



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de
congelados para reducir los riesgos laborales de los
colaboradores de Agroindustria AIB S.A – Motupe**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

León Bazán, Yoselin Karina (ORCID: 0000-0003-0433-3139)

Purisaca Ortiz, Fabiola Esthefany (ORCID: 0000-0001-7606-1721)

ASESOR:

Dr. Saavedra Carrasco, José Gerardo (ORCID: 0000-0003-4098-2566)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros abuelos y padres, quiénes con su sacrificio, su ardua labor, su apoyo incondicional, demostraron su cariño y deseo, pero sobre todo confianza de que llegaríamos a terminar con éxito nuestra carrera profesional.

A nuestros docentes, y asesora de tesis quiénes nos impartieron los conocimientos tan necesarios a lo largo del desarrollo de la carrera profesional.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos apoyaron con fortaleza, inspiración y conocimientos.

Las autoras

Agradecimiento

Agradecer Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A nuestros familiares que con su amor, paciencia y esfuerzo nos han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más.

A la Universidad César Vallejo por la institución que brinda estudios de calidad de la cual me sentiré siempre identificado, a nuestros docentes de la carrera de Administración que brindaran sus saberes y apoyo para lograr nuestras metas.

Las autoras.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1 Validación de expertos	16
Tabla 2 Validación de expertos	17
Tabla 3 Escala de Alfa de Cronbach	17
Tabla 4 Alfa de Cronbach de la variable inducción en el puesto de trabajo	18
Tabla 5 Alfa de Cronbach de la variable riesgos laborales	18
Tabla 6 Tipos de riesgos laborales.....	21
Tabla 7 Nivel de condiciones de Seguridad	22
Tabla 8 Nivel de riesgos de los Factores Medio Ambientales.....	23
Tabla 9 Nivel de riesgos de los Factores derivados del trabajo	24
Tabla 10 Nivel de riesgo de los Factores derivados por el trabajo	25
Tabla 11 Nivel de riesgos Psicológicos	26
Tabla 12 Nivel de satisfacción del programa de inducción	27
Tabla 13 Nivel de satisfacción del programa de inducción	28
Tabla 14 Nivel de satisfacción de las Etapas de inducción	29
Tabla 15 Nivel de satisfacción del Proceso de aprendizaje	30
Tabla 16 Nivel de satisfacción de la Evaluación.....	31
Tabla 17 Propuesta resumida	33
Tabla 18 Validación de la propuesta por el juicio de expertos	33
Tabla 19 Cuadro de operacionalización de variable 1	49
Tabla 20 Cuadro de operacionalización de variable 2	50
Tabla 21 Plan de acción.....	56
Tabla 22 Financiamiento del Plan de Acción de la Propuesta	60
Tabla 23 Cronograma del Plan de Acción de la Propuesta	60
Tabla 24 Programa de inducción.....	66
Tabla 25 Cuestionario sobre el manual de inducción	69
Tabla 26 Aplicación de un test	70
Tabla 27 Matriz de consistencia	77

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Tipos de riesgos laborales	21
Figura 2 Nivel de condiciones de Seguridad	22
Figura 3 Nivel de riesgos de los Factores Medio Ambientales	23
Figura 4 Nivel de riesgos de los Factores derivados del trabajo.....	24
Figura 5 Nivel de riesgo de los Factores derivados por el trabajo	25
Figura 6 Nivel de riesgos Psicológicos	26
Figura 7 Nivel de satisfacción del programa de inducción	27
Figura 8 Nivel de satisfacción del programa de inducción	28
Figura 9 Nivel de satisfacción de las Etapas de inducción	29
Figura 10 Nivel de satisfacción del Proceso de aprendizaje	30
Figura 11 Nivel de satisfacción de la Evaluación.....	31
Figura 12 Nivel de satisfacción de la Evaluación.....	53
Figura 13 Manual de inducción	61
Figura 14 Bienvenida del manual de inducción	62
Figura 15 Reseña histórica de la agroindustria	62
Figura 16 Misión, visión y valores de la agroindustria	63
Figura 17 Áreas de producción de la Agroindustria	63
Figura 18 Organigrama en el manual de inducción	64
Figura 19 Pagos, horarios, capacitación y seguros de la agroindustria	64
Figura 20 EPPS en la agroindustria	65

Resumen

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de proponer un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados de para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de agroindustrias AiB S.A. El estudio se estableció con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un alcance descriptivo – explicativo y de diseño no experimental ya que no hubo manipulación de las variables; la muestra estuvo representada por 128 colaboradores del área de congelados en la agroindustria AIB; a quienes se les aplicó encuestas para recolectar la información en la cual se utilizó un procesamiento de datos estadísticos por medio del programa SPSS. Los resultados evidenciaron que de los tres tipos de riesgos labores estudiados el físico es de un nivel de alto riesgo contando con un 94.53%, además de que un 43,75% de los encuestados manifestó que se encuentra insatisfecho con el programa de inducción que aplica la agroindustria es por ello la necesidad de proponer un programa de inducción en el puesto de trabajo con el fin de reducir los riesgos labores de los colaboradores.

Palabras clave: Programa de inducción, riesgos laborales, puesto de trabajo

Abstract

This research was developed with the objective of proposing an induction program in the frozen food area to reduce the occupational risks of AiB S.A.'s collaborators. The study was established with a quantitative approach, of applied type, with a descriptive - explanatory scope and of non-experimental design since there was no manipulation of the variables; the sample was represented by 128 collaborators of the frozen food area in the AIB agroindustry; to whom surveys were applied to collect the information in which a statistical data processing was used by means of the SPSS program. The results showed that out of the three types of labor risks studied, the physical one is of a high risk level, counting with 94.53%, besides that 43.75% of the surveyed people stated that they are not satisfied with the induction program applied by the agroindustry, that is why it is necessary to propose an induction program in the work place in order to reduce the labor risks of the collaborators.

Keywords: Induction program, occupational risks, job

I. INTRODUCCIÓN

A partir de lo decretado por el gobierno peruano ante la ley N° 29783 en el año 2019 en la cual se estipula que las empresas están obligadas a realizar capacitaciones e inducciones como mínimas cuatro veces al año además de que deben ser presenciales y aprobadas por un comité de salud y seguridad. Es por ello que las empresas deben tomar como prioridad el invertir en programas de inducción donde se informe beneficios, actividades, operaciones y riesgos a tomar en cuenta dentro de la organización. Dentro de los problemas por lo que las empresas del rubro de agroindustrias atraviesan se encuentra que al momento de contratar nuevos colaboradores no se le añade ningún valor e importancia a la inducción al personal; sin embargo, si esta fuera ejecutada el nuevo integrante de la organización percibiría una familiarización con la empresa, con su grupo de trabajo y metas; así mismo favorecer al desempeño, adaptación y rendimiento.

Cuando analizamos la problemática internacional de riesgos labores, Daza (2020) en su artículo científico “Works inspections as a control mechanism for mitigating work accidents in europe” donde se indica que la seguridad y la salud en el trabajo es un pilar decisivo a promover entornos de trabajos seguros, así como también políticas de seguridad arduamente aplicadas. Para dicho estudio se debe tomar en cuenta la inspección de los puestos trabajo, su ambiente y seguridad con la cuentan; los accidentes labores que ocurren continuamente tienen relación con la falta de inversión en estrategias políticas de seguridad con contengan los riesgos. Por otro lado, en Inducción en el puesto de trabajo Rodas (2019) en su artículo científico “Innovation: A case study of an english teachers’ induction” nos hace mención de un análisis a diversas instituciones educativas en relación a la inducción de profesores nuevos en los programas de inglés no es un foco de interés. La poca atención que se le brinda en cuanto a orientación, inducción y atención a dichos docentes causas un estrés laboral, bajo rendimiento laboral y por ende calidad de enseñanza deficiente.

A nivel nacional, se ha abordado la problemática de riesgos laboral en la cuales se buscan una disminución mediante capacitaciones constantes y campañas de sensibilización; el promover programas de liderazgos hacia una cultura preventiva de excelencia ayuda a que los demás puedan seguir un mismo rumbo teniendo operaciones y actividades que estén obstante de diversos riesgos

contando así con un ambiente de cultura preventiva. (Gestión, 2016). Por otro lado, Rivera, et al. (2015) en su artículo científico manifestaron la actividad de un programa de inducción en medidas esenciales de prevención de infecciones intrahospitalarias en la ciudad de Tacna. Ante este contexto en el cual la mortalidad va en aumento; está asociada con malas prácticas hacia los pacientes y un inadecuado uso de los EPP.

La realidad problemática a nivel local no es indiferente a los problemas a nivel mundial; ello se resalta en la irresponsabilidad y descuido de las organizaciones, financiera, servicios generales, almacenes y agroindustrias que no implementan inducción, capacitaciones para obtener bajos registros de accidentes laborales. Se realizó una visita en la empresa Plantaciones del Sol S.A.C ubicada en el distrito de Motupe; en la cual se ejecutó una labor de fiscalización y asistencia técnica en el factor de seguridad, integridad y salud en el trabajo la cual lo realiza la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; está medida se atribuyen debido a que el gobierno tiene como objetivo minimizar los riesgos laborales y de esa manera no se afecte la salud o vida de los colaboradores. Se busca que mediante las inspecciones las empresas se orienten a proteger a sus colaboradores ya sea como sus debidos EPP, capacitaciones e inducciones. (Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

La agroindustria AiB, dedicada a la exportación de mangos, espárragos, paltas entre otros; cuenta con un alto repertorio de riesgos laborales por el hecho de no contar con una inducción al momento de la incorporación de nuevo personal debido a una falta de coordinación en el tiempo para las capacitaciones; contratación de un personal de un día a otro y no contar con personal adecuado a realizar dichas inducciones y capacitaciones; lo ya mencionado puede traer por consecuencias el abandono laboral, accidentes laborales continuamente y personal con escaso conocimiento operativo ante las maquinas con las que trabaja la organización teniendo en cuenta también la falta de compromiso y un bajo desempeño. Es por ello que mediante este estudio se pretende aportar lo que implica contar con un programa de inducción a los colaboradores y así poder reducir los riesgos laborales.

En consecuencia, a lo mencionado se plantea la siguiente pregunta ¿De qué manera un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados

reducir los riesgos laborales de los colaboradores de agroindustrias AiB S.A.? así mismo, la presente investigación se justifica en el aspecto metodológico se acudió a fuentes de páginas que tienen relación con la inducción en el puesto de trabajo para reducir los riesgos laborales en las organizaciones, información recopilada y consultada sobre el tema en los tres ámbitos de estudio, sin embargo, cada estudio comentado son estudios de éxito apoyados por individuos que adquirieron ayudar a numerosas organizaciones que mostraban escaseces en los temas de estudio. También pretende aportar acerca del valor significativo que conlleva realizar una inducción en los puestos de trabajo ya que mediante esta práctica contribuye a que las empresas cuenten con colaboradores con un óptimo desempeño y con una adecuada proporción de información que evita o reduce los riesgos laborales y por ende el nuevo miembro podrá sentirse grato en las labores que desempeñe y comprometido con la organización.

Para este proyecto de investigación nuestro objetivo general es proponer un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de agroindustrias AiB S.A. y para su cumplimiento se lograra mediante los siguientes objetivos específicos: (1) Determinar los tipos de riesgos laborales a los que están expuestos los colaboradores del área de congelados de agroindustrias AiB S.A. (2) Identificar el nivel de satisfacción del programa de inducción en el puesto de trabajo de la agroindustria AiB S.A (3) Diseñar un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de la agroindustria AiB S.A. (4) Validar la propuesta de programa de inducción en el puesto de trabajo para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de la agroindustria planteada. Además, fue conveniente exponer la hipótesis de investigación: La propuesta del programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados reduce los riesgos laborales de los colaboradores de agroindustrias AiB S.A.

II. MARCO TEÓRICO

Para el argumento de la investigación, se recurrió a la búsqueda y respectiva cita de investigaciones que sirven como antecedentes a la investigación, en el ámbito internacional, nacional y local; todo ello se encuentra relacionado a las variables del estudio. En Estados Unidos, Caffee (2018); en su investigación tuvo como objetivo central analizar los seis ajustes de riesgo. La investigación fue descriptiva y analítica, la muestra se representó por 358 individuos. Se concluyó que los bomberos tienen un alto riesgo de cáncer, este riesgo es considerado como riesgo ocupacional ya que se contrae por la exposición a carcinógenos en el proceso de cumplimiento laboral; esto se da a las deficientes políticas inexistentes además de los pocos equipos de protección con los que se cuentan.

Así mismo en México, Arce (2017); en su investigación tuvo como objetivo central analizar la accidentalidad laboral y su prevención. La investigación fue cualitativa y analítica, se realizó un análisis documental. Se concluyó que durante los años de estudio los accidentes de riesgos han sido elevados ya que no hubo una ley hasta el año 1994, sin embargo los riesgos accidentales no han disminuido debido a que la ordenanza o ley no es aplicada de forma adecuada.

En Colombia, Turcios & Avendaño (2016); en su investigación tuvo como objetivo central realizar un diseño de un programa de selección e inducción con el fin de mejorar la producción y de disminuir accidentes. La metodología que se empleó fue documental y de campo, la muestra se encontró representada por seis colaboradores, a quienes se les aplicó encuestas. Se concluyó que las empresas deben centrarse a satisfacer las necesidades del consumidor, sin embargo, para realizar ello deben mejorar el transcurso del reclutamiento y clasificación del personal.

Del mismo modo para Slaughter (2016) en su tesis nos describe que mediante una programación correcta y una selección idónea de los participantes que llevarán a cabo la inducción, esta se desarrollará con mayor rapidez y alcance, por ende favorece tanto al aprendizaje y fluencia en el manejo de las operaciones que se puedan presentar, optando por poner en práctica lo captado en el transcurso de la inducción.

Por otro lado, en Estados Unidos, Omotola (2016); en su investigación adquirió a modo de objetivo central; estudiar los riesgos laborales y las prácticas de

seguridad en las industrias de Nigeria y Estados Unidos. La investigación fue comparativa, se realizó un análisis documental. Se concluyó que los riesgos laborales se dan porque el personal no se encuentra capacitado, no cuentan con equipos de protección personal, además las sanciones legales por riesgos laborales a las empresas no son severas.

En Colombia, Mejía (2016); en su investigación tuvo como objetivo central proponer una metodología de inducción y capacitación con la finalidad de facilitar la adaptación del personal. La investigación fue cualitativa y descriptiva, la población se representó por el personal del departamento de producción, se realizó análisis de los datos y cuestionarios. Se concluyó que la inducción recibida fue muy corta, para el personal la información que se les brindó no fue clara ni precisa es por ello que desconocen los procedimientos.

Con respecto en el ámbito nacional en Trujillo, Díaz & Poemape (2018), en su investigación asumió como objetivo central programar un método de seguridad y salud con el fin de reducir los riesgos laborales; la investigación fue preexperimental y aplicada, la muestra estuvo representada por 18 procesos de la empresa en estudio, como técnicas se utilizó la entrevista, observación y análisis documental. Se concluyó que los lineamientos de cumplen en un 14%, de los riesgos encontrados alrededor del 86% fueron riesgos significativos, después de aplicarse el plan propuesto, los riesgos significativos disminuyeron a un 23%.

Así mismo en Juliaca, Jhens (2018), en su investigación propuso como objetivo central medir la capacidad de inducción al personal. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y no experimental; la población se encontró representada por 50 colaboradores, se aplicó la encuesta como modo de recolección de datos. Se concluyó que el 72% de los empleados recibieron una inducción buena, lo que evidenció que las empresas en Juliaca están mejorando el punto de inducción, el cual empieza explicando los rasgos generales de la empresa, para que los colaboradores se sientan identificados y conozcan lo necesario, dicha inducción se realiza de manera periódica.

Por otro lado, en Huancayo, Quispe (2017), en su investigación tuvo como objetivo central proponer un plan para prevenir accidentes laborales. La investigación fue descriptiva – explicativa, no experimental y transversal; la población estuvo representada por 13 colaboradores, se aplicó encuestas como

técnica de recaudación de datos. Se concluyó que en la empresa existieron 76 riesgos laborales, los principales riesgos se identificaron en las instalaciones donde laboran, los colaboradores manifestaron que no contaron con el equipo necesario para prevenir accidentes laborales.

