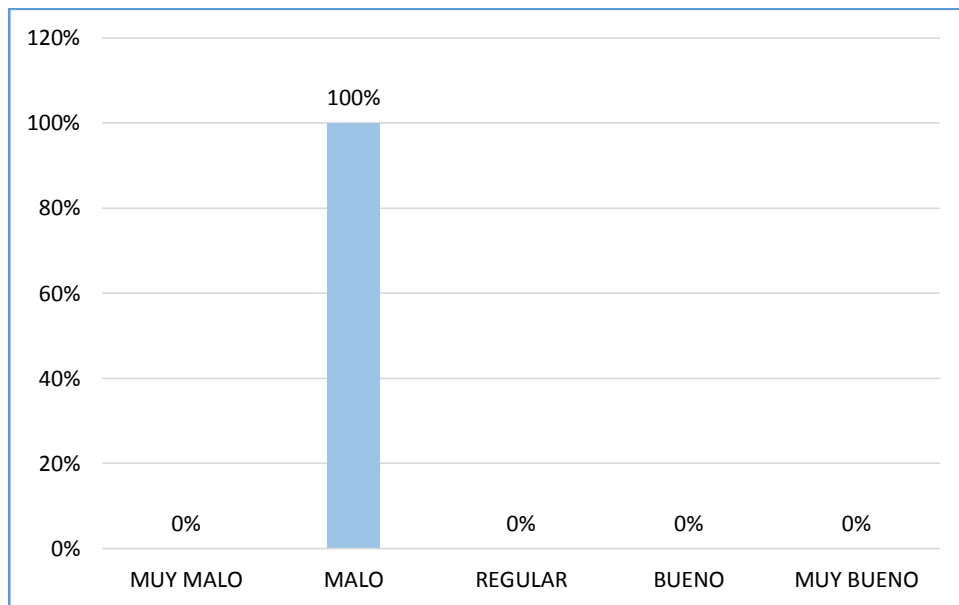
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 17, se aprecia que un 93% de los colaboradores respondieron que en la empresa Piladora Rey León los ruidos se encuentran en un nivel malo y un 7% dijo regular, lo que indica que actualmente en la empresa los ruidos son malos, afectando así, la tranquilidad de los colaboradores

Tabla 18
Ambiente Psicológico de trabajo

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	27	100%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
<i>Total</i>	<i>27</i>	<i>100%</i>



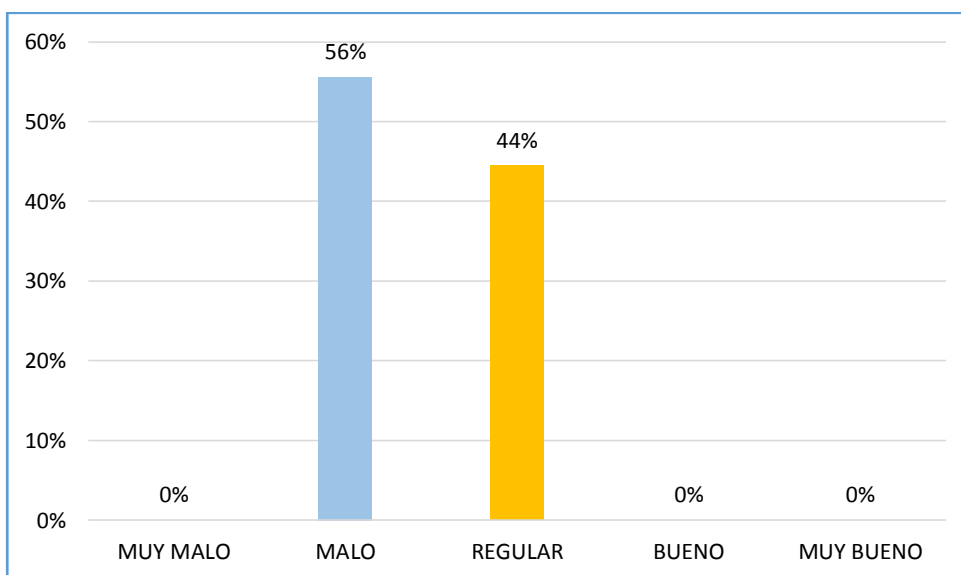
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 18, respecto a la dimensión de ambiente Psicológico de trabajo, los colaboradores respondieron en un 100% que en la empresa molino Piladora Rey León no hay un buen ambiente Psicológico de trabajo ya que no hay relaciones agradables. Así también no se realiza ninguna actividad motivadora. El indicador de gerencia democrática se encuentra en un nivel regular y los esfuerzos por eliminar las fuentes de estrés son ineficientes, por lo que actualmente esta dimensión se encuentra en un nivel malo.

Tabla 19
Relaciones agradables

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	15	56%
Regular	12	44%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



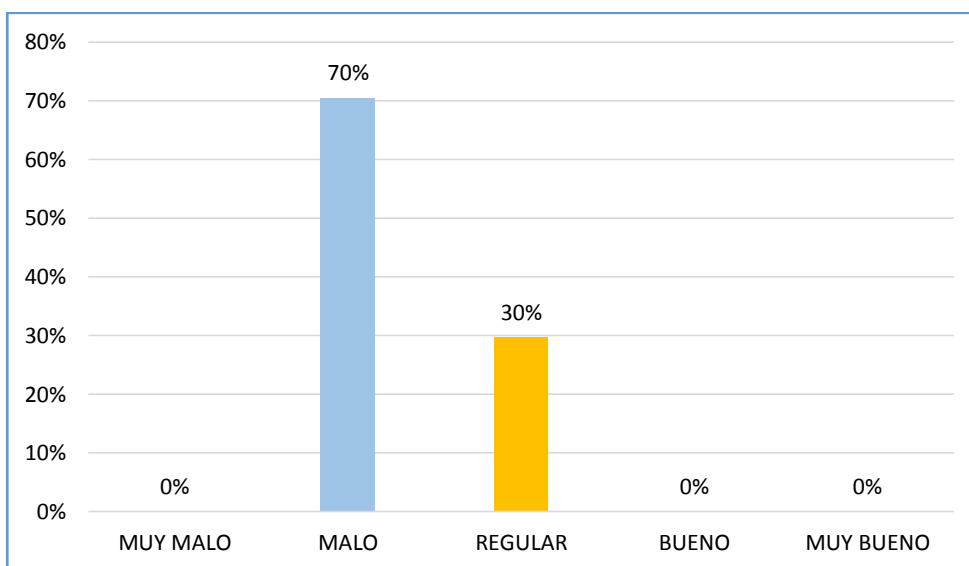
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 19, se aprecia que un 56% de los colaboradores respondieron que las relaciones agradables se encuentran en un nivel malo y un 44% dijo regular, dichos resultados indican que actualmente la empresa Piladora Rey León no tiene buenas relaciones agradables, por lo que este indicador se encuentra en un nivel malo.

Tabla 20
Actividad motivadora

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	19	70%
Regular	8	30%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



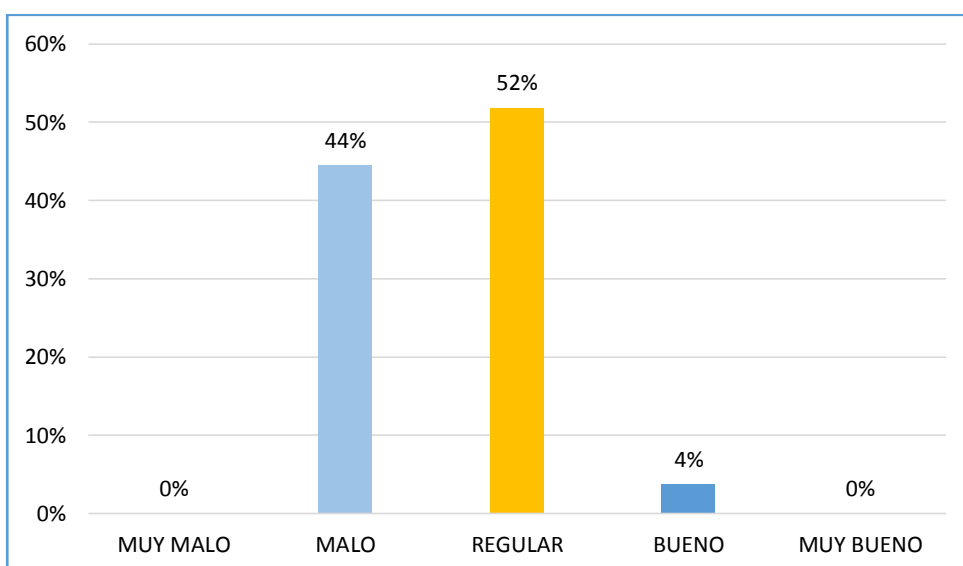
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 20, se aprecia que un 70% de los colaboradores respondieron que las actividades motivadoras son malas y un 30% dijo regular, lo que indica que en la Piladora Rey León no hay buenas actividades motivadoras, encontrándose así este indicador en un nivel malo.

Tabla 21
Gerencia democrática

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	12	44%
Regular	14	52%
Bueno	1	4%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



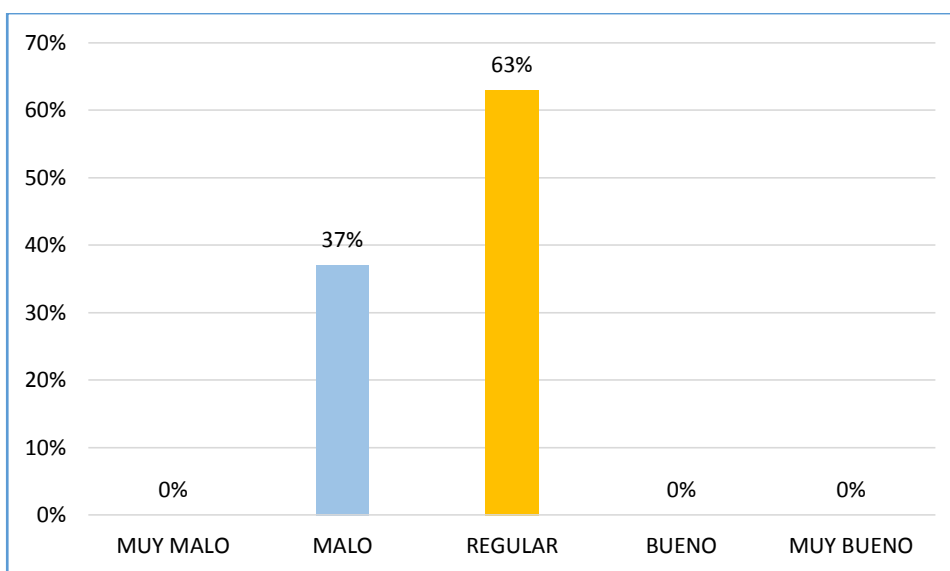
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 21, se aprecia que en la empresa Piladora Rey León en un 44% el indicador de gerencia democrática se encuentra en un nivel malo, el 52% respondió a veces y un 4% dijo casi siempre. Esto indica que actualmente este indicador se encuentra en un nivel regular.

