



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Seguridad laboral para mejorar el desempeño de los
colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de
Chepén, 2021.**

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

AUTORES

Medina Díaz, Leydi Lizet. (ORCID 0000-0003-1663-5193)

Sánchez Flores, Geraldine Maricielo. (ORCID 0000-0003-1682-5034)

ASESOR

Dr. Castillo Salazar, Regner Nicolás (ORCID: 0000-0001-8956-2402)

LINEA DE INVESTIGACION

Gestión de organizaciones

MOYOBAMBA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por brindarnos sabiduría en todo el camino y por llenarnos de paciencia para lograr los objetivos propuestos.

A nuestros padres que con su amor y dedicación nos han permitido cumplir nuestro más grande sueño.

Finalmente, a nuestros hermanos por ser una fuente de apoyo incondicional durante todo el proceso académico.

Geraldine

Leydi

Agradecimiento

Agradecer a la Universidad César Vallejo, por habernos permitido formarnos estos 5 años de estudio,

A nuestro asesor, Dr. Castillo Salazar, Regner Nicolás, quien nos compartió su conocimiento, sabiduría y experiencia en la presente investigación, también por dedicar su tiempo, paciencia y constancia en asesorarnos en la culminación de nuestra tesis.

Por último, a nuestros padres por acompañarnos y alentarnos en el transcurso del camino, gracias por sus esfuerzos de cada día para darnos una educación y también por ser el motivo e impulso para alcanzar nuestros sueños ya que sin ustedes nada hubiera sido posible.

Las autoras.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos:.....	18
3.7. Aspectos éticos:	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra	15
Tabla 2 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	16
Tabla 3 Validez.....	16
Tabla 4 Confiabilidad – Resumen de procesamiento de datos	17
Tabla 5 Confiabilidad – Estadísticas de fiabilidad	17
Tabla 6 Datos demográficos.....	19
Tabla 7 Nivel de desempeño de los colaboradores (Pretest).....	20
Tabla 8 Caracterización del programa de seguridad laboral (Pretest)	21
Tabla 9 Caracterización del programa de seguridad laboral (Postest).....	22
Tabla 10 Nivel de desempeño de los colaboradores (Postest)	23
Tabla 11 Prueba de normalidad	24
Tabla 12 Rangos con Signos de Wilcoxon.....	24
Tabla 13 Estadísticos de prueba de rangos con signo de Wilcoxon	25

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el mejoramiento de la implementación del programa de seguridad laboral en la productividad de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021. El tipo de investigación fue aplicada, donde su diseño de investigación fue experimental, de tipo preexperimental con pre test y post test, con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 45 colaboradores. Por el cual la técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento, al cuestionario para asegurar la validez y confiabilidad, por consiguiente, pasó por manos de tres expertos. En donde los datos fueron procesados mediante el programa de SPSS y Excel. El resultado obtenido fue un p valor menor a 0.05 en Shapiro-Wilk significando que no existe normalidad en los datos, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación. Esta investigación concluyó el logro de determinar el mejoramiento de la implementación del programa de seguridad laboral en la productividad de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021.; con un 80,0 % de nivel alto, demostrando que la aplicación del programa de seguridad laboral fue efectivo con resultados favorables para la Cooperativa.

Palabras clave: Seguridad Laboral, desempeño, productividad.

Abstract

This research entitled its purpose was to determine the improvement of the implementation of the occupational safety program in the productivity of the collaborators of the Capo Caleb Cooperative in the city of Chepén, 2021. The type of research was applied, where the research design was experimental, pre-experimental with pre-test and post-test, with a quantitative approach. The sample consisted of 45 collaborators. For which the technique used was the survey and as an instrument, the questionnaire to ensure validity and reliability, therefore, it passed through the hands of three experts. The data were processed using SPSS and Excel. The result obtained was a p value less than 0.05 in Shapiro-Wilk, meaning that there is no normality in the data, therefore the research hypothesis is accepted. This research concluded the achievement of determining the improvement of the implementation of the occupational safety program in the productivity of the employees of the Capo Caleb Cooperative in the city of Chepén, 2021.; with 80.0% of high level, showing that the application of the occupational safety program was effective with favorable results for the Cooperative.

Keywords: Occupational safety, Employee, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el Perú respecto a la seguridad laboral cada vez se torna más estricto en las empresas, ya que, al no cumplir con las medidas necesarias de protección y protocolos de bioseguridad por el covid-19, se obligó a que todas las empresas que regresen a gestionar apliquen esta medida de seguridad, por el cual, su principal objetivo es generar el cuidado y protección de la humanidad. Antes que sucediera esta enfermedad mundial muchas empresas no le daban prioridad a esta gestión, por ello es que algunas empresas pierden mucho personal, ya que están expuestos a peligros y tienen mucho temor de sufrir algún accidente. Por ello es recomendable que se realice las inspecciones seguidas para analizar si la empresa cumple con el objetivo principal que es la protección. (Fernández et al. 2017)

En las medidas de seguridad de equipos de protección al personal en el trabajo, se tiene mayor responsabilidad en la aplicación de dichos cuidados en las empresas comercializadoras, ya que algunas de las Cooperativas de producción de banano orgánico, tienen que ver con la agricultura y eso conlleva a que los colaboradores estén expuestos a mayores riesgos, por ello se necesita llevar una buena gestión de seguridad laboral para mantener la protección de ellos. Según Gallo (2021) indicó que la productividad de banano orgánico sigue sus operaciones, y no estuvo afectada por la pandemia. Seguidamente al seguir la producción de banano se requiere más personal en donde se necesitará de mejores cuidados y protección para los colaboradores y así no dificultar su desempeño en la empresa.

En el contexto Internacional, en el país de Colombia afronta problemas similares sobre gestión de seguridad y trabajo y ello indica que es por falta de inspecciones del Ministerio de trabajo ya que ellos son el punto claro para evitar los accidentes, y también por la ausencia sobre capacitaciones de seguridad en el área, lo cual concluye que esto afecta tanto a su productividad y su reputación de las empresas para su ciudad y así mismo para su país. Sobre ello indica que la seguridad, bienestar y la salud de cada colaborador en la empresa es fundamental para generar la competitividad, productividad y sostenibilidad en la empresa, por lo tanto, al mantener las

condiciones físicas adecuadas se mantendrá la satisfacción del trabajador. (Ahumada et al. 2019).

Asimismo, en Cuba muchas empresas presentan insuficiencias en la gestión de seguridad enfocado en los sistemas y salud en el trabajo, debido que algunas de ellas no cumplen con el objetivo primordial que es minimizar los accidentes e incidentes y sobre todo evitar enfermedades por el trabajo, lo cual se sigue demostrando tales deficiencias y lo cual afecta en su economía, por ello es que se realizan la investigación para encaminar un mejor desarrollo del país cubano. Por el cual se están implementando los programas de prevención como realizar remodelaciones, mantenimiento a las maquinarias o algún equipo de trabajo, también se realizará capacitaciones a los colaboradores y directores sobre la protección del personal y protección contra incendios. (Socarrás & Martínez, 2016).

En el contexto nacional, toda empresa debe resguardar a sus trabajadores, porque todos los empleados tienen un derecho en donde el Estado asegura la condición de trabajar dignamente, garantizando una mejor vida saludable, ya que existe un orden moral y normativo que indica que tan obligatorio es del empresario aplicar esta gestión en la empresa para la protección del personal. Si bien sabemos que la seguridad laboral es un problema muy frecuente que muchas veces ha causado casos terroríficos donde se exponen a los trabajadores por el cual ha generado costo económico en los materiales y humanos en algunas empresas e instituciones. (Armas & Armas, 2018)

Según Sabastizagal et al. (2020) en el Perú hay cifras preocupantes, lo cual se trata de muertes y accidentes o enfermedades en relación con el trabajo, donde se reportó en el 2017 un 59.2% de enfermedades causado por el exceso trabajo reportadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), esto concluye que se da por el mal manejo de las prácticas de seguridad y salud ocupacional, lo cual esto genera un costo social y económico por las pérdidas en el tiempo de trabajo, producción, atención médica y rehabilitación, ya que los trabajadores se exponen a condiciones donde afectan su salud, positivamente o negativamente, ya que algunas jornadas son largas y tienen bajos ingresos económicos, esto afecta gravemente el rendimiento y sobre todo la salud de cada trabajador.

Por último, en el contexto local en la Cooperativa Capo Caleb, se busca implementar medidas de seguridad para los colaboradores ya que la gestión de seguridad laboral es muy deficiente ya que no se verifica o no hace un seguimiento para indagar si se cumple con estas medidas de protección al ser humano y mucho más aún por la coyuntura que estamos atravesando estos dos años de pandemia, se reportaron casos del covid-19 y también se reportó un accidente, de una trabajadora que se encontraba laborando y sufrió un accidente donde tuvo grandes consecuencias tanto en lo personal y en el trabajo, y esto sucedió porque no contaba con el equipo de protección al personal.

Esto de no aplicar o no implementar las medidas adecuadas sobre seguridad laboral en las empresas repercute a tener grandes cifras bastante preocupantes acerca de riesgos laborales, ya sea en todo el mundo, el cual la cifra de víctimas son 317 millones que han sufrido accidentes laborales, a la vez, los trabajadores que presentan enfermedades son 160 millones relacionadas con el trabajo y lo más impactante son las muertes que ocurren dentro del trabajo con una cifra de 2.3 millones. Esto evidencia que tan bajo estamos en la protección del ser humano y tan poca conciencia tienen las empresas al no dar importancia a temas como estos, ya que los trabajadores son como una familia en las organizaciones. (Parra et al. 2019)

El problema de investigación planteado es ¿Cómo la implementación del programa de seguridad laboral ayudará a mejorar el desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021? Por lo tanto, los problemas específicos serían: ¿Cuál es el nivel de desempeño en los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021?, ¿Cuáles son las características del programa de seguridad laboral de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021? y finalmente ¿Cómo mejoró el nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021?

En cuanto a su justificación teórica, la investigación fue significativa, porque se brindó conocimiento acerca de los contextos claves de seguridad laboral y desempeño de los colaboradores, detallando así el buen entendimiento y la realidad concreta, según (Céspedes & Martínez, 2016) la seguridad laboral al implementar esta gestión ha ocasionado que la mayoría

de organizaciones no cumplen con el objetivo principal que es disminuir las accidentes o incidentes en la empresa. Por ello esta gestión es importante para el desarrollo de la empresa como en la productividad de ello. Al implementar esta gestión mejorarás el ambiente laboral en las organizaciones, donde cada colaborador trabajará sin temor a sufrir accidentes.