En el ámbito local en Ferreñafe, Villareal (2019), en su investigación tuvo como objetivo central brindar una propuesta de un método de gestión para mitigar los riesgos laborales. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y propositiva; la muestra de encontró representada por 14 colaboradores; se utilizaron guías de observación de campo. Se concluyó que la empresa presenta riesgos laborales en un 93% siendo calificado como alto, por ello se realizó la propuesta basada en la norma OHSAS 18001.

En Chiclayo, Boy (2016), en su investigación tuvo como objetivo central proponer un plan para controlar los riesgos laborales. La investigación fue aplicada y no experimental; la muestra se encontró representada por 11 colaboradores; como técnicas de recolección de datos se empleó la encuesta, matriz IPERC y check list de verificación. Se concluyó que la compañía no contó con un plan de seguridad y salud, se identificaron 30 riesgos laborales, los colaboradores no conocían acerca de estos riesgos y no contaron con el equipo adecuado.

En Chiclayo, Ramos (2015), en su investigación tuvo como objetivo central optimizar la práctica de los alumnos mediante la inducción en el área de estudio. La investigación fue descriptiva, analítica y propositiva, la muestra se encontró representada por 27 alumnos y trabajadores, se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos. Se concluyó que la inducción impartida a los trabajadores fue deficiente ya que no guiaron de manera adecuada a los alumnos.

Se ha creído conveniente para nuestra investigación considerar los siguientes marcos teóricos, cuando hablamos de la variable inducción en el puesto de trabajo podemos citar a Oyola (2018) hace mención que la inducción al puesto de trabajo es un proceso que consiste en ubicación, supervisión y distribución de funciones que se efectúa a los trabajadores de recién ingreso, con la finalidad de mejorar la adaptación e integración favoreciendo el sentido de pertenencia a la empresa. Es decir que una buena inducción pronostica resultados positivos para la organización ya que se cuenta con personal dedicado a sus labores dispuestas; al mismo tiempo de tener la alineación de sus funciones y como desenvolverse en

dicho puesto. Así mismo se hace mención a dos etapas la primera inducción social: consta de la integración al equipo de trabajo y el ambiente donde desarrollará sus actividades; y el segundo puesto de tarea: Donde se limita a indicar y transmitir conocimientos que faciliten el aprendizaje de su trabajo, así como sus funciones específicas y reglamentos a seguir.

La etapa posterior al ingreso del colaborador hacia la empresa son claves para el éxito de ambas partes; se inicia con una inducción que implica la orientación, responsabilidades, tareas en función a maquinarias o procedimientos en específicos es vital que se logre penetrar en la mente del colaborador para lograr un compromiso y una buena relación laboral es por ello que se contar con el personal adecuado a dicha fase ya sea coaching o los directivos a cargo; además se brindarse los conocimientos previos se debe proporcionar EPP acorde al puesto a desempeñar. Que se logra con la inducción en el puesto de trabajo, reducir los riesgos laborales que acuden casualmente cuando no se cuenta con una profunda información hacia la función a laboral. (Tiffin, 2019).

Por otro lado, para Hendricks (2013) en su artículo: *A theory evaluation of a induction programme* se dieron a conocer que, durante el proceso de inducción, a las personas de nuevo ingreso se les dará a conocer la visión, misión, filosofía y objetivos constitucionales con la finalidad que conozcan y entiendan lo que se requiere lograr. Podemos decir que en el transcurso de la incorporación del colaborador es fundamental la familiarización con la empresa y sus metas; ya que contando con dicha información permitirá un desarrollo óptimo del colaborar en el puesto que desempeñe, así como también identificación y entrega con la empresa, este mismo autor nos indica diferentes dimensiones.

Analizando la dimensión de métodos en la inducción que es tomada como la forma en que las empresas buscan llegar hacia sus nuevos colaboradores brindando información general que consta de conocer a la organización, su desarrollo y grupo de trabajo por otro lado lo específico que influye en el puesto que tomara el colaborador donde iniciara sus labores el objetivo de este paso es la incorporación y compromiso con la organización además de asegurar una interrelación entre colaborar y su área de trabajo; dando como indicadores: integración a la organización e integración en el área de labor. En cuanto a las etapas de la inducción iniciando con la orientación se busca la familiarización la

visión, misión y metas de la organización para así tomar en cuenta que cada esfuerzo conllevará al cumplimiento de lo ya mencionado; después de ello es fundamental la adaptación del colaborador con sus funciones y actividades a realizar en el puesto de trabajo para cual se postuló para así obtener un desempeño óptimo y beneficio al crecimiento de la organización; teniendo en cuenta los siguientes indicadores: Orientación, introducción al puesto de trabajo y valoración.

Con respecto a la dimensión de proceso de aprendizaje implica no solo adquirir la información si no al momento de ejecutar las actividades sean eficiente y acorde a lo asignado, el objetivo que se tiene es el involucramiento del colaborador, adaptación y eficiencia teniendo en cuenta los siguientes indicadores: Indagar al colaborador, ensayar la ejecución de operaciones y estimular la participación.

Para Sanabria (2015) nos dice que la evaluación mediante el proceso de inducción en el puesto de trabajo es fundamental debido al seguimiento que se realiza a las actividades hechas por el colaborador; la mayoría de empresas realiza reuniones mensuales en donde se presentan informes del rendimiento y efectividad del colaborador y a partir de ello se toman las decisiones de poder contar con personal idóneo a los requerimientos. Además, si esta evaluación cuenta con un desarrollo adecuado la empresa obtendrá resultados positivos en sus objetivos, áreas laborales comprometidas y amor por el trabajo; si al contrario no se emplea dicha evaluación pueden llegar a contar con grupos de trabajo con bajo rendimiento, insatisfacción laboral y afectar los recursos de la empresa. Para lo siguiente se toman estos indicadores: Seguimiento de logro de objetivos, eficiencia del colaborador y grado de compromiso con la organización.

Sobre la variable riesgos laborales Kluwer (2019) manifiesta que: “Los riesgos laborales son la posibilidad de que un colaborador tolere un determinado daño originado por el trabajo”. Es decir, es todo acontecimiento que puede causar un peligro al colaborador en su desarrollo de una actividad laboral, dentro de toda organización el colaborador está expuesto a sufrir accidentes que traigan como consecuencias heridas, problemas de salud o algún daño tanto físico como psicológico y este efecto siempre será algo negativo en aquella persona que lo sufre.

Por otro lado, Farhana (2019) sostiene que: “Los riesgos laborales siempre estarán más o menos presentes en todos los puestos de trabajo de las empresas”. Es decir, que los colaboradores estarán expuestos ante el peligro, es por ello que es de suma importancia que haya un control de los riesgos que no se pueden eliminar para así evitar que estos provoquen un accidente laboral o un daño a la salud de los colaboradores o también una pérdida de bienes materiales en las empresas.

En los riesgos laborales existen factores de riesgos que son producidos por las situaciones en las que se ejecuta la labor y que dan indicios a distintos tipos de accidentes y enfermedades profesionales. Estos factores de riesgos se catalogan en cuatro grupos: factores o condiciones de seguridad; factores de origen físico, químico o biológico o condiciones medio ambientales; factores derivados de las características del trabajo y factores derivados de la organización de trabajo. Ya que estos conllevan a que una persona tenga mayor ventaja de sufrir una lesión o una enfermedad. (Cortés, 2017)

Para Rodríguez (2016) existen cinco tipos de riesgos laborales los cuales son: Riesgos químicos, que son los líquidos, sólidos, polvos, humos, vapores y gases; riesgos Físicos, como los ruidos, vibraciones, radiaciones y temperaturas extremas; Riesgos Biológicos, como las bacterias, los virus y los desechos infecciosos; riesgos psicológicos, provocados por la tensión, la presión y la desigualdad en el salario; finalmente los riesgos que provoca la no aplicación de los principios de la ergonomía como el mal proyecto de las máquinas y los equipos que utilizan los colaboradores o una deficiencia en las prácticas laborales. Porque los trabajadores no son los creadores de los riesgos, al contrario, los riesgos muchas veces ya están en el lugar de trabajo.

Así mismo para poder realizar las dimensiones de los riesgos laborales nos hemos basado en el autor Cortés (2017) que menciona: las situaciones de seguridad, elementos medio ambientales, Factores derivados de las características del trabajo y Factores derivados de la organización de trabajo. En este grupo de condiciones de seguridad se incluyen las condiciones materiales que son capaces de hacer sufrir un accidente al colaborador en su centro de trabajo. Como, por ejemplo: los pasillos, superficies de tránsito, aparatos y equipos de elevación. El factor medio ambiental simboliza un factor clave entre los determinantes que

condicionan el estado de salud de los trabajadores; entre ellos encontramos: Factores de origen físico que se dan a consecuencia de que un trabajador permanezca largos periodos de tiempos a elevadas temperatura, factores de origen químico que pueden deteriorar la salud de una persona por estar expuesto a contaminantes tóxicos que pueden producir efectos muy negativos; Factores de origen biológico que son originados por bacterias, parásitos, virus y hongos.

En cuanto a los factores derivados de las características del trabajo se observan todos las voluntades y esfuerzo que un trabajador puede hacer para desarrollar de manera eficiente su labor, las posturas que tienen en su trabajo y la carga mental que estos tienen que puede traer como consecuencia la irritabilidad, la falta de energía, que frecuentemente se acompaña con fuertes dolencias de cabeza, mareos y hasta problemas digestivos que afectan directamente a su salud.

Por otro lado, los Factores derivados de la organización de trabajo dan énfasis a una cadena de efectos negativos para la salud de los colaboradores a nivel físico, pero mayormente a nivel psíquico y social; son procedentes por la estructura y la cultura que tiene cada empresa, como consecuencia esto le puede producir al trabajador fatiga, insatisfacción laboral, estrés.

Finalmente, Rodríguez (2016) nos habla de la última dimensión que es: Riesgos psicológicos y nos menciona que son las condiciones que están presentes en una coyuntura laboral que están verdaderamente interrelacionadas con el contenido del trabajo y el cómo se realiza la tarea, de manera que se muestran con la capacidad de afectar al progreso de las actividades que el colaborador realiza y sobre todo en su salud que traen como consecuencia la tensión, la presión debido a que muchas veces existe una desigualdad en el salario, esto conlleva a que los colaboradores se esfuercen cada día para lograr la igualdad en el sueldo haciendo a un lado su salud.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Enfoque: Cuantitativo

Este estudio fue de enfoque cuantitativo porque utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente. Es decir, que se recogen y se analizan los datos sobre las variables de estudio. (Gómez; 2016) Esta investigación fue de enfoque cuantitativo porque toda la información que se recolectó acerca de las variables se hizo un análisis de los resultados que se obtuvieron y se presentaron mediante tablas y figuras.

Tipo: Aplicada

La presente investigación fue de tipo aplicada Lozada (2014) manifiesta que dicha investigación tiene por objetivo la reproducción de conocimiento con aplicación directa y a mediano plazo en la sociedad o en el sector productivo. Del mismo se hace mención que dicha investigación es conocida por el investigador por lo que la utiliza para dar respuestas a preguntas específicas. El análisis que se elaboró en esta investigación es aplicado ya que teniendo por conocimiento el problema específico, se toman en cuenta las diversas teorías planteadas para dar búsqueda de una solución o propuesta

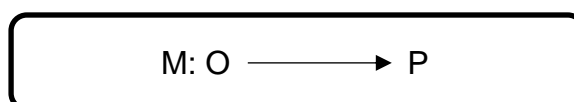
Alcance: Descriptivo - explicativo

También esta investigación fue de carácter descriptivo – explicativo. Consiste en plantear lo más notable de un hecho o situación, así como describir personas, eventos, grupos que pretenden ser analizados y se busca explicar las causas que lo originaron y por ende establecer conclusiones y aclarar teorías. (Rocha, 2015). Es decir, la presente investigación describirá rasgos, características de nuestra población en estudio, así como explicará los fenómenos o problemáticas buscando su origen.

Diseño de investigación

Diseño: No experimental - transversal

Por otro lado, este estudio se elaboró con diseño no experimental-transversal o transaccional en donde Sampieri (2018) explica que son diseños de recolección de datos en un solo momento; su propósito es describir variables y analizar su incidencia y no se realiza manipulación o alteración de las variables en estudio además de analizar su interrelación en un momento dado. Esta investigación tendrá por diseño el ya mencionado debido que no se manipulara variables y estas serán descritas. Su esquema fue:



Dónde:

M: Muestra de colaboradores de la agroindustria AiB S.A. 128

O: Observación de la variable Inducción en el puesto de trabajo (variable independiente) Observación de la variable Riesgos laborales (Variable dependiente).

P: Propuesta, que está conformada por un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de agroindustria AiB S.A

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Inducción en el puesto de trabajo

Definición conceptual

Oyola (2018) hace mención que la inducción al puesto de trabajo es un proceso que consiste en ubicación, supervisión y distribución de funciones que se efectúa a los trabajadores de recién ingreso, con la finalidad de mejorar la adaptación e integración favoreciendo el sentido de pertenencia a la empresa.

Definición Operacional

Esta variable se medirá de acuerdo a las siguientes dimensiones: Métodos de inducción, etapas de inducción, proceso de aprendizaje y evaluación

Dentro de la variable independiente encontramos las siguientes dimensiones con el fin de lograr los objetivos planteados en esta investigación: Integración a la organización, Integración en el área de labor, Orientación, introducción al puesto, Valoración, Indagar al colaborador, Ensayar la ejecución de operaciones, Estimular participación, Seguimiento de logro de objetivos, Eficiencia del colaborador y el Grado de compromiso con la organización.

Variable dependiente: Riesgos Laborales

Definición conceptual:

Gómez (2017) manifiesta que: “Los riesgos laborales son la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño causado por el trabajo”.

Definición Operacional:

Esta variable se medirá de acuerdo a las siguientes dimensiones: condiciones de seguridad, factores medio ambientales, factores derivados de las características del trabajo, Factores derivados de la organización de trabajo y riesgos psicológicos.

Por otro lado, en la variable dependiente contamos con los siguientes indicadores: Pasillos, superficies de tránsito, Aparatos y equipos de elevación, Origen Físico, Origen químico, Origen biológico, Falta de energía, dolores de cabeza, irritabilidad, fatiga, insatisfacción laboral, estrés, tensión, presión y desigualdad en el salario.

Escala de medición

En esta investigación se utilizará una escala de medición ordinal. Es una escala de jerarquías, en la cual se establecen números que preserve las relaciones ordenadas entre los objetos. (Malhotra, 2004). Se utilizará la escala Likert, porque tiene una escala de cinco puntos, en la cual esta escala de valoración será: nunca, casi nunca, a veces, siempre, casi siempre.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Por otro lado, la población con la cual se trabajó (fue finita), Según Lara (2013), la población puede ser conformada por personas, objetos o cualquier cosa

que tengan características similares. Esta población estuvo conformada por todos los colaboradores del área de congelados de la empresa Agroindustrias AIB S.A – Motupe. Representando un total de 400 participantes.

Muestra

En cuanto a la muestra Sadornil (2013) acota que el tamaño de la muestra depende de los criterios del investigador y la investigación. Es así que para determinar la muestra de este estudio se aplicó la fórmula para poder reducir la población, logrando obtener como resultado una muestra conformada por 128 colaboradores del área de congelados en la agroindustria AIB S.A

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * N * p * q}{i^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

N = Total de la población.

Z_α = (1.81)² si la seguridad es del 93%

p = Probabilidad de ocurrencia en este caso 50%

q = Probabilidad de no ocurrencia 1 – p en este caso (1 - 0.5 = 0.5)

i = Precisión en este caso deseamos un 7% (0.07)

Muestreo

Esta investigación es de muestreo probabilístico. Quispe (2013) comenta que el muestreo probabilístico es el caso en que todos los miembros de la empresa tienen la misma probabilidad de que sean elegidos como unidad muestral. Es así que la investigación será de muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple porque la muestra fue elegida al azar y todos los participantes de la población tuvieron la probabilidad de ser elegidos.

Unidad de análisis

La unidad de análisis de esta investigación está conformada por todos los colaboradores del área de congelados en la Agroindustria AIB S.A que se encuentran laborando en la organización.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Encuesta

En primera instancia se considera que es una técnica que permite recoger los datos por medio de la interrogación de los sujetos cuyo fin es obtener información de forma sistemática. (Fachelli & Roldan, 2016). Así mismo mediante esta técnica permitirá dar una respuesta a la hipótesis y dar una solución a los problemas presentados en la agroindustria AiB S.A. Será aplicada a nuestra muestra representativa de la población en estudio y serán dos encuestas en relación a nuestras variables para así conocer más de cerca los motivos de la problemática que se genera en la agroindustria AiB S.A.

Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario

El cuestionario es el instrumento estandarizado que se utiliza en la recogida de datos durante el trabajo de campo; en otros términos, es una herramienta donde se plantea un conjunto de preguntas para recolectar información de forma estructurada. (Guerra, et al., 2018). En el presente estudio se utilizara dos cuestionarios en la cual en nuestra primera variable independiente inducción en el puesto de trabajo se contara con 11 ítems y la variable dependiente riesgos laborales contara con 15 ítems teniendo en cuenta los indicadores presentados en nuestra matriz de operacionalización de variables además dichas preguntas serán fundamentales para recoger datos que nos faciliten conocer las percepciones que tienen los colaboradores acerca de la problemática que se suscita en la agroindustria AiB S.A.

Validez

Según Hurtado (2015) define validez como el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir, así como también el grado de exactitud con el que se mide el constructo teórico. Es decir, el instrumento de la validez permite un desarrollo idóneo y acorde a lo que se pretende presentar en el estudio, además para validar dicho instrumento empleado se obtuvo una recopilación de datos de una validez interna y constructora las cuales son primordiales para el avance del estudio.

Validez Interna

Los dos cuestionarios planteados sobre las variables inducción en el puesto de trabajo y riesgos laborales se han elaborados en base al marco teórico y objetivos del estudio; lo que le proporciona una validez interna por la construcción exhaustiva que implicó. Cabe destacar que la validez interna es de suma importancia para el estudio porque garantiza que tiene fundamentación teórica (selección de autores) que incurrió en la determinación de las dimensiones e indicadores que rigen la base para el desarrollo del cuestionario.

Validez del Constructo

Se considera como validez de constructo, el criterio de juicio de expertos; por ello los cuestionarios fueron sometido al juicio de expertos en la materia (tabla 1 y 2). Este método es empleado en una escala mundial, dado que los juicios generados son constructivos permitiendo mejorar algunos términos convenientes. Al emitir un juicio de expertos asertivo y positivo indica que los instrumentos son adecuados y permiten recaudar la información necesaria y objetiva.

Tabla 1

Validación de expertos

N°	Nombre del experto		Calificación	Especialidad
			Inducción en el puesto de trabajo	
1	German Lorenzo	Cáceres, Manuel	85.0	Magíster
2	Reyes Bazán, Omar Wilfredo		88.5	Magíster
3	Silva León, Pedro		93.5	Magíster

Nota. Elaboración propia

Tabla 2*Validación de expertos*

N°	Nombre del experto		Calificación	Especialidad
			Inducción en el puesto de trabajo	
1	German Lorenzo	Cáceres, Manuel	85.0	Magister
2	Reyes Bazán, Omar Wilfredo		88.0	Magister
3	Silva León, Pedro		94.8	Magister

Nota. Elaboración propia**Confiabilidad**

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos se aplicará dos encuestas piloto a 10 colaboradores de la agroindustria AiB S.A. Para explicar los resultados el alfa de Cronbach se presentan los siguientes valores:

Tabla 3*Escala de Alfa de Cronbach*

Coeficiente alfa > 0.9 es excelente

Coeficiente alfa > 0.8 es bueno

Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable

Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable

Coeficiente alfa > 0.5 es pobre

Coeficiente alfa < 0.5 es inaceptable

Nota. Elaboración propia

La confiabilidad se ha medido por medio del alfa de Cronbach, el resultado indica que, para el primer cuestionario la fiabilidad fue de 0,888 indicando que el cuestionario es muy confiable (tabla 4); para el segundo cuestionario la fiabilidad fue de 0,823 indicando que el cuestionario es muy confiable (tabla 5), lo que permite

concluir que los cuestionarios son confiables para obtener la información de acuerdo a los objetivos planteados.

Tabla 4

Alfa de Cronbach de la variable inducción en el puesto de trabajo

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

RELIABILITY STATISTICS	
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	11

Nota. Elaboración propia

Tabla 5

Alfa de Cronbach de la variable riesgos laborales

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

RELIABILITY STATISTICS	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	15

Nota. Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo este proyecto de investigación, se realizó una carta de presentación con el Gerente General de la agroindustria AiB S.A, Guzmán Rodríguez Víctor, mediante el documento brindado por la Universidad César Vallejo de Chiclayo se le manifestó la autorización para el inicio del estudio y las facilidades en el desarrollo de la investigación; dicho documento de aceptación se encontrará incluido en los anexos del presente trabajo.

Dentro del procedimiento que se seguirá podemos mencionar que se recolectará la información mediante la aplicación de los instrumentos planteados con cinco alternativas de respuesta tipo escala de Likert con valoración del 1 al 5, para evaluar los indicadores del problema. Luego de la toma de datos respectiva a la muestra seleccionada, estos datos serán procesados de manera estadística para obtener información que permita dar respuesta a la magnitud del problema que presenta la empresa.

3.6. Método de análisis de datos

La metodología de análisis de datos en conjunto con la información obtenida en el desarrollo de la investigación nos facilita poder probar la hipótesis propuesta. (Hernández, et al., 2014). Mediante los diferentes programas (software) de análisis de datos, se podrá reunir toda la información del estudio con la finalidad de analizarla y obtener los resultados esperados por la investigación. Además, los datos obtenidos en los cuestionarios fueron sometidos y evaluados a través de la medición numérica y estadístico que se representa mediante las gráficas presentadas teniendo en cuenta el análisis descriptivo y cuantitativo. Para llevar a cabo el estudio se hará uso del Excel y el SPSS 22, y se demostrará la información en cuadros, tablas, figuras para poder analizar de manera más sencilla.

3.7. Aspectos éticos

En este estudio se tomarán en consideración ciertos aspectos éticos como la confidencialidad de los datos recolectados y la veracidad de los datos y se garantizará que la información será estrictamente para uso académico, es así que durante el desarrollo del actual proyecto de investigación se identificaron los siguientes aspectos éticos propuestos por (Parra & Briceño,2013).

- Validez: Se aportó una interpretación acertada a los resultados.
- Empleo de datos: La identidad de los individuos sometidos a sondeo fue debidamente respetada.
- Consentimiento informado: A los colaboradores se les explico de que se trataba la investigación y se pidió su autorización para la realización de las encuestas.
- Relevancia: Los objetivos planteados apoyarán posteriormente con un mejor conocimiento de respuesta, o en su defecto por medio de un diagnóstico positivo en el contexto que se ha estudiado.
- Fiabilidad: Los instrumentos ejecutados en este estudio son originales y no sufrieron alteraciones además ayudara que en el futuro un investigador emplee los mismas técnicas o estrategias de obtención de datos, y alcance efectos semejantes.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico N° 1

Determinar los tipos de riesgos laborales a los que están expuestos los colaboradores del área de congelados de agroindustrias AiB S.A

Tabla 6

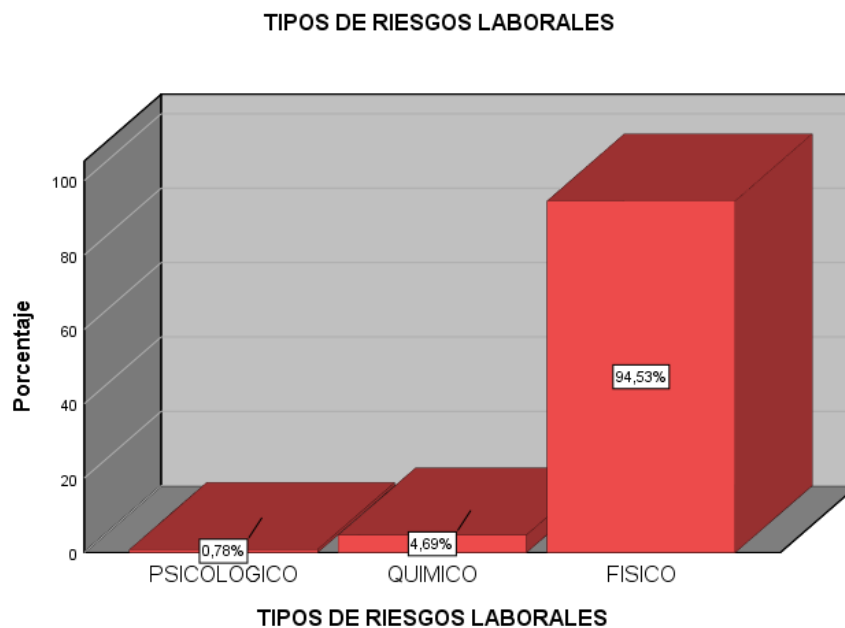
Tipos de riesgos laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Psicológico	1	,8	,8	,8
Válido Químico	6	4,7	4,7	5,5
Físico	121	94,5	94,5	100,0
Total	128	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de Riesgos Laborales

Figura 1

Tipos de riesgos laborales



Nota: La figura representa los tipos de riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los colaboradores

En el primer objetivo (1); se obtuvo un 94,53% de los encuestados, mencionan que el nivel de riesgo físico en la agroindustria AiB es alto, por otro lado, un 4,69% señalan que el nivel de riesgo químico es medio y un 0,78% indican que el nivel de riesgo psicológico es bajo.

Tabla 7

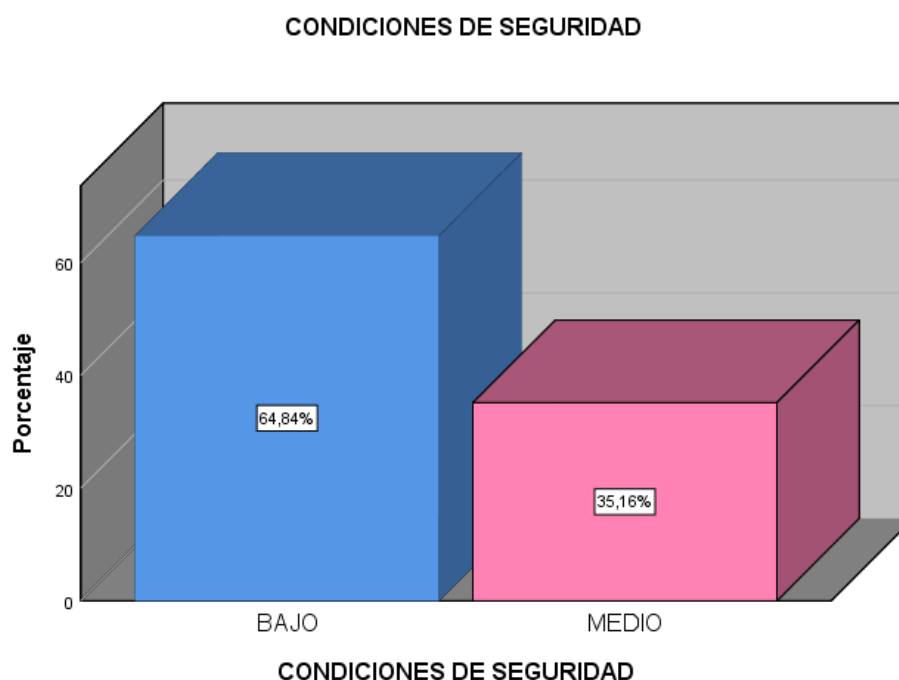
Nivel de condiciones de Seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	83	64,8	64,8	64,8
	Medio	45	35,2	35,2	100
Total		128	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de Riesgos Laborales

Figura 2

Nivel de condiciones de Seguridad



Nota: La figura representa los tipos de riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los colaboradores

Con respecto a la dimensión Condiciones de seguridad en la agroindustria AiB, se obtuvo un 64,84 % de los encuestados mencionan que el nivel de condiciones de seguridad es bajo, por otro lado, un 35,16% indican que el nivel es

medio y un 0% consideran que no se encuentra en un nivel alto de condiciones de seguridad.

Tabla 8

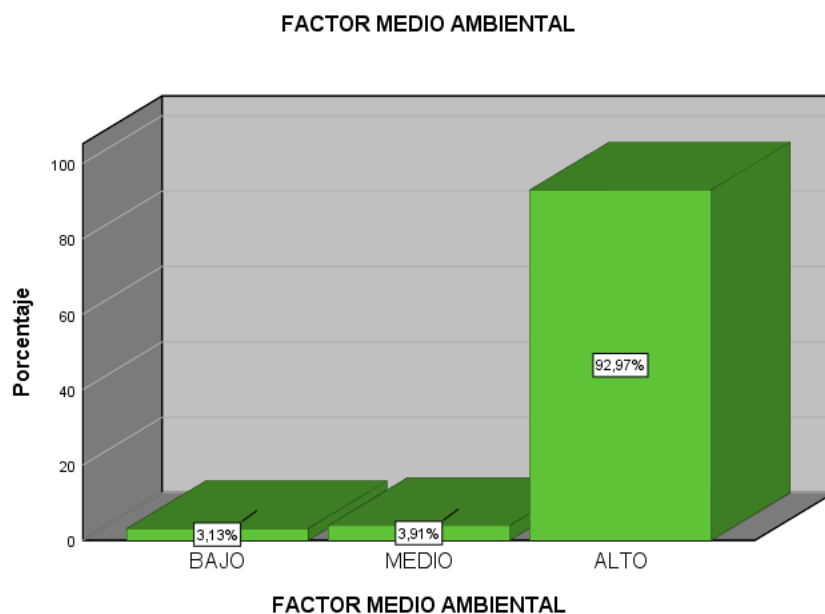
Nivel de riesgos de los Factores Medio Ambientales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	3,1	3,1	3,1
	Medio	5	3,9	3,9	7,0
	Alto	119	93,0	93,0	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de Riesgos Laborales

Figura 3

Nivel de riesgos de los Factores Medio Ambientales



Nota: La figura representa los tipos de riesgos laborales a los que se encuentran

Con respecto a la dimensión Factor medio ambiental en la agroindustria AiB, se obtuvo un 92,97 % de los encuestados consideran que el nivel de riesgo es alto, por otro lado, un 3,91% mencionan que el nivel es medio y un 3,13% indican que es bajo.

Tabla 9

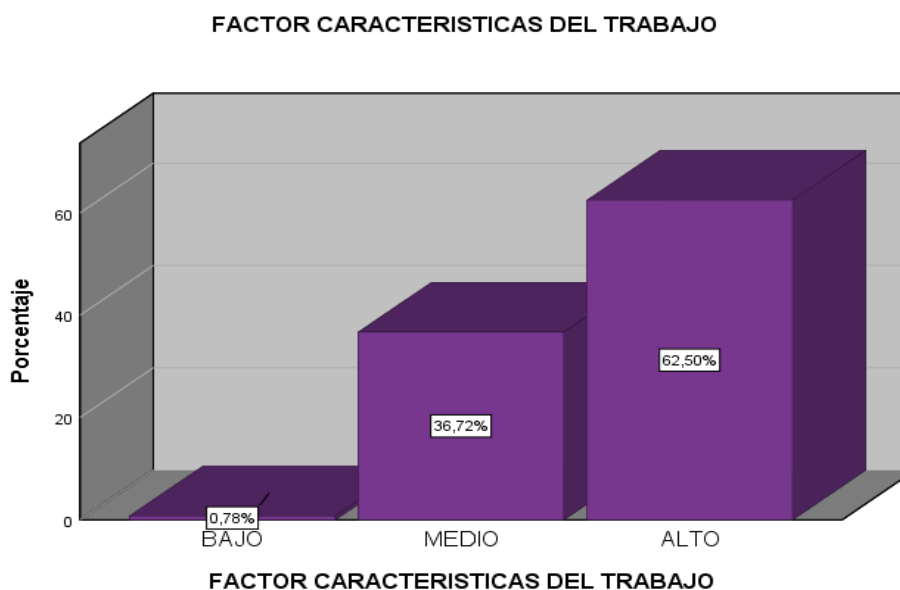
Nivel de riesgos de los Factores derivados por las características del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	1	,8	,8	,8
Válido	Medio	47	36,7	36,7	37,5
	Alto	80	62,5	62,5	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de Riesgos Laborales

Figura 4

Nivel de riesgos de los Factores derivados por las características del trabajo



Nota: La figura representa los tipos de riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los colaboradores

Con respecto a la dimensión Factores derivados por la característica del trabajo en la Agroindustria AiB, se obtuvo un 62,50 % de los encuestados mencionan que el nivel de riesgos es alto, por otro lado, un 36,72% indican que el nivel es medio y un 0,78% consideran que es bajo.

