



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y Desempeño
Laboral en Trabajadores de la Empresa Producciones Ganaderas
Andinas SAC, Jequetepeque-2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Ramírez García, Carlos José (ORCID: 0000-0002-6372-1601)

ASESOR

Dr. Salinas Gamboa, Germán (ORCID: 0000-0002-8491-0751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a Dios por ser mi guía, fuente de sabiduría y disciplina en el transcurso del presente trabajo; a mis padres por su amor incondicional, por demostrarme siempre su afecto y apoyo constante en el logro de mis objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser mi guía espiritual, por brindarme paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas; A los docentes que por sus experiencias y por su oportuna orientación durante el proceso de desarrollo del presente; al Gerente General de la Empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC- Jequetepeque y su colaborador que fueron participes e hicieron posible la ejecución de la investigación

Índice de contenidos

Cártula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2. Variables y operacionalización.....	23
3.3. Población, muestra y muestreo.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	46

Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Producciones Andinas SAC. Jequetepeque 2021. Enmarcada en el enfoque cuantitativo, diseño no experimental transeccional correlacional simple. La población es de 82 trabajadores, se aplicó un muestreo no probabilístico simple y la muestra fue 68 trabajadores, en la técnica de recolección de datos se utilizó instrumentos validados por dos expertos con una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 84.4%. Los resultados indicaron que la gestión de seguridad y salud ocupacional se relacionan considerable y positiva con el desempeño laboral con un Rho de Spearman $r = 0.508$ a un nivel de significancia $p < 0.05$, es decir la relación significativa, así mismo se identificaron que la gestión de seguridad y salud ocupacional tiene un nivel regularmente eficiente de 66.2%, en tanto que el desempeño laboral tiene un nivel medio de 76.5%, del mismo modo se estableció que las dimensiones de seguridad tienen una correlación considerable y positiva con el desempeño laboral por estar r entre el rango de 0.51 a 0.75

Palabras clave: Gestión de seguridad y salud ocupacional, Desempeño laboral, cooperación

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between the management of occupational health and safety and the work performance of the workers of the company Producciones Andinas SAC. Jequetepeque 2021. Framed in the quantitative approach, simple correlational transectional non-experimental design. The population is 82 workers, a simple non-probabilistic sampling was applied and the sample was 68 workers, in the data collection technique instruments validated by two experts were used with a reliability of Cronbach's Alpha of 84.4%. The results indicated that occupational health and safety management are significantly and positively related to job performance with a Spearman Rho $r = 0.508$ at a level of significance $p < 0.05$, that is, the significant relationship. of occupational health and safety has a regularly efficient level of 66.2%, while work performance has an average level of 76.5%, in the same way it was established that the dimensions of safety have a considerable and positive correlation with job performance because they are r between the range of 0.51 to 0.75

Keywords: Occupational health and safety management, Job performance, cooperation

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el dilema para los colectivos que mundialmente vigilan la jurisprudencia del trabajador, son las condiciones laborales en las diferentes labores económicas; de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2018) acontecen 2,78 millones de decesos cada temporada por incidentes y afecciones asociada con la labor. Cerca de 2,4 millones de estos fallecimientos son generados por padecimientos relacionados con el empleo, en tanto más de 380.000 son eventuales. Anualmente, se origina una cifra de lisis no letales aproximadamente mil veces superior que el de lisis letales. Se estima además que, cada temporada, las lisis no letales perjudican a 374 millones de empleados.

Los incidentes en el trabajo componen algunos de los principales inconvenientes por su elevado costo en vidas humanas y los daños colaterales que suceden constantemente; aparte de acortar la disponibilidad del trabajo, las repercusiones son serias en el confort de los trabajadores y sus familias. Provocan deserciones significativas que se pudieran sortear o en todo caso, tenerlas bajo control (Pérez, et al., 2017). La seguridad y salud del trabajador es cofactor trascendente que las organizaciones deben tener en cuenta, aun cuando se le conceda la predilección que esta requiere; a veces es más sustancial la ganancia sin medir las derivaciones por la ausencia de prevención (Ramesh, et al., 2017).

El sector ganadero es el impulsor de “desarrollo en muchas naciones del planeta, en donde acontecen serios incidentes frecuentemente; en ciertos casos graves e inclusive letales. A lo largo de la temporada 2016, se originaron 555.722 accidentes en el trabajo de los que 480.051 acontecieron a lo largo de las jornadas laborales, el ámbito agrario acumula 32.650 incidentes (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016). En Estados Unidos , de acuerdo con el último informe del 2014, en el ámbito de ganaderos y granjeros acontecieron 270 accidentes mortíferos, (solamente por debajo del ámbito de transportes con ochocientos ochenta accidentes), de igual modo esto significa un aumento del 5% en incidentes letales con relación al 2013 en la ganadería .

En la nación peruana, la ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783 estableció que los empleadores deben prestar las garantías necesarias para preservar la existencia, la sanidad del personal. Pese a que la legislación lo faculta se incide en desposeer de medidas de resguardo frente a peligros e incidentes en “el personal”, este inconveniente no es ajeno al sector ganadero debido a que ciertos trabajadores han padecido afecciones y accidentes en sus labores. La prevalencia sobre accidentes laborales es desconcertante, de acuerdo con el MINTRA, 2016 en el ámbito ganadero, silvicultura y caza, en la temporada 2013 se consignaron cuarenta y dos accidentes en el trabajo, en la temporada 2014 se reportaron ocho, en la temporada 2015 se catalogaron diez y en la temporada 2016, dos accidentes.

Producciones Ganaderas Andinas S.A.C . Es una compañía que se dedica a la explotación de ganado bovino (animales, carne y leche) que situada en la Ciudad de Jequetepeque. El ineficiente uso de los Equipos de Protección Personal (Guantes, Zapatos, Botas, Lentes y Mascarillas) jornada laboral ocasiona que los trabajadores terminen exponiéndose a distintos peligros (químicos, biológicos, ergonómicos y físicos); incidentes, lesiones; incluso pueden originar algún deceso en el trabajo. Lo mismo ocurre que el uso incorrecto de los utensilios de seguridad incurriría en quemaduras con el nitrógeno líquido a la hora de la fecundación artificial y por las intoxicaciones en la manipulación de químicos riesgosos para la desinfección del espacio laboral.

Del mismo modo, el estruendo de la maquinaria es un factor en el surgimiento de síntomas crónicos que podrían ser peligrosos con el tiempo. Con relación al ordeño, lo llevan a cano de modo mecánico no obstante el personal se encuentra propenso a golpes obrados por las extremidades superiores del ganado, pisadas, apretón en los dedos de manos o pies y resbaladura en la sección de ordeño; la falta de higiene, organización y la falta de señalización siempre son problemáticas que afronta la compañía. Cables de luz, tuberías y otros objetos expuestos en los suelos podrían generar una caída grave, los incidentes que se podrían ocasionar a lo largo del manejo de los animales y la transmisión de distintas afecciones, del mismo modo que el registro inadecuado de accidentes sucedidos en la institución.

La seguridad y salud ocupacional al presente ejerce una labor valiosa en las organizaciones, debido a que aportan cambios favorables en el ambiente laboral del personal, es una intimación de crecimiento para las instituciones, figura corporativa hacia la sociedad y cuidado del talento humano. En función a lo que precede, se ha planteado como pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021

La presente investigación evidencia que la seguridad laboral en la situación contemporánea se ha conformado en la principal agenda de la Organización Internacional del Trabajo, debido a que sus impactos producen serios peligros en la sanidad, afecta el desempeño laboral y aumenta los costes de la producción; de tal manera los peligros ocupacionales son esas circunstancias que están en el lugar de trabajo, aquellas situaciones exponen la salud de los trabajadores. Estos riesgos aquejan unipersonal o en conjunto, tienen la posibilidad de eximir un desarreglo en la salud, perturbando el transcurso de sus labores, que sobrelleva a la disminución de la eficacia laboral y al no cumplimiento de los objetivos, el modo de prevenirlos es identificarlos y actuar frente a estos peligros.

A nivel teórico, la seguridad y salud laboral, aparte de ser un conjunto de medidas orientadas a la previsión de afecciones y lesiones, es una percepción que refuerza la capacidad de las compañías; estipulado en suponer los incidentes y enfermedades se derivan de la inutilidad de los procesos, así mismo quienes las ejecutan y utilizan a tecnología al interior de la empresa, que obedece a su estructura y capacidad económica. Toda vez que se actúe sobre los motivos que generan las mencionadas ineficiencias, por medio de la utilización de medidas de prevención, se producirán ahorros en materias primas, energía, insumos, efectos al medioambiente; de este modo se favorecerá a optimizar la aptitud competitiva de la compañía y su desempeño en el trabajo crecerá.

Justificación práctica; la existencia de los peligros en los sitios de empleo, su asociación con la sanidad y la relevancia de su supervisión para avalar el

resguardo de la sanidad del personal y en consecuencia de los medios y bienes de la institución hoy por hoy es un tema de amplio interés. Los requerimientos lícitos cada día más rigurosos, los requisitos de competitividad y las demandas del personal, hacen que diariamente aumente el menester de que las compañías administren sus peligros. La precaución no solo consiste en proteger a los trabajadores ante la amenaza del peligro en el trabajo, sino que trata de gestionar un producto favorable de fomento de su integridad y sanidad, en concreto de su formación personal.

A nivel social; las compañías tienen que realizar una estimación de los peligros para saber cuáles son los riesgos e inseguridades en sus sitios de empleo, y tomar medidas para fiscalizar con eficiencia, garantizando que mencionados riesgos y peligros no generen menoscabos al personal. La previsión de los orígenes del riesgo laboral es el asiento para impulsar una mejor administración de la sanidad y seguridad en el empleo .

Valor metodológico: la investigación es de tipo cuantitativo, gracias a ello permitirá medir ambas variables de estudio, lo que facilitará conocer la relación que existe entre las mismas, para ello se seguirán los pasos del método científico, que aseguren y garanticen que los resultados adquiridos puedan inferir con facilidad a otras realidades para ser comparados.

El objetivo general del estudio es: Determinar la relación existente de la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021. Así también los objetivos específicos: O1: Determinar el nivel de la gestión de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021. O2: Determinar el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC , Jequetepeque-2021. O3: Determinar la relación existente entre las dimensiones de la política de prevención, el fomento de la participación, la formación” de competencias, la comunicación, la planificación de tareas y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021.

La hipótesis general considerada es: Existe relación directa y significativa entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021. H1: Existe un nivel significativo en la gestión de seguridad y salud ocupacional en trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021. H2: Existe un nivel significativo del desempeño laboral en trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021. H3: Existe relación directa y significativa entre dimensiones de la política de prevención, el fomento de la participación, la formación de competencias, la comunicación, la planificación de tareas y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios encontrados y que avalan la investigación, se tienen los de Obando, Sotolongo y Villa-González (2019). En su artículo: Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión . Dicha investigación se realiza en una PYME de impresión en la nación ecuatoriana, que pertenece al ámbito privado. Se tiene como propósito examinar el efecto que tienen las redes de gestión de sanidad y seguridad en los accidentes laborales. Para elaborarlas se emplearon diversos métodos, como, por ejemplo: la recopilación de información histórica de accidentalidad, el análisis documental, del mismo modo que un listado de control como protocolo para la valoración de los sistemas de gestión de sanidad y seguridad ocupacional. Se pudo observar que los índices de accidentalidad laboral tienden a reducir en la compañía estudiada a medida que la red de gestión prospera de modo beneficioso, por otra parte, todavía hay reservas de mejoras con relación a prevenir incidentes y los peligros en el trabajo. Esta investigación permitió llegar a la conclusión de que, en la medida que los sistemas de gestión de la sanidad y seguridad logra un alto nivel de madurez, los índices de accidentalidad laboral propenden a bajar, concordando esta conducta con los productos que reportan las investigaciones de Vinodkumar y Bhasi (2011), Omran et al. (2008) y Chanh et al. (2009).

Pinos (2019). En su tesis: Diseño de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional (GSSO), aplicando la Norma ISO 45001, para el Instituto Superior Tecnológico Sucre, ubicado en el Distrito Metropolitano de Quito . El motivo de diseñar un GSSO , empleando la norma ISO 45001, para el IST Sucre, llevando a cabo un estudio cruzado de carácter racional y con muestreo probabilístico por estratos se aplicó la encuesta a 25 docentes y 287 estudiantes, donde se refiere que el 57,93% no tienen noción sobre los sistemas los GSSO, el 91,26% mencionan no haber tomado adiestramientos en materia de prevención de riesgos, el 96,76% no disponen de equipos de protección personal, esta información fue disentida con las expectativas del personal, que el 22,01% les interesa formar parte de los programas preventivos. En paralelo se realizó la identificación de peligros y la estimación de riesgos, usando las Guía Técnica Colombiana GTC 45, se obtuvo como resultado que, el 52% de puestos

presentan un riesgo Nivel III (aceptable), mientras que un 39% tienen un riesgo Nivel II, (No Aceptable o Aceptable con control específico). Por último, el 9% concierne a un peligro Nivel IV (Aceptable) . El análisis evidenció que el IST Sucre, no cuenta con reglamentos que permitan gestionar de manera íntegra los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas en la institución, permitiendo diseñar procesos preventivos como cimientos esenciales de los sistemas de GSSO del Instituto Superior Tecnológico Sucre, fundamentado en las normas ISO 45001

Rodríguez (2016). En su artículo: Evaluación de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (GSST). Los sistemas de gestión son esenciales en las instituciones, pues deben tener en cuenta los novedosos procedimientos de sanidad y afección que afronta los pobladores en su lugar de trabajo, a los desafíos de la cultura corporativa y las diferentes metodologías de negocios que tienen que comenzar. Con objeto de que la estructura de gestión cumpla su finalidad necesita de la validez de la consecución de sus exigencias y de la claridad de su desempeño. Este estudio ostenta la valuación de los GSST son una sucesión de procesos institucionales a través de 2 herramientas, una nacional y otra internacional de cultura y lingüística adaptable al entorno colombiano. Se consiguió aseverar la eficacia de la utilización de herramientas efectivas y confidenciales para medir la performance de los sistemas GSST en las entidades objeto de la investigación. Así mismo, se probó una oposición evidente en la Práctica de la gestión de calidad, seguridad y ambiente con la objetividad de la institución , puesto que dispone de diferentes esquemas de administración de la calidad, diferentes a los convencionalmente certificados.