La justificación metodológica, se realizó mediante un estudio cuantitativo con el diseño pre experimental, en donde a un grupo de colaboradores se le realizó una prueba previa al estímulo y posterior al estímulo, se aplicó el instrumento de encuestas presenciales acompañado de los protocolos de bioseguridad, por el cual conocimos los intereses y las opiniones acerca del trabajo donde se desarrollan, el cual se analizó en qué aspectos se podrían cambiar dependiendo de los comentarios de los trabajadores principales de la empresa y también, se realizó un estudio sobre los datos estadísticos alcanzados.

Por consiguiente, la justificación práctica se basó en la necesidad para saber la seguridad laboral y el mejoramiento de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021. Lo cual dichos resultados permitieron conocer la situación de la empresa, acompañado de los aportes del gerente sirvió como guía para mejorar el desempeño de cada colaborador, por otro lado, la presente investigación servirá como guía para las empresas que estén padeciendo del mismo problema. Como estudiantes de la carrera de Administración le daremos solución a los problemas que encontremos en la empresa y brindaremos los resultados respectivos para mejorar el desarrollo de la empresa.

Por último, la justificación social permitió que las empresas que sean del mismo rubro y cuenten con un problema igual, puedan solucionar dicha dificultad, ya que mejorará el desempeño de sus colaboradores evitando posibles accidentes o incidentes en el trabajo. Como también se aportó ideas para la toma de decisiones, para que todas las empresas puedan gestionar la seguridad laboral y cumplir así con el objetivo primordial que es cuidar a los trabajadores, por ende, mejorarán la productividad y tendrán un buen desempeño de sus colaboradores.

En la presente investigación el objetivo general es determinar el mejoramiento de la implementación del programa de seguridad laboral en la productividad de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021 y los objetivos específicos son evaluar el nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021, evaluar las características del programa de seguridad laboral de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021 y describir el mejoramiento del nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021.

De manera que la hipótesis general de esta investigación es que la implementación del programa de seguridad laboral mejora el desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021. Asimismo, las hipótesis específicas son H1, El nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021; es bajo, H2, Las características del programa de seguridad laboral de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021; no es adecuada y el H3, El mejoramiento del nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021; aumenta

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional tenemos a, Sora et al. (2021), España, obtuvo como resultado que la inseguridad laboral estaba directamente relacionada con todas las variables de desempeño y su conclusión permitió analizar y entender de forma correcta la profunda relación que se da entre la variable de inseguridad laboral y el desempeño laboral.

Por tanto, Brito et al. (2020), Colombia, el resultado fue que la variable control indica que es la que mayor interés muestra por parte de la gerencia, ya que incide en el estado anímicos de los colaboradores o trabajadores, lo cual como consecuencia se muestran el bajo desempeño y mínimo compromiso con el crecimiento de la organización, concluyendo que la implementación de las variables de control, seguimiento, liderazgo es muy importante para conservar un clima organizacional establecido. Por el cual contribuye ciertamente en el desempeño con los objetivos de las empresas.

De forma similar, Ramírez y Nazar (2019), Chile, por el cual como resultado fue que, al realizar un análisis de correlaciones entre las variables, se debe estimar que las puntuaciones de desempeño fueron ajustadas para controlar la impresión de cada supervisor, ya que las correlaciones intraclases para desempeño contextual, tarea, adaptativo y proactivo fueron elevadas y se concluyó que los factores de diseño de trabajo se relacionan con el desempeño laboral, quiere decir que, para mantener un buen rendimiento en el trabajo, implica el área donde se va a trabajar.

Para Trinidad & Soriano (2018), Marruecos, en la investigación como resultado fue que la reforma laboral de 2004, donde se ajustó la normativa a los tratados internacionales, ha sido adecuada para otorgar mayor poder a la empresa transnacional; concluyendo que el gobierno de Marroquí, en su política institucional asignada a introducir al país en la economía global, aplicó una serie de líneas de actuación entre la redacción del Ct de 2004.

En cambio, para Riaño et al. (2016), Colombia, como resultado fue el vínculo que tiene los índices de severidad, frecuencia y sobre todo las lesiones incapacitantes de los accidentes, de cada empresa investigada, muestra que, al recibir la certificación en los posteriores 3 años, no tiene una tendencia clara

de disminución. Concluyendo que algunas empresas colombianas no presentan información o registros de los eventos de los accidentes laborales y se demostró que el sistema de gestión ha progresado, generando buenos resultados al cambiar la normatividad legal y no presentar cifras de disminución de accidentes.

Por otro lado, Palacios & Saavedra (2016), México, como resultado mostró que las variables de tasa media de incremento en las ventas y en la población empleada fueron elementos relacionados con I+D y lo cual establece que los empresarios viven una curva de aprendizaje a partir de vínculo entre ambas variables, el cual la variable de desempeño innovador es producto del nivel de profesionalismo del personal y por consiguiente de una seguridad laboral. La conclusión fue que, para impulsar el cambio en el sector, un elemento muy importante es que su capital humano tenga la capacidad, ya que depende de ellos para una buena productividad en la organización.

Asimismo, Albis (2015), Colombia, obtuvo como resultado que las valoraciones demuestran rasgos diferenciadores y como también muy comunes en los determinantes de la probabilidad e intensidad en los gastos de inversión y desarrollo en las actividades de empresas investigadas; y concluyó que las Innovaciones de desarrollo, no demuestran tener algún efecto sobre la productividad de las organizaciones internacionales.

Por consiguiente, en el contexto nacional los autores, Chagray et al. (2020), Perú, el resultado fue la variable de liderazgo y las relaciones interpersonales presentan una correlación significativa respecto al desempeño laboral. Llegó a la conclusión que la organización cuenta con un clima organizacional saludable por el cual influye de forma positiva en el desempeño de sus trabajadores. Por el cual se cree conveniente realizar capacitaciones y talleres para poder mejorar los resultados y por ende un mejor desempeño laboral de sus colaboradores.

De otra manera, Herrera (2020), Perú, mostró como resultado que los constructos al tener fiabilidad, y comprobarlo de forma positiva y significativa entre las conductas de seguridad laboral y el clima de seguridad laboral, no presenta ninguna relación, el cual la variable del tiempo de servicio y la edad

tiene influencia en la participación de seguridad; concluyendo que la variable independiente de clima de seguridad laboral (CLS) está relacionado con la variable dependiente referente a las conductas de seguridad (COS) en los colaboradores.

Para los autores, Tejada et al. (2020), Perú, obtuvieron como resultado que existe una relación directa proporcional y muy débil respecto al desempeño laboral y la integración de personas. Concluyendo, que la incorporación del personal con el desempeño laboral tiene una relación proporcional y débil, y sugiere que para un buen reclutamiento de personas es necesario basarse en las habilidades y competencias, por el cual esto va a generar un buen desempeño.

Mientras tanto, Calderón et al. (2019), Perú, el resultado fue que la longitud de la cara debe ser acordes y precisas según medidas como también para la boca y llegó como conclusión que las dimensiones faciales pueden ser utilizadas para la elección de la talla del respirador, por el cual se debe tener en cuenta la marca del respirador.

Por último, Gómez et al. (2016), Perú, el resultado obtenido fue que las características patológicas más conocidas son la dislipidemia y según el área laboral; el personal obrero exhibió que los mayores problemas que concurren son los auditivos, dislipidemia, sobrepeso e hipertensión arterial. Concluyendo que como enfermedades más habituales se posicionan en dos grupos, grupo 1: ametropía e hipoacusia; y en el segundo grupo: las enfermedades del sobrepeso y dislipidemia.

Las teorías relacionadas al tema, Variable 1, Seguridad Laboral, se refiere a una serie de medidas para la protección del ser humano, como las medidas técnicas, educativas, médicas y psicológica lo cual tienen como objetivo clave la prevención de accidentes. Por ello se dice que está conformado por diferentes etapas, primero, la planeación; segundo la organización; tercero la dirección y por último el control. El sistema de seguridad en el trabajo es de manera obligatoria implementar las medidas y gestionirlas. (Lopesierra et al. 2020).

La seguridad laboral en las organizaciones es muy importante para mantener las condiciones óptimas en el trabajo, ya sea de manera directa e indirecta respecto a la salud de los colaboradores, permite al mejor desarrollo del empleado en la ejecución de sus actividades, y evitará que los factores laborales afecten al colaborador, ya sea en los trabajos pesados, las cargas tanto físicas como mentales o también en el tema ambiental que puedan darse en el ámbito laboral (Ortega et al. 2017).

Por otro lado, los autores (Rivero & Rivas, 2020) presentaron un plan sobre seguridad laboral a la empresa CENDITEL, como resultado fue que es una propuesta que debe ser discutida y sobre todo la institución tiene que dar la aprobación para ser aplicada con el fin de que el desempeño de sus trabajadores mejore e incremente.

La seguridad implica un sistema de uso de técnicas que accede eliminar los accidentes, las lesiones ocasionadas por equipos, materiales pesados, máquinas, herramientas. Muchas veces los incidentes ocurren por las caídas de materiales pesados desde una cierta altura, lo cual puede llegar a tener graves consecuencias, por ello se debe considerar los incidentes para acoger medidas preventivas. (Yturralde & Franco, 2020)

Por consiguiente, la primera dimensión es la planeación, el cual es vista como la determinación de objetivos y metas a largo plazo, adecuando de acuerdo a su visión. Las organizaciones al aplicar la planeación estratégica generan un buen desempeño, en comparación a las que no aplican este proceso. Los indicadores de la planeación es el horizonte temporal de la planeación, realización de evaluaciones y el uso de herramientas estratégicas. (Guzmán et al. 2020)

Asimismo, la segunda dimensión es organización, funciona cuando los colaboradores presentan una buena comunicación y están dispuestos a trabajar de forma ordenada y coordinada. Por lo que, las funciones de las organizaciones se rigen a través de una serie de normas que tienen que ser respetadas y cumplidas. Es por ello, que sus indicadores son crear un buena coordinación y optimización en las actividades de cada colaborador, con el fin de que todo resulte más sencillo. (García, 2017)

Por otro lado, la tercera dimensión es la dirección, que es el proceso más importante en las empresas ya que trabaja con las descripciones de las estrategias y objetivos de las organizaciones. Donde es llevado por los gerentes u otras personas que se encuentre en liderazgo para lograr un buen desempeño y a la vez generar una ventaja competitiva; y no solo eso, también motiva a los colaboradores a ejercer mejor su actividad. Muchas veces las empresas no aplican este proceso por el cual dificulta la toma de decisiones y ejecuta un bajo rendimiento. Sus indicadores para una buena dirección en las empresas son la toma de decisiones, motivación, comunicación, liderazgo y supervisión. (Menéndez, 2020).