Tabla 10

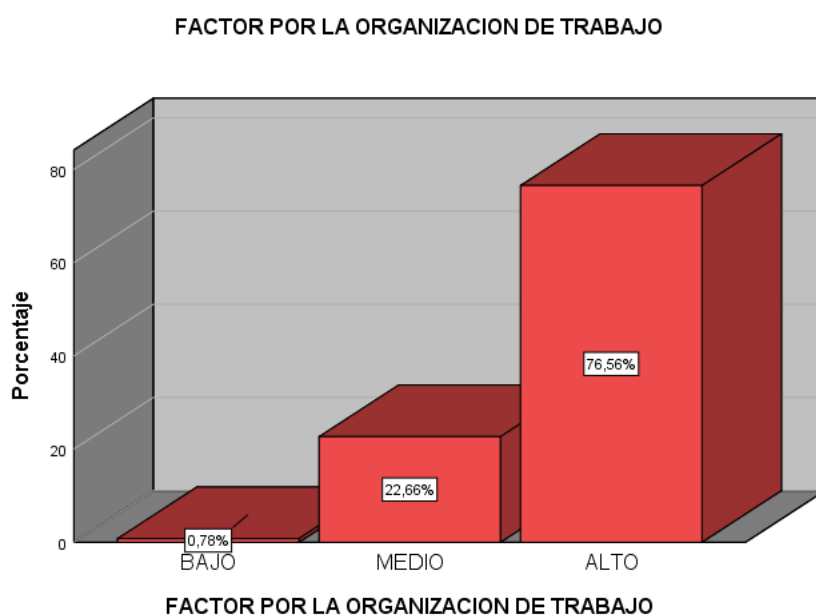
Nivel de riesgo de los Factores derivados por la organización de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	1	,8	,8	,8
Válido	Medio	29	22,7	22,7	23,4
	Alto	98	76,6	76,6	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de Riesgos Laborales

Figura 5

Nivel de riesgo de los Factores derivados por la organización de trabajo



Nota: La figura representa los tipos de riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los colaboradores

Con respecto a la dimensión Factor derivado por la organización de trabajo en la Agroindustria AiB, se obtuvo un 76,56 % de los encuestados mencionan que el nivel de riesgo es alto, por otro lado, un 22,66% indican que el nivel es medio y un 0,78 % consideran que es bajo.

Tabla 11

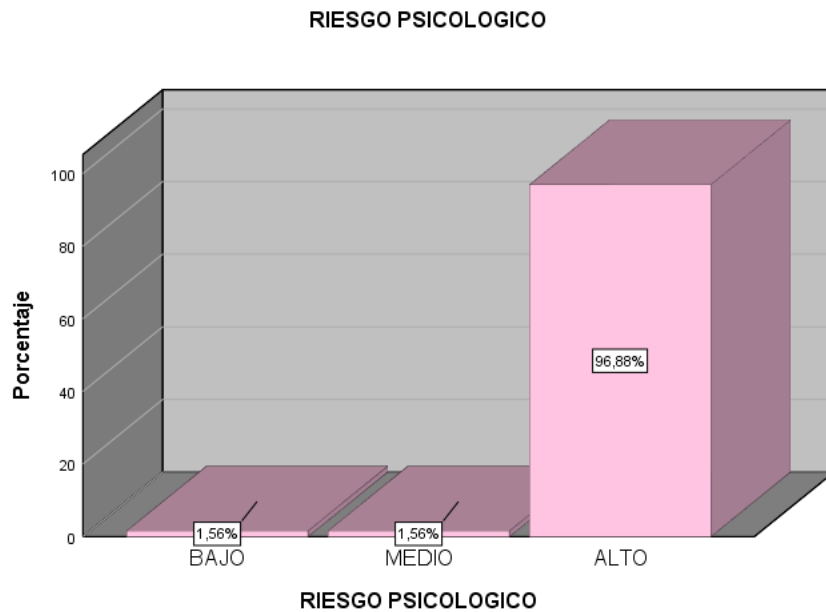
Nivel de riesgos Psicológicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	1,6	1,6
	Medio	2	1,6	3,1
	Alto	124	96,9	96,9
Total	128	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de Riesgos Laborales

Figura 6

Nivel de riesgos Psicológicos



Nota: La figura representa los tipos de riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los colaboradores

Con respecto a la dimensión Riesgos Psicológico en la Agroindustria AiB, se obtuvo un 96,88 % de los encuestados mencionan que el nivel de riesgo es alto, por otro lado, un 1,56% indican que el nivel es medio y un 1,56 % consideran que es bajo.

Objetivo específico N° 2

Identificar el nivel de satisfacción del programa de inducción en el puesto de trabajo de la agroindustria AiB S.A.

Tabla 12

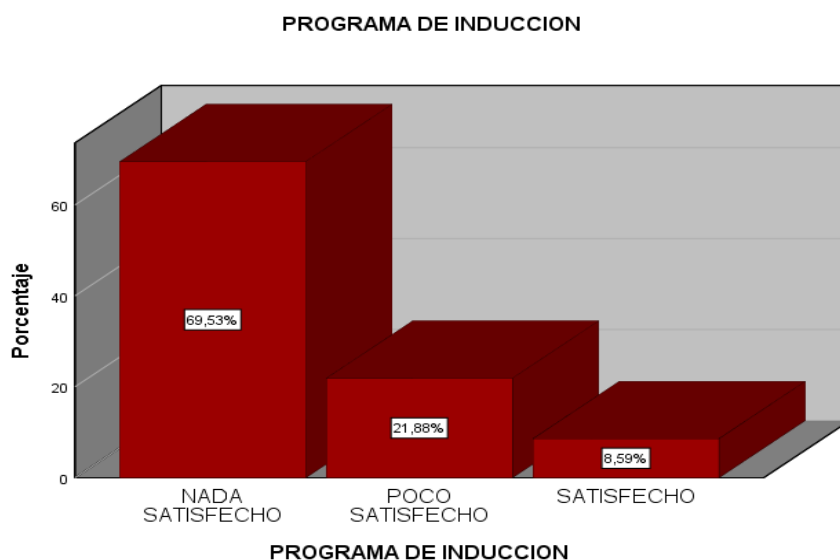
Nivel de satisfacción del programa de inducción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada satisfecho	89	69,5	69,5	69,5
Válido Poco satisfecho	28	21,9	21,9	91,4
Satisfecho	11	8,6	8,6	100,0
Total	128	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de Programa de inducción en el puesto de trabajo

Figura 7

Nivel de satisfacción del programa de inducción



Nota: La figura representa la satisfacción en cuanto al programa de inducción en el puesto de trabajo

Con respecto al objetivo específico (2). Se obtuvo un 43,75% de los encuestados en la Agroindustria AiB que mencionan que están nada satisfechos,

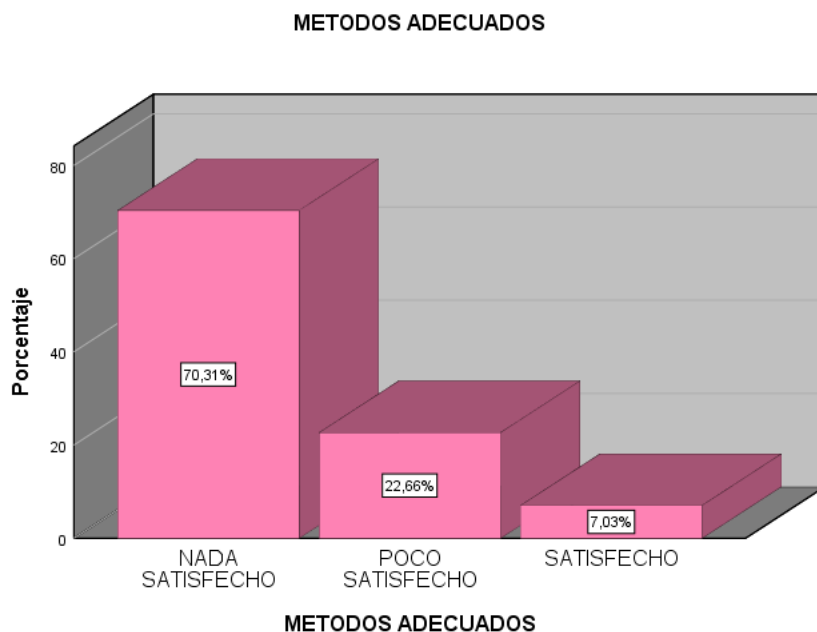
por otro lado, un 37,50 % indican que están poco satisfechos y un 18,75% consideran que están satisfechos.

Tabla 13
Nivel de satisfacción del programa de inducción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada satisfecho	90	70,3	70,3	70,3
Poco satisfecho	29	22,7	22,7	93,0
Satisfecho	9	7,0	7,0	100,0
Total	128	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de Programa de inducción en el puesto de trabajo

Figura 8
Nivel de satisfacción del programa de inducción



Nota: La figura representa la satisfacción en cuanto al programa de inducción en el puesto de trabajo

Con respecto a la dimensión Métodos de inducción que aplica la Agroindustria AiB, se obtuvo un 70,31 % de los encuestados, mencionan que están nada satisfechos, por otro lado, un 22,66% indican que están poco satisfechos y un 7,3% consideran que están satisfechos.

Tabla 14

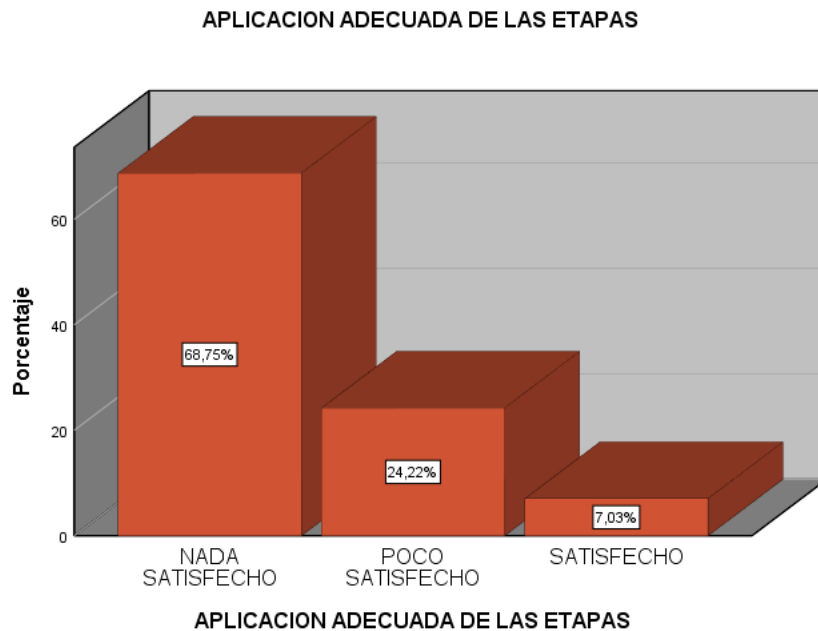
Nivel de satisfacción de las Etapas de inducción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada satisfecho	90	70,3	70,3	70,3
Válido Poco satisfecho	29	22,7	22,7	93,0
Satisfecho	9	7,0	7,0	100,0
Total	128	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de Programa de inducción en el puesto de trabajo

Figura 9

Nivel de satisfacción de las Etapas de inducción



Nota: La figura representa la satisfacción en cuanto al programa de inducción en el puesto de trabajo

Con respecto a la dimensión Etapas de inducción que aplica la Agroindustria AiB, se obtuvo un 66,75 % de los encuestados, mencionan que están nada satisfechos, por otro lado, un 24,22% indican que están poco satisfechos y un 7,3% consideran que están satisfechos.

Tabla 15

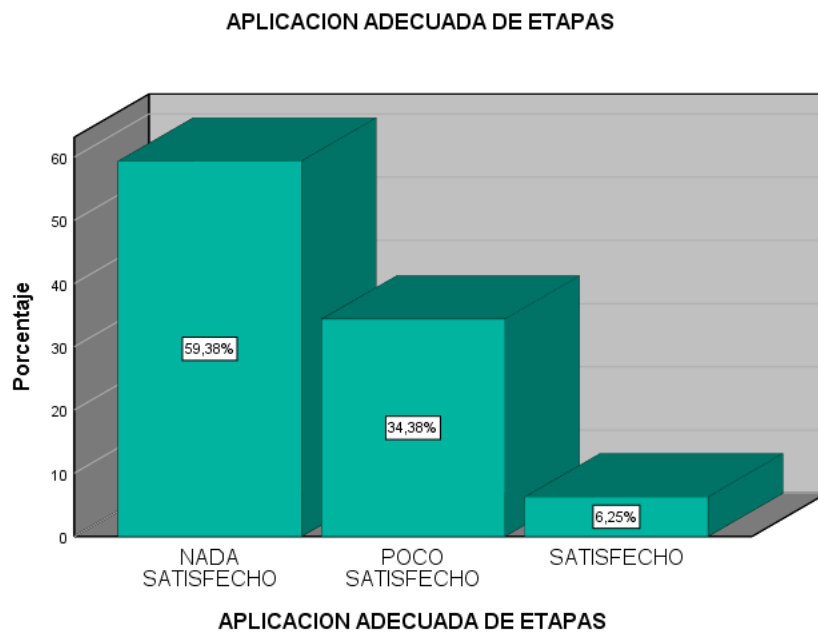
Nivel de satisfacción del Proceso de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada satisfecho	76	59,4	59,4	59,4
Válido Poco satisfecho	44	34,4	34,4	93,8
Satisfecho	8	6,3	6,3	100,0
Total	128	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de Programa de inducción en el puesto de trabajo

Figura 10

Nivel de satisfacción del Proceso de aprendizaje



Nota: La figura representa la satisfacción en cuanto al programa de inducción en el puesto de trabajo

Con respecto a la dimensión Proceso de aprendizaje que aplica la Agroindustria AiB, se obtuvo un 59,38% de los encuestados, mencionan que están nada satisfechos, por otro lado, un 34,38% indican que están poco satisfechos y un 6,25% consideran que están satisfechos.

Tabla 16

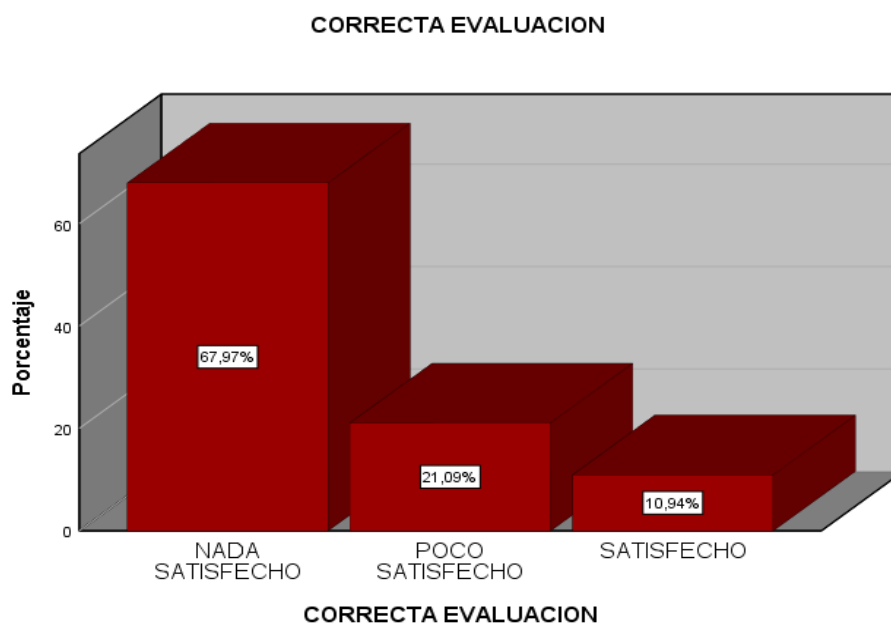
Nivel de satisfacción de la Evaluación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada satisfecho	87	68,0	68,0	68,0
Válido Poco satisfecho	27	21,1	21,1	89,1
Satisfecho	14	10,9	10,9	100,0
Total	128	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de Programa de inducción en el puesto de trabajo

Figura 11

Nivel de satisfacción de la Evaluación



Nota: La figura representa la satisfacción en cuanto al programa de inducción en el puesto de trabajo

Con respecto a la dimensión Evaluación que aplica la Agroindustria AiB, se obtuvo un 67,97% de los encuestados, mencionan que están nada satisfechos, por otro lado, un 21,09% indican que están poco satisfechos y un 10,94 % consideran que están satisfechos

Objetivo específico N° 3:

Diseñar un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de la agroindustria AiB S.A-Motupe

Tabla 17

Propuesta resumida

Estrategia	Objetivo	Resp.
Estrategia 1: Implementar un Manual de Bienvenida a colaboradores.	Mejorar la integración de un nuevo colaborador a la empresa logrando una incorporación significativa entre colaborador_empresa_puesto de trabajo.	L.B.Y P.O.F
Estrategia 2: Establecer un programa de inducción a los colaboradores.	Contribuir a una orientación eficiente en cuanto a las funciones generales y a realizar en sus puestos de trabajo con la finalidad de reducir riesgos laborales.	L.B.Y P.O.F
Estrategia 3: Desarrollo de habilidades, actitudes y conceptos	Contribuir a una mejora de adaptación, identificación y permanencia de los colaboradores en la empresa.	L.B.Y P.O.F

Nota. Cuestionario de Programa de inducción en el puesto de trabajo

Objetivo específico N° 4:

Validar la propuesta de programa de inducción en el puesto de trabajo para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de la agroindustria AiB S.A – Motupe

Tabla 18

Validación de la propuesta por el juicio de expertos

Juicio de expertos	Valoración
Omar Wilfredo Reyes Bazán	Bastante adecuada
Pedro Manuel Silva León	Muy adecuado
Marc Cabanillas Curo	Bastante adecuado

Nota. Cuestionario de Programa de inducción en el puesto de trabajo

Con respecto al último objetivo, en el cual se enfoca en la validación de la propuesta desarrollada por el equipo trabajo, se creyó conveniente recurrir al juicio

de experto que proporcionaran su análisis en la propuesta brindada así mismo obteniendo una valoración con calificaciones de bastante y muy adecuada.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general planteado para el presente trabajo de exploración fue Proponer un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de agroindustrias AiB S.A. - MOTUPE; al igual que los autores Turcios y Avendaño (2016); que en su investigación tuvo como objetivo central realizar un diseño de un programa de selección e inducción con la finalidad de mejorar la producción y de disminuir accidentes. La metodología que se empleó fue documental y de campo, la muestra se encontró representada por seis colaboradores, a quienes se les aplicó encuestas. Se concluyó que las empresas deben centrarse a satisfacer las necesidades del consumidor, sin embargo, para realizar ello deben mejorar el transcurso del reclutamiento y clasificación del personal.