Tabla 22
Eliminación de fuentes de estrés

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	10	37%
Regular	17	63%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



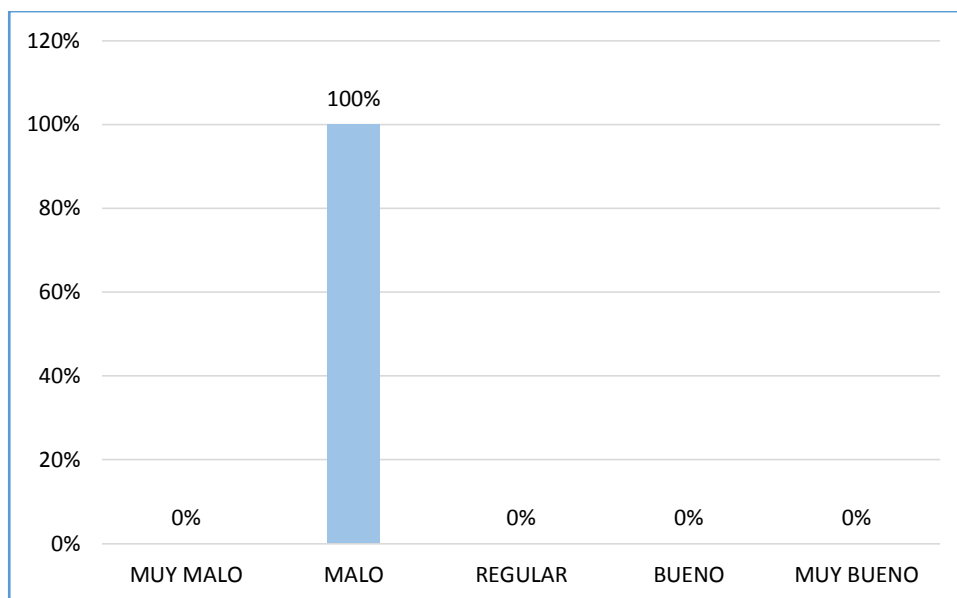
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 22, se aprecia que un 37% de los colaboradores respondieron la eliminación de fuentes de estrés es malo y 63% dijo a regular, dichos porcentajes indican que en la empresa Piladora Rey León actualmente la eliminación de fuentes de estrés se encuentra en un nivel regular.

Tabla 23
Aplicación de principios de ergonomía

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	27	100%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



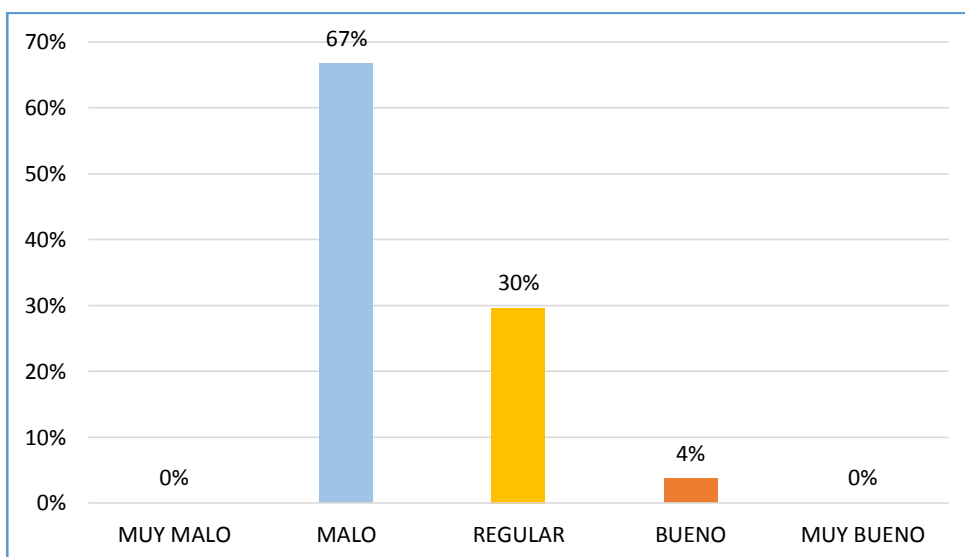
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 23, respecto a la dimensión de aplicación de principios de ergonomía, los colaboradores respondieron en un 100% que en la empresa molino Piladora Rey León no hay una buena aplicación de principios de ergonomía ya que las máquinas, equipos y mesas e instalaciones no son adecuados, así mismo hay problemas en cuanto a las herramientas para reducir el esfuerzo físico, puesto que la tecnología que utiliza la empresa es malo, puesto que le falta innovar tecnológicamente por lo que actualmente esta dimensión se encuentra en un nivel malo.

Tabla 24
Máquinas y equipos adecuados

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	18	67%
Regular	8	30%
Bueno	1	4%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



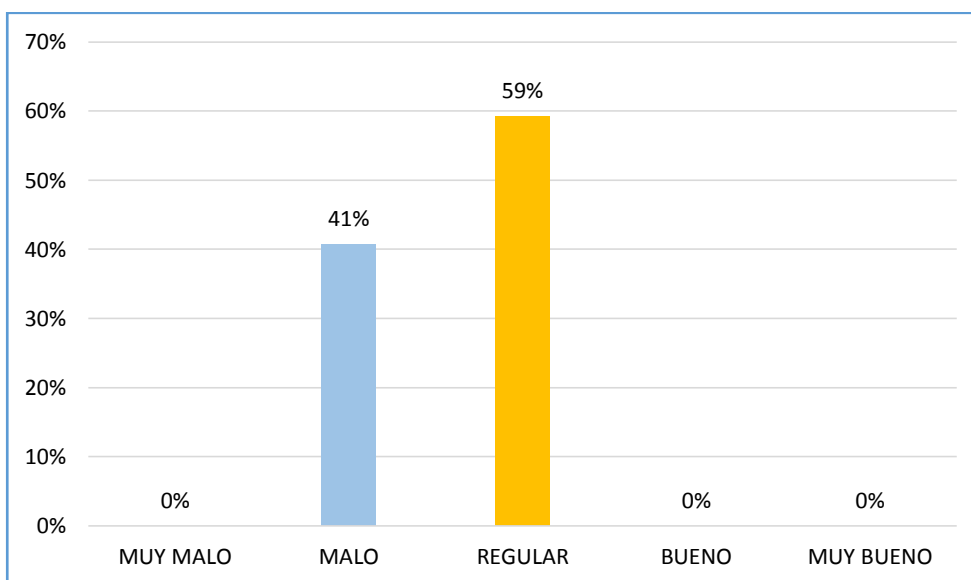
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 24, se observa que el 67 % de los colaboradores respondieron que el nivel de máquinas y equipos adecuados es malo, el 30% respondió regular y un 4% manifestó bueno, dichos porcentajes indican que en la Piladora Rey León las máquinas y equipos de trabajo no son las adecuadas, por lo que este indicador se encuentra en un nivel malo.

Tabla 25
Mesas e instalaciones adecuadas

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	11	41%
Regular	16	59%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



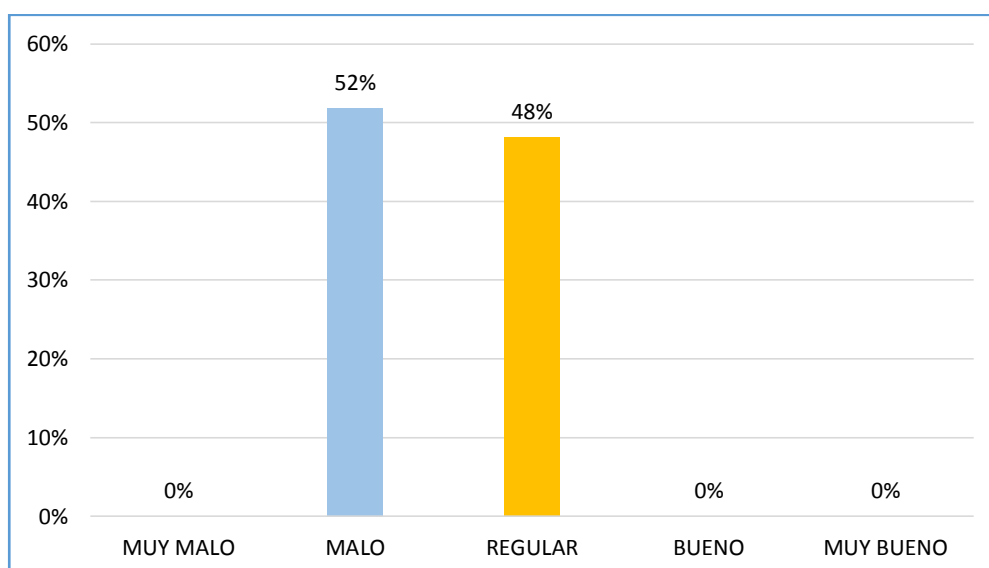
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 25, se aprecia que el 41% de los colaboradores respondieron que el nivel de las mesas e instalaciones adecuadas se encuentran en un nivel malo, el 59 % respondió regular, dichos resultados indican que en la empresa Piladora Rey existe problemas en cuanto a la mesas e instalaciones adecuadas.

Tabla 26
Herramientas que reduzca el esfuerzo físico

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	14	52%
Regular	13	48%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



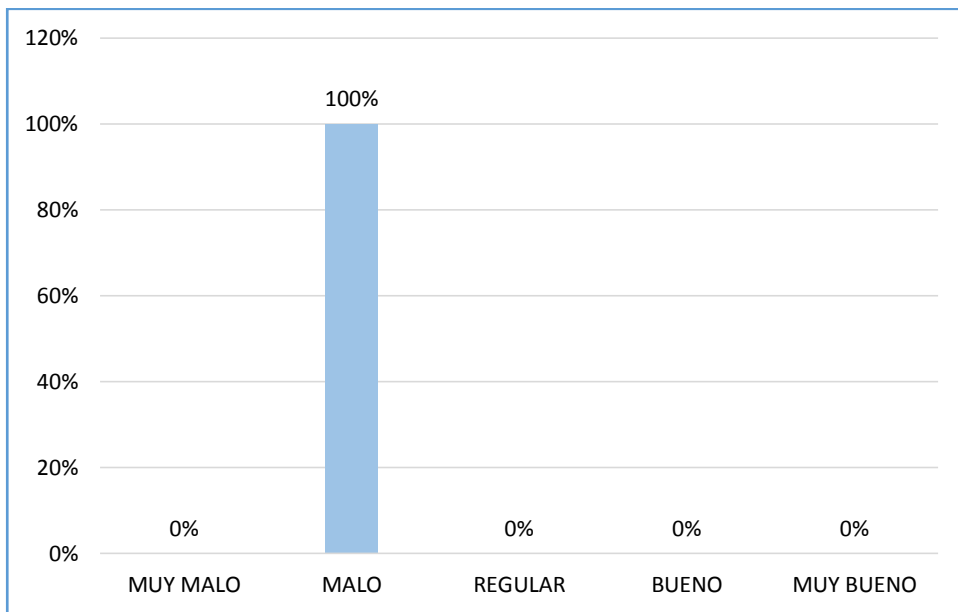
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 26, se observa que el 52 % de los colaboradores respondieron que las herramientas que reduzca el esfuerzo físico en la empresa se encuentra en un nivel malo y un 48%, dijo regular, puesto que la tecnología que utiliza la empresa es malo, por lo que le falta innovar tecnológicamente.