Por último, como cuarta dimensión es el control, que es un término frecuente, que se utiliza para la supervisión de las actividades en las organizaciones, así mismo se realiza para analizar si están alineadas con los planes u objetivos puesto por dirección, mejor dicho, es el término para corregir los problemas, errores que se estén dando en los planes. Ello permite el mejor desempeño en las actividades. Sus componentes del control estratégico son el control preventivo, control concurrente y el control de retroalimentación. (Schmidt et al. 2018)

Las teorías relacionadas al tema, Variable 2, Desempeño de los colaboradores, se basa en el efecto directo del esfuerzo de una persona, por el cual se va transformando por su destreza, rasgos y de la forma como ve su papel. Quiere decir en la forma de cómo un trabajador se desarrolla y ejecuta su actividad en la empresa. Ciertamente hay diferentes factores en cómo influye en el desarrollo de su labor, como las recompensas, incentivos, ambiente de trabajo, capacitaciones. (Riera et al. 2020).

El desempeño laboral se define cuando un trabajador cumple con todos los requisitos establecidos en el desarrollo de sus actividades. Otro punto es que la eficacia también se puede medir a través del desempeño, tanto que es necesario para el desarrollo tanto en lo personal y grupal. Todo ello implica en lo administrativo, como los incentivos y promociones, en el control es supervisar el cumplimiento de cada objetivo y políticas de la empresa. (Quijano et al. 2020).

El desempeño laboral es un proceso que determina el éxito de una empresa, o el camino a donde está dirigido, medir el desempeño es evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos y como también las estrategias de la empresa de manera individual. Es un elemento fundamental dentro de la organización, permitiendo medir y mejorar el valor de la fuerza de trabajo. (Ramos et al. 2019).

El desempeño de los colaboradores cada día se torna más importante, cosa que las organizaciones le están poniendo más énfasis en este proceso que es medir el desempeño, ya que por ello es la base fundamental para encaminar a la empresa al éxito, obviamente si los trabajadores demuestran mejor rendimiento, se puede inferir que la empresa va a surgir, por ellos es preciso conocer el cómo los trabajadores se están desempeñando en sus labores para así identificar quienes agregan valor a la empresa. (Tejada J. , 2021).

Por lo tanto, como primera dimensión son las recompensas, es una forma de pagos que se otorga a los empleados de las organizaciones por el cumplimiento de sus labores y actividades, se puede dar por medio de las remuneraciones, los beneficios que brinda la empresa. Existen dos medios de pagos que son de forma directa que es el bono económico y los sueldos y más el pago por su rendimiento, y de forma indirecta son los servicios médicos, las vacaciones pagadas y otros beneficios. (Rizki et al. 2020)

Al mismo tiempo, como segunda dimensión son los Incentivos, es una manera de alentar a los colaboradores, por realizar grandes esfuerzos al realizar sus actividades. Este proceso es importante para la empresa, ya que se usa para premiar el buen desempeño del colaborador. Una manera de generar incentivos es mediante incentivos de apoyo social, servicios de transportes, etc. (Zapata et al. 2018)

Como tercera dimensión tenemos el ambiente de trabajo, es la forma de cómo un trabajador ve a su área de trabajo; cada colaborador de una empresa tiene diferentes características, agregando que cada actitud es diferente o variada y ello predomina en el desempeño de sus actividades. Claramente si el ambiente es negativo, las empresas no van alcanzar con los objetivos propuestos y va a generar que el colaborador se encuentre insatisfecho con su trabajo, pero si el ambiente es positivo los miembros de la

empresa van a ejecutar sus actividades con mayor motivación y hasta logran el cumplimiento de sus objetivos en menos tiempo. Los indicadores son las instalaciones, condiciones físicas limpias y favorables, pues sobresale la felicidad en este enfoque. (Erazo & Riaño, 2021)

Por último, como cuarta dimensión son las capacitaciones, el cual genera un proceso de aprendizaje, se empieza con un diagnóstico del problema o necesidades que se encuentre dentro de la empresa. Todo ello busca el mejoramiento continuo del personal con el objetivo de que realicen sus labores de forma eficiente. Los indicadores de la capacitación son: cursos certificados, competencias y habilidades. (Barrientos et al. 2018)

Por otro lado, evaluar el desempeño, consiste en definir los objetivos de una empresa, su principal objetivo es verificar si están trabajando de manera correcta en su área. (Bohórquez et al. 2020)

El desempeño laboral se mide aplicando ciertas técnicas, lo cual implica medida, primero la identificación; segundo la medición y tercero el rendimiento del colaborador. Primero, se identifica las áreas de la organización donde deberán ser evaluadas para medir el rendimiento; segundo, se mide los procesos de evaluación, lo cual conlleva a generar parámetros y una calificación y; tercero, se debe realizar la gestión de rendimiento, donde los trabajadores puedan obtener su potencial en las empresas, por el cual los supervisores o evaluadores ya teniendo los resultados, puedan ayudar a sus colaboradores a mejorar su rendimiento superior al futuro, logrando así un mejor desempeño. (Guartán et al. 2019)

La finalidad del desempeño laboral es mejorar la productividad de la empresa, estimulando el potencial, sus habilidades de los colaboradores. Logrando así el éxito de ellos, mediante el mejor rendimiento del personal y la satisfacción del capital humano. También analiza los errores o necesidades que carecen la empresa. Y dependiendo del buen desempeño se otorga el ascenso en la organización. (Carmona & Rosas, 2017)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. **Tipo de investigación:** La investigación fue de tipo explicativo, porque intervino en la variable causa que es seguridad laboral (independiente) y efecto en Desempeño de los colaboradores (dependiente) con el fin de producir un efecto en dichas variables. Por otro lado, fue según finalidad, enmarcado dentro de la investigación aplicada ya que nos ayudamos de los conocimientos teóricos, para contribuir a los problemas de la realidad que está sucediendo en la empresa y fue comprobado mediante los resultados. Así mismo, tuvo un enfoque cuantitativo ya que se probó las hipótesis de estudio utilizando la técnica de recolección y sobre todo se analizó los datos. (CONCYTEC, 2018)

3.1.2. **Diseño de investigación:** El diseño de la investigación fue experimental, de tipo pre-experimental con pre test y post test en un grupo de colaboradores de la empresa ya que se analizó una sola variable sin manipular la variable independiente.

ESQUEMA: O1-----X-----O2

Fuente: Elaboración propia.

Donde:

GE: Grupo Experimental

O₁: Observación de la variable.

X: Implementación de la propuesta de mejora.

O₂: Observación después de la implementación de la propuesta.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable independiente (Ox): Seguridad Laboral

Definición conceptual: La seguridad laboral, conjunto de medidas para la protección del ser humano, como las medidas técnicas, educativas, médicas y psicológica lo cual tienen como objetivo

clave la prevención de accidentes. (Lopesierra, Serna, & Redondo, 2020)

Definición operacional: La variable seguridad laboral fue evaluada mediante la técnica encuesta y se utilizó como instrumento un cuestionario con escala ordinal.

Dimensiones: Las dimensiones de estas variables son planeación, organización, dirección y control.

Indicadores: Los indicadores de esta variable son los siguientes Realización de evaluaciones, uso de herramientas estratégicas, coordinación, optimización, decisiones, comunicación, supervisión, control preventivo, control concurrente y control de retroalimentación.

Escala de medición: Se presentó una escala de tipo ordinal ya que se otorgó la clasificación y orden a los datos presentados en la técnica que se elaboró.

3.2.2. Variable dependiente (Oy): Desempeño de los colaboradores.

Para ello se realizó la matriz de operacionalización de variables.

Definición conceptual: Se basa en el efecto directo del esfuerzo de una persona, por el cual se va transformando por su destreza, rasgos y de la forma como ve su papel. (Riera, Vera, & Mariscal, 2020)

Definición operacional: La variable desempeño de los colaboradores fue evaluada mediante la técnica encuesta y se utilizó como instrumento un cuestionario con escala ordinal.

Dimensiones: Las dimensiones de esta variable son recompensas, incentivos, ambiente de trabajo y capacitaciones.

Indicadores: Los indicadores de esta variable son los siguientes Bonos económicos, servicios médicos, vacaciones pagadas, incentivos de apoyo social, servicios de transportes, instalaciones,

condiciones físicas, cursos certificados, competencias y habilidades.

Escala de medición: Se presentó una escala de tipo ordinal ya que hubo una clasificación y orden en los datos en la técnica utilizada.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población: Estuvo conformada por los colaboradores de las diferentes áreas de la Cooperativa Capo Caleb-Chepén. Por el cual, gracias a la información que nos brindó la empresa, obtuvimos que la Cooperativa está compuesta por 67 colaboradores.

Criterios de Inclusión: Se incluyó en la muestra a los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb- Chapén entre hombres y mujeres que han venido siendo vulnerados en su trabajo.

Criterios de Exclusión: No se tuvo en cuenta a los colaboradores que trabajan en oficina ya que ellos no presentaron deficiencia en sus labores.

3.3.2. Muestra: Se consideró a los hombres y mujeres del área de Proceso y empaquetado porque fue el grupo que presentó una mayor dificultad respecto a la seguridad laboral y su desempeño. No se consideró tamaño ni error muestral ya que fue una información brindada por el encargado de la empresa.

La muestra estuvo conformada de la siguiente manera:

Tabla 1.

Muestra

Área	Hombres	Mujeres	Total
Proceso y empaquetado.	37	8	45

Fuente: Elaboración propia

3.3.3. Muestreo: Se utilizó el muestreo no probabilístico de tipo estratificado porque se enfocó en el área de proceso y empaquetado debido a las dificultades laborales.

3.3.4. Unidad de análisis: Se llevó a cabo en los colaboradores que no tienen contrato permanente, ya que son reclutados diariamente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Tabla 2.