Para el cumplimiento del objetivo general se desarrollaron los siguientes objetivos específicos:

En relación al primer objetivo específico; determinar cuáles son los tipos de riesgos laborales a los que están expuestos los colaboradores del área de congelados de agroindustrias AiB S.A - MOTUPE; se realizó encuestas a los colaboradores del área de congelados de la agroindustria donde se evidenció que existen tres tipos de riesgos de los cuales, el nivel de riesgo físico es alto, el nivel de riesgo químico es medio y el nivel de riesgo psicológico es bajo; al evaluar el nivel de riesgo en los diversos factores se reflejó en las condiciones de seguridad, en el factor ambiental, en las características, en la organización del trabajo, el riesgo es alto para más del 60% de los encuestados.

Estos resultados guardan relación con lo mencionado por Trujillo, Díaz & Poemape (2018), en su investigación; donde se concluyó que los lineamientos se cumplen en un 14%, de los riesgos encontrado alrededor del 86% fueron riesgos significativos, después de aplicarse el plan propuesto, los riesgos significativos disminuyeron a un 23%; los riesgos laborales se dan porque el personal no se encuentra capacitado, no cuentan con equipos de protección personal, además las sanciones legales por riesgos laborales a las empresas no son severas; para esta empresa los riesgos eran significativos y para la empresa en estudio los riesgos fueron altos; evidenciando así las miles deficiencias de la empresa.

Por otro lado, Boy (2016), en su investigación identificó 30 riesgos laborales, de los cuales los trabajadores desconocían y no contaba con el equipo adecuado; relacionándolo con la investigación en la cuales se identificaron solo tres tipos; siendo estos físicos, químicos y psicológicos.

En relación al segundo objetivo específico, identificar el nivel de satisfacción del programa de inducción en el puesto de trabajo de la agroindustria AiB S.A - MOTUPE; se realizó encuestas a los colaboradores del área de congelados de la agroindustria donde se evidenció que más de la mitad no se encuentran satisfechos con el programa de inducción; en relación al método de inducción el 70% se encuentran insatisfechos, en relación a las etapas de inducción el 67% se encuentran insatisfechos, en relación a los procesos de aprendizajes el 60% no se encuentran satisfechos, en cuanto a la evaluación el 68% se encuentran insatisfechos.

Para Hendricks (2013) El método de inducción es la forma en que las empresas buscan llegar hacia sus nuevos colaboradores brindando información general que consta de conocer a la organización, su desarrollo y grupo de trabajo por otro lado lo específico que influye en el puesto que tomara el colaborador donde iniciara sus labores el objetivo de este paso es la incorporación y compromiso con la organización además de asegurar una interrelación entre colaborar y su área de trabajo; dando como indicadores: integración a la organización e integración en el área de labor; el autor refleja la importancia de la relación de colaborador y el programa de inducción; la cual en la empresa AiB se vio reflejada por la insatisfacción de los colaboradores. Así mismo Jhens (2018), en su investigación concluyó que el 72% de los empleados recibieron una inducción buena, lo que evidenció que las empresas en Juliaca están mejorando el punto de inducción, el cual empieza explicando los rasgos generales de la empresa, para que los colaboradores se sientan identificados y conozcan lo necesario, dicha inducción se realiza de manera periódica; en comparación a la empresa AiB S.A - Motupe, en esta investigación los colaboradores se encontraban satisfechos con la inducción recibida, caso que no sucedía en la empresa AiB S.A - MOTUPE.

En relación al tercer objetivo específico; diseñar un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de la agroindustria AiB S.A - Motupe; después de haber

aplicado las encuestas se diseñaron tres estrategias: la implementación de un manual de bienvenida a los colaboradores que recién ingresan, establecer un programa de inducción, desarrollar las habilidades, actitudes y conceptos. El primero consistió en identificar a los colaboradores (que recién ingresan), recepcionar sus DNI, indicarles la hora de inicio del programa, realizar la presentación del encargado del programa, brindar el manual; el cual está dividido en cuatro apartados: (1) Generalidades de la empresa, (2) Lineamientos del trabajo, (3) Facilidades y beneficios y (4) Normas de cuidado personal.

La segunda estrategia consiste en la presentación de las áreas, los objetivos, metas, productos de la empresa y funciones del área; además de brindar una explicación de los objetivos, riesgos, seguros, capacitaciones que se requieren en el puesto de trabajo; y la tercera estrategia consiste en brindar sesiones de motivación, técnicas de desarrollo de habilidades sociales y actitudes, brindar folletos, realizar la evaluación a los colaboradores y generarles oportunidad de crecimiento en la empresa u otorgarles BECAS de estudio.

Villalobos & Carrasquero (2015) En el estudio mencionado se demuestra que, si un empresario demuestra énfasis en implementar medidas de seguridad, capacitación y programas adecuados en un centro laboral no solo reducirá los riesgos o accidentes laborales si no también el comportamiento funcional de sus trabajadores será comprometido, adaptado y se reflejará en los resultados proyectados; también mencionaron que el 80% de riesgos se produce en el sector de construcción e industrias manufactureras así mismo se contabilizó más de 22 000 accidentes laborales, lo que indica un 149,5% de la cifra calculada y los accidentes graves y leves sumaron 22,475; por lo tanto este estudio al igual que la investigación demuestran la necesidad de implementar un programa de inducción; con el fin de reducir los riesgos y/o accidentes laborales que pueden ser entre leves a graves; para garantizar el bienestar de los colaboradores y de la empresa.

A partir de lo decretado por el gobierno peruano ante la ley N° 29783 en el año 2019 en la cual se estipula que las empresas están obligadas a realizar capacitaciones e inducciones como mínimas cuatro veces al año además de que deben ser presenciales y aprobadas por un comité de seguridad y salud. Es por ello que las empresas deben tomar como prioridad el invertir en programas de inducción donde se informe beneficios, actividades, operaciones y riesgos a tomar en cuenta

dentro de la organización. Además, lograr que el colaborador se sienta comprometido y perciba la inducción como un deber más no una obligación y tomando en cuenta mediante estas diversas pautas se obtendrá un mayor desempeño, productividad y por ende una reducción de riesgos laborales; por ello la empresa con la implementación de este programa de inducción planteada reducirá riesgos laborales y cumplirá con la ley N° 29783.

Finalmente, como objetivo específico 4 se estimó validar la propuesta programa de inducción en el puesto de trabajo para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de la agroindustria planteada, de manera que mediante la ficha de evaluación se consideraron los criterios de redacción, la estructura de la propuesta, fundamentación teórica, bibliografía, fundamentación y viabilidad de la propuesta, como menciona Hurtado (2015), la validez es el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir, así como también el grado de exactitud con el que se mide el constructo teórico. Es así que, la propuesta fue valorada por el criterio de tres expertos con el grado MBA en administración, quienes determinaron la aprobación y viabilidad de la propuesta.

VI. CONCLUSIONES

1. Se propuso implementar un programa de inducción en los puestos de trabajo de la agroindustria AiB S.A con la finalidad de reducir los riesgos laborales que sufren los colaboradores, Pues existe evidencia que a través de un adecuado programa de inducción se influye en la satisfacción, comodidad y reducción de riesgos de los colaboradores en su área a desempeñar.
2. Se identificó por medio de una encuesta que los colaboradores se encuentran expuestos a tres tipos de riesgos laborales: físicos, químicos y psicológicos; de los cuales el físico abarca un 94.53% de nivel de riesgo alto; en cuanto las condiciones de seguridad se encuentran de un bajo nivel con un 64,84% así mismo el factor medioambiental, las características y organización del trabajo, representando así un nivel de alto riesgo hacia los colaboradores.
3. Se evidencio por medio de una encuesta que los colaboradores no se encuentran satisfechos con el programa de inducción reflejando un 64,54% de insatisfacción; de las características del programa de inducción; los métodos de inducción; las etapas de inducción; el proceso de aprendizaje; y la evaluación. Es decir por parte de la agroindustria no es desarrollada la incorporación idónea de un nuevo colaborador.
4. Se diseñó un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de la agroindustria; el cual se dividió en tres estrategias; (1) Implementar un Manual de Bienvenida a colaboradores de recién ingreso.; (2) Establecer un programa de inducción a los colaboradores de recién ingreso; y (3) Desarrollo de habilidades, actitudes y conceptos.
5. Con relación al cuarto objetivo específico, la propuesta planteada fue validada por el criterio de tres expertos con el grado de MBA en administración, quienes determinaron la aprobación y viabilidad de la propuesta.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al área de gerencia; realizar un análisis DAFO; con el fin de identificar las amenazas y debilidades con el fin de convertirlas a oportunidades y amenazas en cada periodo; con el fin de que la empresa tome decisiones relacionadas al área de congelados; además de emplear las señales de riesgos laborales de manera adecuada.
2. Al área de gerencia; establecer políticas, normas, y acciones para la capacitación y actualización del personal; las cuales deben realizarse en base a cada área de trabajo ya que en cada una de ellas se presentan riesgos diferentes; además de capacitar mínimo una vez por semana a los jefes de personal.
3. Al área de gerencia; implementar el Programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para obtener un impacto positivo en el puesto de trabajo en el área de congelados; que conlleva al uso adecuado de materiales de seguridad; a tener un ambiente laboral idóneo; a generar satisfacción en los colaboradores con la finalidad de reducir los riesgos laborales en la agroindustria; al finalizar el periodo realizar la retroalimentación y mejorar el programa de inducción.

REFERENCIAS

- Arce, S. (2017). *La prevención de riesgos laborales y la accidentalidad laboral española, 1994 - 2014* [Tesis Doctoral, Universidad de Burgos].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=105848>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación* (2.^a ed.). Patria Editorial.
https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Rebaza+2014+variable+de+operacionalizaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjHIK7LgKrqaHu_HbkGHaf6CylQ6AEwA3oECAAQAg#v=onepage&q&f=false
- Bohorqu ez, L., Caro, A., & Morales, N. (2017). Impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: caso hipermercado. *Dimensión empresarial*, 15(1), 1692-8563. <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.868>
- Boy, L. (2016). *Plan de seguridad industrial y salud ocupacional, para el control de riesgos en la Empresa Productos Lácteos Naturales S.A.C. - Chiclayo 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16224>
- Caffee, B. (2018). *Firefighter Occupational Cancer Risk Adjustment* [Tesis de pregrado, Universidad Columbia Southern].
<https://www.proquest.com/docview/2197035619/fulltextPDF/F3906C25BB7243D7PQ/1?accountid=37408>
- Calabeiro, V. (2015). *Prevención de riesgos laborales: Guía básica de información a los trabajadores en prevención de riesgos laborales* (2.^a ed.). Ideas Propias.
<https://books.google.com.pe/books?id=NwnrURxl3woC&printsec=frontcover&dq=prevencion+de+riesgos+laborales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj7oi6x8jpAhXDjp4KHT9yCSQQ6AEIJjAA#v=onepage&q&f=false>
- Cortés, J. (2017). *Técnicas de prevención de riesgos laborales, Seguridad e higiene del trabajo* (9.^a ed.). T RBAR S.
https://books.google.com.pe/books?id=pjoYI7cYVVUC&printsec=frontcover&dq=riesgos+laborales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj_0lvpv7LpAhWjLLkGHdrXCw8Q6AEIMDAB#v=onepage&q=riesgos%20laborales&f=false

- Daza, V. (2020). Work inspections as a control mechanism for mitigating work accidents in Europe . *Tec Empresarial*, 14(1), 1659-2395. <http://dx.doi.org/10.18845/te.v14i1.4953>
- Díaz , L., & Poémape,C . (2018). *Implementación de un Plan de Seguridad y Salud en el trabajo para reducir los niveles de riesgos laborales en la Constructora de Proyectos Especiales Habacuc S.A.C., 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/34396>
- Facheli, S. & Roldan, P. (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Editorial Digital. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Farhana, Z. (2019). *Introduction to health hazards* (2.^a ed.). Betham Book. https://books.google.com.pe/books?id=yLenDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=occupational+risks&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi42rixmarqAhV_E7kGHUzQBvEQ6AEwA3oECA MQAg#v=onepage&q=occupational%20risks&f=false
- Gestión. (2016). *Promover programas de liderazgos hacia una cultura preventiva*. Diario Gestión. <https://gestion.pe/economia/accidentes-laborales-via-reducirlos-122653-noticia/>
- Gómez, B. (2017). *Manual de prevención de riesgos laborales*. Marke Books https://books.google.com.pe/books?id=yF6_DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+los+riesgos+laborales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiD1lfe1KzpAhWwlbkGHavLDsIQ6AEIVTAG#v=onepage&q=que%20son%20los%20riesgos%20laborales&f=true
- Gómez, F. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación* (4.^a ed.). Edición Electrónica. <https://books.google.com.pe/books?id=r93TK4EykfUC&pg=PA34&dq=escala+de+medicion+ordinal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjWm5Sfl9zpAhX5IHIEHZjtCVgQ6AEIUTAF#v=onepage&q=escala%20de%20medicion%20ordinal&f=false>
- Guerra, M., Becerra, I. & Cinfuentes, Y. (2018). *Evaluar para aprender – investigación y acción en la Universidad de la Sabana* (2.^a ed.). Editorial Imagen. <https://books.google.com.pe/books?id=nM->

iDwAAQBAJ&pg=PA138&dq=fabregues+2016+tecnicas+de+recoleccion+d
e+datos&hl=es-
419&sa=X&ved=2ahUKEwjC7ZbliqrqAhVYHrkGHR86C6gQ6AEwAHoECA
UQAg#v=onepage&q&f=false

Hendricks, K. (2013). A theory evaluation of an induction programme. *SA Journal of Human Resource Management*, 10(3), 104-102.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v10i3.421>

Hernandez, J., Fernandez, C. & Batista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (5.^a ed.). McGraw-Hi Interamericana Editores S.A.
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hurtado, J. (2015). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia* (5.^a ed.). Ediciones Quirón.
<https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtado-de-barrera-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-guicc81a-para-la-comprensiocc81n-holicc81stica-de-la-ciencia.pdf>

Jhens, L. (2018). *La inducción al personal en los colaboradores de las empresas manufactureras de maquinarias industriales en la ciudad de Juliaca, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión].
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1624>.