Tabla 27
Salud ocupacional

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	27	100%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



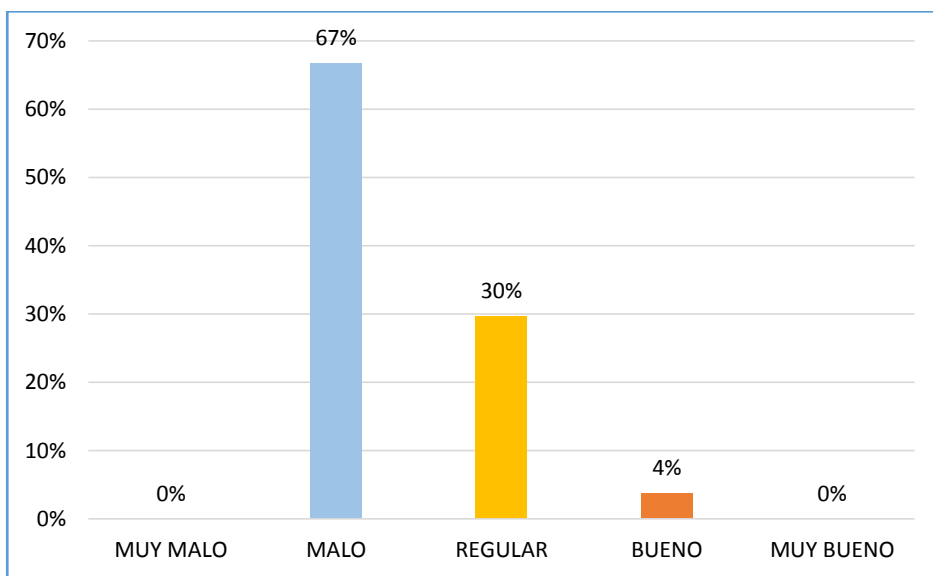
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 27, respecto a la dimensión de salud ocupacional, los colaboradores respondieron en un 100% que en la empresa molino Piladora Rey León no hay una buena salud ocupacional ya que los riesgos de salud son altos y existe algunas condiciones estresantes, por lo que actualmente esta dimensión se encuentra en un nivel malo.

Tabla 28
Riesgos de salud

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	18	67%
Regular	8	30%
Bueno	1	4%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



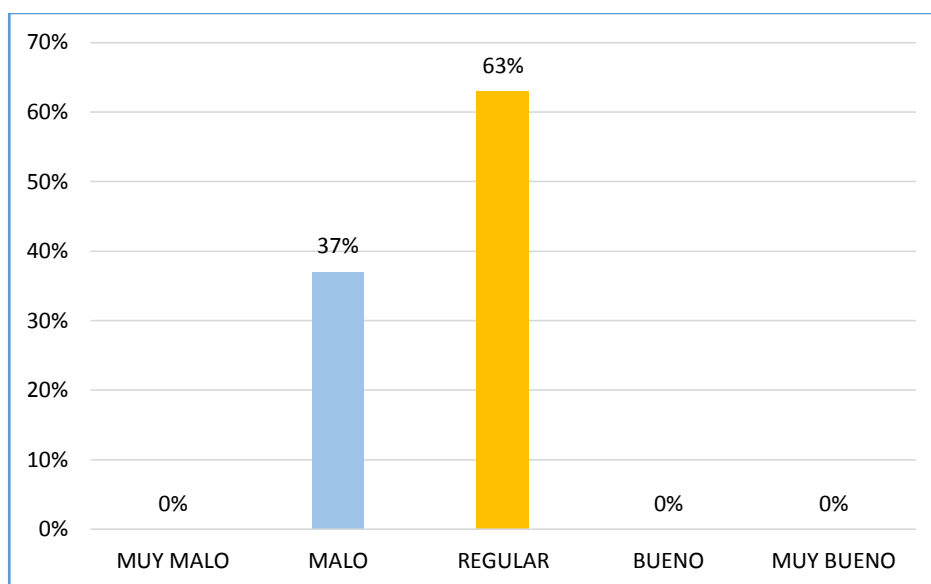
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 28, se aprecia que el 67 % de los colaboradores mencionaron que el indicador de riesgos de salud se encuentra en un nivel malo, el 30% dijo regular y el 4% respondió bueno. Dichos resultados indican que en la Piladora Rey León existe altos riesgos de salud, por lo que este indicador se encuentra en un nivel malo.

Tabla 29
Condiciones estresantes

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	10	37%
Regular	17	63%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

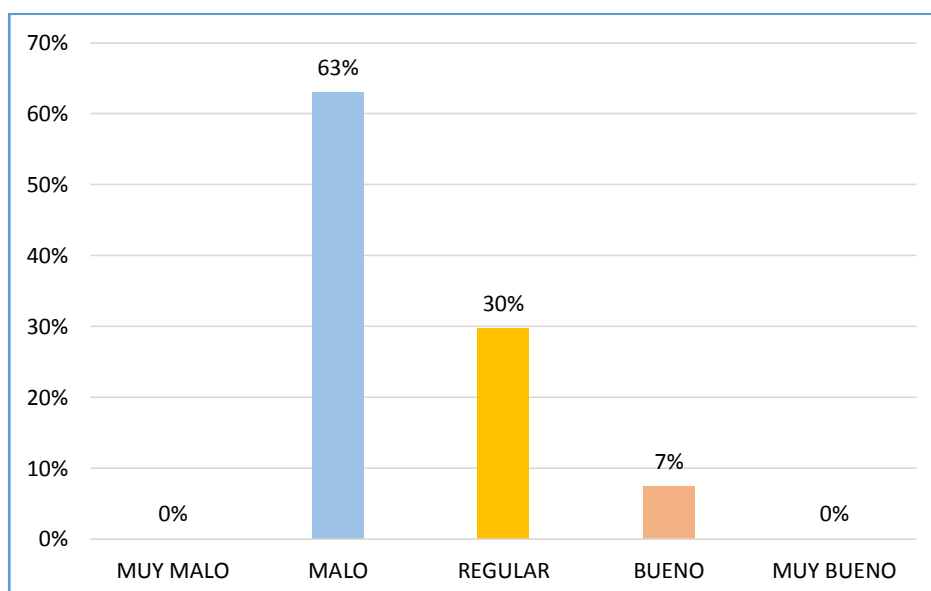
En la tabla y figura 29, se aprecia que el 37% de los colaboradores respondieron que el indicador de condiciones estresantes se encuentra en un nivel malo y el 63% respondió regular, lo que indica que en la Piladora Rey León existe algunas condiciones estresantes de trabajo haciendo que este indicador se encuentre en un nivel regular.

3.2. Describir el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.

Con la finalidad de cumplir con el segundo objetivo específico se aplicó el instrumento de medición de la segunda variable a 27 colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León, a continuación se presenta los resultados tabulados por variable, dimensiones e indicadores en tablas y figuras:

Tabla 30
Desempeño laboral

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	17	63%
Regular	8	30%
Bueno	2	7%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



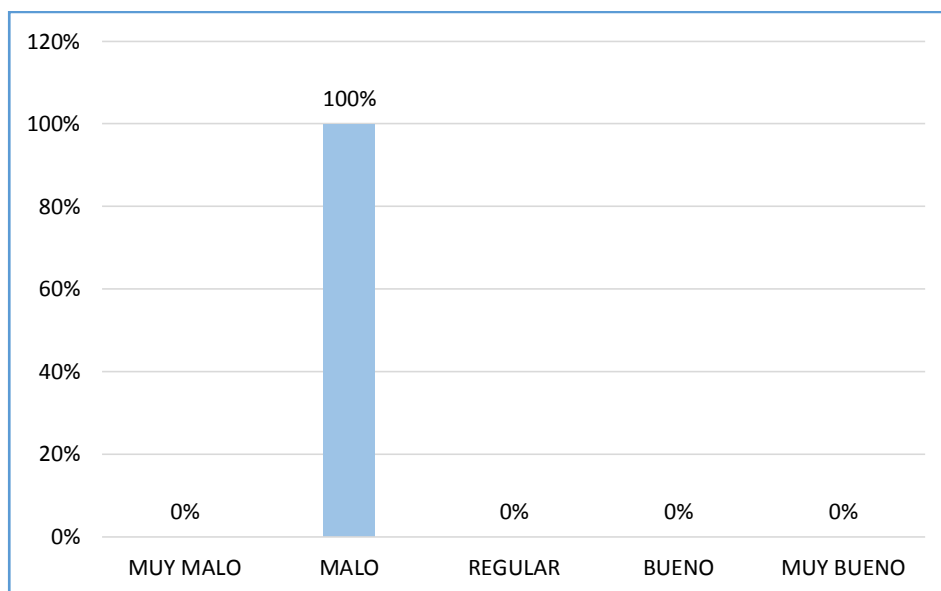
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

De la tabla y figura 30, se aprecia que el 63% de los colaboradores manifestaron que el desempeño laboral en la empresa Piladora Rey León es malo, el 30% dijo regular y un 7 % respondió bueno. Dichos resultados indican que en la empresa actualmente no existe un buen desempeño laboral, ya que no hay un buen desempeño de tareas y desempeño contextual. Siendo estas las dimensiones más bajas, y no habiendo ninguna dimensión alta, lo que indica que esta variable se encuentra en un nivel malo.

Tabla 31
Desempeño de tareas

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	27	100%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



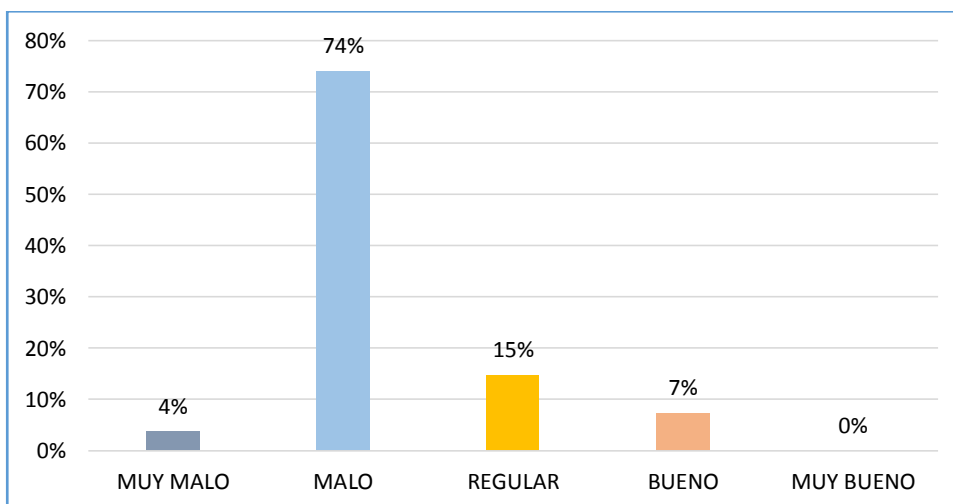
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 31, respecto a la dimensión de desempeño de tareas, los colaboradores respondieron en un 100% que en la empresa Piladora Rey León casi el desempeño de tareas es malo, ya que los colaboradores no cuentan con el conocimiento técnico de su puesto actual de trabajo, así también no existe una buena organización, por lo que no pueden solucionar rápidamente los problemas que se presentan. Es por eso que este indicador se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, las habilidades administrativas son ineficientes porque no poseen con una buena habilidad comunicativa, es así que este indicador se encuentra en un nivel regular, así mismo no existe una buena disciplina personal por lo que el desempeño global de la empresa se encuentra en un nivel regular.