Encuesta	Cuestionario	Variables de estudio.	Los trabajadores de la Cooperativa Capo Caleb-Chepén.
-----------------	--------------	-----------------------	---

Fuente: Elaboración propia

Se realizó mediante la escala tipo Likert, que es una escala de cinco puntos, que son totalmente en desacuerdo, siguiendo parcialmente en desacuerdo, luego por indiferente, después parcialmente de acuerdo y culminando en totalmente de acuerdo. (Matas, 2018)

Validez

Para hallar la validez, con respecto al cuestionario, el instrumento contó con 22 Ítems donde fue evaluado por 3 jueces especialistas en el tema de gestión del Talento humano y son: Por la Mg Clavo Zumba, Icela Baneza, Mg. Aguilar Chávez, Pablo Valentino y el Dr. Castillo Salazar, Regner Nicolás.

Tabla 3.

NOMBRES Y APELLIDOS	SEGURIDAD LABORAL	DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES
Mg. Clavo Zumba, Icela.	Procede a aplicar	Procede a aplicar
Mg. Aguilar Chávez, Pablo Valentino.	Procede a aplicar	Procede a aplicar
Dr. Castillo Salazar, Regner Nicolás.	Procede a aplicar	Procede a aplicar

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Según, Ibarra, Segredo, Juárez, & Tobón (2018) se refiere a la medición del cuestionario y sobre todo a la aplicación que otorga resultados similares. Por ello, cuando la confiabilidad es mayor a 0.80 significa que existe una excelente confiabilidad. También es un instrumento de medida que hace referencia a su capacidad para obtener resultados con errores mínimos.

Tabla 4.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	45	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Fuente: Programa SPSS

Tabla 5.

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,850	,905	2

Fuente: Programa SPSS

Interpretación: Se obtuvo un resultado del 0,905 significando que el nivel de confiabilidad fue elevado, el cual, se procedió con el desarrollo de la investigación.

3.5. Procedimientos: Primero se realizó una carta de presentación dirigida al administrador de la Cooperativa Capo Caleb- Chapén para solicitar la autorización y nos permita aplicar distintas herramientas con el fin de llegar a la hipótesis general. Segundo, se desarrolló y se ejecutó encuestas en cada colaborador, con el interés de mejorar su seguridad laboral y el desempeño; tercero, fue la recepción de la carta de aceptación; cuarto, el pretest para el desarrollo de la primera encuesta que se aplicó; quinto fue la propuesta de implementación y finalmente, el postest y análisis de resultados para la redacción del informe de tesis.

3.6. Método de análisis de datos: El método de análisis que se aplicó después de realizar la encuesta a los colaboradores, fue mediante el programa de SPSS y Excel, que se utilizó para elaborar la base de datos. Por otro lado, los resultados que se obtuvieron se realizaron a través de cuadros y gráficos estadísticos. Por ello, se realizó un análisis de datos de las variables de estudio sobre su normalidad, luego se aplicó el estadístico Wilcoxon que se utilizó para comparar el pretest y postest.

3.7. Aspectos éticos: En el presente trabajo se respetó las normativas del formato APA; por el cual, se citó de forma correcta para evitar el plagio en todo el informe sin atentar contra la ética y moral de la investigación. Por otro lado, se basó en la confidencialidad de la información por parte de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb respetando así sus derechos y con total transparencia sin obligación alguna. A la vez, se respetó el código de ética de la universidad César Vallejo. Para la realización del postest, se solicitó a la Cooperativa un permiso para la ejecución del programa de seguridad laboral en los colaboradores.

IV. RESULTADOS

Tabla 6.

Datos demográficos de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb.

Indicador	Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Edad	18 a 30 años	14	31,11%
	30 a 50 años	28	62,22%
	50 años a más	3	6,67%
	Total	45	100,00%
Género	Masculino	37	82,22%
	Femenino	8	17,78%
	Total	45	100,00%
Tiempo de servicio	Menos a 6 meses	8	17,78%
	6 a 1 año	35	77,78%
	1 a 3 años	2	4,44%
	3 años a más	0	0,00%
	Total	45	100,00%
Horas de trabajo semanal	Menos de 20 hrs.	21	46,67%
	21 hrs a 30 hrs	24	53,33%
	31 hrs a 40 hrs	0	0,00%
	Más de 41 hrs	0	0,00%
	Total	45	100,00%
Grado de instrucción	Primaria	0	0,00%
	Secundaria	38	84,44%
	Superior técnica	7	15,56%
	Superior universitaria	0	0,00%
	Total	45	100,00%

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: En la tabla N°6, respecto a los 45 colaboradores encuestados, nos indicó que el 31,11% es un porcentaje entre las edades de 18 a 30 años, por otro lado, el 62,22% representó al porcentaje más alto en las edades de 30 a 50 años mientras que el 6,67% tuvo de 50 años a más mostrando que son pocos los que laboran a esa edad. Respecto al género, el 82,22 % fueron masculino y el 17,78% eran femenino. Asimismo, referente al tiempo de servicio el 17,78% fueron de menos a 6 meses, el 77,78% son de 6 a 1 año que estuvieron laborando mientras que el 4,44% representó al porcentaje más bajo de 1 a 3 años de servicio. En las horas de trabajo semanal, el 46,67 trabajaron menos de 20 hrs, mientras que, el 53,33% representó a las 21 a 30 hrs de trabajo. Para finalizar, en el grado de instrucción el 84,44% obtuvieron el grado de secundaria y tan solo el 15,56% el grado de superior técnica.

Objetivo específico 1

Evaluar el nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021

Tabla 7.

Nivel de desempeño de los colaboradores- antes de la implementación del plan.

PRETEST

DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	35,6	35,6	35,6
	Medio	24	53,3	53,3	88,9
	Alto	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS

Interpretación: Dentro de las personas encuestadas, en la tabla N°7 muestra el nivel del desempeño de los colaboradores en la Cooperativa Capo Caleb Chepén, según los colaboradores es bajo en un 35,60%, por otro lado, el 53,30% indicó que es medio y el último 11,10% mencionó que es alto. Concluyendo así, que el nivel del desempeño de los colaboradores es bajo.

Objetivo específico 2

Evaluar las características del programa de seguridad laboral de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021.

Tabla 8.

Caracterización del programa de seguridad laboral- antes de la implementación del plan.

PRESTEST

Dimensiones	Indicadores	TED	ED	I	DA	TDA
Planeación	Realización de evaluaciones	34 (75,6%)	11 (24,4%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
	Uso de herramientas estratégicas	0 (0,0%)	0 (0,0%)	41 (23,7%)	25 (18,5%)	78 (57,8%)
	TOTAL	34 (37,8%)	11 (12,2%)	41 (11,9%)	25(9,3%)	78 (28,9%)
Organización	Coordinación	32 (71,1%)	12 (26,7%)	1 (2,2%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
	Optimización	32 (71,1%)	11 (24,4%)	2 (4,4%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
	TOTAL	64 (71,1%)	23 (25,6%)	3 (3,3%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Dirección	Decisiones	28 (62,2%)	14 (31,1%)	3 (6,7%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
	Comunicación	33 (73,3%)	11 (24,4%)	1 (2,2%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
	TOTAL	61 (67,8%)	25 (27,8%)	4 (4,5%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Control	Control preventivo	30 (66,7%)	15 (33,3%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
	Control concurrente	29 (64,4%)	16 (35,6%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
	Control de retroalimentación	21 (46,7%)	16 (35,6%)	8 (17,8%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
	TOTAL	80 (59,3%)	47 (34,8%)	8 (5,9%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Respecto a la dimensión de **planeación** de los 45 encuestados, el 75,6% indicaron estar “Totalmente en desacuerdo” sobre la realización de

evaluaciones, mientras que, el 57,8% “Totalmente de acuerdo” en el uso de herramientas estratégicas.

Respecto a la dimensión **organización**, el 71,1% mencionan estar “Totalmente en desacuerdo” en los indicadores de coordinación y optimización.

Así también en la dimensión **dirección**, el 62,2% estuvieron “Totalmente en desacuerdo” que La Cooperativa Capo Caleb toma las decisiones adecuadas respecto a la seguridad laboral y el 73,3% también están “Totalmente en desacuerdo” con el indicador de comunicación.

Finalmente, la dimensión **control**, el 66,7% se encontraron “Totalmente en desacuerdo” que la Cooperativa Capo Caleb realice control preventivo, así mismo, el 64,4% indicaron estar “Totalmente en desacuerdo” de haber realizado control concurrente y el 59,9% representa al control de retroalimentación.

Tabla 9.

Caracterización del programa de seguridad laboral- después de la implementación del plan. POSTEST

Dimensiones	Indicadores	TED	ED	I	DA	TDA
Planeación	Realización de evaluaciones	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	7 (15,6%)	38 (84,4%)
	Uso de herramientas estratégicas	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4 (2,9%)	32 (23,7%)	99 (73,3%)
	TOTAL	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4 (1,5%)	39 (19,7%)	197 (78,9%)
Organización	Coordinación	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	10 (22,2%)	35 (77,8%)
	Optimización	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	13 (28,9%)	32 (71,1%)
	TOTAL	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	23 (25,6%)	67 (74,5%)
Dirección	Decisiones	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2 (4,4%)	4 (8,9%)	39 (86,7%)
	Comunicación	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (2,2%)	4 (8,9%)	40 (88,9%)
	TOTAL	0 (0,0%)	0 (0,0%)	3 (5,5%)	8 (13,4%)	79 (131,1%)
Control	Control preventivo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (2,2%)	7 (15,6%)	37 (82,2%)
	Control concurrente	0 (0,0%)	30(66,7%)	15(33,3%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
	Control de retroalimentación	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2(4,4%)	26 (57,8%)	17 (37,8%)
	TOTAL	0 (0,0%)	0 (0,0%)	18(13,3%)	33 (24,5%)	54 (40,0%)

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Respecto a la dimensión de **planeación** de los 45 encuestados, el 84,4% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” sobre la realización de evaluaciones, así mismo, el 73,3% en el uso de herramientas estratégicas.

Respecto a la dimensión **organización**, el 77,8% mencionan estar “Totalmente de acuerdo” en el indicador de coordinación y un 71,1% con la optimización.

Así también en la dimensión **dirección**, el 86,7% estuvieron “Totalmente de acuerdo” que La Cooperativa Capo Caleb toma las decisiones adecuadas respecto a la seguridad laboral y el 88,9% también están “Totalmente de acuerdo” con el indicador de comunicación.

Finalmente, la dimensión **control**, el 82,2% se encontraron “Totalmente de acuerdo” que la Cooperativa Capo Caleb realice control preventivo, así mismo, el 66,7% indicaron estar “En desacuerdo” de haber realizado control concurrente y el 40,0% representa al “Totalmente de acuerdo” en realizar control de retroalimentación.