Cabrera (2016). En su investigación: Diseño de un sistema de gestión de seguridad para los talleres de metales, maderas, cerámicas y aula de pintura en la facultad de artes de la Universidad de Cuenca. El objetivo fue de establecer una pauta en la Gestión de Seguridad para ello se planteó instrumentos aplicados a la enseñanza – aprendizaje de manera eficaz, práctico y perdurable, que aminora los riesgos, así pues se creó una directiva de seguridad para que sea promovida en los cursos y talleres de pintura todo esto con la única meta de exhortar la relevancia de sentirse seguro en el trabajo el proceso de formación

profesional y de su desarrollo competitivo reforzando la prevención de incidentes y afecciones ocupacionales. Se analizó e identificaron las amenazas a las que están expuestos los alumnos y profesores, al mismo tiempo se acreditó la poca gestión de salud y seguridad laboral dentro de ambientes para estudiar. Así pues era imperativo implementar elementos para una de gestión de la seguridad en todas las dimensiones y programas operativos. Los componentes son descritos en la presente, además fue creado un procedimiento para llevar a la práctica el Sistema de Gestión y se creó una normativa de Seguridad y Salud para los programas, talleres, salón aula de arte, pintura se revisó y aprobó por los maestros.

Sánchez (2017). En su investigación de diseñar un plan de seguridad industrial y salud ocupacional para mejorar la productividad en el área de producción de la empresa metalmecánica del norte, exterioriza una accidentalidad de 4,59 incidentes por empleado y con elevada siniestralidad de 404,54 días desperdiciados por cada cien empleados, causas que trascienden en su producción por medio de penalidades por no fabricar productos ascendentes a S/.24 091.30. El feedback de la empresa es usando los instrumentos de ingeniería de acuerdo resultados obtenidos; así mismo, el rendimiento en trabajo de la Empresa mejorando de 503 a 625 unidades por día-hombre y producción en su totalidad se elevó de 0.73 a 0.97 cantidad de recursos empleados. Por lo que, se midió el efecto económico de los medios adoptados resultando un VNA de S/.125 305, una TIR de 96% y un B/C de 2,48, revalidando la factibilidad financiera del programa para mejorar el plan desplegado.

Solier (2020). En su investigación de la Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020 fue establecer la un estudio centrado en lo cuantitativo, transversal, diseño correlacional no experimental en ambas variables donde la población censal y la muestra se constituye por 74 trabajadores que trabajan en la empresa de construcción, a los cuales se les aplicaron los instrumentos validados por 02 profesionales expertos de alta fiabilidad. Se infiere que la Gestión de Seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral con un $r = 0.345$ y p-valor 0,000 que

representa una correlación baja; la dimensión prevención de riesgos, se relaciona con el desempeño laboral con un $r = 0.435$ y p - valor 0,000 que significa una correlación moderada; la dimensión psicosocial, se relaciona con el desempeño laboral con un $r = 0.424$ y p -valor 0,000 que muestra un moderado nivel de correlación; la dimensión ergonomía, se relaciona con el desempeño laboral con un $r = 0.368$ y p - valor 0,000 que presenta un nivel bajo en correlación; la dimensión salubridad se relaciona con el desempeño laboral con un $r = 0.445$ y p - valor 0,00 que representa un bajo nivel de correlación. La dimensión ambiente de trabajo, se relaciona con el desempeño laboral con un $r = 0.472$ y p - valor 0,000 que representa un bajo nivel en correlación

Villacorta (2017). En su investigación sobre la influencia de la Seguridad y salud ocupacional en la productividad de muebles en la Empresa Ideoforma Chorrillos - Diciembre 2016, fue establecer cómo la Propuesta de Educación en Seguridad y Salud Ocupacional influye en la producción de muebles de la Empresa. La muestra se constituyó por siete trabajadores de las 7 líneas de producción uno por línea en la empresa de un total 26 trabajadores y el diseño de este estudio es pre experimental de un solo grupo, con post test y pre test. Se emplearon 2 cuestionarios validados el juicio de profesionales expertos en la materia y a confiabilidad del Alpha de Cronbach. Se concluyó que la propuesta Educativa en Seguridad y Salud Ocupacional se relaciona e influye significativamente en la producción de muebles en la Empresa, como resultado del proceso existen las capacitaciones específicas y perennes, en todo período de la cadena productiva, que intercambian experiencias entre trabajadores, conservando una comunicación eficaz, motivación, participación, confianza y. Así es como se incentiva a los trabajadores a mejorar en su labor.

Llerena (2019). En su investigación sobre la relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017 estableció que el estudio tiene diseño correlacional; para recoger los datos se emplearon encuestas por variable aplicadas a una muestra de 49 empleados entre docentes y administrativos, logrando que la Gestión de la seguridad y salud ocupacional a modo descriptivo se evidenciara que es inadecuada porque así lo

manifestaron el 55% del total de trabajadores entrevistados, como también el desempeño en el trabajo se ubica en un nivel medio, porque que el 55% los así lo manifestaron trabajadores encuestados. Se concluye que la gestión de la seguridad y salud ocupacional se relaciona e influye en el desempeño laboral, así mismo los resultados demuestran que el coeficiente de Pearson $r = 0,733$, lo que conlleva a que existe de una correlación positiva media

Fabián (2017). En su tesis: Diseño e implementación de sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en la planta de Yauris. El objetivo del estudio fue reducir los riesgos en seguridad y salud ocupacional en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Planta Concentradora Yauris propiedad de la UNCP 2016. El estudio fue técnico o tecnológico, el diseño descriptivo, la muestra se constituyó por 40 estudiantes, 4 docentes y 1 colaborador de la Planta Concentradora "Yauris" propiedad de la UNCP. Se aplicó la encuesta y el cuestionario. Se implementó procedimientos de control, talleres programas de seguridad y un plan de emergencia y evacuación, también un manual de seguridad, con el objetivo de reducir o menguar las amenazas donde participen los miembros de la Facultad de Ingeniería Metalúrgica y de Materiales consiguiendo que las expectativas sean favorables para reducir riesgos y amenazas. Se llevó a cabo el diagnóstico de la planta de Yauris a través la identificación del análisis de riesgos, así como de sus políticas, objetivo y el plan de trabajo, encuadrado en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud ocupacional, se concluye que no se encuentran en una etapa de inicio respecto a la organización de riesgos".

Sangama (2019). En su estudio sobre la Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018 fue de tipo correlacional, no experimental; la recolección de datos se hizo a través de 2 instrumentos, teniendo a 28 empleados como población a investigar y una muestra de 26 empleados que laboran en la obra agua potable y alcantarillado, que declararon a 2 cuestionarios con escala Likert permitiendo cuantificar las variables; empleando esta encuesta se tuvo como resultado que la seguridad y salud en el trabajo tiene altos valores entre los niveles medio y bajo con inapreciables "cantidades del nivel alto; así como los puntajes globales de cada

empelado ha permitido la aplicación de la prueba de correlación de Spearman, teniendo un valor de significación” $p < 0.05$. En definitiva, existe una relación directa y significativa entre la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los empleados en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, lo cual conlleva que a mayor aplicación de seguridad y salud mayor será el desempeño laboral, como relación de influencia causa efecto .

En cuanto a las teorías enlazadas al tema en estudio se encuentran: la Teoría tricondicional, señala que “para que un individuo pueda trabajar de modo seguro se debe cumplir 3 condiciones, según lo indicado en la Teoría Tricondicional. 1) Puede laborar de modo seguro; 2) Saber laborar; 3) Debe querer laborar seguro. Los tres contextos son necesarios y ninguno de ellos es condición necesaria. Resulta de mucha relevancia 3 condiciones depende de 3 grupos de factores distintos y se convierten además en un diseño de diagnóstico para la evaluación de riesgos; un diagnóstico de intervención para la planificación acción para prevenir en función al factor que falle (Melia, 2007). Es fundamental la identificación en el que las 3 condiciones de cómo debemos actuar en una organización u empresa o en las subunidades de ésta, para efectuar una apropiada planificación de la prevención que desarrolle la actividad preventiva eficiente. Los procedimientos de acción apropiados para cada factor son distinto.

Teoría del Dominó; fue Heinrich (1931), el que realizó la llamada teoría del efecto dominó. Según esta teoría los accidentes se originan por una serie de acontecimientos. Heinrich planteó una serie de 5 factores en los accidentes, en donde cada uno actuaría sobre el siguiente de modo parecido a como lo efectúan las fichas de dominó, que van cayendo una sobre otra. He aquí la secuencia de los factores del accidente: 1. Herencia y medio social. 2. Acto inseguro. 3. Falla humana. 4. Accidentes. 5. Lesión. Heinrich planteo que, de la misma manera en el que retirar una ficha de dominó de la fila detiene el orden de caída, la erradicación de un factor evitaría los accidentes y el menoscabo que genera, la ficha número 3 es esencial. Si bien Heinrich no ofreció dato alguno en apoyo de su teoría, ésta presenta un punto de partida útil para la discusión y una base para futuras investigaciones

Teoría de la Causalidad Múltiple, pese a que proviene de la teoría del dominó, la teoría de la causalidad múltiple defiende que, por cada incidente, podría haber varias circunstancias, causas y sub causas que contribuyan a su aparición y que determinadas combinaciones de éstos provocan accidentes. De acuerdo con esta teoría, los factores propicios pueden agruparse en las dos categorías siguientes: De comportamiento. En esta categoría se incluyen factores relativos al trabajador, como una actitud incorrecta, la falta de conocimientos y una condición física y mental inadecuada. Ambientales. En esta categoría se incluye la protección inapropiada de otros elementos de trabajo peligrosos y el deterioro de los equipos por el uso y la aplicación de procedimientos inseguros (Heinrich, 1931)

Teoría de la Equidad; de acuerdo con Klingner y Nabaldian (2002), esta sustenta que el desempeño en el trabajo se encuentra relacionado con la apreciación que tienen los trabajadores con relación al trato que reciben. Por lo tanto, estas percepciones dan como producto fidelidad, manifestaciones de buena voluntad y una superior eficiencia en su labor en el interior de la institución. En varias ocasiones esta impresión se ha encontrado más asociada a una condición mental que a una apreciación fundamentada en acontecimientos. Sin embargo, quiere decir que la imparcialidad y el adecuado trato son partes esenciales. Además, incide la adecuada comunicación entre todos los niveles institucionales.

La equidad se encuentra conformada por 2 aspectos: el desempeño y la equiparación con otros. En la primera situación es la equiparación de su aportación o desempeño en el trabajo y la recompensa que percibe con respecto a otros individuos. En la segunda situación, se habla de la equiparación subjetiva de uno con relación a su par. Por lo manifestado, se define que la teoría de la equidad se fundamenta en la estabilidad entre la clase de trato que percibe el colaborador y el rendimiento de este, a saber, el vínculo que existe entre el sacrificio y la retribución; por lo tanto, dependerá de la clase de trato ya sea justa o injusta que reciban los colaboradores para que se sientan motivados y tengan un definido rendimiento desempeño (Klingner y Nabaldian, 2002)

Teoría de las Expectativas; esta teoría se enfoca en las sensaciones de complacencia del personal, lo que fomenta un óptimo desempeño en el trabajo con otros. En relación con eso, la posición se centra en la apreciación subjetiva que posee el personal con relación a la probabilidad de que su modo de llevar a cabo sus actividades o realizar definidos comportamientos genere la obtención de determinado desempeño. Vroom (1964) manifiesta 3 elementos en la teoría de las expectativas: es la relación entre el desempeño y el sacrificio, hace alusión a la dedicación que los trabajadores ejecutan para tener un desempeño exacto. Instrumentalidad: es el vínculo entre el desempeño y la retribución, señala el nivel de posibilidad calculado con relación a los óptimos resultados que corresponden una retribución. Valencia: se refiere a la relevancia que la persona brinda al estímulo o producto por el desempeño conseguido.

En conclusiones, son 3 los factores que se identificaron: (a) los alcances que un trabajador considera que puede tener al llevar a cabo la labor al nivel esperado, (b) la tasación del trabajador por medio de sanciones o recompensas como producto de que se obtenga o no el nivel que se espera en el desempeño con el consiguiente reconocimiento y (c) la relevancia que los trabajadores otorgan a estas sanciones o recompensas (Vroom, 1964). Es indiscutible que esta teoría nos posibilita entender varias de las respuestas adversas o positivas en el rendimiento de los empleados, debido a que, como seres humanos además se posee expectativas y objetivos. Por ello, esta plantea que el personal se comporte de un determinado modo con la finalidad de cumplir con sus expectativas propuestas, un producto que perciben comopreciado y que se resume en 3 cuestiones: instrumentalidad, valencia y expectativa”.

Entre los enfoques conceptuales, tenemos que la primera variable en estudio, Gestión de seguridad y salud ocupacional”; “La “SST es la materia que se hace cargo de investigar los factores y circunstancias que perjudican, o pueden afectar a la seguridad y la sanidad del personal o de demás empleados visitantes o cualquier otro individuo en el sitio de empleo (BSI 2007), dicho de otra manera, las condiciones laborales, físicas, institucionales en donde el personal lleva a cabo sus labores y que pueden incidir de manera negativa en la seguridad del personal y factores como: Condiciones en donde se realiza la labor, ambiente

laboral, carga laboral, contaminantes, etcétera. Estos factores y circunstancias negativas perjudican la seguridad de los trabajadores, las que inciden de manera directa en la sanidad del personal, de acuerdo con la OMS, puntualiza el término Salud, como la competencia de los individuos para formarse armónicamente en todas las áreas que afectan su existencia.

La gestión de la seguridad se puede puntualizar como los ejercicios, funciones y labores contemporáneas relacionadas a la seguridad. En consecuencia, es más que una estructura de labor de los regímenes y procesos, debido a que se reconoce lo cual una institución tiene que realizar para la protección de su personal, la comunidad y el entorno de los menoscabos generados por sus procedimientos (Kirwan, 1998 en Mearns et al., 2003)

Es aquel fragmento de la estructura de la compañía conformado por una serie de componentes recíprocamente asociados o que interaccionan para determinar el régimen y las metas de la precaución de peligros profesionales, y que se hacen cargo de asegurar la sanidad del personal en el entorno laboral por medio del control de las condiciones laborales (NCH 18001) .

La alta directiva de compañías grandes en el planeta, contempla que la gestión de seguridad y sanidad son partes esenciales de la nueva administración en las instituciones; perspectiva que tiene su progreso en la mejora constante de las ciencias aplicadas disponibles, en los entornos laborales sanos y seguros, el control del efecto ambiental y en el perfeccionamiento en los mercados (Arévalo, 2002) .