Tabla 32
Conocimiento técnico del puesto

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	1	4%
Malo	20	74%
Regular	4	15%
Bueno	2	7%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



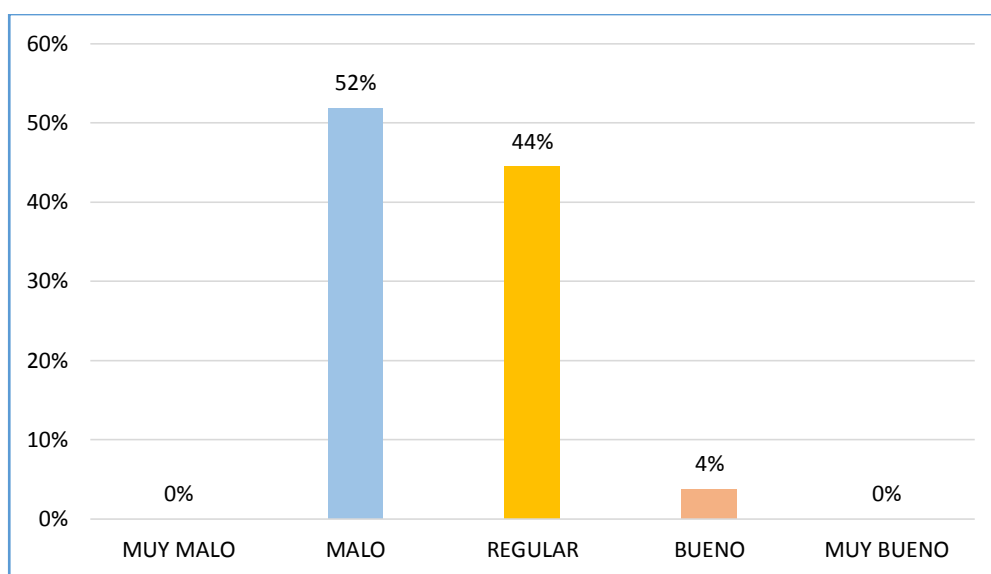
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 32, se aprecia que un 4% dijo que los conocimientos técnicos del puesto actual de trabajo son muy malos, el 74% menciona malo, el 15% dijo regular y un 7% respondió bueno. Dichos resultados concluyen que en la empresa Piladora Rey León no hay un buen conocimiento técnico del puesto de trabajo, puesto que la información acerca del uso de las maquinas pilladoras que la empresa le brinda a su colaborador es ineficiente.

Tabla 33
Organización

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	14	52%
Regular	12	44%
Bueno	1	4%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

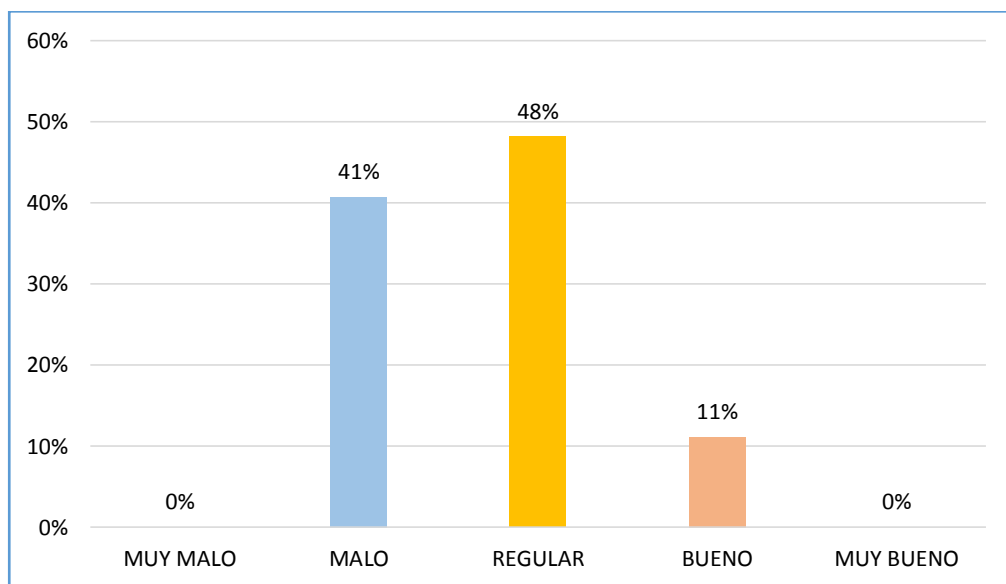
Interpretación

En la tabla y figura 33, se aprecia que un 52% respondió que la organización es malo el 44% respondió regular y el 4% dijo bueno, lo

que indica que actualmente la organización se encuentra en un nivel malo, sobre todo en la organización entre colaboradores.

Tabla 34
Solución de problema

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	1	4%
Malo	15	56%
Regular	11	41%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



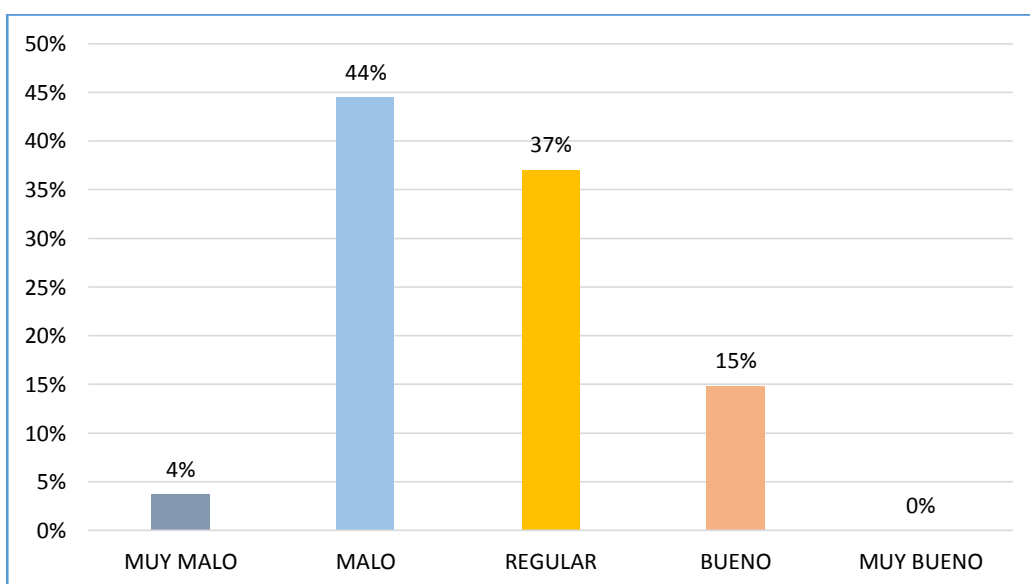
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 34, se aprecia que el 41% de los colaboradores respondieron que nunca la solución de problemas es malo, el 48% dijo regular, el 11 % respondió bueno, lo que indica que actualmente existe problemas en cuanto a este indicador, ya que los colaboradores consideran que su capacidad y el de la empresa para resolver problemas se encuentra en un nivel regular.

Tabla 35
Habilidades administrativas

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	1	4%
Malo	12	44%
Regular	10	37%
Bueno	4	15%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



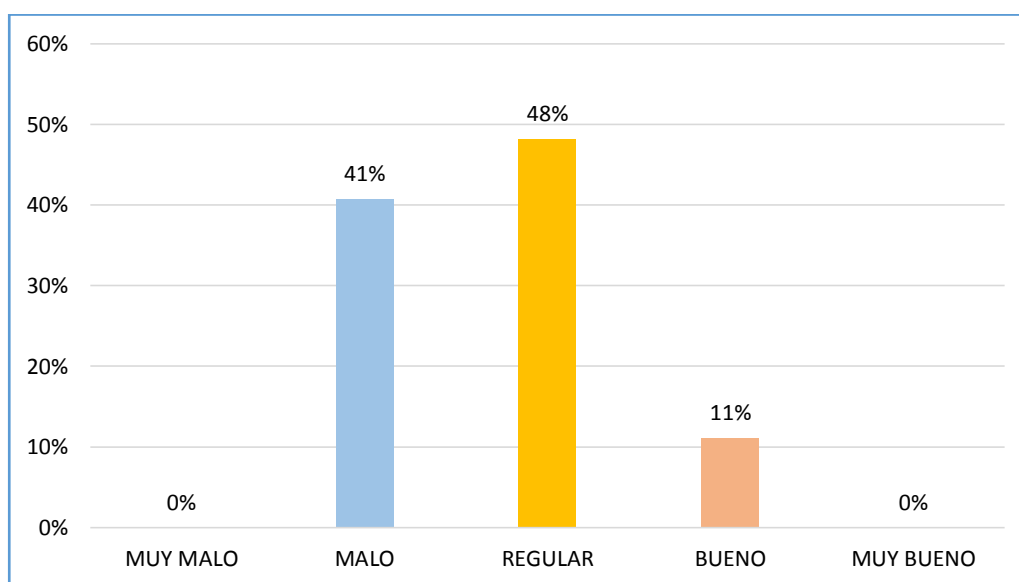
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 35, se aprecia que el 4% dijo que las habilidades administrativas son muy mala, el 44% manifestó malo, el 37% dijo a regular y un 15% respondió bueno, lo que indica que en la Piladora Rey León no hay buenas habilidades administrativas, ya que los colaboradores califican la capacidad de toma de decisiones del gerente como malo. Así mismo mencionan que la creatividad del mismo es ineficiente, lo que dificulta el cumplimiento de las metas.

Tabla 36
Habilidad comunicativa

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	11	41%
Regular	13	48%
Bueno	3	11%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



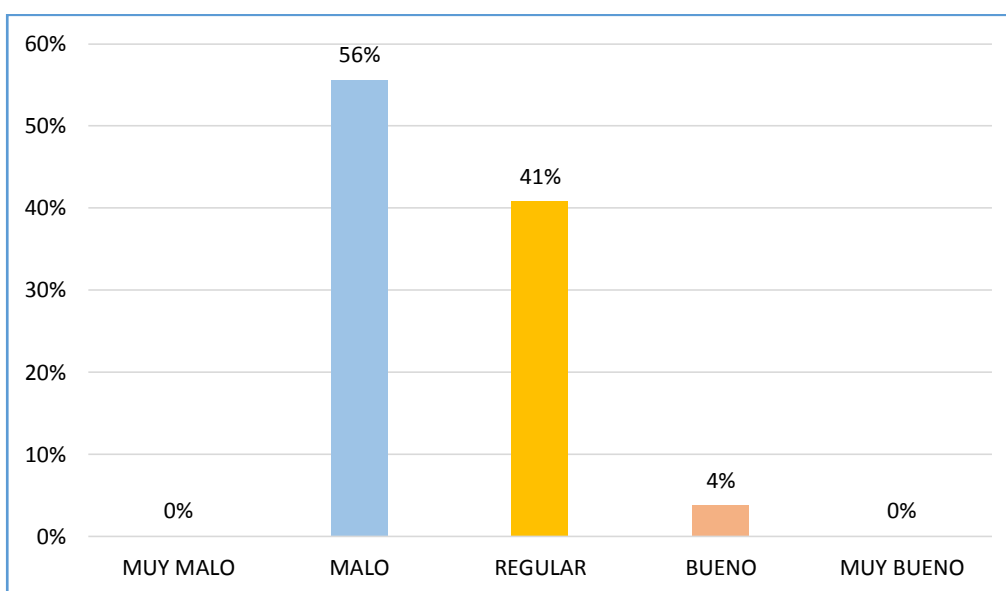
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 36, se aprecia que el 41% de los colaboradores manifiestan que la habilidad comunicativa es mala, el 48% dijo que a regular y el 11% dijo bueno. Dichos resultados indican que actualmente no hay una buena habilidad comunicativa, ya que el nivel de comunicación entre compañero actualmente es bajo de igual manera el nivel de comunicación del gerente.