Objetivo específico 3

Describir el mejoramiento del nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021 después de la implementación del plan.

Tabla 10.

Nivel de desempeño de los colaboradores- después de la implementación del plan.

POSTEST

DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	15.6	15.6	15.6
	Medio	6	13.3	13.3	28.9
	Alto	32	71.1	71.1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS

Interpretación: Dentro de las personas encuestadas, en la tabla N°8, según los colaboradores es bajo en un 15,6%, por otro lado, el 13,3% indicó que es medio mientras que un 71,1% mencionó que es alto. Concluyendo así, que el nivel del desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb es alto.

Cumplimiento del Objetivo General

Determinar el mejoramiento de la implementación del programa de seguridad laboral en la productividad de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021.

Prueba de normalidad

$P > 0.05$ los datos son normales

$P < 0.05$ no existe normalidad en los datos

Tabla 11.

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia	,121	45	,096	,944	45	,031

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS

Interpretación: El resultado obtenido un p valor menor a 0.05 en Shapiro-Wilk significando que no existe normalidad en los datos, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se utilizará la prueba de rangos con signo de Wilcoxon para la evaluación de los datos.

Prueba de Hipótesis

$p < 0.050$ se acepta la hipótesis de la investigación.

$p > 0.050$ se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 12.

Rangos con Signos de Wilcoxon

Rangos

	N	Rango promedio	Suma de rangos
--	---	----------------	----------------

Post-Test - Pre-Test	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	45 ^b	23,00	1035,00
	Empates	0 ^c		
	Total	45		

a. Post-Test < Pre-Test
b. Post-Test > Pre-Test
c. Post-Test = Pre-Test

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS

Interpretación: En la tabla N°12 se observa que, en el pretest, la percepción de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb ha sido baja respecto al nivel de seguridad laboral como nivel de desempeño de los colaboradores. Sin embargo, en la realización del postest se obtuvo una buena percepción para ambos niveles.

Tabla 13.

Estadísticos de prueba de rangos con signo de Wilcoxon

Estadísticos de prueba^a	
Parámetros	Post-Test - Pre-Test
Z	-5,845 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

Se basa en rangos negativos.

Fuente: Elaboración propia a través del SPSS

Interpretación: Como el “p-value” = ,000 es menor que 0.05 hay suficiente evidencia estadística para concluir que la presencia cognitiva en el grupo seguridad laboral es mayor que en el grupo de desempeño de los colaboradores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación que indica la implementación del programa de seguridad laboral mejora el desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación se fundamentó determinar como la implementación de seguridad laboral mejorar la productividad de los colaboradores en la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021. Por lo tanto, se realizó el pre test antes de ejecutar el plan de implementación de seguridad laboral, para analizar la situación actual de la Cooperativa y percibir comentarios de los propios colaboradores, siguiendo así con la aplicación y finalmente se ejecutó el post test donde se determinó las mejoras en la Cooperativa. Para el cual, según Herrera (2020), concluye que la variable independiente de clima de seguridad laboral (CLS) está relacionado con la variable dependiente referente a las conductas de seguridad (COS) en los colaboradores. Donde es necesario que la Cooperativa debe mantener establecida el programa de seguridad para no perjudicar la productividad de los trabajadores.

Respecto al primer objetivo específico, que es la evaluación del nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén 2021, se desarrolló un cuestionario a los colaboradores para adquirir información directa sobre su seguridad laboral donde se consiguió como resultado que el nivel de desempeño de los colaboradores es bajo, dicha información fue antes de la implementación de seguridad laboral en la Cooperativa. Teniendo en cuenta a los autores Chagray et al. (2020), llegaron a la conclusión que la organización cuenta con un clima organizacional saludable por el cual influye de forma positiva en el desempeño de sus trabajadores. Por el cual se cree conveniente realizar capacitaciones y talleres para poder mejorar los resultados y por ende un mejor desempeño laboral de sus colaboradores. En efecto la Cooperativa debe aplicar estrategias acerca de la importancia de seguridad laboral para prolongar el buen desempeño de los colaboradores.

Analizando el nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb antes de la implementación de seguridad laboral el 35,60% de los colaboradores indican que es bajo, por otro lado, el 53,30% de los colaboradores, indicó que es medio y por último 11,10% de los colaboradores mencionó que es alto, indicando así que el desempeño de los colaboradores es muy deficiente

para la producción que se realiza en la Cooperativa, motivo que les hace falta que no cuentan con implementos adecuados para la ejecución de actividades.

Respecto al segundo objetivo específico, evaluar las características del programa de seguridad laboral de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021, se realizó un cuestionario a los colaboradores de la Cooperativa en donde se conoció que el programa de seguridad es deficiente. De tal modo según (Yturralde & Franco, 2020) indican que aplicar un sistema de seguridad laboral permite acceder a eliminar los accidentes, las lesiones ocasionadas por equipos, materiales pesados, máquinas, herramientas. Muchas veces los incidentes ocurren por las caídas de materiales pesados desde una cierta altura, lo cual puede llegar a tener graves consecuencias, por ello se debe considerar los incidentes para acoger medidas preventivas.

La evaluación de las características del programa de seguridad laboral de la Cooperativa Capo Caleb, 2021, según los datos recogidos del cuestionario, en **planeación** de los 45 encuestados, el 75,6% indicaron estar “Totalmente en desacuerdo” sobre la realización de evaluaciones, mientras que, el 57,8% “Totalmente de acuerdo” en el uso de herramientas estratégicas. Respecto a la dimensión **organización**, el 71,1% mencionan estar “Totalmente en desacuerdo” en los indicadores de coordinación y optimización. Así también en la dimensión **dirección**, el 62,2% estuvieron “Totalmente en desacuerdo” que La Cooperativa Capo Caleb toma las decisiones adecuadas respecto a la seguridad laboral y el 73,3% también están “Totalmente en desacuerdo” con el indicador de comunicación. Finalmente, la dimensión **control**, el 66,7% se encontraron “Totalmente en desacuerdo” que la Cooperativa Capo Caleb realice control preventivo, así mismo, el 64,4% indicaron estar “Totalmente en desacuerdo” de haber realizado control concurrente y el 59,9% representa al control de retroalimentación.

Respecto al tercer objetivo, describir el mejoramiento del nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021. Al realizar el post test, después de implementar el programa de seguridad laboral en la Cooperativa Capo Caleb se percibió grandes resultados donde los colaboradores estuvieron agradecidos de este gran cambio para proteger su

físico y su salud. Por ello es que su desempeño de los colaboradores ha surgido, ya que tienen mayor motivación para elaborar sus actividades. Asimismo, cada colaborador transmite más seguridad y confianza debido a las actividades que realizan y sobre todo tienen una mejor condición física.

Analizando el nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb, luego de aplicar el post test, se obtuvieron resultados muy notorios en la empresa donde los colaboradores indicaron su grado de satisfacción mediante la resolución de la segunda encuesta donde indicaron un 15,56% fue bajo, por otro lado, el 13,33% indicó que es medio mientras que un 71,11% mencionó que es alto. Concluyendo así, que el nivel del desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb es alto.

Esta investigación se desarrolló sobre implementar un sistema de seguridad laboral para mejorar el desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb, donde se obtuvo información de grandes autores de diferentes países que expresan conocimiento acerca de seguridad laboral y desempeño de los colaboradores, lo cual permite que empresas similares apliquen este sistema para mejorar el desempeño de los trabajadores, ya que se tiene antecedentes donde algunas empresas no aplican seguridad laboral.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se logró determinar el mejoramiento de la implementación del programa de seguridad laboral en la productividad de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021.; con un 80,0 % de nivel alto, demostrando que la aplicación del programa de seguridad laboral fue efectivo con resultados favorables para la Cooperativa.
- 6.2. Se evaluó el nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021, como resultado del Pretest según los colaboradores fue bajo en un 35,60%
- 6.3. Se evaluó las características del programa de seguridad laboral de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021, mediante un cuestionario realizado antes y después de la implantación orientado a los colaboradores del área de Proceso y empaquetado, el cual gracias a las capacitaciones y talleres se obtuvo un buen resultado en el postest.
- 6.4. Por último, se describió el mejoramiento del nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021, el cual a comparación del pre test y el post test se presencié en cada colaborador un nivel alto en deficiencia sobre su seguridad laboral antes de la implementación, y después de la implementación del programa un 71,11% mencionó que es alto. Concluyendo así, que el nivel del desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb es alto.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Como primera recomendación del objetivo general es dirigido al Gerente General de la Cooperativa Capo Caleb, de establecer una política de prevención de seguridad laboral para evitar riesgos en dicha área.
- 7.2. Sigam fortaleciendo el programa de seguridad laboral en los colaboradores, debido que hubo un avance significativo con respecto al nivel de desempeño laboral de cada colaborador con un 80,0%.
- 7.3. En consideración al primer objetivo específico, se sugiere realizar continuamente una evaluación sobre el nivel de desempeño de los colaboradores debido que conforme avanza el tiempo las exigencias de la competencia van en aumento.
- 7.4. Que la empresa mantenga su palabra en otorgar cursos certificados, atender a las necesidades de transporte, alimentación y seguridad vehicular mediante servicios de transporte para el personal entre otros derechos que necesita cada colaborador.
- 7.5. Por último, que el administrador asigne un delegado para que realice el control de retroalimentación de los posibles riesgos en el área de Proceso y empaquetado y realice capacitaciones respecto al uso de herramientas y equipo de protección personal (EPP) que utiliza para la realización de su trabajo.