La gestión de la sanidad y seguridad en el empleo brinda un desempeño óptimo de los procedimientos y labores, consiguiendo buenos resultados con relación a la calidad de los productos o servicios que brinde el organismo, lo cual beneficia a la imagen del mismo frente a los mercados y la sociedad, aparte de la disminución de los costes por concepciones de incidentes o pérdidas de los servicios o productos, lo cual ocasiona utilidades. Se distingue desde la perspectiva teórica y gnoseológica, el procedimiento de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (PGSST). La gestión de la sanidad y seguridad en el trabajo es la acción que posibilita optimizar las condiciones en el trabajo del personal en

su sitio de empleo, del mismo modo que disminuir al máximo los peligros en el trabajo con la finalidad de reducir los incidentes laborales. Dispone de un conjunto de mecanismo que posibilitan la eficacia de las labores por medio del desarrollo de una serie de actividades consiguiendo optimizar el procedimiento (Paredes, 2012) .

La gestión de seguridad y salud ocupacional posibilita la puesta en funcionamiento de una técnica sistemática para la identificación de riesgos, el control de los peligros a la sanidad, disminuir el número de incidentes y accidentes por medio de procesos de precaución, reducir el ausentismo por enfermedades de los trabajadores y los obstáculos de producción. Cualquier compañía al disminuir los peligros de accidente o incidentes, optimiza su rendimiento debido a que asegura que sus procedimientos son seguros para el personal y su ambiente de trabajo.

La sanidad y la seguridad en el empleo ha estado cambiado de modo permanente persiguiendo cada vez la precaución de afecciones y lesiones en el trabajo, que se podrían producir en la realización de las distintas labores para la operatividad apropiada de la compañía, en la cual se está tratando un fomento y conservación de la sanidad en el personal previo a que se manifiesten los síntomas y se convierta en afecciones (Peña, 2018) .

La madurez del GSST (gestión de la seguridad y salud en el trabajo) se define por la utilización sistemática de buenos ejercicios, instrumentos de medida, oportunidades en la toma de decisiones, criterios de análisis, etcétera, que posibilitan desarrollar las fortalezas de la administración y reconocer de manera proactiva (modo preciso y rápido) las posibilidades de mejoramiento (Goncalves” y Waterson, 2018)”. “Se ha comprobado que los esquemas de madurez posibilitan que las instituciones traten las problemáticas y retos de un modo organizado, brindan referencias para valorar las competencias y una hoja de ruta para el mejoramiento.

Entre las dimensiones seleccionadas para la variable, se encuentran: Política de prevención; recopila la responsabilidad de la institución con la seguridad, y expresa formalmente las metas, del mismo modo que las directrices y los

principios a continuar en asunto de sanidad y seguridad en el trabajo (Mearns, et al., 2003). Para conseguir una incorporación verdadera de la precaución en la compañía es importante que la dirigencia diseñe y ponga en funcionamiento un régimen de seguridad y sanidad en el empleo. El régimen preventivo tiene que comprender la visión, los objetivos y los valores de la institución en asunto de sanidad y seguridad en el trabajo con el propósito de que los acepten todos los individuos que la constituyen. Estos valores compartidos servirán de guía en la toma de decisiones y actuaciones que desarrollen los miembros de la empresa. Con la definición de una política preventiva se busca desarrollar una cultura de seguridad y salud, dicho de otra manera, concientizar a la totalidad de integrantes de una institución con relación a de qué modo tienen que actuar para eludir las conductas inseguras, y para crear un entorno laboral seguro. No en vano, las acciones y el comportamiento del personal hacia la precaución de peligros en el trabajo se encuentran definidos por las conductas, y valores transmitidos por la gerencia de la compañía (Alegre, 2007) .

Fomento de la intervención del personal en las labores de sanidad y seguridad; con la finalidad de fomentar conductas seguras e implicarlos en procedimientos de toma de determinaciones, por medio de estructuras de incentivos o de las consultas de cuestiones asociadas con su confort en el trabajo (Wiegmann, et al., 2002). La intervención del personal en la elaboración, puesta en funcionamiento y monitoreo de la estructura de prevención de peligros en el trabajo es condición fundamental para que este sea eficiente y de los logros que se esperan. Algunos productos claves son: inexistencia de accidentes de trabajo, peligros en el trabajo controlados bajo condiciones laborales decentes y en ambientes de trabajo saludable, y personal satisfecho con lo que realizan y de qué modo lo realizan. Sin embargo, es importante que la intervención vaya más allá de los mínimos lícitamente establecidos y llegue a formar parte de la cultura de empresa, es decir, logre impregnar como algo natural las acciones diarias de la totalidad de integrantes de la organización (Bestratén, 2012) .

Formación de competencias de los trabajadores; con la finalidad de optimizar sus destrezas, facultades y capacidades en asunto de precaución de peligros (Silva, et al., 2004). “La formación es una de las actividades imprescindibles y

claves para la precaución de peligros laborales, tanto para el personal como para la compañía. Para las compañías significa una medida que puede ayudar a disminuir los incidentes y optimizar la rentabilidad (Bena, et al., 2009). Entre tanto para el personal es un mecanismo de conocimiento de su ambiente de trabajo, de los peligros a los cuales pueden encontrarse propensos y de qué modo evitarlos de modo eficiente. La formación tiene que ser considerada, por lo tanto, una medida preventiva y la carencia de formación uno de los probables motivos a contemplar en la explicación de los incidentes y menoscabos a la sanidad del personal. Es por eso que en ámbitos con mucha siniestralidad se acentúa en su realización e incluso se diseñan programas específicos para los trabajadores ocupados en ciertas tareas

Comunicación; en la comunicación para prevenir peligros en el trabajo y la promoción de la sanidad en el empleo convergen 2 áreas de investigación: por un lado la comunicación de peligros que, adecuando la propuesta de la FAO/WHO (1998) puede ser definida como el intercambio de datos y puntos de vista a lo largo del procedimientos de análisis de peligros entre la totalidad de partes interesadas (administradores, personal, evaluadores, etcétera), con la finalidad de promover el soporte y la seguridad hacia las determinaciones planteadas para la gestión de peligros, la segunda área de investigación es la comunicación intrínseca, puntualizada por la Global Alliance for Public Relations and Communication Management (2013) como la comunicación destinada a los clientes internos, dicho de otra manera, los trabajadores. Surge como solución a los nuevos menesteres de las empresas de estimular a su conjunto humano y conservar a los más capacitados en un ambiente empresarial en el cual la transformación es cada vez más rápida.

La comunicación de la prevención de peligros en el trabajo supone, por lo tanto, tratar diferentes sectores de operación de la institución, interaccionar con sus primordiales conjuntos de interés como son el personal y tomar en consideración aquellas cuestiones asociadas con la administración corporativa y el mismo prestigio. Resulta trascendente y necesaria para la empresa, pues de ésta dependerá su reputación, la percepción que los grupos de interés tengan de ella y, en cierta medida, su perdurabilidad y crecimiento futuro (Flores, 2018).

Planificación de las tareas; diferenciando entre planeamiento preventivo y planeamiento de emergencia. El primero procura realiza una técnica organizada de puesta en práctica de los regímenes y actividades requeridas para eludir la concretización de incidentes. Análogamente, los planes de emergencia procuran planear con tranquilidad las actividades a comenzar para contestar con eficiencia y velocidad frente a cualquier influencia, disminuyendo al máximo sus probables efectos (Guldenmund, 2000) .

En la planificación, la institución determina los procesos para posibilitar el constante reconocimiento de riesgos y valoración de peligros de manera de que sea probable poner en marcha las medidas requeridas de supervisión, que comprendan labores frecuentes y no frecuentes. Los productos de las valoraciones y las consecuencias de los controles se contemplarán al determinar las metas y se encontrarán documentados (Arce y Collao, 2017).

Al respecto de la segunda variable en estudio: Desempeño Laboral, Según Palmar, et al. (2014). El desempeño laboral se puntualiza como el desarrollo de cada persona que realiza su jornada laboral en el interior de una institución, el que tiene que estar acoplado a las demandas y exigencias de la compañía, de tal modo que sea eficaz, efectivo y eficiente, en la realización de los trabajos que se le designen para el logro de las metas planteadas, consiguiente al logro de la institución. Según Pérez (2009), el desempeño laboral es definido como aquellos comportamientos o actividades contemplados en el personal que son importantes para conseguir las metas de la institución y que se pueden medir en términos de capacidades de cada persona y grado de colaboración a la compañía. El desempeño laboral resulta de lo que una persona piensa, siente o actúa, estos factores influyen en su accionar, en lograr de sus objetivos y las habilidades para conseguir lo convenido.

Al mismo tiempo Chiavenato (2002), expone que el desempeño es eficiencia de los trabajadores que laboran dentro de las instituciones, la que es importante para la institución, operando la persona con una considerable labor y satisfacción en el trabajo. En relación con eso, el desempeño de los individuos es la mezcla de su conducta con sus productos, por la que se tendrá que cambiar primero lo

que se realice con la finalidad de poder medir y contemplar las acciones. El desempeño determina el rendimiento en el trabajo, dicho de otra manera, la competencia de un individuo para producir, realizar, crear, terminar y generar la tarea en el corto tiempo de calidad óptima sin mayor sacrificio, estando destinado a la valoración la que dará como producto su desarrollo. En tanto el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre su trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía (Bittel, 2000). Por tanto, el desempeño se vincula con sus conocimientos y habilidades que apoyan las actitudes del trabajador, para consolidar los objetivos de la empresa.

“Stoner (1994) “define el desempeño laboral es el modo como los integrantes de la institución laboran eficientemente, para lograr objetivos en común, sujetos a los reglamentos básicos implantados anteriormente. Sobre el cimiento de este concepto se propone que el desempeño laboral se encuentra relacionado a la realización de labores por parte del personal de una institución de modo efectivo, con el propósito de lograr los objetivos planteados. Druker (2002), al evaluar los conceptos con relación al desempeño laboral, propone se tienen que establecer nuevos conceptos de esta expresión, planteando novedosas mediciones, y será importante determinar el desempeño en términos no financieros.

Entre las dimensiones seleccionadas para la segunda variable, se encuentran: Cumplimiento de objetivos y tareas, se valora el nivel de realización de las metas planteadas con la calidad precisada en la etapa que se evalúa. Los trabajadores tienen que cumplir con los trabajos designados manifestando aptitud profesional, disciplina y competencia, en las instituciones de actividades los colaboradores tienen que introducirse en el grupo para posibilitar la realización de los objetivos y finalidades, de igual modo que informar convenientemente a los individuos responsables acerca del cumplimiento de las tareas designadas. Se encuentra relacionada a la responsabilidad con que los individuos efectúan los trabajos encargados. Su preocupación por la realización de lo designado se encuentra por sobre de sus inclinaciones, el trabajo designado se encuentra primero (Carrasco y Mesías, 2019).

Calidad del trabajo, es considerada la limpieza y dedicación y precisión de la labor efectuada, del mismo modo que las frecuencias de equivocaciones e

implicaciones que pueda generar la reiteración de los trabajos designados y en consecuencia ineficiencia y pérdida de tiempo. Se refiere a la valoración del conocimiento y demostrar la habilidad que tiene el trabajador para un desempeño exitoso de sus funciones, responsabilidades, sistemas, técnicas y procedimientos (Carrasco y Mesías, 2019).

Iniciativa laboral, valora el nivel que los trabajadores son capaces de prever resoluciones originales, precisas, sencillas y bien argumentadas, del mismo modo que competencia de realizar labor útil y extra sin menester de inspección y de orientación. La colaboración y labor en equipo, valora el nivel que los trabajadores son capaces de subordinar sus inclinaciones individuales a los del grupo en realización de metas y actividades sin limitar sacrificio ni tiempo (Chiavenato, 2000).

Cooperación y trabajo en equipo, se valora el nivel en que los trabajadores son capaces de subordinar sus inclinaciones personales a los del conjunto en la realización de las metas y trabajos sin limitar sacrificio ni tiempo; su disponibilidad de enseñar o transferir saberes y vivencias y su competencia de generar óptimas condiciones y un entorno camaraderil, consiguiendo, como producto, una contribución extensa y franca en la comunidad. Competencia para laborar con otros individuos con el propósito de conseguir objetivos en común para la institución (Zelada, 2015).

Superación personal, evalúa el aprovechamiento de las jornadas laborales, puntualidad, presencia y acatamiento de los reglamentos disciplinarios y de comportamientos. La superación personal hace referencia a los empleados conforme a sus restricciones y probabilidades en el desempeño de sus actividades, actúan para conseguir óptimos productos cada vez y su angustia, disposición de superación. La superación es la aptitud que estimula a los individuos a perfeccionarse a sí mismos, en lo espiritual, humano, económico y profesional, superando los impedimentos e inconvenientes que se manifiesten, reforzando la competencia de hacer superiores sacrificios para conseguir cada meta que se plantea (Cruz, 1994).

Marco legal: la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo con la finalidad de fomentar una cultura de precaución de peligros en el trabajo al personal en la cual el empleador se encuentra en el deber de ceñirse a la legislación, donde la función del gobierno es de fiscalizar y controlar el Estado y la intervención del personal y sus instituciones sindicales, los cuales por medio de los diálogos sociales, tienen que velar por el fomento, difusión y acatamiento del reglamento acerca del asunto (Reglamento de Ley SST- 30222)

De acuerdo con la cita previa, la nación peruana viene presentándose responsable con el asunto de sanidad y seguridad en el empleo, puesto que considera la relevancia de las facultades a la salud y a la vida conforme lo presenta en la carta magna. Asimismo, establece el deber de las naciones integrantes de poner en marcha un régimen preventivo de peligros laborales y supervisar su acatamiento; la obligación del personal de reconocer, valorar, precaver y comunicar los peligros laborales a su personal; y el derecho del personal a mantenerse informado de los peligros de las labores que prestan. Asimismo, este manifiesta un glosario de palabras en el cual se puntualiza accidente de trabajo, mencionada las clases de accidente y motivos del accidente, puntualizan ergonomía y EPP y demás concepciones

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio es de tipo aplicado; radica en conservar saberes y efectuarlos en la praxis aparte de conservar investigaciones científicas con la finalidad de hallar solución a probables aspectos de mejoramiento en circunstancia de la existencia diaria. Se orienta a conseguir un nuevo conocimiento destinado que permita soluciones de problemas prácticos (Hernández y Mendoza, 2018).

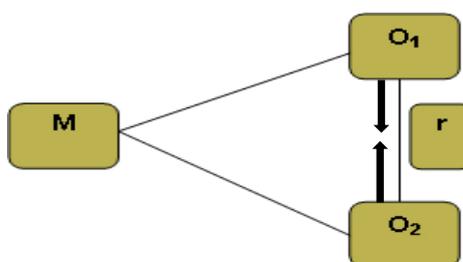
El enfoque es cuantitativo; “según Tamayo (2007), radica en la contrastación de teorías ya existentes partiendo de un conjunto de hipótesis que surgen de la misma, siendo importante conseguir una muestra, ya sea de modo discriminado o aleatorio, pero representativa de un universo poblacional o evento objeto de investigación.