Kluwer, W. (2019). *The belt and road initiative: Legal risks and opportunities faced by Chinese engineering contractors operating abroad*. Editorial ECOE.
<https://translate.google.com/translate?hl=es-419&sl=en&u=https://books.google.com.pe/books%3Fid%3Dfu6yDwAAQBAJ%26pg%3DPT44%26lpg%3DPT44%26dq%3Dthesis%2Blabor%2Brisks%26source%3Dbl%26ots%3DuSXpbq-PY-%26sig%3DACfU3U0p-1g3S53vONenfFGpnxQu1eUoeA&prev=search&pto=aue>

Lara, E. (2013). *Fudametos de la investigación – Un enfoque de competencias* (2.^a ed.). Alfaomega Editores S.A.
https://books.google.com.pe/books?id=LgDYDAAAQBAJ&pg=PT407&dq=poblacion+muestra+muestreo+de+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj54r2hg6rqAhV_F7kGHejIA0AQ6AEwCHoECAcQAg#v=onepage&q&f=false

- Lozada, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Progreso S.A.
https://books.google.com.pe/books?id=a5A-au7zn7YC&pg=PA156&dq=que+es+la+investigacion+aplicada+en+libros&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj605rxns_pAhUiVt8KHbmABXUQ6AEIPzAD#v=onepage&q=que%20es%20la%20investigacion%20aplicada%20en%20libros&f=false
- Malhotra, N. (2014). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado* (4.^a ed.). Pearson Educación.
<https://books.google.com.pe/books?id=SLmEbIVK2OQC&pg=PA80&dq=que+es+el+dise%C3%B1o+transversal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi8n6-f9bvpAhVGmuAKHSDcDJ4Q6AEIJzAA#v=onepage&q=que%20es%20el%20dise%C3%B1o%20transversal&f=false>
- Mihai, G. & Iuan, H. (2014). Induction staff training. *Procedia Economics and Finance*, 16(2), 101-0162. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00815-6](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00815-6)
- Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Buscar que mediante las inspecciones las empresas se orienten a proteger a sus colaboradores ya sea como sus debidos EPP, capacitaciones e inducciones*. MTPE.
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/84984-ministra-caceres-gobierno-tiene-el-firme-objetivo-de-reducir-de-manera-ostensible-los-riesgos-laborales>
- Mejía, C. (2016). *Propuesta Metodológica para la Inducción y Capacitación en el Área de Producción en Laboratorios Ropsohn para el Buen Desempeño, Bajo los Requerimientos de la Resolución 1160 numeral 10 del 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Libre].
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10947/ANTEPROYECTO%2003-10-2017%20INDUCCION%20Y%20%20CAPACITACION%20%20%20REVISADO%20POR%20PROFESOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Omotola, O. (2016). *The Status of Occupational safety in Nigeria* [Tesis de maestría, Universidad Kingsville].
<https://search.proquest.com/docview/2033435850/6568B50ACCCF4D81PQ/4?accountid=37408>

- Ore, E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*, 5(6), 0251-3420
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_serial&pid=0251-3420&lng=es&nrm=iso
- Oyola, M. (2018). Inducción, capacitación y desarrollo del personal. COPNIA.
https://copnia.gov.co/sites/default/files/uploads/mapa-procesos/archivos/gestion-humana/Induccion_capacitacion_desarrollo.pdf
- Parra, M. & Briceño, I (2013). Aspectos eticos de la investgación cualitativa. *Enfoque Neurol*, 12(3), 118-121.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene133b.pdf>
- Polgar, S. (2015). *Introduction to Research in the Health Sciences* (5.^a ed.). ELSEVIER.
https://books.google.com.pe/books?id=6NHpSprbUx8C&pg=PA32&dq=what+is+the+population+in+an+investigation&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiAgO7msr7pAhXSTN8KHyrVA_IQ6AEIZDAG#v=onepage&q=what%20is%20the%20population%20in%20an%20investigation&f=false
- Quispe, E. (2017). *Plan eficiente de prevención de riesgos laborales en la Empresa Industria Metálica Soluz S.R.L. Huancayo – 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de los Andes].
<http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/282>.
- Quispe, A. (2013). *El uso de la encuesta en las ciencias sociales*. Diaz de Santos S.A.
<https://books.google.com.pe/books?id=IOuODwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=poblacion+muestra+muestreo+de+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiJws6th6rqAhVMF7kGHchLBB84FBDoATAEegQIBRAC#v=onepage&q=poblacion%20muestra%20muestreo%20de%20investigacion&f=false>
- Ramos, L. (2015). *Programa de inducción de habilidades tecnológicas para mejorar el desempeño académico a los alumnos del primer ciclo de Administración Pública Virtual de la USS-Chiclayo 2015*. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3760>
- Rivera, R., Castillo, B. & Astete, M. (2015). Eficacia de un programa de capacitación en medidas básicas de prevención de infecciones Intrahospitalarias. *Scielo*,

14(5), 172-646,
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342005000200002&lang=es

Rocha, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Progreso S.A Editorial.
<https://books.google.com.pe/books?id=DflcDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+la+investigacion+explicativa&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjlpMuYgrpAhVyd8KHTcRAR8Q6AEIWDAG#v=onepage&q&f=false>

Rodas, E. (2019). Innovation: A case study of an english teachers' induction. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 9(5), 2550-6722.
<https://doi.org/10.37135/chk.002.09.04>

Rodríguez, M. (2016). *Manual para la formación en prevención de los riesgos laborales* (6.^a ed.). Editorial Grafolex S.L.U.
<https://books.google.com.pe/books?id=2F8ryxAA4fEC&pg=PA63&dq=tipos+de+riesgos+laborales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi4obP6xMjpAhVHqZ4KHSb9DUMQ6AEIPjAD#v=onepage&q=tipos%20de%20riesgos%20laborales&f=false>

Rodríguez, M. (2019). *Metodología de la investigación* (2.^a ed.). Limusa.
https://books.google.com.pe/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&pg=PA44&dq=que+es+la+investigacion+aplicada+en+libros&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj605rxns_pAhUiVt8KHbmABXUQ6AEISDAE#v=onepage&q=que%20es%20la%20investigacion%20aplicada%20en%20libros&f=false

Sadornil, D. (2013). *Diccionario-glosario de metodología de la investigación social*. Editorial UNED.
<https://books.google.com.pe/books?id=XtlEAgAAQBAJ&pg=PT205&dq=la+investigacion+no+experimental+transversal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj2s87f8bnpAhVxUN8KHUGBDZYQ6AEIUUDAF#v=onepage&q=la%20investigacion%20no%20experimental%20transversal&f=false>

Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público* (2.^a ed.). Editorial Kimpres S.A.S.
<https://books.google.com.pe/books?id=VCueDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=induccin+en+el+puesto+de+trabajo+whether+2012&hl=es->

- 419&sa=X&ved=2ahUKEwjgmMvp86nqAhUILLkGHZuFBGcQ6AEwBXoEC
AUQAg#v=onepage&q&f=false
- Sampiere, R. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hi Interamericana Editores S.A.
https://books.google.com.pe/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq=sampieri+2016&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjep42r_anqAhWzBtQKHSNyBP0Q6AEwAXoECAgQAg
- Slaughther, E. (2016). *A case study of learning during induction at a Local Authority's Children and Young People's servic* [Tesis de maestría, Universidad de Anglia].
https://ueaeprints.uea.ac.uk/id/eprint/63357/1/ES_THESIS_FINAL.pdf
- Simon, J. (2013). *The Art of Empirical Investigation*. Transaction Publishers.
<https://books.google.com.pe/books?id=xSINAgAAQBAJ&pg=PA390&dq=what+is+the+sample+in+an+investigation&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjn-8GXur7pAhUKmuAKHavTBzgQ6AEIPjAC#v=onepage&q=what%20is%20the%20sample%20in%20an%20investigation&f=false>
- Tiffin, A. (2019). *What is an induction*. CITRUSHR. <https://citrushr.com/blog/day-to-day-hr/what-is-induction/>
- Turcios, B., & Avendaño, F. (2016). *Diseño de un Programa de Selección e Inducción Dirigido a Empleados Nuevos de la Planta de Hornos de Vidrio de Tecnoglass S.A.* [Tesis de Postgrado, Universidad del Norte]
<http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/7618/Dise%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villalobos, L. & Carrasquero, E. (2015). Comportamiento funcional y seguridad industrial en el sector de la construcción. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 49(3), 1561-3003.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032011000300011&lang=es
- Villarreal, J. D. (2019). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el proceso de extracción de mineral para disminuir los riesgos laborales en la Cantera Bomboncito – Mesones Muro – Ferreñafe –*

Lambayeque. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/40825>

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Tabla 19

Cuadro de operacionalización de variable 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO	Es un proceso que consiste en la ubicación, supervisión y distribución de funciones que se efectúa a los trabajadores de recién ingreso, con la finalidad de mejorar la adaptación e integración (Oyola,2018)	Esta variable se medirá de acuerdo a las siguientes dimensiones: Métodos de inducción, etapas de inducción, proceso de aprendizaje y evaluación	Métodos de inducción	Integración a la organización	1	ORDINAL
				Integración en el área laboral	2	
			Etapas de inducción	Orientación	3	
				Introducción al puesto de trabajo	4	
				Valoración	5	
			Proceso de aprendizaje	Indagar al colaborador	6	
				Ensayar la ejecución de operaciones	7	
				Estimular participación	8	
			Evaluación	Seguimiento de logro de objetivos	9	
				Eficiencia del colaborador	10	
				Grado de compromiso con la organización	11	

Tabla 20

Cuadro de operacionalización de variable 2

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
RIESGOS LABORALES	Es la posibilidad de que un colaborador sufra un determinado daño derivado del trabajo (Kluwer, 2017).	Esta variable se medirá de acuerdo a las siguientes dimensiones: Condiciones de seguridad, factores medio ambientales, factores derivados de las características del trabajo, factores derivados de la organización de trabajo y riesgos laborales	Condiciones de seguridad	Pasillos	1	ORDINAL
				Superficies de tránsito	2	
				Aparatos y equipos de elevación	3	
			Factores ambientales medio	Origen físico	4	
				Origen químico	5	
				Origen biológico	6	
			Factores derivados por las características del trabajo	Falta de energía	7	
				Dolores de cabeza	8	
				Irritabilidad	9	
			Factores derivados por la organización de trabajo	Fatiga	10	
				Insatisfacción laboral	11	
				Estrés	12	
			Riesgos psicológicos	Tensión	13	
				Presión	14	
				Desigualdad de salario	15	

Nota. Elaboración propia

Anexo 2

PROPUESTA

I. Presentación

Es fundamental que toda empresa ya sea agroindustrial o dedicada a otros rubros cuenten con un proceso de inducción ya que esto genera mantener la integración adecuada a los colaboradores de recién ingreso, así mismo, generar un compromiso laboral óptimo que tenga por consecuencia una productividad eficiente; por otro lado, es importante que el encargo de dicho proceso lo enfoque no de una manera tradicional si no que fomente un proceso llamativo, acogedor y muestre una relación organizacional bien establecida. Dicho contexto, tiene como propósito utilizar el proceso de inducción como una estrategia que permita contar con recurso humano identificado con la empresa y su puesto de trabajo, por ende, se percibe que el colaborador contando con la información e inducción adecuada de sus funciones logre prevenir los riesgos a los cuales se encuentra expuestos e intentar anticiparse a resultados no productivos. Teniendo siempre en cuenta que el factor humano es lo primordial para el logro de objetivos y metas que tienen trazado las empresas.

II. Generalidades de la empresa

2.1 Breve reseña histórica

En el año 1987 se funda Alitec, para luego en el año 1997 se adquiere Jugos y espárragos del norte; en el cual se llegan a fusionar y nace Agroindustrias iBackus S.A y para el 2005 cambiar de nombre y establecerse como Agroindustrias AiB S.A, para el 2010 se fomenta las inversiones en campo sobre todo en las de uva y por ultimo para el 2018 se construye en el norte una nueva planta de proceso de congelados y fresco con un espacio de 12.000 metros cuadrados contando con maquinarias y equipos de última tecnología.

Agroindustrias AiB S.A. se dedica al cultivo, procesamiento y exportación de productos alimenticios. Su amplia trayectoria en este rubro ha permitido que consolide su cartera de clientes internacionales que ascienden a más de 60 en todos los continentes, excepto en África.

2.2 Descripción

Razón Social: AGROINDUSTRIAL AIB S.A

Fecha de fundación: 20/07/1987

Capital Social: Al 31 de diciembre del 2018 es de S/ 102,895, 336.00

Productos: Congelados, conservas y frescos.

RUC: **20104420282**

Dirección: 100 17, Motupe 14200

Celular: 978 719 753

2.3 Misión

Desarrollar, producir y comercializar conjuntamente con nuestros clientes y proveedores, productos alimenticios de alta calidad para la agroexportación y la venta local; logrando así el crecimiento rápido y sostenido de la compañía, generando valor a los accionistas, bienestar a nuestros trabajadores y contribuyendo al desarrollo e imagen del Perú.

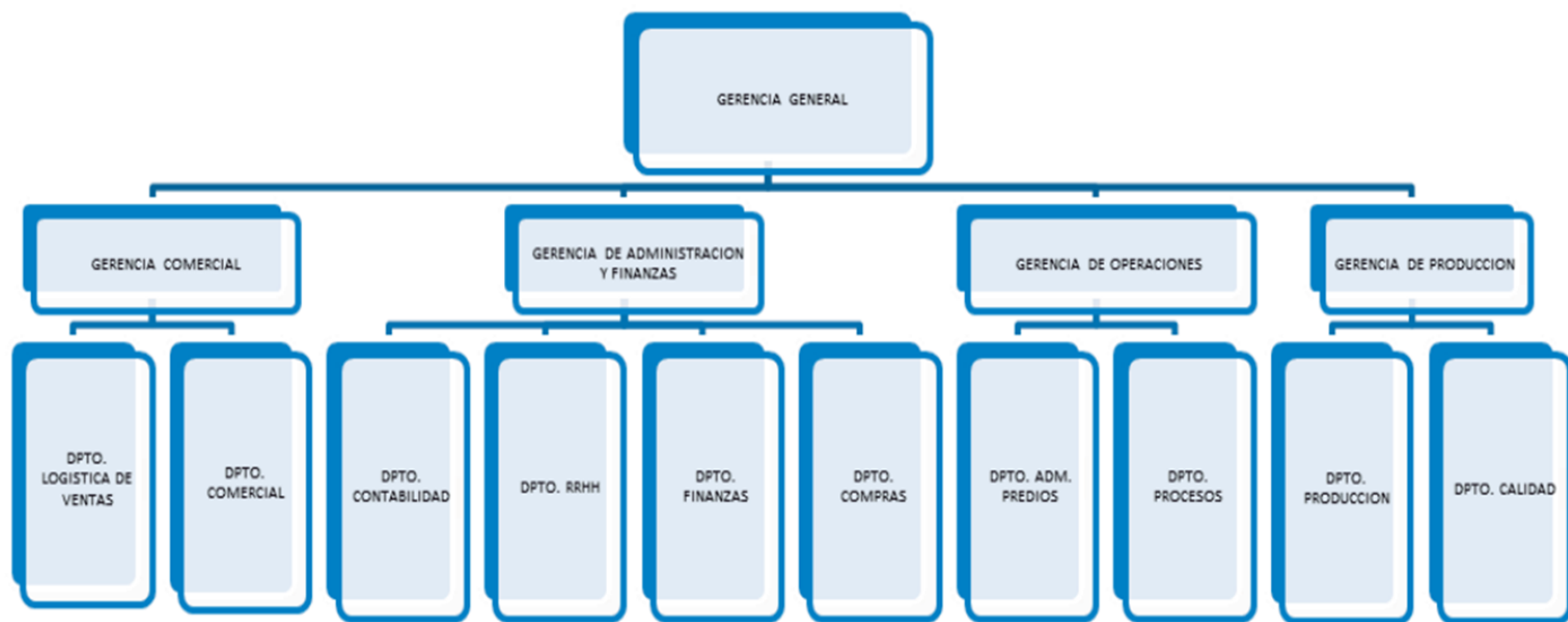
2.4 Visión

Ser una de las cinco empresas líderes en la agroexportación de productos hortofrutícolas en el Perú, mediante la continua innovación en productos, procesos y gestión, posicionada como la empresa mejor calificada, más rentable y diversificada del sector.