Tabla 37
Cumplimiento y aceptación de la autoridad

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	15	56%
Regular	11	41%
Bueno	1	4%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

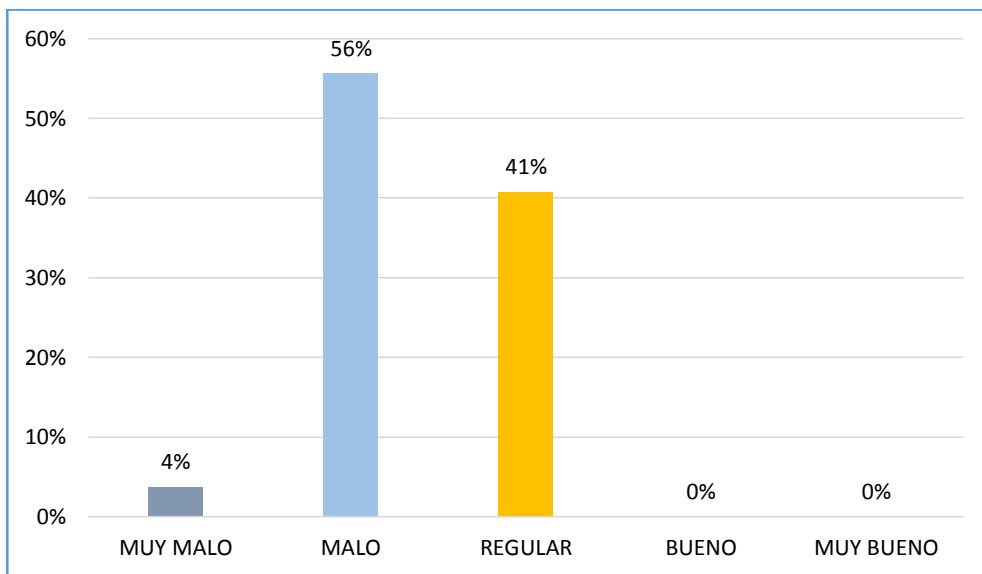
Interpretación

En la tabla y figura 37, se aprecia que el 56% de los colaboradores respondieron que el cumplimiento y aceptación de la autoridad es malo, el 41% respondió regular y el 4% dijo bueno. Dichos resultados indican que en la empresa Piladora Rey León, casi nunca hay un buen cumplimiento y aceptación de la autoridad, puesto que los colaboradores muestran un mal comportamiento a gerencia, ya que la empresa no cuenta con un manual de organización y funciones donde se formalice y se informe al colaborador la jerarquía organizacional de la Piladora.

Tabla 38
Disciplina personal

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	1	4%

Malo	15	56%
Regular	11	41%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



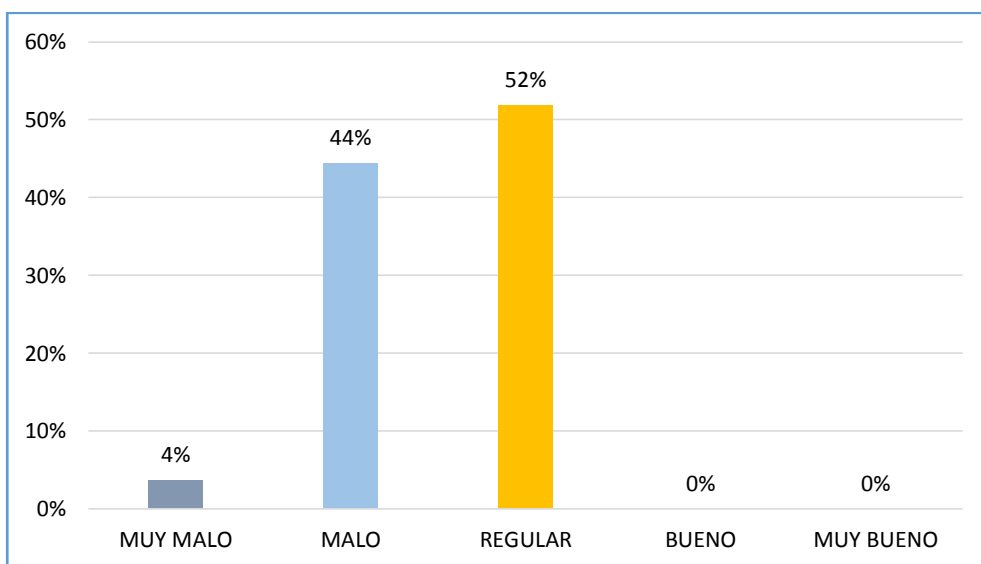
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 38, se aprecia que el 4% de los colaboradores respondieron que la disciplina personal es muy mala, el 56% respondió malo y un 41% manifestó que es regular. Estos resultados muestran que actualmente la empresa presenta problemas en cuanto a la disciplina personal, por las mismas razones que se explican en la tabla y figura 37; encontrándose este indicador en un nivel malo.

Tabla 39
Desempeño global

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	1	4%
Malo	12	44%
Regular	14	52%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



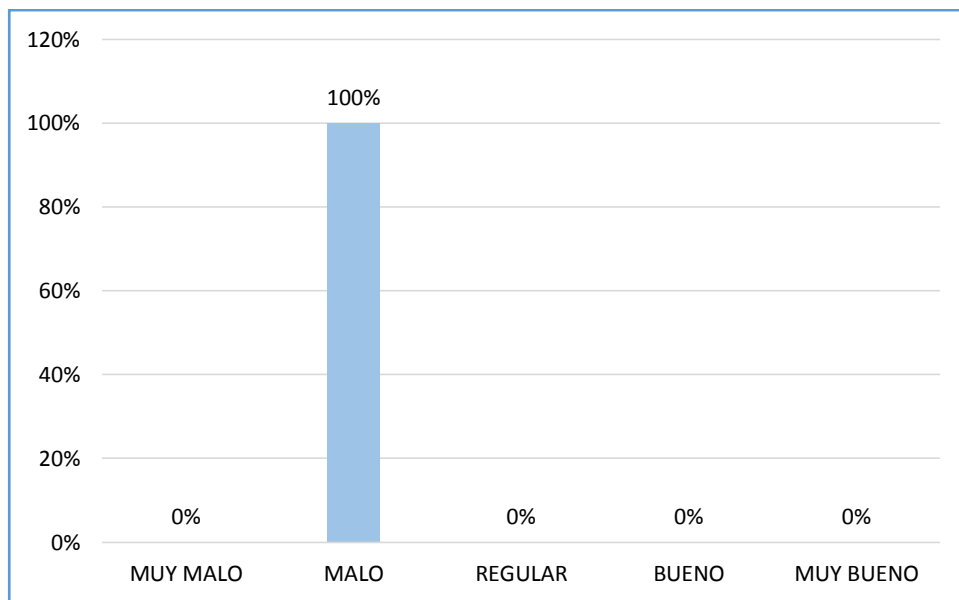
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 39, se muestra que un 4% respondió muy malo, un 44% dijo malo y 52% manifestó que el desempeño global es regular, estos resultados indican que en la empresa Piladora Rey León actualmente hay un regular desempeño global.

Tabla 40
Desempeño contextual

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	27	100%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



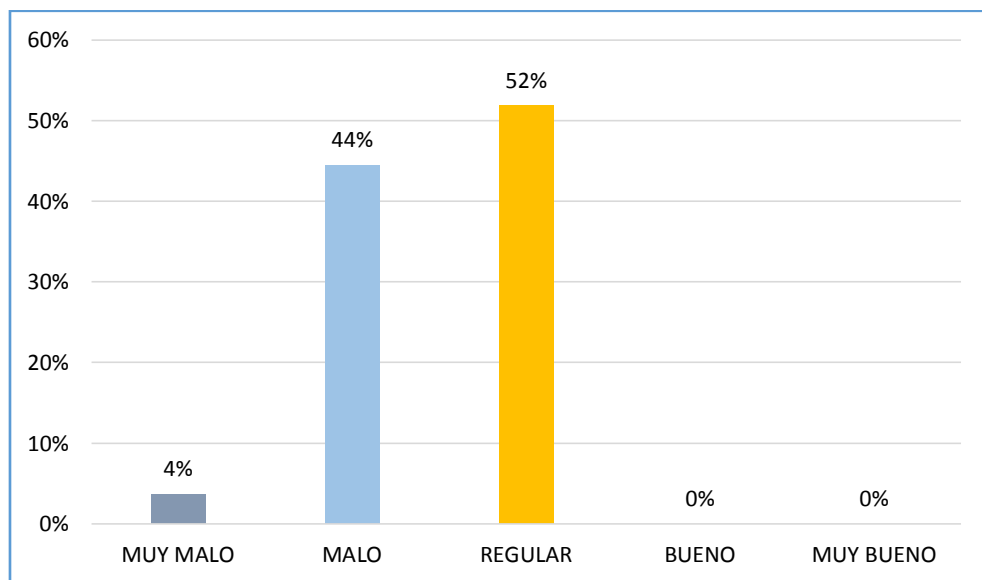
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 40, respecto a la dimensión de desempeño contextual, los colaboradores respondieron en un 100% que en la empresa Piladora Rey León casi nunca un buen desempeño contextual, ya que el compromiso interpersonal y el compromiso organizacional se encuentran en un nivel regular. Así mismo no muestran iniciativa personal, por lo que el desempeño contextual de la empresa se encuentra en un nivel malo.