Diseño de investigación

El diseño correspondiente, es no experimental transeccional correlacional simple; se lleva a cabo sin alterar deliberadamente variables en un único espacio temporal. Estos diseños poseen la característica de posibilitar al indagador estudiar y examinar la asociación de acontecimientos y eventos del contexto (variables), para saber su grado de incidencia o ausencia de estas (Ver Figura 1), persiguen definir el nivel de asociación entre las variables que se investiga (Sánchez, 1998)

Figura 1

Esquema del diseño de investigación correlacional



En esta figura se presentan los siguientes componentes:

M: Trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021.

O1: Gestión de seguridad y salud ocupacional (Variable 1)

O2: Desempeño laboral (Variable 2)

r: relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Gestión de seguridad y salud ocupacional

La gestión de la sanidad y seguridad en el empleo brinda un rendimiento óptimo de los procedimientos y labores, consiguiendo buenos resultados con relación a la calidad de los productos o servicios que brinde el organismo, lo cual beneficia a la imagen del mismo frente a los mercados y la sociedad, aparte de la disminución de los costes por concepciones de incidentes o pérdidas de los servicios o productos, lo cual ocasiona utilidades. La gestión de la sanidad y seguridad en el trabajo es la acción que posibilita optimizar las condiciones en el trabajo del personal en su sitio de empleo, del mismo modo que disminuir al máximo los peligros en el trabajo con la finalidad de reducir los incidentes laborales. (Paredes, 2012).

Variable 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral es el modo como los integrantes de la institución laboran eficientemente, para lograr objetivos en común, sujetos a los reglamentos básicos implantados anteriormente. Sobre el cimiento de este concepto se propone que el desempeño laboral se encuentra relacionado a la realización de labores por parte del personal de una institución de modo efectivo, cuyo fin es el logro de los objetivos planteados. (Stoner, 1994).

Definición operacional

Variable 1: Gestión de seguridad y salud ocupacional

La variable ha sido operacionalizada mediante 5 dimensiones, siendo estas: política de prevención, fomento de la participación, formación de competencias, comunicación y planificación de las tareas; con esto se determinara la relación existente de la gestión de seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021. Para su medición, se aplicará un cuestionario compuesto por 25 interrogantes de tipo cerrado usando para su valoración la escala de Likert.

Variable 2: Desempeño laboral

La variable ha sido operacionalizada mediante 5 dimensiones, siendo estas: cumplimiento de objetivos y tareas, calidad del trabajo, iniciativa laboral, cooperación y trabajo en equipo y superación personal; con esto se determinara la relación existente la gestión de seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021. Para su medición, se aplicará un cuestionario compuesto por 25 interrogantes de tipo cerrado usando para su valoración la escala de Likert (Ver Anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es el conjunto de elementos o eventos que tienen ciertas particularidades comunes observables en un sitio y en una circunstancia definida, en la cual se realizará el estudio (Tamayo, 2007). El universo poblacional la componen 82 trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque del 2021; teniendo en cuenta lo siguientes:

Criterios de inclusión

- Trabajadores bajo diferentes modalidades de contrato que laboral en la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021 en el período de enero a mayo del 2021.

- Gerentes de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021 en el período de enero a mayo del 2021.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que hayan sido suspendidos de sus labores por procesos disciplinarios o que se hallen con suspensión perfecta y que ya no laboren en la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021 en el período de Enero - Mayo del 2021.

Muestra

Es el grupo de procedimientos que se llevan a cabo para investigar la distribución de ciertos caracteres en total de un universo poblacional, o grupo a partir de la observación de una parte del universo poblacional considerado de acuerdo a las necesidades y a la naturaleza de la investigación a desarrollar (Tamayo, 2007). Tomando como base lo expuesto no se realizó cálculo muestral puesto que la población es finita y accesible la muestra fue seleccionada de forma intencionada según criterios del investigador, es decir que se tomó como muestra los 68 trabajadores presentes en el día de la ejecución de la encuesta.

Muestreo

El diseño muestral fue no probabilístico intencionado; pues la unidad de análisis está dada por cada trabajador de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta; es una estructura de interrogantes que tiene como propósito conseguir información para un estudio (Pardinas, 1991). En esta investigación se hará efectiva mediante dos cuestionarios, estos se aplicarán a la muestra de estudio para medir ambas variables, así como la relación entre estas.

Instrumentos

Cuestionario; contiene las cuestiones del evento que son consideradas fundamentales; posibilita, asimismo, aislar ciertas problemáticas que nos

importan primordialmente; disminuye la realidad a cierta cantidad de información esencial y exacta el objeto de investigación (Tamayo, 2007). En esta investigación serán elaborados a través de preguntas cerradas, para valorar las respuestas se usará la escala de Likert, los cuestionarios serán aplicados una sola vez a los trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque en el período de enero a mayo del 2021, teniendo para ello la conformidad de los mismos.

El cuestionario para la variable 1: Gestión de seguridad y salud ocupacional , tiene 5 dimensiones, siendo estas: política de prevención, fomento de la participación, formación de competencias, comunicación y planificación de las tareas; para su medición, será aplicado un cuestionario compuesto por 25 interrogantes de tipo cerrado usando para su valoración la escala de Likert (Ver Anexo 2).

El cuestionario para la variable 2: Desempeño laboral, tiene 5 dimensiones, siendo estas: cumplimiento de objetivos y tareas, calidad del trabajo , iniciativa laboral, cooperación y trabajo en equipo y superación personal; para su medición, se aplicará un cuestionario compuesto por 25 interrogantes de tipo cerrado usando para su valoración la escala de Likert (Ver Anexo 3).

Validez y confiabilidad

La validez y la confiabilidad son propiedades fundamentales que tienen que estar presentes en cualquier instrumento de naturaleza científica para la recopilación de información.

Validez del instrumento

La validez de contenido se encuentra representada por el nivel en que una prueba representa la población de investigación. Por tal razón, tendrán que elegirse los indicadores y preguntas de tal modo que ellos contesten a las particularidades singulares del objeto de investigación (Hernández, et al., 2014). En esta investigación la validez será realizada mediante el juicio de 2 expertos en el área, los mismos que serán consultados para la conformidad de los instrumentos previo a que estos sean aplicados (Ver anexos 5 y 6).

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad hace referencia al grado de consistencia y precisión de los productos conseguido al emplear instrumento por segunda ocasión en condiciones tan semejantes como sea probable (Bernal, 2000). En esta investigación, la confiabilidad será realizada usando el Programa Estadístico SPSS V25, con la prueba estadística del Alfa de Cronbach, con este fin se tendrá una muestra de 68 trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque en el período de enero a mayo del 2021, donde los resultados fueron de 88.4% de fiabilidad para la aplicación del instrumento (Tabla1).

Tabla 1

Confiabilidad del Instrumento

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,884	12

Fuente; Encuesta de seguridad y elaboración propia SPSS

3.5. Procedimientos

Para la recopilación de información y utilización de las encuestas se concertó con el Gerente General de la Empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque y el encargado del Área de Seguridad Y Salud Ocupacional para la posterior ejecución del cuestionario, quienes contemplaron un tiempo aproximado de 20 minutos por trabajador. Finalmente se recogieron los cuestionarios y posteriormente se consolidaron en una base de datos en Microsoft Excel, los cuales fueron exportados al programa IBM SPSS Statistics versión 25.0

3.6. Métodos de análisis de datos

Se seleccionaron instrumentos idóneos cotejados con la literatura y previa validación por autores y expertos, posibilitan su aplicación de manera adecuada a la muestra de 68 trabajadores.

Se empleó la estadística descriptiva en Base de datos en Microsoft Excel, Construcción de tablas y gráficos de distribución de frecuencias para las

variables sus dimensiones. También la inferencia estadística para analizar la naturalidad en la distribución de la muestra se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para muestras iguales o superiores a 50 ($n \geq 50$) que” prueba la normalidad de la información de las variables en investigación, en la cual se muestra que en todas las variables y dimensiones tienen niveles de significancia inferiores al 5% ($p < 0.05$), comprobándose que la información se distribuye de forma NO normal; de manera que es importante emplear la prueba no paramétrica correlación de Rho de Spearman, para definir la asociación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral” (Ver Anexo 7)

3.7. Aspectos éticos

- Relevancia; posibilitará la valoración de la consecución de los objetivos planteados en la investigación dando cuenta si se logró un óptimo saber del acontecimiento o se produjo cierta incidencia favorable en el entorno observado.
- Valor de la credibilidad o veracidad; los productos de esta investigación conservan una asociación estrecha con lo observado en la realidad, en este sentido el investigador no efectuará suposiciones previamente con relación al contexto estudiado.
- Validez científica; el estudio será ejecutado con un adecuado método que asegure que los productos respondan a las interrogantes formuladas en la investigación.
- Respeto a los derechos de los participantes; los mismos estarán informados de los propósitos de la investigación, así como de los efectos que pudiera tener en su vida laboral.
- Valor social o científico; el estudio tiene importancia social, puesto que plantea una participación que conduce a mejoramientos en las condiciones de existencia o en el confort de los trabajadores, aunque no sea en forma inmediata.

IV. RESULTADOS

De acuerdo al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021.

Tabla 2

Relación Entre La Gestión De Seguridad Y Salud Ocupacional Y El Desempeño Laboral En Trabajadores De La Empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021.

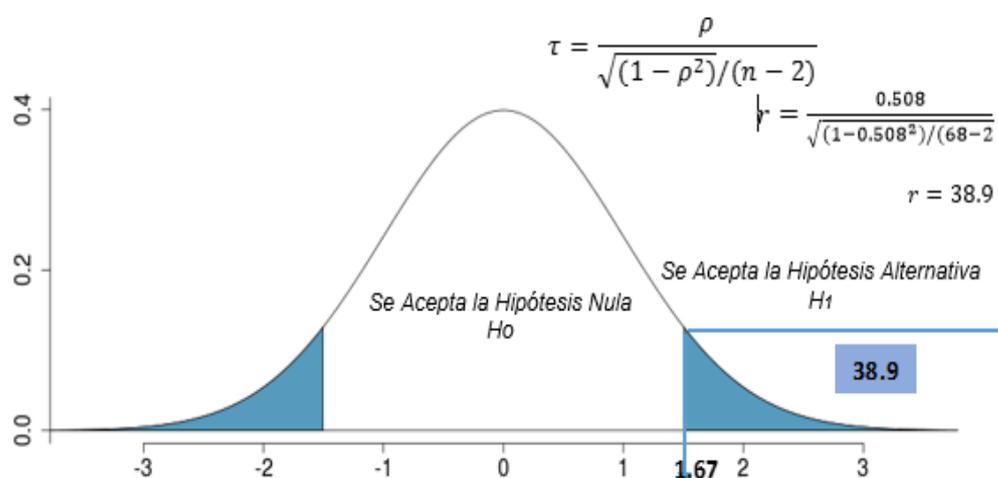
			Gestión de segur. y salud ocupacional	Desemp. laboral
Rho de Spearman	Gestión De Segur. Y Salud Ocupacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N		0,508* 0,001 68
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,508* 0,001 68	

*Fuente: Encuesta de seguridad y elaboración propia SPSS *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

En la tabla 2 se observó que el coeficiente de correlación de Rho Spearman (Ver Anexo 6) es $r = 0.508$ (existiendo una relación positiva considerable) con nivel de significancia $p = 0.001$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que del total de entrevistados manifiesta que la GSSO se relacionan significativamente y directamente proporcional con el desempeño laboral. Contrastando la hipótesis general (Ver Figura 2) que acepta la relación significativa ($t > t_{0.5,67}$) existente entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral de los trabajadores de La Empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021

Figura 2:

Ubicación del valor calculado de significación para la hipótesis general



Fuente: Encuesta de seguridad y elaboración propia

En cuanto al objetivo específico número uno: determinar el nivel de la gestión de seguridad y salud ocupacional en trabajadores de la Empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021

Tabla 3

Nivel de gestión de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de la Empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque 2021

Gestión De Seguridad Y Salud Ocupacional	Eficiente		Regularmente Eficiente		Deficiente	
	Rec	%	Rec	%	Rec	%
	23	33,8	45	66,2	0	0,0
Política de prevención	9	13,2	45	66,2	14	20,6
Fomento de la participación	12	17,6	40	58,8	16	23,5
Formación de competencias	11	16,2	41	60,3	16	23,5
Comunicación	10	14,7	49	72,1	9	13,2
Planificación de tareas	13	19,1	43	63,2	12	17,6

Fuente: Encuesta de seguridad y elaboración propia SPSS

En la tabla 3, se observó que 66.2% de total de trabajadores encuestados manifiestan que el nivel GSSO es regularmente eficiente; en tanto el 13.2% de los entrevistados afirma que la seguridad es eficiente en políticas de prevención, del mismo modo el porcentaje más alto es el 72.1% de los encuestados ostentan que la comunicación es regularmente eficiente y 10 de los entrevistados manifiestan que la comunicación es eficiente con un 14.7%.

Con base en el objetivo específico número dos: Determinar el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021.

Tabla 4

Nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021.

Desempeño Laboral	Alto		Medio		Bajo	
	Rec	%	Rec	%	Rec	%
Desempeño Laboral	9	13,2	56	82,4	3	4,4
Cumplimiento de objetivos y tareas	1	1,5	45	66,2	22	32,4
Calidad de trabajo	20	29,4	38	55,9	10	14,7
Iniciativa laboral	9	13,2	52	76,5	7	10,3
Cooperación y trabajo en equipo	9	13,2	43	63,2	16	23,5
Superación personal	23	33,8	41	60,3	4	5,9

Fuente: Encuesta de seguridad y elaboración propia SPSS

En la Tabla 4 se observó que 82.4% de total de trabajadores encuestados que el nivel del desempeño laboral es medio; por otro lado el 13.2% de los entrevistados manifiestan que el nivel de cooperación y trabajo en equipo es alto, así mismo el 13.2% de entrevistados manifiesta tener un alto nivel de iniciativa laboral, así también el 55.9% de los entrevistados ostentan un nivel de calidad de trabajo medio.