2.5 Organigrama

Figura 12

Nivel de satisfacción de la Evaluación



III. Justificación

Debido que la actualidad la agroindustria AiB S.A – Motupe no cuenta con un adecuado programa de inducción que se ve reflejado en los resultados de las encuestas que se realizó a los colaboradores la cual muestran una poca satisfacción con dicha gestión es por ello que se realiza una propuesta de un diseño de un programa de inducción la que en si es un proceso primordial en la incorporación de un nuevo integrante a una organización; ya que esto genera una socialización efectiva entre colaborador – empresa en donde se empieza a entablar un sentido de identificación con los objetivos, visión, misión y metas que se desea alcanzar; así mismo con la información brindada durante el proceso de inducción ayudara a mitigar o prevenir los riesgos labores, tener claridad del cargo y actividades a realizar, los requerimientos del puesto , lo que se espera de su desempeño y las políticas establecidas.

IV. Objetivo

4.1 Objetivo general

- Establecer un adecuado proceso de inducción en el puesto de trabajo a colaboradores de recién ingreso con la finalidad de incrementar una efectiva orientación sobre las funciones generales y específicas, así como también propiciar el desarrollo de su sentido de permanencia con la empresa.

4.2 Objetivos específicos

- Implementar un proceso de inducción no tradicional que tenga como fin una integración significativa del colaborador para a la empresa.
- Fomentar una efectiva orientación de funciones con la finalidad de prevenir los riegos a los que se encuentran expuestos los colaboradores.
- Asegurar la rápida adaptación del nuevo colaborador con el fin de contribuir con su permanencia e identificación en la empresa.

V. Meta

- Abarcar con el personal y materiales necesarios en el proceso de inducción hacia colaboradores de recién ingreso cubriendo así una totalidad de un 70% del personal nuevo a la empresa.
- Cubrir un 90% en información brindada a todos los colaboradores de recién ingreso y los ya establecidos con el fin de incrementar la orientación de sus funciones y prevenir que sufran algún riesgo laboral.
- Mejorar en un 80% en la adaptación, permanencia e identificación del personal con la empresa.

VI. Acciones a desarrollar

Tabla 21

Plan de acción

Estrategia	Objetivo	Actividad	Recursos y Materiales	Responsable
<p><i>Estrategia 1:</i> Implementar un Manual de Bienvenida a colaboradores de recién ingreso.</p>	<p>Mejorar la integración de un nuevo colaborador a la empresa logrando una incorporación significativa entre colaborador_empresa_puesto de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la cantidad de colaboradores de recién ingreso a la empresa. • Recepcionar sus identificaciones (DNI) para poder adquirir los uniformes para ingreso a planta. • Acercar al personal e indicarle la hora de inicio del programa de inducción. • Presentación de la persona encargada de brindar el manual y al mismo tiempo presentación de los nuevos colaboradores. • Entrega del manual y su respectiva explicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Manual • Uniforme adecuado para entrar a planta 	<p>León Bazán, Yoselin Purisaca Ortiz, Fabiola</p>

<p><i>Estrategia 2:</i> Establecer un programa de inducción a los colaboradores de recién ingreso</p>	<p>Contribuir a una orientación eficiente en cuanto a las funciones generales y a realizar en sus puestos de trabajo con la finalidad de reducir riesgos laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de todas las áreas que conforma la empresa a los colaboradores de recién ingreso. • Objetivos y metas que la empresa desea alcanzar. • Productos que ofrece la empresa. • Funciones de área: • Objetivos de puesto de trabajo • Explicación de maquinaria y posteriormente prácticas. • Explicación de los riesgos a los que están expuestos. • Seguros con los que cuentan. • Capacitación para el uso adecuado de la maquinaria. • Presentación de su jefe inmediato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Diapositivas 	<p>León Bazán, Yoselin</p> <p>Purisaca Ortiz, Fabiola</p>
<p><i>Estrategia 3:</i> Desarrollo de habilidades , actitudes y conceptos</p>	<p>Contribuir a una mejora de adaptación, identificación y permanencia de los colaboradores en la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de motivación <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento intrínseca (diplomas) - Reconocimiento entrinsicas (económicos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de test 	<p>León Bazan, Yoselin</p> <p>Purisaca Ortiz, Fabiola</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de desarrollo de sus habilidades sociales y actitudes. <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva - Trabajo en equipo - Toma de decisiones - Fortalecimiento de autoestima • Brindarles libros con conceptos básicos e intermedios sobre temas relacionados a sus áreas. • Generar exposiciones en diversas fechas en las cuales los colaboradores expongan los temas asignados. • Evaluación de colaboradores y generarle oportunidad de crecimiento en la empresa u otorgarles BECAS de estudio. 		
--	--	---	--	--

Nota. Elaboración propia

En la primera estrategia establecida en el cual lo fundamental es la explicación del manual mencionado en donde se mencionaron 4 temas a tratar como primer tema: Dar la bienvenida, reseña histórica de la empresa, visión, misión y valores, estructura de la compañía, nombre de los directivos y jefes de áreas (organigrama) y políticas y normas. Segundo tema a tratar: Pagos, horarios pago de días festivos, capacitación y desarrollo, seguros y servicio de comedor. Seguimos con el tercer tema: Facilidad de transporte, horario de rutas y por último tema: Normas de higiene y personal. Al culminar dichas explicaciones que fueron realizadas en un recorrido por diversas áreas, darles la opción de comentar acerca de lo explicado y percibir sus consultas o recomendaciones. Para la segunda estrategia en el punto funciones de área se explicó lo siguiente: Pelado: pelar el mango que quede sin matiz; Corte: las personas cortan el mango con unos cuchillos especiales, en mitades; Maquillaje: los colaboradores cortan con un cuchillo las imperfecciones del mango (podrido, matiz, cascara, remaduro y mango verde); Selección: una vez que las mitades pasan por la máquina que corta la fruta esta se selecciona sacando los cubitos que tienen imperfecciones (porque en maquillaje no se logra sacar todo) el producto pasa por el túnel para llegar al área de empaque: En esta área los cubitos de la fruta salen congelados, pasan nuevamente por selección en una faja donde se separa el reventado, aglomerado y esquinas para llegar hasta las personas que se encargan de llenar el producto ya sea en bolsas o cajas, dependiendo el tipo de cliente se pesa y se paletiza para darle golpe de frío y finalmente pueda ser exportado. Del mismo modo la explicación de maquinaria y posteriormente prácticas de estas: Clasificadora, cocedero, cortadora, amasadora, bombo enharinado y encoladora. En relación con la tercera estrategia se detallará sobre las sesiones de motivación como el reconocimiento intrínseco (diplomas) y reconocimiento extrínseco (económicos); como también las técnicas de desarrollo de sus habilidades sociales y actitudes: Comunicación asertiva, trabajo en equipo, toma de decisiones y fortalecimiento de autoestima

VII. Financiamiento

Tabla 22

Financiamiento del Plan de Acción de la Propuesta

Materiales			
N°	Descripción	Cantidad	Costo (S/)
1	Papel Bond	3 paquetes	36.00
2	Ing. Para las inducciones	1	3.500
3	Lapiceros	150	75.00
4	Laptop	1	1750
5	Psicólogo	1	1.500
		Total (S/)	6 861.00

Nota. Elaboración propia

VIII. Cronograma

Tabla 23

Cronograma del Plan de Acción de la Propuesta

Estrategia	Fecha:	Lugar:	Responsable	Presupuesto
<i>Estrategia 1:</i>	15/03/2021	Las diversas áreas de la empresa (RECORRIDO)	Yoselin León Bazan y Fabiola Purisaca Ortiz	S/ 0.00
<i>Estrategia 2:</i>	17/03/2021	En una sala de reunión y área de producción	Yoselin León Bazan y Fabiola Purisaca Ortiz y Ing. Lenin Saavedra Acosta	S/ 3.500
<i>Estrategia 3:</i>	15/04/2021 15/06/ 2021 15/08/2021	Sala de reunión	Yoselin León Bazan y Fabiola Purisaca Ortiz y Psc. Tapia De la Cruz Mirella.	S/ 1500

Nota. Elaboración propia

ANEXOS DE LA PROPUESTA

Estrategia 1: Implementar un Manual de Bienvenida a colaboradores de recién ingreso.

Figura 13

Manual de inducción

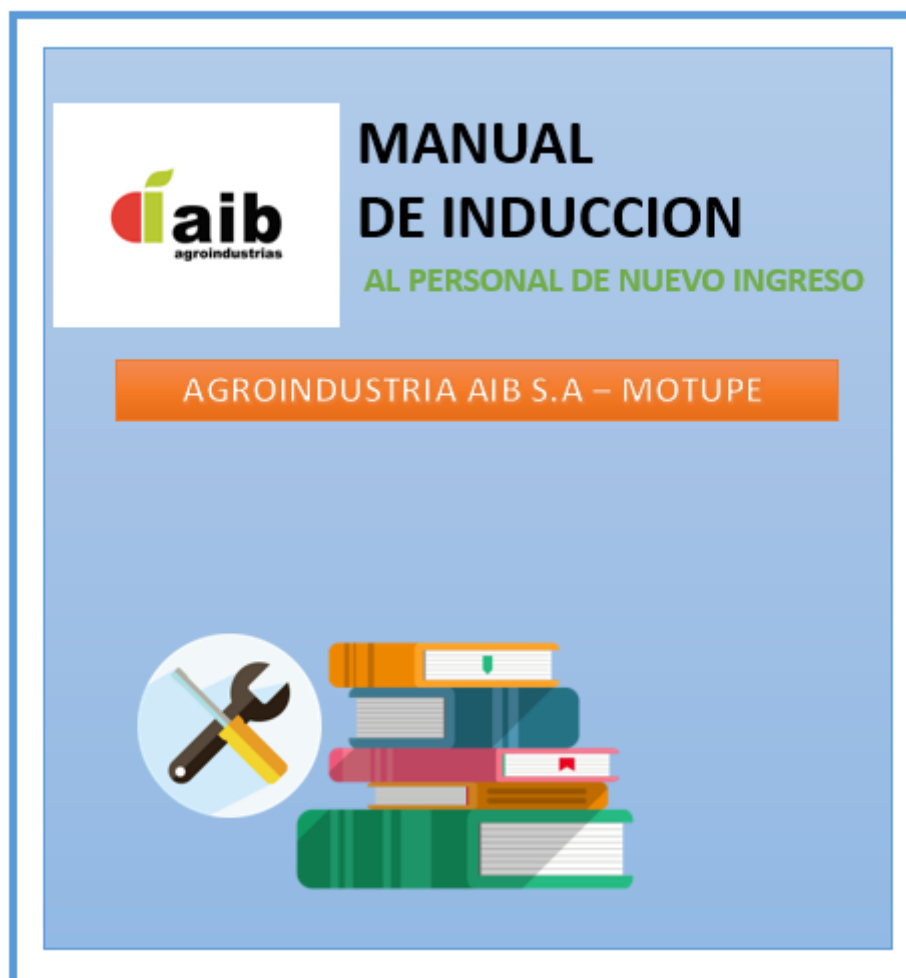
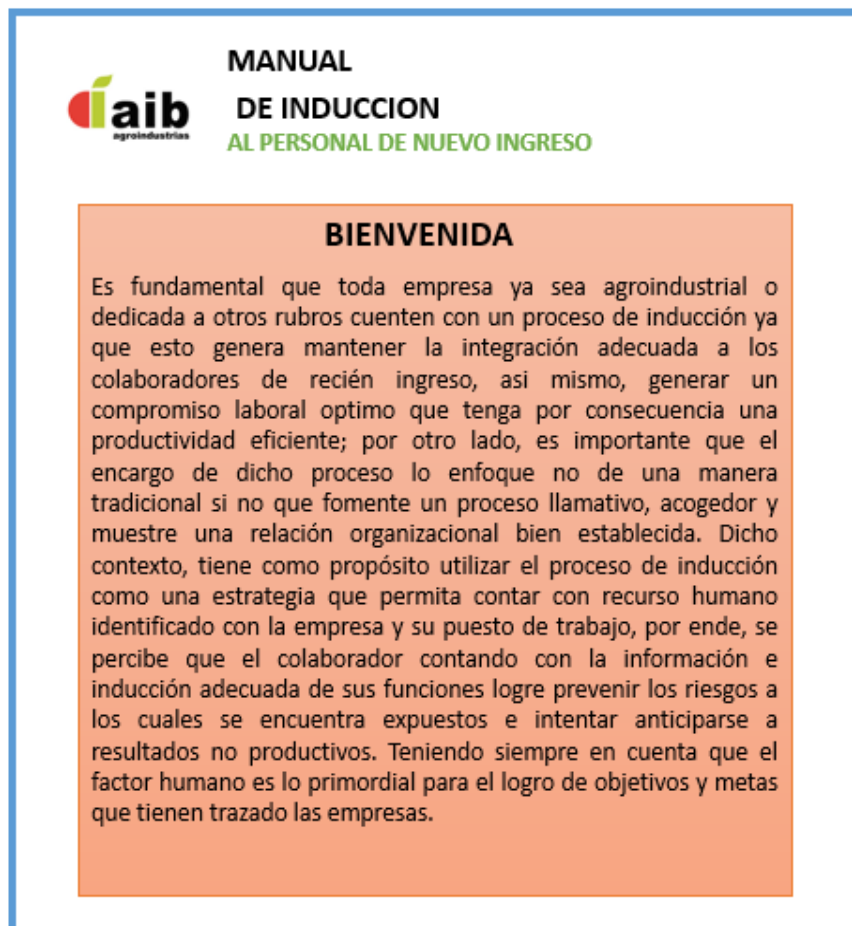


Figura 14

Bienvenida del manual de inducción



**MANUAL
DE INDUCCION
AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO**

BIENVENIDA

Es fundamental que toda empresa ya sea agroindustrial o dedicada a otros rubros cuenten con un proceso de inducción ya que esto genera mantener la integración adecuada a los colaboradores de recién ingreso, así mismo, generar un compromiso laboral óptimo que tenga por consecuencia una productividad eficiente; por otro lado, es importante que el encargo de dicho proceso lo enfoque no de una manera tradicional si no que fomente un proceso llamativo, acogedor y muestre una relación organizacional bien establecida. Dicho contexto, tiene como propósito utilizar el proceso de inducción como una estrategia que permita contar con recurso humano identificado con la empresa y su puesto de trabajo, por ende, se percibe que el colaborador contando con la información e inducción adecuada de sus funciones logre prevenir los riesgos a los cuales se encuentra expuestos e intentar anticiparse a resultados no productivos. Teniendo siempre en cuenta que el factor humano es lo primordial para el logro de objetivos y metas que tienen trazado las empresas.

Figura 15

Reseña histórica de la agroindustria



**MANUAL
DE INDUCCION
AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO**

RESEÑA HISTORICA

En el año 1987 se funda Alitec, para luego en el año 1997 se adquiere Jugos y espárragos del norte; en el cual se llegan a fusionar y nace Agroindustrias iBackus S.A y para el 2005 cambiar de nombre y establecerse como Agroindustrias AiB S.A, para el 2010 se fomenta las inversiones en campo sobre todo en las de uva y por ultimo para el 2018 se construye en el norte una nueva planta de proceso de congelados y fresco con un espacio de 12.000 metros cuadrados contando con maquinarias y equipos de última tecnología.

Agroindustrias AiB S.A. se dedica al cultivo, procesamiento y exportación de productos alimenticios. Su amplia trayectoria en este rubro ha permitido que consolide su cartera de clientes internacionales que ascienden a más de 60 en todos los continentes, excepto en África.