Tabla 41
Compromiso interpersonal

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	1	4%
Malo	12	44%
Regular	14	52%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



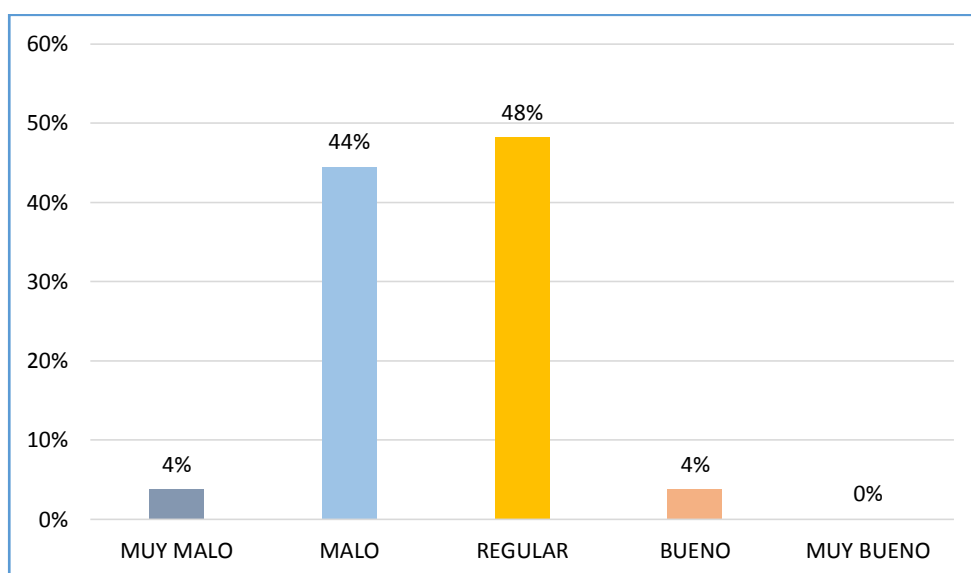
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 41, se muestra que un 4% dijo muy malo, un 44% respondió malo y el 52% manifestó que el compromiso interpersonal es regular. Estos porcentajes muestran claramente que en la empresa a compromiso interpersonal es regular, ya que no existe compromisos por parte de los colaboradores para lograr las metas. Así mismo el gerente no muestra la responsabilidad suficiente para sacar adelante la Piladora. Además, el valor de compañerismo no se practica en esta empresa.

Tabla 42
Compromiso organizacional

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	1	4%
Malo	12	44%
Regular	13	48%
Bueno	1	4%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



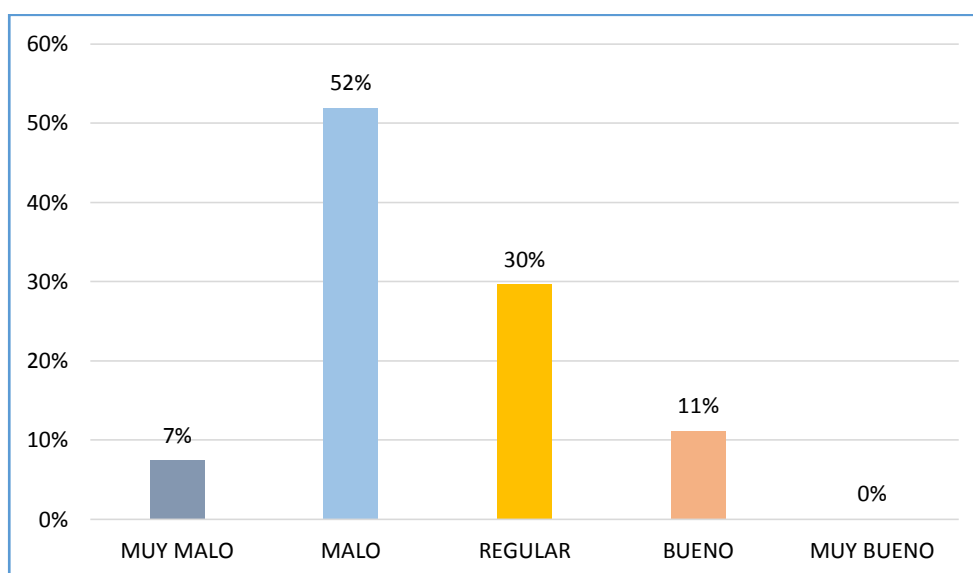
Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León

Interpretación

En la tabla y figura 42, se aprecia que el 4% muy malo, el 44% respondió malo y el 48% regular y otro 4% dijo bueno, lo que indica que a veces hay un compromiso organizacional puesto que existe ineficiencias en cuanto a la responsabilidad de los colaboradores, ya que estos se encuentran desmotivados, haciendo que este indicador se encuentre en un nivel regular.

Tabla 43
Iniciativa personal

Intervalos	f	Porcentaje
Muy malo	2	7%
Malo	14	52%
Regular	8	30%
Bueno	3	11%
Muy bueno	0	0%
Total	27	100%



Fuente: Colaboradores encuestados en la empresa Molino Piladora Rey León.

Interpretación

En la tabla y figura 43, se observa que el 7% de los colaboradores indican que la iniciativa personal es muy mala, el 52% dijo malo, el 30% regular y el 11% respondió bueno, de esto se menciona que en la Piladora Rey León casi nunca hay una buena iniciativa personal, ya que el colaborador manifiesta que la iniciativa de sus compañeros de trabajo por cumplir las metas actualmente es mala. Así también el gerente no muestra iniciativa en incentivar al personal para que estén tengan un mejor desempeño.

- 3.3.** Calcular la relación que existe entre la seguridad e higiene con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.

Correlaciones			SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,329
		Sig. (bilateral)	.	,094
		N	27	27
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,329	1,000
		Sig. (bilateral)	,094	.
		N	27	27

De acuerdo al resultado obtenido, se puede determinar la correlación que es 0.329, que significa una moderada correlación de la seguridad e higiene laboral en función al desempeño laboral, por lo tanto, se acepta que la seguridad e higiene laboral tiene una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017. Estos resultados quieren decir que la relación de estas variables no es muy fuerte ya que el valor no es elevado entonces se afirma que hay otros factores que repercute en el desempeño de los colaboradores.

IV. DISCUSIÓN

Describir la seguridad e higiene laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.

- La inexistencia de una buena seguridad laboral, la deficiente prevención de robos e incendios, no cuenta con un buen ambiente físico y psicológico de trabajo. Las aplicaciones de principios de ergonomía son inadecuadas, los problemas en cuanto a la salud ocupacional, teniendo colaboradores expuestos a los ruidos no habiendo una buena prevención de incendios, ya que los extintores no se encuentran en buen estado y el volumen de los depósitos de agua no son los adecuados. Así mismo, el sistema de detección y alarma contra incendios se encuentra en mal estado. Por otro lado, al personal no se les capacita en temas de seguridad laboral. Entonces de acuerdo a estos resultados, Alarcon (2011) en su investigación citada, discrepa de estos resultados al manifestar que la seguridad e higiene es de vital importancia dentro de la empresa ya que se enfoca en mantener condiciones óptimas con el afán de preservar la salud integral del personal, tanto física como psicológica. Además, nos permite evaluar riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores afectando su productividad y desempeño. Así mismo Montero (2009) concuerda lo dicho por Alarcon (2011) al manifestar que la capacitación del personal en temas de seguridad e higiene es base fundamental para incidir el comportamiento del colaborador, crear conciencia o fortalecer el compromiso en la empresa y todos los que lo conforman. Crear valores fundamentados en la preocupación laboral, que permita crear un eficiente sistema de salud y seguridad en el trabajo.

De tal manera Villamar (2015) en su investigación discrepa que existen deficiencias en la Piladora, ya que no cumple con las condiciones que indica el reglamento de la Ley N° 29783, donde especifica todas las disposiciones para mantener al colaborador seguro, promoviendo la cultura de prevención de riesgos laborales que son fundamental para que los colaboradores se sientan seguros, protegidos. Por eso, Terán (2012) concuerda con lo dicho por Villamar (2015) al manifestar que la implementación de un plan de seguridad e higiene establecidas en la ley vigente, se logrará tener un contexto eficaz y eficiente en el campo de prevención contra cualquier tipo de peligro en la organización. Por lo que hay que estar en un proceso de mejora continua, adecuando cada punto a la realidad de la empresa.

Analizar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.

La existencia de un deficiente desempeño laboral, ya que no hay un buen desempeño de tareas, debido a que los colaboradores no cuentan con el conocimiento técnico de su puesto actual de trabajo. No existe una buena organización, por lo que no pueden solucionar rápidamente los problemas que se presentan, por otro lado las habilidades administrativas son ineficientes porque no poseen con una buena habilidad comunicativa, inexistencia de una correcta disciplina personal por lo que el desempeño global de la empresa es regular, de acuerdo a estos resultados Carrasco (2012) en su investigación citada discrepa de estos resultados al afirmar que una adecuada utilización del sistema de gestión de seguridad y salud del trabajador, trae consigo resultados positivos. Uno de ellos es el buen desempeño laboral, ya que este se siente protegidos ante enfermedades y accidentes, así mismo repercute de forma positiva en el clima y productividad empresarial, corroborando este resultado Panduro (2011), *al afirmar que la gestión del talento humano influye de forma positiva en el*

desempeño laboral, ya que el grado de desempeño de los colaboradores se encuentra en condiciones favorables, por lo que los factores de eficiencia, eficacia y productividad y competitividad están bien direccionados por lo que la empresa está logrando metas y objetivos.

Chufandama (2012) en su investigación afirma que la mayor parte de los colaboradores están insatisfechos, ya que existe una descoordinación en las actividades, así mismo no se hace una efectiva delegación de funciones, así también el desempeño se encuentra en un nivel baja, porque los colaboradores no están rindiendo lo que repercute gravemente en el crecimiento de la empresa, Rojas y Gatica (2009) en su investigación afirma que los aportes motivacionales tiene un alto grado de influencia en el desempeño laboral de los colaboradores, lo que conlleva a lograr las metas y objetivos planteados en el plan estratégico de la empresa.

Analizar la relación que existe entre la seguridad e higiene con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.

La seguridad e higiene laboral tiene una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores, por lo tanto mientras mejor y más implementada este la seguridad laboral mejor será el desempeño de los colaboradores, Es por esto que, la seguridad en el trabajo debe estar direccionada al mejoramiento de las condiciones técnicas en el lugar de trabajo y el seguimiento y control del comportamiento del trabajador, utilizando para ello renovadas técnicas de capacitación y entrenamiento, a través de talleres prácticos sobre autocuidado y prevención de accidentes, que permitan reducir los factores de riesgo y eliminar las condiciones inseguras en el ambiente laboral, como fundamento para optimizar el desempeño y lograr la satisfacción en el trabajo.

V. CONCLUSIONES

- Con respecto al objetivo general se determinó y probó la relación existente debido a que el valor “r” (Coeficiente correlacional=0.329) demuestra que la relación identificada es directa.
- Con respecto al primer objetivo específico se obtuvo que seguridad e higiene laboral es mala, dado que la prevención de robos e incendios es deficiente, no cuenta con un buen ambiente físico y psicológico de trabajo, la aplicación de principios de ergonomía son inadecuados, así mismo existe problemas en cuanto a la salud ocupacional, no hay una buena prevención de robos, ya que existe problemas en cuando a los indicadores de control de entrada, salida de personal, y vehículos a pesar que éstos se encuentra en un nivel regular, así también los controles contables son ineficientes, el volumen de los depósitos de agua no son los adecuados, así mismo el sistema de detección y alarma contra incendios se encuentra en un nivel regular y no cuenta con extintores adecuados, así mismo el número de estos no son suficientes.
- Con respecto al segundo objetivo específico no existe un buen desempeño laboral, ya que no hay un buen desempeño de tareas y desempeño contextual, ya que los colaboradores no cuentan con el conocimiento técnico de su puesto actual de trabajo, así también no existe una buena organización, por lo que no pueden solucionar rápidamente los problemas que se presentan. Por otro lado, las habilidades administrativas son ineficientes porque no poseen con una buena habilidad comunicativa. No existe una buena disciplina personal, no hay un buen conocimiento técnico del puesto de trabajo, puesto que la información acerca del uso de las maquinas pilladoras que la empresa le brinda a su colaborador es ineficiente, no hay buenas habilidades administrativas, ya que los colaboradores califican la capacidad de toma de decisiones del gerente como malo, así mismo mencionan que la creatividad del mismo es ineficiente, lo

que dificulta el cumplimiento de las metas, no hay un buen cumplimiento y aceptación de la autoridad, puesto que los colaboradores muestran un mal comportamiento a gerencia, ya que la empresa no cuenta con un manual de organización y funciones donde se formalice y se informe al colaborador la jerarquía organizacional de la Piladora.