De acuerdo al objetivo específico número tres: Determinar la relación existente entre la política de prevención, el fomento de la participación, la formación de competencias, la comunicación, la planificación de tareas y el desempeño laboral

en los trabajadores de la Empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque 2021

Tabla 5

Medida de correlación entre las dimensiones de la Gestión De Seguridad y Salud Ocupacional y El Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque 2021

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Política de prevención	Coefc. De correlación	0,550
		Sig. (bilateral)	0,002
	Fomento de la participación	Coefc. De correlación	0,588
		Sig. (bilateral)	0,001
	Formación de Competencias	Coefc. De correlación	0,534
		Sig. (bilateral)	0,003
	Comunicación	Coefc. De correlación	0,543
		Sig. (bilateral)	0,004
	Planificación de tareas	Coefc. De correlación	0,578
		Sig. (bilateral)	0,005

*Fuente: Encuesta de seguridad y elaboración propia SPSS *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

En la tabla 5, se observó la correlación es positiva considerable entre la dimensión de la política de prevención y el desempeño laboral con una significancia de $p < 0.05$ y un coeficiente de Rho Spearman de $r = 0.550$, es decir del total de entrevistados manifiestan que la políticas de prevención se relacionan una u otra manera con el desempeño laboral. Así mismo los entrevistados ponen a la vista que el fomento de la participación se relaciona significativamente proporcional con el desempeño laboral, así mismo la dimensión de formación de competencias $r = 0.534$, la

dimensión de comunicación $r= 0.543$, la dimensión planificación de tareas con un coeficiente de correlación $r= 0.578$, contrastando a lo planteado en la hipótesis específica H3, la cual indica que se relacionan considerable y significativamente las dimensiones de la GSSO con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque 2021

V. DISCUSIÓN

Conforme al objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión de “seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Producciones Andinas SAC, Jequetepeque 2021, los resultados muestran un nivel de correlación considerablemente positiva y un coeficiente $Rho=0.508$ entre la GSSO y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de $p<0.05$ siendo significativa la relación entre ambas variables; los datos confutan a Solier (2020) en su investigación: GSSO y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP SAC. Ayacucho 2020, puesto que una a otra variable muestran una correlación positiva media ($r =0.345$ y p -valor 0.000), así mismo precisó a importancia de fomentar la gestión de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores e identificarse con la cultura organizacional de la empresa y esto repercute en su desempeño.

La investigación realizada por Sangama (2019). En su estudio sobre la Influencia de la SST en el desempeño laboral de los trabajadores en obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018. Infiere, que existe una correlación considerablemente positiva y significativa entre ambas variables, lo que conlleva a promover la toma de conciencia que conforme la gestión de seguridad en el trabajo mejore, el desempeño del trabajador en se manifestará de manera satisfactoria en pro de los objetivos trazados, como asociación de incidencia causa y efecto. Conforme a la investigación de Sánchez (2017) sobre la Propuesta de diseño de un plan de seguridad industrial y salud ocupacional para mejorar la productividad en el área de producción de la empresa metalmecánica del norte . Concluyo que la retroalimentación a la empresa aplicando herramientas de gestión produjo importantes resultados en el incremento de la productividad laboral. Así mismo la repercusión económica ante las medidas adoptadas fueron satisfactorias corroborando la factibilidad económica del proyecto de mejora desplegado.

Estas razones sustentan la asociación de la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño en el trabajo del personal según se propuso en el objetivo general

En cuanto al objetivo específico número uno, determinar el nivel de la gestión de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de la Empresa Producciones

Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-202, los resultados de la tabla 3 muestran que del total de trabajadores que participaron en la investigación el 66.2% mostraron un nivel regularmente eficiente, en tanto que el 33.8% mostraron un nivel eficiente en la gestión de seguridad y salud ocupacional, así mismo la comunicación es solidaria para el 72.2% de los entrevistados con un nivel regularmente eficiente, seguido por la política de prevención a un nivel regularmente eficiente de 66.2%. Contrastando la hipótesis específica número dos que existe un nivel regularmente eficiente y significativo mayor al 50% en GSSO.

Llerena (2019) en su investigación la gestión de la seguridad y salud ocupacional a manera descriptiva se aprecia que 55% de los entrevistados mencionaron que la gestión es inadecuada esto debido a las deficiencias que existen en la cultura organizacional, debido a que no toman las medidas precisas, menos aún se realizan verificaciones o diagnósticos de peligros que puedan haber en el ISTP-Bellavista, concluyo que la puesta en funcionamiento del sistema de GSSO en una empresa la capacitación técnica posibilita el confort del personal, del mismo modo que reduce los factores de peligro posibilitando un óptimo desempeño y rentabilidad, por medio del buen planeamiento. De igual modo, Chiavenato (2002), indica que el personal requiere cuidados médicos que aseguren su confort social; este discernimiento sustenta una retroalimentación técnica de la GSSO para incrementar su nivel de eficiencia en los colaboradores.

Del mismo modo en el objetivo específico número dos Determinar el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021. En la Tabla 4 se observó que 82.4% de total de trabajadores encuestados tienen un desempeño laboral medio, el 13.2% tiene un nivel alto, mientras que el 4.4% de los entrevistados es bajo; en tanto que su iniciativa laboral es sólida en los entrevistados con un nivel medio de 76.5%, seguido del cumplimiento de objetivos y tareas a un nivel medio con 66.2%, así mismo la calidad del trabajo merma con un nivel medio de 55.9%, la cooperación y trabajo en equipo a 63.2%, la superación personal 60.3% todos en un nivel medio, contrastando la hipótesis específica número dos "el nivel de desempeño laboral mayor al 50% es significativamente medio".

Llerena (2019), en su investigación analizó el desempeño laboral, teniendo como producto el 55% de las personas encuestadas se encuentran en un nivel medio, ello a causa de que se consiguieron descubrir los desperfectos en la conducta de los trabajadores, lo que no posibilita que todos sientan comodidad en el entorno laboral, de la misma manera no se están llegando a los objetivos o resultados esperados, la ejecución del trabajo son acciones y ejercicios vistos en representantes que son atractivos para las metas de la organización, ello podría discernir en cuanto a las instancias básicas de cada empleado y su nivel de responsabilidad con la organización, resalta la importancia de establecer indicadores; cumplimiento de la labor, condiciones laborales, reconocimiento y progresos, calidad de la administración, asignación y preparación del trabajo que permitan identificar factores sociales que afecten el desempeño laboral para mejorar significativamente las condiciones para un lugar de trabajo íntegro .

Según el objetivo específico número tres: Determinar la relación existente entre la política de prevención, el fomento de la participación, la formación de competencias, la comunicación, la planificación de tareas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque 2021, los resultados apreciados en la tabla 5 evidencian que existe una correlación positiva considerable entre las dimensiones política de prevención con un Rho de Spearman $r = 0.550$, fomento de la participación $r = 0.588$, formación de competencias $r = 0.534$, comunicación $r = 0.543$, planificación de tareas $r = 0.578$ y el desempeño laboral, habiendo una significativa y considerable relación $p < 0.05$. Datos que son refutados con la investigación realizada por Solier (2020) quien concluye que las dimensiones presentan una correlación media positiva; prevención de riesgos $r = 0.435$, Lo psicosocial $r = 0.424$, la ergonomía $r = 0.472$, la sabiduría $r = 0.445$, Ambiente de trabajo $r = 0.472$ con el desempeño laboral, estos datos afirman que existe una correlación positiva media y significativa entre las dimensiones de la GSSO y el desempeño laboral.”

Con este discernimiento Sánchez (2017) en su investigación concluyó que la retroalimentación a la compañía empleando mecanismos de ingeniería y capacitación técnica mejora la rentabilidad, reconociendo y valorando peligros, afecciones ocupacionales, planteando métodos de indagación y precaución de los

mismos en cada fase de la cadena de producción, intercambio vivencias entre colaboradores persiguiendo conservar una adecuada interrelación, confianza, motivación e intervención. De este modo se motivará al personal a optimizar su rendimiento.

VI. CONCLUSIONES

1. En esta investigación se precisó que GSSO se relaciona considerablemente positiva y proporcional con el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Producciones Andinas SAC Jequetepeque 2021; así pues, se concluye que a medida que se mejore la gestión de seguridad; el desempeño laboral también lo hará en la misma proporción.
2. Se estableció que el nivel de GSSO en los trabajadores de la Empresa Producciones Andinas SAC Jequetepeque 2021 es eficiente al 33.8%, regularmente eficiente con 66.2%, siendo la comunicación la de mayor preponderancia en 72.1% lo contrario al fomento de la participación desciende a 58.8, con esto concluimos que los trabajadores de la empresa presentan niveles regularmente eficientes en la gestión de seguridad y salud ocupacional.
3. Se identificó que el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Producciones Andinas SAC Jequetepeque 2021 es 13.2% alto, 82.4% medio y 4.4% bajo, así mismo la iniciativa laboral de los trabajadores es 76.5% medio la cual no se refleja en la calidad del trabajo cuyo nivel es 55.9% medio o 29.4% alto; se concluye que existe una gran proporción de un desempeño medio en las tareas por parte de los trabajadores lo cual es contraproducente para la producción en la empresa .
4. Se estableció que existe una relación positiva considerable entre las dimensiones de la GSSO y el desempeño laboral; Política de prevención con un $r=0.55$, el fomento de la participación de $r=0.588$, la formación de competencias en $r=0.534$, la comunicación a $r=0.543$ y la planificación de tareas a $r=0.578$ con un nivel de significancia $p<0.05$

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al Gerente General de la Empresa Producciones Andinas SAC. y al responsable del sector de Seguridad y Salud Ocupacional, continuar fomentando la cultura organizacional aplicando medidas de seguridad y prevención de la sanidad del personal, guiándolos en el sentido que esto no conlleva desembolsos, sino inversiones, debido a que el desempeño en el trabajo es superior si el personal se siente más seguro en la organización; así mismo se sugiere hacer otros estudios de investigación para evaluar la seguridad y el desempeño de los trabajadores .

Es recomendable que Recursos Humanos, identifique y analice el comportamiento de sus trabajadores, para generar un adecuado plan operativo con el fin de generar un mayor desempeño laboral y alcanzar los objetivos propuestos por la compañía.

Al encargado del Área de Seguridad y Salud Ocupacional se sugiere proponer novedosas tácticas para optimizar el planeamiento y la gestión, llevar a cabo valoraciones e inspecciones continuas para examinar si los productos que se obtienen superan los que se esperan, en situación contraria redefinir el enfoque, ya que se persigue optimizar la gestión que se está efectuando en cuanto a la sanidad y seguridad ocupacional, los que ayudan al personal a tener un mejor desempeño laboral .

Al Gerente General se recomienda fomentar talleres de integración laboral y coaching grupal, impartidos por expertos, donde participen todos los trabajadores de las distintas jerarquías; es decir administrativos, empleados y obreros, con el fin de mejorar la comunicación, motivación, se reduzca el estrés y se logre una participación dinámica que sirva de aprendizaje para mejorar aspectos negativos de la compañía y la creación de un proyecto individual.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (1994). Técnicas de muestreo para una investigación de mercadeo. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
- Alegre, M. (2007). La política preventiva: elemento clave en la gestión de la seguridad y salud laboral. Gestión Práctica de Riesgos Laborales N 41.
- Arce, C. y Collao, J. (2017). Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo según la Ley 29783 para la empresa Chimú Pan S.A.C. [Tesis de maestría], Universidad Nacional de Trujillo.
- Arévalo, N. (2002). Documento guía para la formulación del diagnóstico de condiciones de salud y trabajo en empresas del sector floricultor. Manuscrito no publicado.
- Bena, A., et al (2009). Effectiveness of the Training Program for Workers at Construction Sites of the High-Speed Railway Line Between Torino and Novara: Impact on Injury Rates. American Journal of Industrial Medicine. Vol. 52, 965-972.
- Bernal, C. (2000). Metodología de investigación: administración, economía, humanidades, y ciencias sociales (3.a ed.). Editorial Pearson.
- Bestratén, M. (2012). El valor de la participación de los trabajadores. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Bittel S. (2000). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.
- British Standard Institution (BSI). (2007) OHSAS 18001:2007 – Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Reino Unido.
- Cabrera, J. (2016). Diseño de un sistema de gestión de seguridad para los talleres de metales, maderas, cerámicas y aula de pintura en la facultad de artes de la Universidad de Cuenca [Tesis de maestría], Universidad de Cuenca.
- Carrasco, C. y Mesías, R. (2019). Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad

- distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. Universidad Privada de Pucallpa.
- Chiavenato I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Comportamiento organizacional. McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V. Segunda edición. México.
- Cruz, C. (1994). Actitud Mental Positiva. EUA., Editorial Taller del Éxito,
- Druker, P. (2002). Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI. Editorial Norma.
- Fabián, E. (2017). Diseño e implementación de sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en la planta de Yauris. [Tesis de doctorado], Universidad Nacional del Centro del Perú.
- FAO/WHO (1998). Report of a joint FAO/WHO expert consultation on application of risk communication to food standards and safety matters. Rome, 2-6 February 1998. Who.
- Flores, O. (2018). La comunicación organizacional en la prevención de riesgos laborales [Tesis de maestría], Universidad Complutense de Madrid.
- Goncalves, A. y Waterson, P. (2018). Maturity models and safety culture: A critical review. *Safety Science*, 105, 192-211.
- Guldenmund, F. (2000). The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research. *Safety Science*. Vol. 34, pp. 215-257.
- Heinrich, H. (1931). *Industrial Accident Prevention*. McGraw-Hill
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed.). McGraw-Hill.
- Isotools (2016) La seguridad y Salud en el Trabajo en el mundo. Recuperado de <https://www.isotools.org/2016/04/20/seguridad-salud-trabajo-mundo/>

- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. ELIAC.
- Llerena, F. (2019). Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017 [Tesis de maestría], Universidad Cesar Vallejo.
- Mearns, K., Sean, M. y Rhona, F. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments, Safety Science, Elsevier, vol. 41, pp. 641-680.
- Meliá, J. (2007). Seguridad basada en el comportamiento. En Nogareda, C., Gracia, D., Martínez, J., Peiró, J., Duro, A., Salanova, M., Martínez, I., Merino, J., Lahera, M. y Meliá, J. Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Medidas Preventivas. Pg. 157- 180.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016). Estadísticas de Accidentes Laborales 2016. Disponible en <https://gtg.es/2017/02/21/estadisticas-de-accidentes-laborales-2016/>
- MINTRA, M. (2016). Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Disponible en http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/sat/2015/sat_diciembre_2015.pdf
- Obando, J., Sotolongo, M., Villa-González, E. (2019). Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión. Ing. Ind. vol.40 no.2 La Habana mayo. -ago.
- OIT (2014). Sistema de gestión de SST: Una herramienta para la mejora continua Disponible en https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_154127/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2018). Comunicado de prensa por el Día Mundial de la SST: OIT llama a lograr una generación de trabajadores

seguros y saludables [en línea], OIT, 2018- publ. [27 de abril de 2018]. Disponible en https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_627066/lang--es/index.htm

Palmar G., Rafael S., Valero U., Jhoan M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia Espacios Públicos, vol. 17, núm. 39, enero-abril, 2014, pp. 159-188.