REFERENCIAS

- Ahumada, I., Palacio, J., Posada, J., & Darío, I. (2019). Percepción del riesgo laboral en trabajadores operativos del sector metalmeccánico. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 4, 49-59. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.25214/27114406.939>
- Albis, N. K. (2015). Determinants of innovation and productivity in foreign subsidiaries and exporting firms in the Colombian industry. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, (2), 49-73. Obtenido de <https://doi.org/10.17561/ree.v0i2.2740>
- Armas, C. E., & Armas, H. A. (2018). Los negocios de coworking, la seguridad y salud del trabajo (Caso Perú). *Neumann Business Review*, 37-43. Obtenido de <https://doi.org/10.22451/3002.nbr2018.vol4.2.10027>
- Barrientos, V. H., Díaz, L. P., Ledesma, M. J., & Huamani, E. F. (2018). Capacitación de personal: Gestión de atención en Call Center de EsSalud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1008-1018. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.65f1be9516ec473db10c41559f74620f&lang=es&site=eds-live>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*. Obtenido de <http://ref.scielo.org/4z8b9n>
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Calderón, P., Mejía, C. R., & Gomero, R. (2019). Utilidad de la antropometría facial en la selección de tallas de respiradores: Estudio piloto en trabajadores peruanos de construcción civil. *Médica Herediana*, 30(3), 157-162. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2019000300004&lng=es. <http://dx.doi.org/10.20453/rmh.v30i3.3582>

- Carmona, P., & Rosas, R. (2017). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral . *Revista Líder*, 107-118. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=egs&AN=135503278&lang=es&site=eds-live>
- Céspedes, G. M., & Martínez, J. M. (2016). ONU análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamérica de Derecho Social*, 22, 1-46. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001&lng=es&tlng=es
- Chagray, N. H., Ramos, S. E., Neri, A. C., Maguiña, R. M., & Hidalgo, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 3297. Obtenido de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297/4283>
- CONCYTEC. (2018). Tipos de Investigación. *Consejo nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica* . Obtenido de <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Erazo, P. A., & Riaño, M. I. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 241-280. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.6b86a2b3558a49a183247f387a84e3b2&lang=es&site=eds-live>
- Fernández. (2016). Desempeño de las empresas propiedad de sus trabajadores: ¿Un modelo de gobierno corporativo laboral? *Universidad Nacional de Colombia*, 33-43.
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J.-M., & Vázquez-Ordás, C.-J. (2017). Liderazgo y cultura de seguridad laboral: revisión del estado de la cuestión. *Ingeniería e Industria*, 39-42. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=120684371&lang=es&site=eds-live>

- Gallo, D. E. (2021). El milagro del agro peruano pese al covid-19. *Universidad de Piura*. Obtenido de <https://udep.edu.pe/hoy/2020/04/el-milagro-del-agro-peruano-pese-al-covid-19/>
- García, I. (2017). *Definición de Organización*. Economía. Obtenido de <https://www.economiasimple.net/glosario/organizacion>
- Gómez, H. L., Rodríguez, O., Lezama, J., & Raraz, O. (2016). Enfermedades del trabajador en una empresa peruana en aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo. *Horizonte Médico(Lima)*, 16(1), 48-54. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2016000100007&lng=es.
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Universidad Tecnica de Machala*, 13-26. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.C629DAC1&lang=es&site=eds-live>
- Guzmán, A., Torres, J. C., & García, M. L. (2020). Incidencia de la planeación estratégica y la gestión en la competitividad de las empresas que ofrecen servicios turísticos en la ciudad de Oaxaca de Juárez. *TURyDES*, 277-291. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=hjh&AN=144863304&lang=es&site=eds-live>
- Herrera, M. E. (2020). Clima de seguridad laboral y conductas de seguridad en una empresa de la industria del acero en el Perú. *Industrial Data*, 23(1), 95-112. Obtenido de <https://go.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA641985831&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=18109993&p=IFME&sw=w>
- Lopesierra, J., Serna, E. A., & Redondo, P. A. (2020). Planificación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las universidades públicas del distrito de Riohacha departamento de la Guajira, Colombia. *Revista Geon*, 7(2), 1-13. Obtenido de <https://doi.org/10.22579/23463910.214>

- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 38-47. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=128694153&lang=es&site=eds-live>
- Menéndez, J. J. (2020). Dirección estratégica en la educación superior ecuatoriana: aproximación a los factores. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=141887581&lang=es&site=eds-live>
- Ortega, J. A., Rodríguez, J. R., & Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 155-176. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.CEF28B69&lang=es&site=eds-live>
- Palacios, P. D., & Saavedra, M. L. (2016). The export performance and innovation as a strategy for Mexican SMES. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 11(2), 21-38. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-53462016000200021&lng=es&tlng=
- Parra, E., Perales, G., Quezada, A. D., & Torres, P. (2019). Salud y seguridad laboral: intervención educativa en trabajadores de limpieza en áreas de investigación. *Salud pública de México*, 61(5):657-669. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0036-36342019000500018&lng=es&nrm=iso
- Quijano, R. A., Argüelles, L. A., Fajardo, M. J., & Medina, F. (2020). El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad.*, 2(.6), 25-34. Obtenido de <https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ff>

e00147d3f5a618711b354/1610481684610/02+ArguellesMa+CML139+ATS+V12N1+8-13.pdf

- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Ramos, J. P., Acosta, R. A., Ramos, K. C., & Martínez, Á. B. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 54. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>
- Reinoso, M. G., & Pérez, J. C. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las PYMES. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/05/cultura-organizacional.html>
- Riaño, M. I., Hoyos, E., & Valero, I. (2016). Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 68-72. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100011>
- Riera, Á. A., Vera, F. V., & Mariscal, Z. M. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Obtenido de <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2156>
- Rivero, A., & Rivas, T. A. (2020). Plan de salud y seguridad laboral para CENDITEL. *Conocimiento libre y licenciamiento*, 21(11), 46- 61. Obtenido de <https://convite.cenditel.gob.ve/revistaclic/index.php/revistaclic/article/view/999>
- Rizki, S., Nila, V., & Widian, M. (2020). Model of Employee Motivation and Cooperative Performance. *Revista internacional de filosofía y teoría social*

- , 232-242. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=afdddfb8-d81b-483b-b786-4c0fb8e6bc3f%40pdc-v-sessmgr01>
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. G. (2020). Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas of Peru. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Sanín, & Salanova. (2015). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Pontificia Universidad Javeriana*.
- Schmidt, M., Tennina, M., & Obiol, L. (2018). La función de control en las organizaciones. *Centro de Estudios de Administración.*, 2591-4979. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.38EDB44F&lang=es&site=eds-live>
- Socarrás, G. M., & Martínez, J. M. (2016). Une analyse de la sécurité et de la santé au travail dans le système de l'entreprise cubaine. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1-46. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467016000026>
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., Peiró, J. M., & Boada, J. (14 de Mayo de 2021). Job insecurity and performance: The mediating role of organizational justice in terms of type of contract. *Psicothema*, 33(1), 86-94. Obtenido de <https://go.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA652078798&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=02149915&p=AONE&sw=w>
- Tejada, J. (2021). Procedimiento especial de terminación del contrato laboral por bajo desempeño. *Opinión Jurídica*, 20(41), 155-176. Obtenido de <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n41a5>
- Tejada, J. A., Ramírez, E. S., & Vásquez, M. A. (2020). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Universidad Nacional*

Agraria de la Selva., 8(11), 56-63. Obtenido de <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195/178>

Trinidad, A., & Soriano, R. M. (2018). Las condiciones laborales en la industria exportadora del norte de Marruecos. Entre el marco jurídico y la realidad de los actores. *Revista Internacional del Trabajo*, 137(2), 337-361. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/ilrs.12091>

Yturralde, J. G., & Franco, O. O. (2020). Work accident rate in public and private companies in Ecuador in the 2014-2015 period. *Ciencias económicas y empresariales*, 1022-1043. Obtenido de <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-AccidentabilidadLaboralEnLasEmpresasPublicasYPriva-7504275.pdf>

Zapata, G. J., Canet, T., & Giner, M. (2018). Características del Trabajo y los Incentivos en Medianas Empresas del Estado Lara, Venezuela. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 86-107. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=132310871&lang=es&site=eds-live>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Operalización de variables

Variable independiente: Seguridad Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
La seguridad laboral es conjunto de medidas para la protección del ser humano, como las medidas técnicas, educativas, médicas y psicológica lo cual tienen como objetivo clave la prevención de accidentes. (Lopesierra et al. 2020)	La variable seguridad laboral se midió a través de la Técnica: Encuesta y se utilizó como instrumento un cuestionario con escala ordinal. Dónde: <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente en desacuerdo. (1) • En desacuerdo. (2) • Indiferente (3) • De acuerdo. (4) • Totalmente de acuerdo. (5) 	Planeación	Realización de evaluaciones	4	Ordinal
			Uso de herramientas estratégicas	1,2 y 3	
		Organización	Coordinación	5	
			Optimización	6	
		Dirección	Decisiones	7	
			Comunicación	8	
		Control	Control preventivo	9	
			Control concurrente	10	
			Control de retroalimentación	11	

Variable dependiente: Desempeño de los colaboradores

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
Desempeño de los colaboradores, se basa en el efecto directo del esfuerzo de una persona, por el cual se va transformando por su destreza, rasgos y de la forma como ve su papel. (Riera et al. 2020)	La variable desempeño de los colaboradores se midió a través de la encuesta teniendo como instrumento: el cuestionario con escala ordinal. Dónde: <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente en desacuerdo. (1) • En desacuerdo. (2) • Indiferente (3) • De acuerdo. (4) • Totalmente de acuerdo. (5) 	Recompensas	Bonos económicos	12	Ordinal
			Servicios médicos	13 y 14	
			Vacaciones pagadas	15	
		Incentivos	Incentivos de apoyo social	16	
			Servicios de transporte	17	
		Ambiente de trabajo	Instalaciones	18	
			Condiciones físicas	19	
		Capacitaciones	Cursos certificados	20	
			Competencias	21	
			Habilidades	22	

Anexo 02: Matriz de Consistencia del Marco Metodológico.

Título: Seguridad laboral para mejorar el desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>Problema General: ¿Cómo la implementación del programa de seguridad laboral ayudará a mejorar el desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Cuál es el nivel de desempeño en los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021?• ¿Cuáles son las características del programa de seguridad laboral de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021?• ¿Cómo mejoró el nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021?	<p>Objetivo General: Determinar el mejoramiento de la implementación del programa de seguridad laboral en la productividad de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Evaluar el nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021.• Evaluar las características del programa de seguridad laboral de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021.• Describir el mejoramiento del nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021.	<p>Hipótesis General: La implementación del programa de seguridad laboral mejora el desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1: El nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021; es bajo.</p> <p>H2: Las características del programa de seguridad laboral de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021; no es adecuada.</p> <p>H3: El mejoramiento del nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021; aumentará.</p>

Anexo 03: Matriz de Consistencia del Diseño de Ejecución.