- Con respecto al tercer objetivo específico, se demuestra que, si existe una relación directa, afirmando que la seguridad e higiene laboral tiene una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.

VI. RECOMENDACIONES

- Es necesario elaborar un plan de seguridad e higiene laboral, además de contar con un dispositivo electrónico para el control del personal. Los extintores deben de estar en zonas estratégicas y con un buen mantenimiento de los mismos y brindar todos los implementos o herramientas necesarias al personal (uniforme, chalecos, cascos, etc.) de manera oportuna para el mejor desenvolvimiento de sus funciones.
- Capacitar al colaborador de acuerdo al área que ocupa. Así mismo elaborar un manual de funciones para un mejor orden y eficiencia en las funciones del personal.

VII. REFERENCIAS

- Alarcon, R. (2011). *La seguridad e higiene en las pequeñas y medianas empresas del sector comercial en Xalapa*, (Tesis para obtener el posgrado) Veracruz: Universidad Veracruzana.
- Aldana (2010). *Gestión y evaluación del desempeño*, México, recuperado de <http://gesteval.blogspot.pe/p/criterios-de-evaluacion-del-desempeno.html>.
- Chiavenato, I (1999). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I (2002). *Administración de Recursos Humanos* (5^a. ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2009). *Gestión del talento humano*, México: Mc Graw Hill.
- Carrasco, M (2012) *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el área de inyección de una empresa fabricante de productos plásticos*. Lima (Tesis para obtener la licenciatura): Universidad Católica del Perú
- Chufandama, S (2012). *El nivel de satisfacción en el trabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa selva Sport de la ciudad de Tarapoto en el año 2011*. Tarapoto (Tesis para obtener la licenciatura): Universidad Cesar Vallejo
- Fernández (2005). *Administración de la responsabilidad social corporativa*. Thomson Editores. España.
- García, A (2012). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa comercial Selva Nor Peruana S.A. Tarapoto 2011*. Tarapoto (Tesis para obtener la licenciatura): Universidad Cesar Vallejo.

- Guevara, F (2015) *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa kentuckyfriedchicken sede real plaza en la ciudad de Trujillo 2015*. Trujillo (Tesis para obtener el pregrado): Universidad Privada Antenor Orrego.
- Reyes, M (2014) *Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en el grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de Abarrotes*. Guatemala (Tesis para obtener el pregrado): Universidad Rafael Landívar.
- Mateo (2007). *Gestión de la higiene industrial en la empresa*. Séptima Edición. Fundación CONFEMETAL. España.
- Montero, M (2009), *Programa de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional*. Guayaquil – Ecuador (Tesis para obtener el pregrado): Escuela Superior politécnica de litoral
- Panduro, J (2011), *Evaluación de la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la distribuidora Santa Mónica S.A.C. de la ciudad de Tarapoto en el año 2010*. Tarapoto (Tesis para obtener la licenciatura): Universidad Cesar Vallejo
- Polanco (2013). *El proceso de administración de recursos humanos*. México: Revista análisis económico.
- Rojas, T y Gatica, J (2009). *Aportes motivacionales para el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito San Martín de Porres LTDA. De Tarapoto, en el año 2008*, Tarapoto (Tesis para obtener la licenciatura): Universidad Cesar Vallejo
- Sampieri (2010), *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Terán, S (2012) *Propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional bajo la norma ohsas 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria*. Lima (Tesis para obtener el bachiller): Universidad Católica del Perú

- Vásquez, W (2016) *Costos que representa a la empresa Molinos Champion aplicando motivación intrínseca al talento humano*. Guayaquil (Tesis para optar el pregrado): Universidad de Guayaquil.
- Valverde, L (2011) *Propuesta de un Sistema de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para las áreas operativas y de almacenamiento en una empresa procesadora de vaina de Tara*. Lima (Tesis para optar la maestría): Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Velásquez, E (2014) *Implementación de un sistema de gestión de Seguridad y Salud ocupacional y su influencia en la calidad de vida de los trabajadores de la Planta concentrada VICTORIA en la compañía Minera Volcán S.A.A*. Huancayo (Tesis para obtener el bachiller): Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Vela, C (2012) *El comportamiento individual y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Autonortnor oriente S.A.C. 2012*. Tarapoto (Tesis para obtener la licenciatura): Universidad Cesar Vallejo.
- Villamar, J (2015) *Análisis de Riesgo en la Piladora Mil Arroz, para determinar el nivel de accidentabilidad de la normativa ecuatoriana de seguridad industrial, en el cantón de san Jacinto de Yaguachi, provincia del Guayas*. Milagro – Ecuador (Tesis para optar la maestría): Universidad Estatal de Milagro.

ANEXOS

ANEXO 01: Encuesta dirigido al colaborador de la empresa

Piladora Rey León

Soy estudiante de administración de la Universidad César Vallejo-Tarapoto. Como trabajo de tesis estoy desarrollando una investigación sobre la higiene laboral en el molino Rey León. Por esta razón solicito su colaboración contestando el siguiente cuestionario. Se garantiza el anonimato en las respuestas y opiniones dadas. Estimamos que su participación será valiosa y dará aporte a las modificaciones de la gestión administrativa.

Los ítems que se presentan a continuación tienen cinco opciones para sus respuestas, en cada pregunta marque con una X una sola de las opciones, las cuales se identifican así a través del cuestionario:

Muy buena	5
Buena	4
Regular	3
Mala	2
Muy mala	1

DIMENSIONES E INDICADORES			1	2	3	4	5
Prevención de accidentes	Accidentes de trabajo	1. ¿Cómo considera el sistema contra accidentes?					
Prevención de robos (vigilancia)	Control de entrada y salida de personal	2. ¿Cómo califica Ud. el control de entrada y salida del personal?					
	Control de entrada y salida de vehículos	3. ¿Cómo consideras el control de entrada y salida de vehículos?					
	Registro de máquinas, equipos y herramienta	4. ¿Cómo califica Ud. el registro de máquinas, equipos y herramientas?					
	Controles contables	5. ¿Cómo consideras a los controles logísticos de las mercaderías o materiales?					
Prevención de incendios	Extintores adecuados	6. ¿Cómo califica Ud. el número de extintores con las que cuenta la empresa?					
	Volumen de los depósitos de agua	7. ¿Qué ponderación le daría al volumen de los depósitos de agua?					
	Sistema de detección y alarma	8. ¿Qué calificativo le daría al sistema de detección y alarma?					
Ambiente físico	Iluminación	9. ¿Qué calificativo le daría a la iluminación de la empresa Piladora Rey León S.A.C.?					
		10. ¿Cómo califica las maquinarias iluminarias dentro de la Piladora Rey León S.A.C.?					
	Ventilación	11. ¿Cómo considera Ud. los espacios descubiertos o libres de la empresa Piladora Rey León S.A.C.?					

	Temperatura	12. ¿Cómo califica Ud. la temperatura de la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
	Ruidos	13. ¿Qué ponderación le daría a los sonidos de las maquinas Pilladoras de la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
		14. ¿Cómo califica Ud. la utilización de los protectores auriculares de la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
Ambiente Psicológico de trabajo	Relaciones agradables	15. ¿Cómo evalúa la relación con su jefe dentro de la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
	Actividad motivadora	16. ¿Cómo califica el sueldo que ofrece la de la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
		17. ¿Cómo evalúa la celebración de cumpleaños de los trabajadores que realiza de la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
	Gerencia democrática	18. ¿Cómo califica el liderazgo del gerente de la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
	Eliminación de fuentes de estrés	19. ¿Qué ponderación le daría a los talleres motivacionales que realiza la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
Aplicación de principios de ergonomía	Máquinas y equipos adecuados	20. ¿Cómo califica la seguridad de las máquinas de la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
		21. ¿Cómo califica la vestimenta de trabajo de los colaboradores que utilizan las maquinas Piladora?					
	Mesas e instalaciones adecuadas	22. ¿Cómo evalúa las instalaciones eléctricas de la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
	Herramientas que reduzca el esfuerzo físico	23. ¿Cómo califica Ud. la tecnología que utiliza la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
Salud ocupacional	Riesgos de salud	23. ¿Cómo califica Ud. Las medidas de prevención contra incendio de la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
		24. ¿Cómo califica Ud. califica Ud. las luces de emergencia de la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
	Condiciones estresantes	25. ¿Cómo califica Ud. las actividades que requieren bastante esfuerzo físico?					

ANEXO 02: Encuesta dirigido al colaborador de la empresa Piladora Rey León

Soy estudiante de administración de la Universidad César Vallejo-Tarapoto. Como trabajo de tesis estamos desarrollando una investigación sobre el desempeño laboral de los colaboradores en la Piladora Rey León. Por esta razón solicito su colaboración contestando el siguiente cuestionario. Se garantiza el anonimato en las respuestas y opiniones dadas. Estimo que su participación será valiosa y dará aporte a las modificaciones de la gestión administrativa.

Los ítems que se presentan a continuación tienen cinco opciones para sus respuestas, en cada pregunta marque con una X una sola de las opciones, las cuales se identifican así a través del cuestionario:

Muy bueno	5
Bueno	4
Regular	3
Malo	2
Muy malo	1

DIMENSIONES E INDICADORES			1	2	3	4	5
Desempeño de tareas	Conocimiento técnico del puesto	1. ¿Cómo considera su conocimiento técnico que emplea en la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
		2. ¿Cómo evalúa la información que le brinda la empresa acerca del manejo de las maquinas pilladoras?					
	Organización	3. ¿Cómo califica Ud. La organización entre compañeros de trabajo?					
	Solución de problema	4. ¿Cómo responden los colaboradores ante su capacidad para resolver problemas de la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
		5. ¿Cómo califica Ud. la capacidad de la empresa Piladora Rey León S.A.C para la toma de decisiones?					
	Habilidades administrativa	6. ¿Cómo califica Ud. la capacidad de la toma de decisiones del gerente de la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
		7. ¿Cómo califica la creatividad del gerente para el cumplimiento de las metas?					
	Habilidad comunicativa	8. ¿Cómo califica Ud. el nivel de comunicación entre compañeros de trabajo?					
		9. ¿Cómo califica Ud. el nivel de comunicación del gerente?					
	Cumplimiento y aceptación de la autoridad	10. ¿Cómo califica Ud. el comportamiento del gerente ante los subordinados?					
		11. ¿Cómo califica Ud. la jerarquía organizacional de la empresa Piladora Rey León S.A.C para la toma de decisiones?					
	Disciplina personal	12. ¿Cómo evalúa su comportamiento laboral?					
		13. ¿Cómo considera su disciplina dentro de la empresa Piladora Rey León S.A.C?					