Pardinas, F. (1991). Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. 32. Edición. Editorial Siglo XXI.

Paredes, A. (2012, noviembre 15). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Disponible en <https://www.gestiopolis.com/gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo/>

Peña, I. (2018). La importancia de la seguridad y salud en el trabajo como factor de la responsabilidad social en las empresas. Universidad Militar Nueva Granada.

Perez, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. UPIICSA XVII,VII,50-51.

Pérez, D., Ferrer, M., Liz, G. (2017). Identificación de variables con incidencia en la accidentalidad laboral. Caso de estudio: Productora de Cemento. Revista Universidad y Sociedad. [en línea], vol.9, no.2, p. 37-43. [consulta: 2018-10-19]. Disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Pinos, P. (2019). Diseño de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, aplicando la Norma ISO 45001, para el Instituto Superior Tecnológico Sucre, ubicado en el Distrito Metropolitano de Quito. Universidad de Cuenca.

Ramesh, M., Pradu, S., Magabilan, S. (201). Hazard identification and risk assessment in automotive industry. Internacional Journal of Chemtech Research, vol. 10, no. 4, p. 352-358.

- Rodríguez, Y. (2016). Evaluación de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Un análisis de serie de casos organizacionales, en: Sotavento mba, n.º 28, pp. 74-83. DOI: <http://dx.doi.org/10.18601/01233734.n28.08>
- Sánchez, H. (1998). Metodología y diseño en la investigación científica. Ed. Mantaro.
- Sánchez, J. (2017). Propuesta de diseño de un plan de seguridad industrial y salud ocupacional para mejorar la productividad en el área de producción de la empresa metalmecánica del norte [Tesis de maestría], Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Sangama, M. (2019). Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018 [Tesis de maestría], Universidad Cesar Vallejo.
- Silva, S., Lima, M. y Baptista, C. (2004). OSCI: An Organisational and Safety Climate Inventory. Safety Science. Vol. 42, pp. 205-220.
- Solier, R. (2020). Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020 [Tesis de maestría], Universidad Cesar Vallejo.
- Stoner, J. (1994). Administración. 5ta. Edición. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.
- Tamayo, M. (2007). El proceso de la investigación científica; incluye glosario y manual de evaluación de proyectos (4a. ed.). Limusa
- Villacorta, M. (2017). Seguridad y salud ocupacional y su influencia en la productividad de muebles en la Empresa Ideoforma Chorrillos - diciembre 2016 [Tesis de maestría], Universidad San Pedro.
- Vroom, V. (1964). Work and motivation. Wiley & Sons.

Wiegmann, D., Zhang, H., Von Thaden, T., Sharma, G. y Mitchell, A. (2002). A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research. Prepared for: Federal Aviation Administration Atlantic City International Airport, NJ.

Zelada, J. (2015). Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura- 2015 [Tesis de maestría], Universidad Nacional de Piura.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Gestión de seguridad y salud ocupacional Nota: Elaboración Propia	La gestión de la seguridad y salud en el trabajo proporciona un mejor desempeño de las actividades y procesos, logrando excelentes resultados en cuanto a la calidad del producto o servicio que preste la entidad, lo que favorece la imagen de la misma ante la comunidad y el mercado, además de la reducción de los costos por conceptos de accidentes o pérdidas del producto o servicio, lo que genera beneficios. La gestión de la seguridad y salud en el trabajo es la actividad que permite mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en su puesto de trabajo, así como reducir al máximo los	La variable ha sido operacionalizada mediante 5 dimensiones, siendo estas: política de prevención, fomento de la participación, formación de competencias, comunicación y planificación de las tareas; esto permitirá determinar la relación que existe entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021. Para su medición, se aplicará un cuestionario compuesto por 25 interrogantes de tipo cerrado usando para su valoración la escala de Likert.	POLÍTICA DE PREVENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones de seguridad ▪ Visión, misión y objetivos ▪ Comportamientos inseguros ▪ Normativa vigente ▪ Plan de prevención 	Intervalo - Likert Eficiente Regularmente eficiente Deficiente
			FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevención de riesgos ▪ Trabajo conjunto ▪ medidas preventivas ▪ Métodos eficaces ▪ Mecanismos de participación 	
			FORMACIÓN DE COMPETENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puesto de trabajo ▪ Aspectos de seguridad ▪ Utilización de equipos ▪ Protocolos de seguridad ▪ Ocurrencia de accidentes 	
			COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medidas preventivas ▪ Formación recibida ▪ Peligro de salud ▪ Situaciones peligrosas ▪ Prevención de riesgos 	
			PLANIFICACIÓN DE LAS TAREAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones de trabajo ▪ Objetivos de planificación ▪ Evaluación inicial ▪ Verificación periódica ▪ Acciones preventivas 	

riesgos laborales con el fin
de disminuir los
accidentes de trabajo
(Paredes, 2012).

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Desempeño laboral	<p>El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas (Stoner, 1994).</p>	<p>La variable ha sido operacionalizada mediante 5 dimensiones, siendo estas: cumplimiento de objetivos y tareas, calidad del trabajo, iniciativa laboral, cooperación y trabajo en equipo y superación personal; esto permitirá determinar la relación que existe entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021. Para su medición, se aplicará un cuestionario compuesto por 25 interrogantes de tipo cerrado usando para su valoración la escala de Likert.</p>	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y TAREAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Horas laborables ▪ Volumen de trabajo ▪ Actividades laborales ▪ Tiempos de termino ▪ Importancia de metas 	<p>Intervalo - Likert</p> <p>Alto Medo Bajo</p>
			CALIDAD DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Errores en el trabajo ▪ Demora en tareas ▪ Herramientas laborales ▪ Supervisión frecuente ▪ Tiempo establecido 	
			INICIATIVA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuevas ideas ▪ Resolución de problemas ▪ Trabajo voluntario ▪ Problemas de trabajo ▪ Actitud positiva 	
			COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilidades y recompensas ▪ Puntos fuertes y débiles ▪ Discusión de ideas ▪ Ayuda en las tareas ▪ Trabajo cooperativo 	
			SUPERACIÓN PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones laborales ▪ Premios o incentivos ▪ Mayor responsabilidad ▪ Preparación personal ▪ Problemas personales 	

Nota: Elaboración Propia

Anexo 2: Cuestionario Para Medir La Gestión De Seguridad Y Salud Ocupacional

Estimado (a) trabajador de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, el presente cuestionario busca obtener información respecto a la gestión de seguridad y salud ocupacional individual, por lo cual solicito su colaboración, respondiendo a las siguientes preguntas. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas, se agradece por anticipado tu valiosa participación.

Instrucciones: Debes marcar con absoluta objetividad con un aspa (X) en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes. Teniendo en cuenta la siguiente valoración:

Totalmente en desacuerdo (N)	En desacuerdo (ED)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo (NN)	De acuerdo (A)	Totalmente de acuerdo (TA)
0	1	2	3	4

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		ESCALA DE MEDICIÓN				
ESCALA DE MEDICIÓN		TA	A	NN	D	TD
POLÍTICA DE PREVENCIÓN						
1	¿Se asumen compromisos que promuevan mejorar continuamente las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa?					
2	¿La política de prevención incluye la visión, misión y objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud laboral?					
3	¿La política de prevención busca concienciar a los trabajadores de cómo actuar evitando comportamientos laborales inseguros?					
4	¿La empresa promueve la eliminación de los riesgos laborales y el estricto cumplimiento de la normativa vigente?					
5	¿La empresa desarrolla, aplica y mantiene actualizado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales?					
FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN						
6	¿La empresa fomenta la consulta y la participación de los trabajadores en la gestión de la prevención de los riesgos laborales?					
7	¿Los trabajadores asumen un papel activo y trabajan conjuntamente con sus compañeros y directivos para introducir mejoras significativas en su entorno laboral?					
8	¿Los trabajadores y sus representantes tienen derecho a pedir a la empresa que adopte las medidas preventivas adecuadas y a presentar sus propuestas?					

9	¿La participación de los trabajadores permite desarrollar métodos eficaces para la prevención de riesgos laborales en la empresa?					
10	¿La empresa establece mecanismos que estimulan a los trabajadores y representantes a participar en la toma de decisiones sobre seguridad y salud ocupacional?					
FORMACIÓN DE COMPETENCIAS						
11	¿La empresa considera la formación de los trabajadores respecto de las medidas preventivas a adoptarse según su puesto de trabajo?					
12	¿Los trabajadores antiguos dan un buen ejemplo a los trabajadores de reciente incorporación, ayudándoles en los aspectos de seguridad y de salud de su respectivo puesto?					
13	¿La empresa promueve comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, fomentando el interés y cooperación de los trabajadores?					
14	¿Los trabajadores desarrollan su trabajo cumpliendo con los protocolos de seguridad, con cuidado de su salud y la de sus compañeros?					
15	¿Considera que uno de los elementos más importantes para disminuir la ocurrencia de accidentes y proliferación de enfermedades profesionales es la formación del trabajador?					
COMUNICACIÓN						
16	¿La empresa facilita a los trabajadores información sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas?					
17	¿El trabajador aplica la formación recibida a la ejecución de los trabajos y al uso de equipos, herramientas, productos, etc., de forma segura?					
18	¿Informa de manera oportuna a sus jefes, supervisor o representante de los trabajadores en caso de que considere que el trabajo como tal o unas medidas de seguridad inadecuadas están poniendo en peligro su salud y la seguridad de alguien?					
19	¿Notifica los accidentes, incidentes y cualquier otra situación que consideren poco segura, insalubre o peligrosa, aportando asimismo propuestas de mejora?					
20	¿Contribuye a que las noticias relacionadas con la prevención de riesgos laborales se publiquen en el boletín interno de la empresa?					
PLANIFICACIÓN DE LAS TAREAS						
21	¿Se fomenta la planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre la técnica, las relaciones sociales, la organización y las condiciones de trabajo?					
22	¿Los objetivos de la planificación de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se centran en el logro de resultados específicos, realistas y posibles de aplicar por la empresa?					
23	¿En la empresa se planifica e implementa la seguridad y salud en el trabajo con base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores, o de datos disponibles?					
24	¿Se evalúan y verifican periódicamente las actividades planificadas en la gestión de la seguridad y salud ocupacional de la empresa?					
25	¿Toda tarea o actividad que se realiza en la empresa cuenta con sus acciones preventivas desde su planificación hasta la obtención del producto final?					

Anexo 3: Cuestionario Para Medir El Desempeño Laboral

Estimado (a) trabajador de la empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, el presente cuestionario busca obtener información respecto al desempeño laboral individual, por lo cual solicito su colaboración, respondiendo a las siguientes preguntas. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas, se agradece por anticipado tu valiosa participación.

Instrucciones: Debes marcar con absoluta objetividad con un aspa (X) en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes. Teniendo en cuenta la siguiente valoración:

Totalmente en desacuerdo (N)	En desacuerdo (ED)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo (NN)	De acuerdo (A)	Totalmente de acuerdo (TA)
0	1	2	3	4

DESEMPEÑO LABORAL		ESCALA DE MEDICIÓN				
ESCALA DE MEDICIÓN		TA	A	NN	D	TD
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y TAREAS						
1	¿Usa eficientemente las horas de la jornada laboral para el desarrollo de las actividades que deriven en el cumplimiento de los objetivos del puesto?					
2	¿Cumple satisfactoriamente con las tareas que se le encomienda realizando un volumen adecuado de trabajo?					
3	¿Se encuentra capacitado, actualizado y maneja correctamente las herramientas y métodos que lo lleven a cumplir con sus tareas y actividades laborales diarias?					
4	¿Minimiza el uso del teléfono celular, ya que puede ser factor importante de distracción y aplazar los tiempos de término de sus labores?					
5	¿Te esfuerzas en cumplir las metas que son realmente importantes para la empresa?					
CALIDAD DEL TRABAJO						
6	¿No comete errores o evita cometerlos mientras realiza sus actividades laborales dentro de la empresa?					
7	¿Le lleva demasiado tiempo o le es imposible realizar algunas de las tareas de su puesto de trabajo?					
8	¿Cuenta con las herramientas que faciliten su trabajo y le permitan realizarlo de forma exitosa en el menor tiempo posible?					
9	¿Requiere de supervisión frecuente durante la realización de su trabajo para evitar cometer errores?					
10	¿Cumple en el tiempo establecido todas las tareas que le han sido asignadas por su jefe inmediato?					

INICIATIVA LABORAL					
11	¿Le ha propuesto a sus jefes inmediatos nuevas ideas para mejorar los procesos dentro de la empresa?				
12	¿Muestra gran capacidad para resolver los problemas que puedan surgir durante la realización de sus actividades laborales?				
13	¿Te ofreces como voluntario para alguna tarea que proponga tu jefe o para alguna actividad de la empresa?				
14	¿Te reúnes algunas veces con los compañeros de trabajo fuera del horario laboral para tratar problemas de trabajo y buscar soluciones?				
15	¿Mantienes una actitud positiva que te permite adaptarte y anticiparte a los cambios dentro de la empresa mostrando iniciativa?				
COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO					
16	¿Compartes responsabilidades y recompensas por los logros conseguidos con tus compañeros de trabajo?				
17	¿Conoces los puntos fuertes y débiles de tus compañeros, y saber a quién debe encargarse cada tarea?				
18	¿Cuándo tienen opiniones o puntos de vista diferentes a los de tus compañeros discutes sobre ello para llegar a un acuerdo?				
19	¿Cuándo alguno de tus compañeros tiene dificultades para desarrollar una tarea, le enseñas o ayudas a cómo hacerlo?				
20	¿Cooperas con tus compañeros en la realización de trabajos de orden y limpieza, para evitar accidentes de trabajo dentro de la empresa?				
SUPERACIÓN PERSONAL					
21	¿Asistes puntualmente y de manera frecuentes a las capacitaciones laborales que ofrece la empresa?				
22	¿Has recibido premios o incentivos de la empresa por la realización exitosa de tu trabajo que te motive a seguir superándote?				
23	¿Se siente preparado para desempeñarse en puestos de mayor responsabilidad e importancia dentro de la empresa?				
24	¿Considera que por su actuación y preparación, es usted una persona valiosa dentro de la empresa?				
25	¿Algunos de problemas personales o laborales han perjudicado su desempeño dentro de la empresa?				