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN - MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
<p>Se realizó según finalidad, enmarcado dentro de la investigación aplicada.</p> <p>Nivel de investigación: Su nivel de investigación fue explicativo.</p>	<p>El diseño de la investigación fue experimental, de tipo pre-experimental con pre test y post test.</p> <p>ESQUEMA: : O1-----X-----O2 Donde: GE: Grupo Experimental O1: Observación de la variable. X: Implementación de la propuesta de mejora. O2: Observación después de la implementación de la propuesta.</p>	<p>Población: La población estuvo conformada por 67 colaboradores de las diferentes áreas de la Cooperativa Capo Caleb- Chepén.</p> <p>Muestra: En la muestra se consideró a 45 colaboradores entre hombres y mujeres del área de Proceso y empaquetado.</p> <p>Muestreo: Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional porque se tomó en cuenta el área con mayor dificultad.</p>	<p>Técnica de recolección de datos: Se aplicó la técnica de encuestas a los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb- Chepén.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: Se utilizó el cuestionario. mediante la escala tipo Likert, que es una escala de cinco puntos, que están totalmente en desacuerdo, siguiendo en parcialmente en desacuerdo, luego por indiferente, después parcialmente de acuerdo y culminando en totalmente de acuerdo.</p>

Anexo 04: Cuestionario para ser aplicado a los colaboradores del área de Proceso y empaquetado de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021.

Objetivo: Determinar el mejoramiento de la implementación del programa de seguridad laboral en la productividad de los colaboradores de la Cooperativa Capo Caleb en la ciudad de Chepén, 2021.

Instrucciones: Marcar con (X) la respuesta que usted considere correcto, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

I. Datos demográficos:

Edad: 18 a 30 años 30 a 50 años 50 años a más.

Género: Masculino Femenino

Tiempo de servicio:

Menor a 6 meses 6 a 1 año 1 a 3 años 3 años a más

Horas de trabajo semanal:

Menos de 20 hrs 21 hrs a 30 hrs 31 hrs a 40 hrs Más de 41 hrs

Grado de instrucción:

Primaria Secundaria Superior técnica Superior universitaria

Puesto de trabajo: _____

II. Preguntas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	Preguntas	Valorización				
		1	2	3	4	5
SEGURIDAD LABORAL						
Dimensión: Planeación						
1	¿Considera que se debería aplicar una política de prevención de seguridad laboral en la Cooperativa Capo Caleb?					
2	¿Está de acuerdo con aplicar las medidas preventivas para evitar los riesgos que se puedan dar en su área de trabajo?					
3	¿Considera que la planeación ayuda a mejorar la seguridad laboral en la Cooperativa Capo Caleb?					

4	¿La Cooperativa Capo Caleb genera y realiza una evaluación sobre su implementación del programa de seguridad laboral?					
Dimensión: Organización						
5	¿Tiene definidas las funciones de prevención de seguridad laboral, para cada puesto trabajo en la Cooperativa Capo Caleb?					
6	¿Considera que la Cooperativa Capo Caleb asigna adecuadamente un delegado en relación a la seguridad laboral?					
Dimensión: Dirección						
7	¿La Cooperativa Capo Caleb toma las decisiones adecuadas respecto a la seguridad laboral?					
8	¿Considera que la Cooperativa Capo Caleb cuenta con los estándares de procedimientos de seguridad laboral claramente?					
Dimensión: Control						
9	¿Considera que la Cooperativa Capo Caleb cumple con la supervisión adecuada en el uso de equipos de protección personal?					
10	¿Ha recibido alguna visita de la Inspección de Trabajo para comprobar el cumplimiento de la reglamentación de Prevención de Riesgos Laborales?					
11	¿La Cooperativa Capo Caleb ha realizado un control de retroalimentación de los posibles riesgos en su área de Proceso y empaquetado?					
DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES						
Dimensión: Recompensas						
12	¿Recibe bonos económicos por su buen desempeño y cuidado con la seguridad laboral?					
13	¿La Cooperativa Capo Caleb cuenta con un seguro de salud que respalde la seguridad laboral de los colaboradores?					
14	¿La Cooperativa Capo Caleb cuenta con servicios médicos para las situaciones que no se cumplan con el tema de seguridad laboral?					

15	¿La Cooperativa Capo Caleb les otorga vacaciones pagadas con el fin de proteger la seguridad laboral?					
Dimensión: Incentivos						
16	¿La Cooperativa Capo Caleb realiza actividades de apoyo social ante algún accidente ocurrido en su área?					
17	¿La Cooperativa Capo Caleb atiende a las necesidades de transporte, alimentación y seguridad vehicular mediante servicios de transporte para el personal?					
Dimensión: Ambiente de trabajo						
18	¿La Cooperativa Capo Caleb informa acerca de las instalaciones de trabajo y el uso de equipos de protección individual que deben utilizar?					
19	¿Considera que la Cooperativa Capo Caleb realiza actividades de descanso, diversión, recreación para mejorar tu condición física?					
Dimensión: Capacitaciones						
20	¿Está de acuerdo que Cooperativa Capo Caleb proporcione cursos certificados orientados al tema de seguridad laboral?					
21	¿Recibe las capacitaciones respecto al uso de herramientas y equipo de protección personal (EPP) que utiliza para la realización de su trabajo?					
22	Cuándo surge algo imprevisto, ¿la Cooperativa Capo Caleb proporciona la información suficiente de prevención de seguridad laboral?					

Anexo 05: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Aguilar Chávez, Pablo Valentino.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Docente Metodólogo.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Seguridad Laboral.
 Autor (s) del instrumento (s) : Medina Díaz, Leydi Lizet.
 Sánchez Flores, Geraldine Maricielo.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Listo para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5.0

Moyobamba, 02 de julio de 2021.

Mg. Pablo Valentino, Aguilar Chávez
Docente Metodólogo.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Aguilar Chávez, Pablo Valentino.
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Docente Metodólogo.
Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Desempeño de los colaboradores
Autor (s) del instrumento (s) : Medina Díaz, Leydi Lizet.
Sánchez Flores, Geraldine Maricielo.

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	INDICADORES				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Control Interno de Personal en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Control Interno de Personal					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Seguridad laboral, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Control Interno de Personal					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Control Interno de Personal					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		49				

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Listo para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Moyobamba, 02 de julio de 2021.

Mg. Pablo Valentino, Aguilar Chávez
Docente Metodólogo.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Regner Nicolás Castillo Salazar
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo - JIFYD
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Seguridad Laboral.
 Autor (s) del instrumento (s) : Medina Díaz, Leydi Lizet.
 Sánchez Flores, Geraldine Maricielo.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Listo para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Moyobamba, 08 de julio de 2021.

Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 CLAD: 09750

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Regner Nicolás Castillo Salazar
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo - JIFYD
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Desempeño de los colaboradores
 Autor (s) del instrumento (s) : Medina Díaz, Leydi Lizet.
 Sánchez Flores, Geraldine Maricielo.

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Listo para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Moyobamba, 08 de julio de 2021.


 Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 CLAD: 09750

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Clavo Zumba, Icela Baneza.
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Marketing y Gestión
Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Seguridad Laboral.
Autor (s) del instrumento (s) : Medina Díaz, Leydi Lizet.
Sánchez Flores, Geraldine Maricielo.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

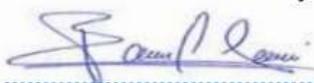
CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Control Interno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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR INSTRUMENTOS

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Moyobamba, 08 de julio del 2021.


Mg. Icela Baneza Clavo Zumba
CLAD - 07769

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Clavo Zumba, Icela Baneza.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Marketing y Gestión
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Desempeño de los colaboradores
 Autor (s) del instrumento (s) : Medina Díaz, Leydi Lizet.
 Sánchez Flores, Geraldine Maricielo.

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Control Interno de Personal en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Control Interno de Personal				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Seguridad laboral, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Control Interno de Personal					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Control Interno de Personal				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						43

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR INSTRUMENTO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Moyobamba, 08 Julio del 2021



Mg. Icela Baneza Clavo Zumba
 CLAD - 07769

Anexo 06: Carta de aceptación por la Cooperativa Capo Caleb, 2021.

CALEB

COOPERATIVA AGRARIA DE
PRODUCTORES ORGANICOS
CAPO CALEB

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 años de Independencia”

Chepen, La Libertad, 27 de mayo 2021

Estimado:

Dr. Emilio Soriano Paredes

COORDINADOR DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Asunto: Aceptación para el desarrollo de proyecto de investigación.

De mi consideración

Por medio de la presente, expreso mi saludo cordial y a la vez en relación al documento del día 02 de mayo del año en curso, comunico a usted la autorización del desarrollo del proyecto de investigación “SEGURIDAD LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA CAPO CALEB EN LA CIUDAD DE CHEPÉN, 2021.”, con las estudiantes: **MEDINA DÍAZ LEYDI LIZET y SÁNCHEZ FLORES GERALDINE MARICIELO** para optar el grado de Licenciada en Administración.

Sin otro particular me despido, deseándole éxitos profesionales.

Atentamente:



SEGUNDO SILVERIO PACHECO SANTOS

GERENTE GENERAL

COOPERATIVA CAPO CALEB

COOPERATIVA CAPO CALEB
Segundo S. Pacheco Santos
GERENTE GENERAL

Ofi: Mz A Lt. 15 A.H.

La primavera – Pacanga – Chépén – La
Libertad

Ruc: 20601027896

Teléfono: 951672638

@mail: cooperativacaleb@gmail.com

Anexo 07: Base de datos de la realización del Pretest.