	Desempeño global	14. ¿Cómo califica Ud. su desempeño laboral dentro la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
		15. ¿Cómo califica Ud. el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Piladora Rey León S.A.C?					
Desempeño contextual	Compromiso interpersonal	16. ¿Cómo califica Ud. el compromiso de sus compañeros en el logro de las metas?					
		17. ¿Cómo considera que es el compromiso del gerente ante la responsabilidad de sacar adelante la empresa?					
		18. ¿Cómo considera Ud. que en la empresa se practique el valor del compañerismo?					
	Compromiso organizacional	19. ¿Cómo califica Ud. la responsabilidad de sus compañeros de trabajo?					
		20. ¿Cómo evalúa el cumplimiento de metas y objetivos planteados por el gerente?					
		21. ¿Cómo evalúa la responsabilidad de la empresa por mantener un personal motivado?					
	Iniciativa personal	22. ¿Cómo califica Ud. la iniciativa por cumplir las metas de sus compañeros?					
		23. ¿Cómo califica Ud. la iniciativa del gerente?					
		24. ¿Cómo califica Ud. la oportunidad que le brinda la empresa para tomar decisiones?					
		25. ¿Cómo califica Ud. los programas de liderazgo de la empresa?					

ANEXO 03: Validaciones.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto : *Fernando Guyo, Tercero*
 Institución donde labora : *Independiente*
 Especialidad : *lic. en Administración*
 Instrumento de evaluación : *Encuesta*
 Autor (s) del instrumento (s) : *Flores Ruiz Katherine Roth*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					/
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					/
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				/	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					/
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				/	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					/
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				/	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					/
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				/	
OPORTUNIDAD	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					/
PUNTAJE TOTAL					46	

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

III. OPINION DE APLICACIÓN
Conforme para su aplicación
.....
.....
.....

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

Tarapoto, *20* de *Setiembre* de 2017



Sello personal y firma
Tercero Pasando Puyo
Mio. en Administración



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto : *RODRIGUEZ MENDOZA SEGUNDO S.*
 Institución donde labora : *UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN PEDRO DE NOBILIA*
 Especialidad : *M.Sc. GESTIÓN EMPRESARIAL*
 Instrumento de evaluación : *ENCUESTA*
 Autor (s) del instrumento (s) : *KATHERINE RUTH FLORES RUIZ*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
OPORTUNIDAD	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						50

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

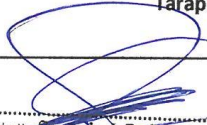
III. OPINION DE APLICACIÓN

S.I. ES APLICABLE
.....
.....
.....

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

50

Tarapoto, *29* de *11* de 2017


.....
Lic. Adm. Msc. *Segundo A. Rodriguez M.*
Colg. CLAD 7097

Sello personal y firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto : *CAPILLO TRANK, JULIO CESAR*
 Institución donde labora : *UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN-T.*
 Especialidad : *MG. GESTION PUBLICA*
 Instrumento de evaluación : *ENCUESTA*
 Autor (s) del instrumento (s) : *KATHERINE RUTH FLORES RUIZ.*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
OPORTUNIDAD	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

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

III. OPINION DE APLICACIÓN

..... *SI ES APLICABLE*

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

Tarapoto, *20* de *SET.* de 2017

[Firma]
.....
Lic. Mg. Julio César Cappillo Torres
REGUC N° 07736
CLAD - PERÚ

Sello personal y firma

Anexo 04: Matriz de consistencia.

Título: seguridad e higiene laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino piladora rey leon S.A.C. del distrito de cacatachi en el periodo 2017.

Autora: Kathering Ruth Flores Ruiz.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Escala de medición
<p>¿Cuál es la relación que tiene la seguridad e higiene laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017?</p>	<p>General Determinar la relación que tiene la seguridad e higiene laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2016.</p>	<p>Hi: La seguridad e higiene laboral tiene una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.</p> <p>Ho: La seguridad e higiene laboral no tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.</p>	<p>Seguridad e Higiene laboral</p>	Prevencción de accidentes	Accidentes de trabajo	<p>Técnica de encuesta. Técnica del fichaje.</p>	<p>ordinal</p>
	Prevencción de robos (vigilancia)			Control de entrada y salida de personal.			
				Control de entrada y salida de vehículos			
				Registro de máquinas, equipos y herramientas			
				Controles contables			
	Prevencción de incendios			extintores adecuados			
				volumen de los depósitos de agua			
				sistema de detección y alarma			
	Ambiente físico			Iluminación			
				Ventilación			
				Temperatura			
				Ruidos			
Ambiente Psicológico de trabajo	Relaciones agradables						
	Actividad motivadora						
	Gerencia democrática						

<p>periodo 2017.</p> <p>Analizar el coeficiente de relación y nivel de significancia que existe entre seguridad e higiene con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molino Piladora Rey León S.A.C. de Distrito de Cacatachi, en el periodo 2017.</p>					Eliminación de fuentes de estrés			
				Aplicación de principios de ergonomía	Máquinas y equipos adecuados			
					Mesas e instalaciones adecuadas			
					Herramientas que reduzca el esfuerzo físico			
				Salud ocupacional	Riesgos de salud			
					Condiciones estresantes			
				desempeño laboral	Desempeño de tareas			Conocimiento técnico del puesto
								Organización
								Solución de problema
								Habilidades administrativa
								Habilidad comunicativa
								Cumplimiento y aceptación de la autoridad
								Disciplina personal
								Desempeño global
Desempeño contextual	Compromiso interpersonal							
	Compromiso organizacional							
	Iniciativa personal							
Población y muestra		La población para el desarrollo de la presente investigación estuvo conformada por 27 trabajadores de la empresa Piladora Rey León S.A.C.						

ANEXO N°5: Análisis de confiabilidad de la variable de Seguridad e higiene laboral.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	27	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	27	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	25

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	83,48	167,336	,692	,907
ITEM 2	83,48	165,952	,806	,905
ITEM 3	83,37	167,934	,627	,908
ITEM 4	83,56	164,795	,778	,905
ITEM 5	83,22	173,795	,358	,913
ITEM 6	83,41	162,712	,823	,904
ITEM 7	83,04	162,960	,715	,906
ITEM 8	83,22	164,103	,658	,907
ITEM 9	83,22	172,026	,521	,910
ITEM 10	83,37	170,165	,455	,911
ITEM 11	83,44	176,179	,264	,914
ITEM 12	83,67	171,692	,391	,912
ITEM 13	83,26	170,199	,483	,910
ITEM 14	83,30	170,986	,526	,910
ITEM 15	83,67	179,615	,116	,917
ITEM 16	83,37	167,781	,634	,908
ITEM 17	83,59	168,943	,489	,910
ITEM 18	83,44	167,256	,624	,908
ITEM 19	83,44	168,103	,560	,909
ITEM 20	83,78	174,641	,291	,914
ITEM 21	83,70	175,447	,211	,917
ITEM 22	83,52	169,028	,502	,910
ITEM 23	83,52	168,028	,566	,909
ITEM 24	83,78	163,487	,637	,907
ITEM 25	83,37	173,627	,456	,911

ANEXO N°6: Análisis de confiabilidad de la variable de Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	27	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	27	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	25

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	80,52	125,798	,571	,837
ITEM 2	80,26	125,969	,568	,837
ITEM 3	80,11	126,718	,456	,840
ITEM 4	80,37	126,627	,476	,840
ITEM 5	80,04	132,960	,224	,848
ITEM 6	80,19	126,464	,567	,837
ITEM 7	79,85	125,054	,579	,836
ITEM 8	80,07	128,533	,488	,840
ITEM 9	80,04	129,806	,397	,843
ITEM 10	80,22	128,487	,464	,841
ITEM 11	80,07	137,610	,011	,854
ITEM 12	80,37	133,396	,212	,848
ITEM 13	80,30	129,601	,370	,843
ITEM 14	80,30	129,909	,356	,844
ITEM 15	80,41	122,712	,637	,834
ITEM 16	80,22	131,410	,223	,849
ITEM 17	80,30	121,140	,602	,834
ITEM 18	80,19	124,387	,501	,839
ITEM 19	80,41	119,789	,613	,833
ITEM 20	80,59	128,558	,391	,843
ITEM 21	80,81	131,926	,224	,849
ITEM 22	80,30	136,524	,053	,854
ITEM 23	80,30	126,447	,439	,841
ITEM 24	80,48	134,798	,116	,852
ITEM 25	80,41	129,558	,306	,846

ANEXO 7: Constancia de autorización.



PILADORA REY LEON S.A.C.

COMPRA Y VENTA DE ARROZ CÁSCARA, SERVICIO DE PILADO, VENTA DE ARROZ PILADO Y SUB PRODUCTOS

R.U.C. 20494155169



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN.

El que suscribe: Kathering Ruth Flores Ruíz.

Estudiante del X ciclo del Programa de estudio Desarrollo del Proyecto de Tesis de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela de Administración, con DNI 73815166, quien ha realizado su investigación en la empresa Molino Piladora Rey León la cual toda información identificada dentro de la empresa es veraz y autentica, teniendo como título SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MOLINO PILADORA REY LEÓN SAC. DEL DISTRITO DE CACATACHI EN EL PERIODO 2017; con la finalidad que permitirá a la empresa preocuparse por seguridad e higiene laboral de sus colaboradores y como está se refleja en el desempeño laboral de la misma, y partir de esto dar posible respuesta al problema de investigación.

Se adjunta la autorización de la investigación.

Atentamente

PILADORA REY LEON S.A.C.


.....
Norbil Manosalva Cubas

ABG. Norbil Manosalva Cubas

Gerente General.



.....
Kathering Ruth Flores Ruiz

ALUMNA



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

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 08
Fecha : 12-09-2017
Página : 1 de 1

Yo Kathering Ruth Flores Ruíz, identificado con DNI N° 73815166, egresado de la Escuela Profesional de administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Seguridad e higiene laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molino Piladora Rey León S.A.C. del distrito de Cacatachi en el periodo 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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


FIRMA

DNI: 73815166.

FECHA: Tarapoto de 07 de diciembre del 2017.

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

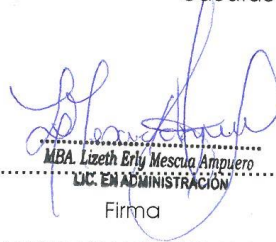
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 2
--	---	---

Yo, MBA. LIZETH ERLY MESCUA AMPUERO, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisora de la tesis titulada:

“SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MOLINO PILADORA REY LEÓN S.A.C. DEL DISTRITO DE CACATACHI EN EL PERIODO 2017”, de la estudiante KATHERING RUTH FLORES RUÍZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Cacatachi, 07 de Diciembre de 2017



MBA. Lizeth Ery Mescua Ampuero
 UC EN ADMINISTRACIÓN
 Firma

MBA. LIZETH ERLY MESCUA AMPUERO

DNI: 42694079

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