Anexo 4: Constancia De Validacion A Juicio De Expertos Del Instrumento De Recoleccion De Datos

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL							DESEMPEÑO LABORAL							OBSERVACIONES				
DIMENSIONES/ITEMS			PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		DIMENSIONES/ITEMS			PERTENENCIA			RELEVANCIA		CLARIDAD	
POLÍTICA DE PREVENCIÓN			SI	NO	SI	NO	SI	NO	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y TAREAS			SI	NO		SI	NO	SI	NO
1	¿Se asumen compromisos que promuevan mejorar continuamente las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa?		X		X		X		¿Usa eficientemente las horas de la jornada laboral para el desarrollo de las actividades que derivan en el cumplimiento de los objetivos del puesto?			X		X		X		
2	¿La política de prevención incluye la visión, misión y objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud laboral?		X		X		X		¿Cumple satisfactoriamente con las tareas que se le encomienda realizando un volumen adecuado de trabajo?			X		X		X		
3	¿La política de prevención busca concienciar a los trabajadores de cómo actuar evitando comportamientos laborales inseguros?		X		X		X		¿Se encuentra capacitado, actualizado y maneja correctamente las herramientas y métodos que lo lleven a cumplir con sus tareas y actividades laborales diarias?			X		X		X		
4	¿La empresa promueve la eliminación de los riesgos laborales y el estricto cumplimiento de la normativa vigente?		X		X		X		¿Minimiza el uso del teléfono celular, ya que puede ser factor importante de distracción y aplazar los tiempos de término de sus labores?			X		X		X		
5	¿La empresa desarrolla, aplica y mantiene actualizado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales?		X		X		X		¿Te esfuerzas en cumplir las metas que son realmente importantes para la empresa?			X		X		X		
FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN							CALIDAD DEL TRABAJO											
6	¿La empresa fomenta la consulta y la participación de los trabajadores en la gestión de la prevención de los riesgos laborales?		X		X		X		¿No comete errores o evita cometerlos mientras realiza sus actividades laborales dentro de la empresa?			X		X		X		
7	¿Los trabajadores asumen un papel activo y trabajan conjuntamente con sus compañeros y directivos para introducir mejoras significativas en su entorno laboral?		X		X		X		¿Le lleva demasiado tiempo o le es imposible realizar algunas de las tareas de su puesto de trabajo?			X		X		X		
8	¿Los trabajadores y sus representantes tienen derecho a pedir a la empresa que adopte las medidas preventivas adecuadas y a presentar sus propuestas?		X		X		X		¿Cuenta con las herramientas que faciliten su trabajo y le permitan realizarlo de forma exitosa en el menor tiempo posible?			X		X		X		
9	¿La participación de los trabajadores permite desarrollar métodos eficaces para la prevención de riesgos laborales en la empresa?		X		X		X		¿Requiere de supervisión frecuente durante la realización de su trabajo para evitar cometer errores?			X		X		X		
10	¿La empresa establece mecanismos que estimulan a los trabajadores y representantes a participar en la toma de decisiones sobre seguridad y salud ocupacional?		X		X		X		¿Cumple en el tiempo establecido todas las tareas que le han sido asignadas por su jefe inmediato?			X		X		X		
FORMACIÓN DE COMPETENCIAS							INICIATIVA LABORAL											
11	¿La empresa considera la formación de los trabajadores respecto de las medidas preventivas a adoptarse según su puesto de trabajo?		X		X		X		¿Le ha propuesto a sus jefes inmediatos nuevas ideas para mejorar los procesos dentro de la empresa?			X		X		X		
12	¿Los trabajadores antiguos dan un buen ejemplo a los trabajadores de reciente incorporación, ayudándoles en los aspectos de seguridad y de salud de su respectivo puesto?		X		X		X		¿Muestra gran capacidad para resolver los problemas que puedan surgir durante la realización de sus actividades laborales?			X		X		X		
13	¿La empresa promueve comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, fomentando el interés y cooperación de los trabajadores?		X		X		X		¿Te ofreces como voluntario para alguna tarea que proponga tu jefe o para alguna actividad de la empresa?			X		X		X		
14	¿Los trabajadores desarrollan su trabajo cumpliendo con los protocolos de seguridad, con cuidado de su salud y la de sus compañeros?		X		X		X		¿Te reúnes algunas veces con los compañeros de trabajo fuera del horario laboral para tratar problemas de trabajo y buscar soluciones?			X		X		X		
15	¿Considera que uno de los elementos más importantes para disminuir la ocurrencia de accidentes y proliferación de enfermedades profesionales es la formación del trabajador?		X		X		X		¿Mantiene una actitud positiva que te permite adaptarte y anticiparte a los cambios dentro de la empresa mostrando iniciativa?			X		X		X		
COMUNICACIÓN							COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO											
16	¿La empresa facilita a los trabajadores información sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas?		X		X		X		¿Compartes responsabilidades y recompensas por los logros conseguidos con tus compañeros de trabajo?			X		X		X		
17	¿El trabajador aplica la formación recibida a la ejecución de los trabajos y al uso de equipos, herramientas, productos, etc., de forma segura?		X		X		X		¿Conoces los puntos fuertes y débiles de tus compañeros, y saber a quién debe encargarse cada tarea?			X		X		X		
18	¿Informa de manera oportuna a sus jefes, supervisor o representante de los trabajadores en caso de que considere que el trabajo como tal o unas medidas de seguridad inadecuadas están poniendo en peligro su salud y la seguridad de alguien?		X		X		X		¿Cuándo tienen opiniones o puntos de vista diferentes a los de tus compañeros discutes sobre ello para llegar a un acuerdo?			X		X		X		
19	¿Notifica los accidentes, incidentes y cualquier otra situación que consideren poco segura, insalubre o peligrosa, aportando asimismo propuestas de mejora?		X		X		X		¿Cuándo alguno de tus compañeros tiene dificultades para desarrollar una tarea, le enseñas o ayudas a cómo hacerlo?			X		X		X		
20	¿Contribuye a que las noticias relacionadas con la prevención de riesgos laborales se publiquen en el boletín interno de la empresa?		X		X		X		¿Cooperas con tus compañeros en la realización de trabajos de orden y limpieza, para evitar accidentes de trabajo dentro de la empresa?			X		X		X		
PLANIFICACIÓN DE LAS TAREAS							SUPERACIÓN PERSONAL											
21	¿Se fomenta la planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre la técnica, las relaciones sociales, la organización y las condiciones de trabajo?		X		X		X		¿Asistes puntualmente y de manera frecuentes a las capacitaciones laborales que ofrece la empresa?			X		X		X		
22	¿Los objetivos de la planificación de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se centran en el logro de resultados específicos, realistas y posibles de aplicar por la empresa?		X		X		X		¿Has recibido premios o incentivos de la empresa por la realización exitosa de tu trabajo que te motive a seguir superándote?			X		X		X		
23	¿En la empresa se planifica e implementa la seguridad y salud en el trabajo con base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores, o de datos disponibles?		X		X		X		¿Se siente preparado para desempeñarse en puestos de mayor responsabilidad e importancia dentro de la empresa?			X		X		X		
24	¿Se evalúan y verifican periódicamente las actividades planificadas en la gestión de la seguridad y salud ocupacional de la empresa?		X		X		X		¿Considera que por su actuación y preparación, es usted una persona valiosa dentro de la empresa?			X		X		X		
25	¿Toda tarea o actividad que se realiza en la empresa cuenta con sus acciones preventivas desde su planificación hasta la obtención del producto final?		X		X		X		¿Algunos de problemas personales o laborales han perjudicado su desempeño dentro de la empresa?			X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si se encuentra suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador: IZQUIERDO HENRÍQUEZ MARÍA ISABEL

DNI: 18120278

Especialidad del validador: Licenciada en Estadística

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto, y directo.



Firma del Experto Informante

Anexo 5: Constancia De Validacion A Juicio De Expertos Del Instrumento De Recoleccion De Datos

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL							DESEMPEÑO LABORAL							OBSERVACIONES				
DIMENSIONES/ITEMS			PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		DIMENSIONES/ITEMS			PERTENENCIA			RELEVANCIA		CLARIDAD	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO				SI	NO		SI	NO	SI	NO
POLÍTICA DE PREVENCIÓN									CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y TAREAS									
1	¿Se asumen compromisos que promuevan mejorar continuamente las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa?		X		X		X		¿Usa eficientemente las horas de la jornada laboral para el desarrollo de las actividades que deriven en el cumplimiento de los objetivos del puesto?		X		X		X			
2	¿La política de prevención incluye la visión, misión y objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud laboral?		X		X		X		¿Cumple satisfactoriamente con las tareas que se le encomienda realizando un volumen adecuado de trabajo?		X		X		X			
3	¿La política de prevención busca concienciar a los trabajadores de cómo actuar evitando comportamientos laborales inseguros?		X		X		X		¿Se encuentra capacitado, actualizado y maneja correctamente las herramientas y métodos que lo lleven a cumplir con sus tareas y actividades laborales diarias?		X		X		X			
4	¿La empresa promueve la eliminación de los riesgos laborales y el estricto cumplimiento de la normativa vigente?		X		X		X		¿Minimiza el uso del teléfono celular, ya que puede ser factor importante de distracción y aplazar los tiempos de término de sus labores?		X		X		X			
5	¿La empresa desarrolla, aplica y mantiene actualizado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales?		X		X		X		¿Te esfuerzas en cumplir las metas que son realmente importantes para la empresa?		X		X		X			
FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN									CALIDAD DEL TRABAJO									
6	¿La empresa fomenta la consulta y la participación de los trabajadores en la gestión de la prevención de los riesgos laborales?		X		X		X		¿No comete errores o evita cometerlos mientras realiza sus actividades laborales dentro de la empresa?		X		X		X			
7	¿Los trabajadores asumen un papel activo y trabajan conjuntamente con sus compañeros y directivos para introducir mejoras significativas en su entorno laboral?		X		X		X		¿Le lleva demasiado tiempo o le es imposible realizar algunas de las tareas de su puesto de trabajo?		X		X		X			
8	¿Los trabajadores y sus representantes tienen derecho a pedir a la empresa que adopte las medidas preventivas adecuadas y a presentar sus propuestas?		X		X		X		¿Cuenta con las herramientas que faciliten su trabajo y le permitan realizarlo de forma exitosa en el menor tiempo posible?		X		X		X			
9	¿La participación de los trabajadores permite desarrollar métodos eficaces para la prevención de riesgos laborales en la empresa?		X		X		X		¿Requiere de supervisión frecuente durante la realización de su trabajo para evitar cometer errores?		X		X		X			
10	¿La empresa establece mecanismos que estimulan a los trabajadores y representantes a participar en la toma de decisiones sobre seguridad y salud ocupacional?		X		X		X		¿Cumple en el tiempo establecido todas las tareas que le han sido asignadas por su jefe inmediato?		X		X		X			
FORMACIÓN DE COMPETENCIAS									INICIATIVA LABORAL									
11	¿La empresa considera la formación de los trabajadores respecto de las medidas preventivas a adoptarse según su puesto de trabajo?		X		X		X		¿Le ha propuesto a sus jefes inmediatos nuevas ideas para mejorar los procesos dentro de la empresa?		X		X		X			
12	¿Los trabajadores antiguos dan un buen ejemplo a los trabajadores de reciente incorporación, ayudándoles en los aspectos de seguridad y de salud de su respectivo puesto?		X		X		X		¿Muestra gran capacidad para resolver los problemas que puedan surgir durante la realización de sus actividades laborales?		X		X		X			
13	¿La empresa promueve comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, fomentando el interés y cooperación de los trabajadores?		X		X		X		¿Te ofreces como voluntario para alguna tarea que proponga tu jefe o para alguna actividad de la empresa?		X		X		X			
14	¿Los trabajadores desarrollan su trabajo cumpliendo con los protocolos de seguridad, con cuidado de su salud y la de sus compañeros?		X		X		X		¿Te reúnes algunas veces con los compañeros de trabajo fuera del horario laboral para tratar problemas de trabajo y buscar soluciones?		X		X		X			
15	¿Considera que uno de los elementos más importantes para disminuir la ocurrencia de accidentes y proliferación de enfermedades profesionales es la formación del trabajador?		X		X		X		¿Mantienes una actitud positiva que te permite adaptarte y anticiparte a los cambios dentro de la empresa mostrando iniciativa?		X		X		X			
COMUNICACIÓN									COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO									
16	¿La empresa facilita a los trabajadores información sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas?		X		X		X		¿Compartes responsabilidades y recompensas por los logros conseguidos con tus compañeros de trabajo?		X		X		X			
17	¿El trabajador aplica la formación recibida a la ejecución de los trabajos y al uso de equipos, herramientas, productos, etc., de forma segura?		X		X		X		¿Conoces los puntos fuertes y débiles de tus compañeros, y saber a quién debe encargarse cada tarea?		X		X		X			
18	¿Informa de manera oportuna a sus jefes, supervisor o representante de los trabajadores en caso de que considere que el trabajo como tal o unas medidas de seguridad inadecuadas están poniendo en peligro su salud y la seguridad de alguien?		X		X		X		¿Cuándo tienen opiniones o puntos de vista diferentes a los de tus compañeros discutes sobre ello para llegar a un acuerdo?		X		X		X			
19	¿Notifica los accidentes, incidentes y cualquier otra situación que consideren poco segura, insalubre o peligrosa, aportando asimismo propuestas de mejora?		X		X		X		¿Cuándo alguno de tus compañeros tiene dificultades para desarrollar una tarea, le enseñas o ayudas a cómo hacerlo?		X		X		X			
20	¿Contribuye a que las noticias relacionadas con la prevención de riesgos laborales se publiquen en el boletín interno de la empresa?		X		X		X		¿Cooperas con tus compañeros en la realización de trabajos de orden y limpieza, para evitar accidentes de trabajo dentro de la empresa?		X		X		X			
PLANIFICACIÓN DE LAS TAREAS									SUPERACIÓN PERSONAL									
21	¿Se fomenta la planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre la técnica, las relaciones sociales, la organización y las condiciones de trabajo?		X		X		X		¿Asistes puntualmente y de manera frecuentes a las capacitaciones laborales que ofrece la empresa?		X		X		X			
22	¿Los objetivos de la planificación de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se centran en el logro de resultados específicos, realistas y posibles de aplicar por la empresa?		X		X		X		¿Has recibido premios o incentivos de la empresa por la realización exitosa de tu trabajo que te motive a seguir superándote?		X		X		X			
23	¿En la empresa se planifica e implementa la seguridad y salud en el trabajo con base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores, o de datos disponibles?		X		X		X		¿Se siente preparado para desempeñarse en puestos de mayor responsabilidad e importancia dentro de la empresa?		X		X		X			
24	¿Se evalúan y verifican periódicamente las actividades planificadas en la gestión de la seguridad y salud ocupacional de la empresa?		X		X		X		¿Considera que por su actuación y preparación, es usted una persona valiosa dentro de la empresa?		X		X		X			
25	¿Toda tarea o actividad que se realiza en la empresa cuenta con sus acciones preventivas desde su planificación hasta la obtención del producto final?		X		X		X		¿Algunos de problemas personales o laborales han perjudicado su desempeño dentro de la empresa?		X		X		X			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si se encuentra suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: CALDERÓN YARLEQUÉ LUIS ALBERTO

DNI: 40097132

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS MNA

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto, y directo.