N° Encuestas Plato	DATOS DEMOGRÁFICOS						SEGURIDAD LABORAL										DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES															
	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL	NIVEL	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	TOTAL	NIVEL
1	1	1	2	1	2	8	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	17	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	15	BAJO
2	1	1	1	1	3	9	3	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	22	BAJO	2	1	1	1	1	2	2	1	4	1	1	17	BAJO
3	2	2	2	2	2	13	5	5	5	2	1	2	1	2	1	2	1	27	MEDIO	2	1	2	1	1	2	2	1	5	2	2	21	MEDIO
4	3	2	2	1	2	14	5	5	4	2	2	1	2	1	2	1	2	27	MEDIO	2	2	2	1	2	2	2	1	4	1	3	22	MEDIO
5	2	1	2	1	2	13	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	2	23	MEDIO	2	2	2	1	1	1	2	1	4	1	2	19	MEDIO
6	2	1	2	2	2	15	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	2	23	MEDIO	2	2	1	1	1	2	1	1	4	1	3	19	MEDIO
7	1	1	2	1	2	14	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	17	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	15	BAJO
8	1	1	1	2	3	16	5	5	5	2	2	3	2	1	1	2	2	30	ALTO	2	1	1	1	1	2	1	2	5	2	1	19	MEDIO
9	2	2	2	2	2	19	5	5	5	2	1	1	2	1	1	1	2	26	MEDIO	2	1	1	1	1	2	2	2	5	1	1	19	MEDIO
10	2	2	2	1	3	20	5	5	5	1	2	2	1	1	1	1	2	26	MEDIO	2	2	2	1	2	2	1	2	4	2	1	21	MEDIO
11	1	1	1	2	2	18	5	5	5	1	2	2	1	1	1	1	2	26	MEDIO	2	1	1	1	1	2	2	2	5	2	1	20	MEDIO
12	1	1	2	1	2	19	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	17	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	15	BAJO
13	2	1	2	2	2	22	5	4	5	2	2	2	2	1	1	1	2	27	MEDIO	2	1	2	2	1	2	2	2	5	2	1	22	MEDIO
14	2	1	2	2	2	23	5	5	4	1	1	1	2	1	1	1	1	23	MEDIO	2	2	1	2	1	1	2	2	5	1	1	20	MEDIO
15	2	1	2	1	2	23	4	5	3	1	2	2	1	2	1	2	2	25	MEDIO	2	1	2	1	1	1	2	1	4	1	2	18	BAJO
16	2	1	2	2	2	25	5	3	5	1	1	1	1	2	2	1	1	23	MEDIO	2	1	2	2	1	2	2	1	4	1	1	19	MEDIO
17	2	1	2	2	2	26	5	4	5	1	2	1	1	1	1	1	1	23	MEDIO	2	2	1	1	1	1	2	1	5	1	1	18	BAJO
18	2	2	1	1	2	26	5	5	4	2	1	1	2	1	2	1	1	25	MEDIO	2	1	2	2	2	2	1	1	4	1	1	19	MEDIO
19	1	2	1	2	3	28	5	5	5	1	1	2	1	3	1	2	2	28	MEDIO	2	2	2	1	1	1	1	1	4	1	2	18	BAJO
20	1	1	2	1	2	27	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	17	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	15	BAJO
21	2	1	2	1	2	28	5	5	5	1	1	1	1	1	1	2	2	26	MEDIO	2	2	2	1	1	2	2	1	5	1	2	21	MEDIO
22	2	2	1	2	2	31	5	5	4	2	1	1	1	1	2	2	2	26	MEDIO	3	2	2	2	2	1	1	1	5	2	2	23	ALTO
23	2	1	2	2	2	32	5	5	4	1	1	1	2	1	1	1	1	23	MEDIO	2	2	1	2	1	1	2	2	5	1	1	20	MEDIO
24	1	1	2	2	2	32	5	5	4	1	1	1	1	1	2	1	2	24	MEDIO	2	2	2	1	1	2	2	1	5	1	2	21	MEDIO
25	2	1	2	2	2	34	5	5	5	2	1	2	1	1	1	2	1	26	MEDIO	2	2	2	2	1	1	1	2	5	1	1	20	MEDIO
26	1	1	1	1	2	32	5	3	4	1	2	1	1	1	2	1	3	24	MEDIO	2	1	2	1	1	2	2	2	4	1	1	19	MEDIO
27	2	2	2	1	2	36	5	5	4	2	2	2	1	1	2	2	3	29	ALTO	2	1	1	1	2	1	2	2	4	1	1	18	BAJO
28	2	1	2	2	2	37	5	5	4	1	1	1	2	1	1	1	1	23	MEDIO	2	2	1	2	1	1	2	2	5	1	1	20	MEDIO
29	2	1	2	2	2	38	5	4	5	1	1	1	2	2	2	2	3	28	MEDIO	2	2	2	1	2	2	2	2	5	1	2	23	ALTO
30	2	1	2	2	2	39	5	4	5	1	1	1	2	2	2	2	3	28	MEDIO	2	2	2	1	2	2	2	2	5	1	2	23	ALTO
31	2	1	2	2	3	41	5	5	4	1	3	2	1	1	2	2	3	29	ALTO	2	1	2	2	2	2	1	1	5	1	1	20	MEDIO
32	2	1	2	1	2	40	5	5	5	2	2	1	2	1	2	2	1	28	MEDIO	3	2	1	1	1	1	2	2	4	1	2	20	MEDIO
33	2	1	2	2	2	42	5	5	5	1	2	2	3	2	2	2	2	31	ALTO	3	1	1	2	2	2	1	2	4	2	2	22	MEDIO
34	2	1	2	2	2	43	5	4	5	1	1	1	2	2	2	2	3	28	MEDIO	2	2	2	1	2	2	2	2	5	1	2	23	ALTO
35	1	1	2	1	2	42	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	17	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	15	BAJO
36	1	1	2	1	2	43	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	17	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	15	BAJO
37	2	1	2	2	2	46	3	5	4	1	1	2	2	2	1	1	2	24	MEDIO	2	2	2	2	1	2	1	2	5	1	1	21	MEDIO
38	3	1	3	2	3	50	5	5	5	2	1	1	3	1	1	2	3	29	ALTO	2	1	2	1	2	1	1	2	5	1	1	19	MEDIO
39	2	1	2	2	2	48	5	4	5	1	1	1	2	2	2	2	3	28	MEDIO	2	2	2	1	2	2	2	2	5	1	2	23	ALTO
40	2	1	2	1	2	48	3	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	19	BAJO	1	1	1	1	2	1	1	2	4	1	1	16	BAJO
41	3	1	3	2	2	52	5	5	4	1	2	3	3	2	1	1	2	29	ALTO	2	2	2	2	2	2	2	1	5	1	1	22	MEDIO
42	1	1	2	1	2	49	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	17	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	15	BAJO
43	2	1	2	1	2	51	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	19	BAJO	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	15	BAJO
44	2	1	2	1	3	53	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	21	BAJO	1	1	2	2	2	1	1	1	5	1	1	18	BAJO
45	1	1	2	1	2	52	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	17	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	15	BAJO

SEGURIDAD LABORAL	
MAX	31
MIN	17
RANGO	14
NIVEL	3
AMPLITUD	5

BAJO	17	22
MEDIO	23	28
ALTO	29	34

DESEMPEÑO COLABORADORES	
MAX	23
MIN	15
RANGO	8
NIVEL	3
AMPLITUD	3

BAJO	15	18
MEDIO	19	22
ALTO	23	26

Base de datos de la realización del Postest.

Nº Encuestado en Plata	DATOS DEMOGRÁFICOS							SEGURIDAD LABORAL											DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES													
	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL	NIVEL	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	TOTAL	NIVEL
1	1	1	2	1	2	7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	ALTO	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	48	BAJO
2	1	1	1	1	3	7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	ALTO	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	52	ALTO
3	2	2	2	2	2	11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54	ALTO	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	52	ALTO
4	3	2	2	1	2	10	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53	ALTO	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52	ALTO
5	2	1	2	2	1	8	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53	ALTO	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	51	MEDIO
6	2	1	2	2	2	9	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53	ALTO	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	52	ALTO
7	1	1	2	1	1	7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	ALTO	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52	ALTO
8	1	1	1	2	3	8	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	48	BAJO	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	48	BAJO
9	2	2	2	2	2	10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	54	ALTO	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	49	MEDIO
10	1	2	2	1	2	10	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	50	MEDIO	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	52	ALTO
11	1	1	1	1	2	7	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	50	MEDIO	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	52	ALTO
12	1	1	2	1	2	7	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	53	ALTO	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53	ALTO
13	2	1	2	2	2	9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	ALTO	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	52	ALTO
14	2	1	2	2	2	9	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53	ALTO	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	50	MEDIO
15	2	2	2	1	2	8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	ALTO	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	52	ALTO
16	2	1	2	2	2	9	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53	ALTO	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52	ALTO
17	2	2	1	2	2	9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	ALTO	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	52	ALTO
18	2	2	2	1	1	8	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53	ALTO	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	52	ALTO
19	1	2	2	1	2	9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	46	BAJO
20	1	1	2	1	2	7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	47	BAJO
21	2	1	1	1	2	7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	ALTO	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	53	ALTO
22	2	2	2	1	2	9	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53	ALTO	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	52	ALTO
23	2	2	2	2	2	9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	ALTO	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52	ALTO
24	1	1	1	2	2	8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53	ALTO	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	52	ALTO
25	2	1	2	2	2	9	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54	ALTO	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	50	MEDIO
26	1	1	1	1	1	6	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53	ALTO	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	48	BAJO
27	2	2	2	1	2	9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	ALTO	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	50	MEDIO
28	2	1	1	2	2	9	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	52	MEDIO	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	52	ALTO
29	1	1	1	2	2	8	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53	ALTO	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	52	ALTO
30	2	2	1	2	2	9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	ALTO	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	52	ALTO
31	2	1	2	2	3	10	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	53	ALTO	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	50	MEDIO
32	2	1	2	1	2	8	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	50	MEDIO	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	47	BAJO
33	2	1	2	2	2	9	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	52	MEDIO	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	46	BAJO
34	2	1	1	2	2	8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	53	ALTO	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	52	ALTO
35	1	1	1	2	2	7	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	51	MEDIO	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	52	ALTO
36	1	1	2	1	2	7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53	ALTO	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	52	ALTO
37	2	1	2	2	2	9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	ALTO	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	52	ALTO
38	3	1	3	2	3	12	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	50	MEDIO	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	52	ALTO	
39	2	1	2	2	2	9	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	53	ALTO
40	3	1	2	1	2	11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	ALTO	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53	ALTO
41	2	1	3	3	2	11	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	52	MEDIO	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53	ALTO
42	1	1	2	2	1	7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53	ALTO	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52	ALTO
43	2	1	2	2	1	8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	ALTO	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	52	ALTO
44	2	1	1	1	2	8	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53	ALTO	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	52	ALTO
45	1	1	2	1	2	7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	ALTO	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	52	ALTO

SEGURIDAD LABORAL		DESEMPEÑO COLABORADORES	
MAX	54	MAX	53
MIN	47	MIN	46
RANGO	7	RANGO	7
NIVEL	3	NIVEL	3
AMPLITUD	2-333333	AMPLITUD	2-333333

Anexo 09: Evidencias antes de la implementación del programa (Pretest)

Realización de encuestas a los colaboradores del área de Proceso y empaquetado.



Evidencias de la falta de equipo de protección personal (EPP).



Anexo 10: Evidencias después de la implementación del programa (Postest)

Cumplimiento de los estándares de procedimientos de seguridad laboral.