Firma del Experto Informante

Tabla 6

Prueba de Kolmogorov –Smirnov para la normalidad de los datos de las variables en estudio.

	Estadí	gl	Sig.
Gestión De Seguridad Y Salud Ocupacional	,423	68	,000
Política De Prevención	,344	68	,000
Fomento De La Participación	,301	68	,000
Formación De Competencias	,311	68	,000
Comunicación	,364	68	,000
Planificación De Tareas	,318	68	,000
Desempeño Laboral	,452	68	,000
Cumplimiento De Objetivos Y Tareas	,410	68	,000
Calidad De Trabajo	,295	68	,000
Iniciativa Laboral	,392	68	,000
Cooperación Y Trabajo En Equipo	,333	68	,000
Superación Personal	,350	68	,000

Fuente: Encuesta de seguridad y elaboración propia SPSS

Anexo 7: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Éste coeficiente es muy útil cuando el número de pares de sujetos (n) que se desea asociar es pequeño (menor de 30). Aparte de permitir conocer el grado de asociación entre ambas variables, con Rho de Spearman es posible determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias (Elorza & Medina Sandoval, 1999) .

La fórmula de este coeficiente es:
$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2-1)}$$

Siendo:

n = la cantidad de sujetos que se clasifican, x_i = el rango de sujetos i con respecto a una variable, y_i = el rango de sujetos i con respecto a una segunda variable.

$d_i = x_i - y_i$ Es decir que d_i , es la diferencia entre los rangos de X e Y (Anderson et al., 1999).

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación (Anderson et al., 1999) .

Tabla 7: Correlación Según El Grado Del Coeficiente

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Anexo 8: Base de datos de la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL																															
	Política de prevención					Fomento de la participación					Formación de Competencias					Comunicación					Planificación de tareas										
	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	P9	P10	D2	P11	P12	P13	P14	P15	D3	P16	P17	P18	P19	P20	D4	P21	P22	P23	P24	P25	D5	V1
1	3	3	4	1	3	14	2	1	3	3	2	11	2	1	2	3	3	11	3	3	2	3	3	14	2	3	2	2	1	10	50
2	3	3	4	1	0	11	2	1	3	3	2	11	2	1	2	3	3	11	3	3	2	3	3	14	2	3	2	2	1	10	47
3	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	1	4	4	4	16	4	3	4	4	2	17	3	3	4	4	3	17	71
4	3	3	4	1	3	14	2	1	3	3	2	11	2	1	2	3	3	11	3	3	2	3	3	14	2	3	2	2	1	10	50
5	3	3	3	2	2	13	2	2	4	1	2	11	2	1	3	1	4	11	2	2	3	3	3	13	3	2	3	3	2	13	48
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
7	3	3	2	3	3	14	3	1	2	3	3	12	3	3	2	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	53
8	4	3	4	3	4	18	3	4	4	3	3	17	3	3	4	4	3	17	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	4	17	68
9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	60
10	4	4	3	3	3	17	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	63
11	3	3	3	1	1	11	1	1	3	3	1	9	3	3	3	3	3	15	1	1	3	1	3	9	1	1	2	2	3	9	44
12	4	4	2	3	3	16	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	3	3	3	3	16	73
13	4	4	4	2	2	16	4	2	2	4	2	14	4	4	4	2	4	18	4	2	2	2	4	14	2	2	4	2	4	14	62
14	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	56
15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	4	3	4	4	18	62
16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
17	4	4	3	4	3	18	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	3	18	4	4	3	2	2	15	3	3	4	4	4	18	68
18	3	3	3	3	1	13	1	1	3	3	3	11	2	3	3	3	3	14	3	3	1	1	1	9	3	2	3	3	3	14	47
19	3	4	3	3	4	17	3	4	3	4	3	17	3	3	0	4	3	13	3	4	3	2	3	15	4	3	4	4	3	18	62
20	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	65
21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	4	3	2	2	14	4	3	4	3	2	16	3	3	3	3	3	15	60
22	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	77
23	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	17	70
24	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	76
25	4	4	3	4	3	18	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	67
26	4	2	3	4	4	17	4	3	3	4	4	18	4	2	3	3	4	16	4	4	3	4	2	17	3	3	4	2	3	15	68
27	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	1	1	3	3	2	10	2	3	3	2	3	13	64
28	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	2	3	2	2	3	12	60
29	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
30	1	3	3	4	3	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	1	4	15	4	4	3	3	1	16	3	3	3	1	3	13	62
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	3	19	70
32	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	64
33	4	3	4	4	4	19	3	3	2	3	3	14	3	4	3	2	3	15	3	2	3	2	3	13	2	3	4	4	3	16	61
34	3	3	4	4	2	16	3	4	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	13	2	2	2	2	2	10	59
35	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	4	17	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16	68
36	4	4	3	3	4	18	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3	18	2	4	4	3	4	17	2	4	4	3	4	17	71
37	3	3	1	1	1	9	1	1	3	3	3	11	1	3	1	1	3	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	34
38	3	3	4	4	3	17	4	3	4	3	4	18	3	3	2	3	4	15	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	3	15	69
39	4	0	1	2	2	9	3	3	4	4	2	16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	15	35
40	2	2	2	2	2	10	2	3	3	4	2	14	2	3	2	2	3	12	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	2	10	50
41	3	3	3	0	3	12	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	3	19	3	3	3	2	3	14	4	4	4	4	4	20	61
42	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	2	2	3	3	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	56
43	3	2	4	4	3	16	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
44	2	4	3	3	3	15	2	3	3	4	4	16	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	2	14	0	3	3	3	3	12	60
45	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	2	15	3	4	3	4	3	17	3	3	4	4	3	17	3	4	4	3	4	18	65
46	4	3	3	3	1	14	3	1	1	1	3	9	1	1	3	1	4	10	3	1	3	3	3	13	3	3	3	3	2	14	46
47	3	4	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	3	17	3	4	2	3	4	16	4	2	3	4	2	15	64
48	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	0	4	3	0	11	4	4	4	4	4	20	69
49	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	4	2	3	2	4	15	3	2	3	4	2	14	3	3	3	3	3	15	55
50	3	2	2	2	2	11	1	1	2	1	2	7	1	2	2	2	3	10	2	2	3	3	1	11	2	2	1	1	1	7	39
51	4	2	3	4	3	16	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	74
52	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	4	1	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	3	2	2	2	12	55
53	3	2	3	3	4	15	2	4	0	3	3	12	4	4	3	4	4	19	4	3	4	3	3	17	4	3	3	3	3	16	63
54	4	3	2	1	0	10	2	3	3	3	3	14	3	3	0	0	0	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40
55	3	3	4	2	3	15	3	3	4	2	3	15	3	3	4	2	3	15	2	1	3	3	2	11	2	1	2	3	3	11	56
56	3	4	4	3	3	17	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18	4	4	3	3	4	18	3	2	3	4	3	15	72
57	3	4	3	3	3	16	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	4	16	70
58	1	0	0	0	0	1	3	1	4	0	0	8	2	1	1	1	4	9	1	1	1	3	3	11	0	0	0	0	0	0	29
59	4	4	3	2	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3								

Anexo 9: Base de datos para el Desempeño Laboral

	Cumplimiento de objetivos y tareas					D6	Calidad de trabajo					D7	Iniciativa Laboral					D8	Cooperación y Trabajo en Equipo					D9	Superación Personal					D10	V2
	P26	P27	P28	P29	P30		P31	P32	P33	P34	P35		P36	P37	P38	P39	P40		P41	P42	P43	P44	P45		P46	P47	P48	P49	P50		
1	3	3	3	3	3	15	3	1	3	1	3	11	3	3	3	1	3	13	3	3	3	3	3	15	3	0	3	3	1	10	64
2	3	3	3	3	3	15	3	1	3	1	3	11	3	3	3	1	3	13	3	3	3	3	3	15	3	0	3	3	1	10	64
3	4	4	4	3	4	19	4	1	4	1	3	13	3	3	4	1	4	15	0	1	1	4	4	10	4	0	4	3	1	12	69
4	3	3	3	3	3	15	3	1	3	1	3	11	3	3	3	1	3	13	3	3	3	3	3	15	3	0	3	3	1	10	64
5	3	3	4	4	4	18	2	1	2	1	3	9	3	3	2	1	3	12	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	0	10	64
6	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	3	17	4	4	2	1	3	14	4	4	4	4	4	20	4	2	3	3	1	13	84
7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	100
8	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17	4	1	3	3	1	12	76
9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	78
10	4	4	3	3	4	18	4	3	3	3	4	17	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	4	15	3	2	3	3	2	13	77
11	3	3	3	3	3	15	3	1	1	3	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	71
12	4	4	3	4	3	18	2	3	3	4	4	16	2	3	4	2	2	13	3	3	2	3	4	15	4	2	2	3	2	13	75
13	4	4	4	1	4	17	4	1	1	4	4	14	2	2	3	2	4	13	4	4	2	4	4	18	4	2	4	4	2	16	78
14	3	4	3	3	3	16	3	2	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	14	3	1	3	3	3	13	69
15	3	3	4	1	4	15	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	4	19	4	0	4	4	3	15	85
16	3	3	3	2	3	14	2	1	3	1	3	10	3	3	3	1	3	13	3	3	3	4	3	16	3	1	3	4	2	13	66
17	3	4	4	4	3	18	4	4	3	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	1	2	4	4	15	4	3	1	3	4	15	85
18	3	3	3	1	4	14	3	2	0	3	2	10	2	2	2	2	3	11	2	3	2	3	3	13	3	0	2	2	1	8	56
19	3	3	3	0	4	13	3	4	3	1	3	14	0	3	3	2	3	11	3	1	4	3	3	14	4	1	3	2	3	13	65
20	4	4	4	4	4	20	3	1	3	1	2	10	3	4	4	3	3	17	3	3	3	4	4	17	4	1	3	4	1	13	77
21	4	3	4	3	2	16	2	1	2	1	2	8	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	70
22	4	4	4	4	4	20	2	0	4	2	4	12	4	4	4	0	4	16	4	3	4	4	4	19	4	2	4	4	0	14	81
23	4	3	4	4	3	18	3	3	4	3	3	16	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17	83
24	4	4	4	4	3	19	3	3	4	3	3	16	2	4	4	3	4	17	4	4	4	4	3	19	3	2	2	2	2	11	82
25	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	67
26	3	4	4	3	4	18	3	3	2	3	4	15	4	4	4	3	4	19	3	3	3	4	4	17	4	0	4	4	4	16	85
27	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	1	12	3	3	2	3	3	14	78
28	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	14	3	2	4	3	3	15	3	2	2	3	3	13	4	2	2	3	2	13	69
29	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	75
30	3	4	3	4	4	18	4	1	2	0	4	11	3	3	1	1	3	11	4	3	2	4	4	17	4	0	3	3	3	13	70
31	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	79
32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	4	17	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	95
33	4	3	4	2	3	16	3	2	3	4	3	15	3	4	3	2	3	15	3	2	3	2	3	13	2	3	4	4	3	16	75
34	3	3	3	4	4	17	3	3	4	2	2	14	4	4	4	2	3	17	3	4	3	4	4	18	3	1	4	4	2	14	80
35	4	4	4	4	4	20	4	3	4	1	4	16	2	4	4	2	4	16	4	0	0	3	4	11	4	0	1	4	0	9	72
36	3	4	4	4	4	19	4	3	2	4	3	16	4	3	4	1	4	16	4	3	3	4	4	18	2	3	2	3	3	13	82
37	1	3	3	1	3	11	1	1	1	1	3	7	1	1	0	3	1	6	1	3	1	3	1	9	1	1	1	1	1	5	38
38	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15	3	3	1	3	3	13	3	4	3	4	4	18	3	3	3	4	1	14	77
39	3	4	2	1	4	14	3	3	0	2	4	12	4	4	4	1	3	16	3	3	3	4	4	17	3	0	2	4	0	9	68
40	4	4	3	3	4	18	4	2	1	2	3	12	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	4	16	3	0	3	3	1	10	71
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	91
42	3	3	3	3	3	15	2	1	3	1	3	10	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12	65
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	100
44	3	3	3	2	3	14	4	0	3	0	3	10	2	3	2	2	3	12	2	2	3	3	3	13	4	0	2	3	2	11	60
45	3	4	3	2	4	16	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	4	3	3	4	4	18	3	3	3	4	4	17	86
46	3	3	1	4	4	15	4	4	1	3	3	15	1	3	3	1	4	12	4	4	3	3	3	17	0	0	3	1	1	5	64
47	3	2	4	3	3	15	4	3	4	3	4	18	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	4	17	83
48	4	4	4	2	4	18	2	4	4	4	4	18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	51
49	3	3	3	0	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	3	12	0	0	1	1	1	3	57
50	3	3	3	2	3	14	2	1	3	1	3	10	3	3	2	1	3	12	1	3	3	1	1	9	2	1	3	3	2	11	56
51	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	75
52	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	0	3	3	3	12	72
53	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	3	17	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	54
54	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	52
55	3	3	2	3	3	14	2	3	2	2	1	10	3	3	3	3	3	15	3	1	3	1	3	11	2	1	2	3	3	11	61
56	4	4	3	2	4	17	4	2	4	2	4	16	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18	3	0	4	4	4	15	86
57	3	3	3	3	3	16	4	4	3	3	3	17	3	3	4	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	3	16	82
58	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	2	2	4	4	16	4	4	4	3	3	18	3	0	3	3	0	9	73
59	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4														



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RAMIREZ GARCIA CARLOS JOSE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRODUCCIONES GANADERAS ANDINAS SAC, JEQUETEPEQUE-2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
RAMIREZ GARCIA CARLOS JOSE DNI: 19223856 ORCID 0000-0002-6372-1601	Firmado digitalmente por: CRAMIREZGAR el 05-08- 2021 01:25:33

Código documento Trilce: INV - 0296394