Figura 16

Misión, visión y valores de la agroindustria



Figura 17

Áreas de producción de la Agroindustria

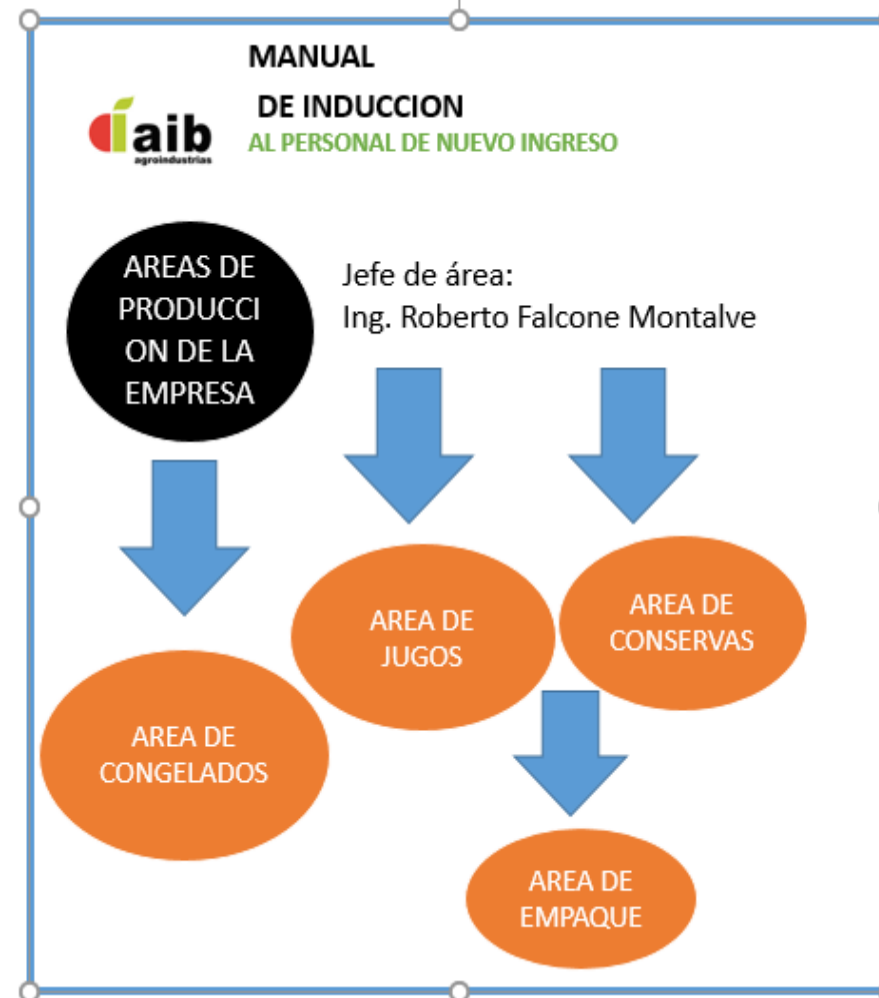


Figura 18

Organigrama en el manual de inducción



Figura 19

Pagos, horarios, capacitación y seguros de la agroindustria

MANUAL DE INDUCCION AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO

Pagos :

- ✓ Se realizaran pagos semanales dependiendo las horas trabajadas por los colaboradores:
 - 8h d : S/ 350.00
 - 9h d : S/ 365.00
 - 10 h d : S/ 400.00

Horarios :

- ✓ Se cuenta dos disponibilidad de horarios : Part time: 7:00 am – 11 pm o Full time: de 7:00 am – 3:00 pm

Pago de días festivos:

- ✓ La realización de labores en días festivos era el doble de su remuneración

Capacitación y desarrollo:

- ✓ Se tiene programa la incorporación de un programa de inducción y por ende de capacitación para mejorar su desarrollo

Seguros :

- ✓ Afiliados a su planilla cuentan con un seguro este caso ESSALUD

UNIFORME PARA ENTRADA A PLANTA

El correcto uso de los EPPS ayuda a mitigar contaminación o riesgos que puedan sufrir los colaboradores dentro de las diversas áreas.

Figura 20

EPPS en la agroindustria



ANEXO 2:

Estrategia 2: Establecer un programa de inducción a los colaboradores de recién ingreso

Tabla 24

Programa de inducción

Título: Programa de inducción

N°	Actividad	Responsable	Fecha	Tiempo
1	Presentación de todas las áreas que conforma la empresa a los colaboradores de recién ingreso y presentación de su jefe inmediato.	Yoselin León Bazán y Fabiola Purisaca Ortiz	17/03/2021	1 hora
2	Objetivos y metas que la empresa desea alcanzar.	Yoselin León Bazán y Fabiola Purisaca Ortiz	17/03/2021	30 minutos
3	Productos que ofrece la empresa.	Yoselin León Bazan y Fabiola Purisaca Ortiz	17/03/2021	30 minutos
4	Funciones de área: <ul style="list-style-type: none">- PELADO: Pelar el mango que quede sin matiz- CORTE: las personas cortan el mango con unos cuchillos especiales, en mitades- MAQUILLAJE: los colaboradores cortan con un cuchillo las imperfecciones del mango (podrido, matiz, cascara, remaduro y mango verde)	Yoselin León Bazan y Fabiola Purisaca Ortiz	17/03/2021	2 horas

	<ul style="list-style-type: none"> - SELECCIÓN: una vez que las mitades pasan por la máquina que corta la fruta esta se selecciona sacando los cubitos que tienen imperfecciones (porque en maquillaje no se logra sacar todo) - El producto pasa por el túnel para llegar al área de empaque: - En esta área los cubitos de la fruta salen congelados, pasan nuevamente por selección en una faja donde se separa el reventado, aglomerado y esquinas para llegar hasta las personas que se encargan de llenar el producto ya sea en bolsas o cajas, dependiendo el tipo de cliente - Se pesa y se paletiza para darle golpe de frio y finalmente pueda ser exportado. 			
5	Objetivos de puesto de trabajo	Yoselin León Bazan y Fabiola Purisaca Ortiz	17/03/2021	2 horas
6	Explicación de maquinaria y posteriormente prácticas de estas:	Ing. Xxx		

	<ul style="list-style-type: none"> - Clasificadora - Cocedero - Cortadora - Amasadora - Bombo enharinado - Encoladora 		18/03/2021	4 horas
7	Explicación de los riesgos a los que están expuestos.	Yoselin León Bazan y Fabiola Purisaca Ortiz	18/03/2021	1 hora
8	Seguros con los que cuentan.	Yoselin León Bazan y Fabiola Purisaca Ortiz	18/03/2021	30 minutos
9	Capacitación para el uso adecuados de la maquinaria.	Yoselin León Bazan y Fabiola Purisaca Ortiz	18/04/2021	2 horas

Nota: Elaboración propia

A diferencia del manual de inducción, en este programa se encuentra las actividades generales y específicas que debe conocer un colaborador nuevo al ingreso en su área de trabajo; es decir donde se detallen sus funciones, riesgos y seguros con los que cuenta.

ENCUESTA CON EL FIN DE OBTENER INFORMACIÓN PARA SOBRE LA IMPLEMENTACION DE UNA MANUEL DE INDUCCION

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe el manual que se le fue entregado. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de ellas, de acuerdo a como piense o actúe, considerando la siguiente escala:

No útil (1); Poco Útil (2); Casi Útil (3); Casi siempre útil (4) Siempre Útil (5)

Tabla 25*Cuestionario sobre el manual de inducción*

N°	ÍTEM	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Piensa que el tiempo para proporcionar la información requerida por el área es eficiente?					
2	¿Cree que una buena implementación de manual con tiempos establecido contribuiría con una mejor gestión?					
3	¿Piensa que dentro del manual entregado se encuentra una integración general a la empresa?					
4	¿Piensa que es un método más interactivo el brindarles la información con imágenes en los manuales?					
5	¿Les brindan el conocimiento de gran parte de la empresa y su crecimiento?					
6	¿Le gustaría que este manual sea utilizado todas las veces que se ingresen nuevo personal?					
7	¿Sientes que sería útil este manual?					
8	¿El manual te hace que te sientas más integrado a la empresa?					

Nota. Elaboración propia

Al culminar con la presentación del Manual de bienvenida y el programa de inducción se realiza una encuesta para percibir como se tomó la implementación de ambas estrategias.

ANEXO 3:

Estrategia 3: Desarrollo de habilidades, actitudes y conceptos

Tabla 26

Aplicación de un test

HABILIDADES -	N	RV	AV	AM	S
1. ¿Conoces la misión, visión y objetivos de la empresa?					
2. ¿te sientes comprometido (a) con los objetivos de la organización?					
3. ¿Sientes que tu trabajo aporta mucho para el cumplimiento de las metas en la empresa?					
4. ¿Si te sientes muy presionado en tu puesto de trabajo lo comunicas a tu jefe inmediato?					
5. ¿Si tienes alguna confusión al realizar tu trabajo pides alguna ayuda?					
6. ¿Cuándo te sientes desmotivado le comentas a algún compañero de trabajo o a tu jefe?					
7. ¿Te distraes fácilmente en tu trabajo cuando alguien te habla?					
8. ¿Expresas tus opiniones libremente en tu centro de trabajo?					
9. ¿Te sientes nervioso cuando te enseñan y practicas el funcionamiento de las maquinarias del centro de trabajo?					
10. ¿preguntas cada vez que sea necesario para entender lo que se te explica?					
11. ¿Tus ánimos suelen bajarse de manera rápida si recibes algún grito?					

LEYENDA

N: Nunca
RV: Raras veces
AV: A veces
AM: A menudo
S: Siempre

Nota: Elaboración propia

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA CON EL FIN DE OBTENER INFORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN-UCV-IX CICLO

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe a la organización en la que trabaja. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de ellas, de acuerdo a como piense o actúe, considerando la siguiente escala:

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

CUESTIONARIO: INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

N°	ÍTEM	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que se realiza una adecuada incorporación a la organización a colaboradores de recién ingreso?					
2	¿Usted se siente a gusto con la integración en su área de labor?					
3	¿Reciben información útil los colaboradores de recién ingreso sobre visión o misión de la empresa durante la orientación?					
4	¿Las descripciones del trabajo y responsabilidades son correctamente explicadas?					
5	¿Usted siente que sus labores y esfuerzos son valorados por los encargados de la empresa?					
6	¿Considera que sus labores pasan por una indagación constante por parte de sus superiores?					
7	¿Realizan ensayos provechosos sobre la ejecución de las operaciones de sus maquinarias?					
8	¿Considera que se le estimula hacia la participación de diversas actividades con el fin de promover una proactividad?					
9	¿Las funciones que realiza en la empresa se asemejan para el cumplimiento de los objetivos planteados?					
10	¿Se logran continuamente las metas planteadas en el área producción y congelados de la empresa?					
11	¿Siente el compromiso de realizar un trabajo de calidad?					

ENCUESTA CON EL FIN DE OBTENER INFORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN-UCV-IX CICLO

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe a la organización en la que trabaja. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de ellas, de acuerdo a como piense o actúe, considerando la siguiente escala:

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

CUESTIONARIO: RIESGOS LABORALES

N°	ÍTEM	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Los pasillos en el puesto de trabajo se encuentran libre para el tránsito?					
2	¿Las superficies de tránsito se encuentran limpias y libres?					
3	¿Son capacitados para el manejo de equipos de elevación?					
4	¿La temperatura en el ambiente de trabajo es el adecuado?					
5	¿Les brindan el conocimiento de lo que podría suceder si se hace un mal uso de los químicos empleados en la producción?					
6	¿Están expuestos a contraer enfermedades generadas por microbios o gérmenes?					
7	¿Te falta energía para tener una productividad constante?					
8	¿Sufre dolores de cabeza en el área de trabajo?					
9	¿Te has vuelto irritable o impaciente con tus compañeros de trabajo o jefe?					
10	¿Te sientes motivado en tu área de trabajo?					
11	¿Te encuentras contento con tu trabajo?					
12	¿Sufres de estrés constante en tu área de trabajo?					
13	¿Sufres de tensión, cuando se realizan las supervisiones correspondientes?					
14	¿Se ha sentido constantemente bajo presión en su área de trabajo?					
15	¿Alguna vez no le han pasado sus horas de trabajo completas y le han disminuido su sueldo?					

INSTRUMENTO: ENTREVISTA

FECHA: 27/09/20

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

Yanina Saavedra

EMPRESA: Agroindustria AiB S.A – Motupe

OBJETIVO:

En la presente entrevista, nos va a permitir recabar información para dar respuesta al objetivo específico (3) Diseñar un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de la agroindustria AiB S.A – Motupe.

INSTRUCCIONES: Aplicar las preguntas a la encargada directo en el área de Recursos Humanos, de la misma manera debe responder de forma objetiva y consciente las interrogantes a realizar.

PREGUNTAS

1. ¿Considera que es importante brindarle al colaborador una inducción sobre lo que tiene que ejecutar en su puesto de trabajo?

- Sí, considero que es muy importante ya que el trabajador va a tener conocimientos específicos de cuáles son las funciones que tiene que cumplir en su puesto de trabajo, a que logro va a conllevar sus labores para la empresa.

2. ¿Porque no se le brinda una inducción en el puesto de trabajo al personal nuevo en la empresa?

- Las inducciones en el puesto de trabajo las brindan los mismos ingenieros encargados de sus áreas respectivas, ya que están en constante capacitación sobre todo el proceso del área, pero muchas veces carecen de tiempo, de una falta de organización en ello y cuando hay ingresos menores a 10 personas y ellos no cuentan con tiempo disponible simplemente se les

deriva de frente a sus labores y poco a poco tienen que aprender cuáles son sus funciones.

3. ¿Considera importante dar a conocer los riesgos que existen en el área de congelados a los colaboradores?

- Como empresa estamos obligados a que el colaborador sepa cuales son los riesgos y peligros a los que se encuentran expuestos en su centro de trabajo, así como que medidas deben tomar para prevenirlos y que no les genere un daño tanto físico como psicológico, brindarles todos los EPPS adecuados para su protección, pero por la misma falta de tiempo y planificación muchas veces no llegamos a cumplir con este requisito.

4. ¿Se entrega guías virtuales o físicas a los nuevos colaboradores?

- No, cuando recién empieza la campaña se hace el contrato de 50 o más personas, como es un número considerable a ellos si se les brinda una capacitación completa de todo de 2 horas para que tengan conocimiento, pero las contrataciones pequeñas, de 10 o 15 personas por día no se le brinda una inducción y pasan directamente a laborar.

Sería muy bueno, brindar guías físicas a los colaboradores porque de esa manera ellos pueden tomarse el tiempo de leerla en casa y ya tener conocimiento de sus funciones y los riesgos, pero nunca se me cruzó por la cabeza, es una muy buena idea.

5. ¿Cree usted que, una vez aplicado el plan de inducción, el colaborador se encuentra apto para desempeñar sus funciones de manera eficiente?

- Definitivamente que sí, pienso que una vez que el colaborador tenga por conocimiento cuales son las funciones que se tiene que realizar en el puesto que esté, va a tener un desenvolvimiento más efectivo en la empresa, va a ser más proactivo, ya no se retrasaría el proceso cuando hay nuevos ingresos, y de esa manera lograríamos las metas de producción diarias, porque lamentablemente no todos tienen el mismo ritmo de trabajo y no se cumplen el objetivo que nos trazamos por día.

6. ¿Cuáles son los riesgos laborales a los que mayormente están expuestos los colaboradores?

- En congelado lo que más sucede son las caídas, ya sea por el piso resbaloso que tenemos, porque todo el tiempo está mojado y por las cáscaras en el caso del mango, que siempre se caen al piso y no a la faja como debería de ser; también por los mareos que les sucede a las mujeres que están en el puesto de maquillaje, la faja es muy rápida y eso las mareas, constantemente al personal nuevo, porque el antiguo ya se adaptó al ritmo.
- Los dolores de cabeza, el estrés y la ergonomía, porque están en constante presión por parte de sus supervisores, y 12 horas laborales parados.

7. Los riesgos laborales han ido en aumento. ¿Cree usted que ha sido por la deficiencia del proceso de inducción?

- Sí, un 80% es por la falta de las inducciones, pero un 20% es por la irresponsabilidad de los mismos colaboradores, porque muchas veces entre compañeros comentan que se tiene que tener cuidado en las máquinas, o el no correr porque se puede caer, pero no se hace caso y es ahí donde ocurren los accidentes, o se distraen conversando y ocurren los cortes, o diversas cosas que pueden pasar en el momento.

8. ¿Cree usted que aplicando un plan de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados se reduzcan los riesgos laborales para los colaboradores?

- Sí, porque es de suma importancia hacer que el colaborador se sienta integrado en la empresa desde el primer día, darle la bienvenida, que tenga conocimientos previos de toda la organización, que sepa cuál es la misión, visión, valores, objetivos de la empresa, para que se sienta comprometido y como una pieza fundamental para la misma, y de esa manera también van a saber la importancia de su puesto de , en que consiste cada una de las funciones en los distintos puestos que existen en el área (porque a veces el personal es rotativo), es decir, que tendrán una noción acerca de sus actividades, como también una noción de los riesgos y medidas que deben adoptar ante posibles eventos suscitados en la empresa, y de esa manera reducir el porcentaje de riesgos y accidentes que sufren los colaboradores.

- Un buen plan de inducción ayudaría muchísimo a esta problemática que se presenta en nuestra empresa.

Anexo 4. Matriz de consistencia

Tabla 27

Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	Programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de agroindustrias AiB S.A – Motupe
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Gestión de Organizaciones
AUTOR(ES):	León Bazán, Yoselin Karina, Purisaca Ortiz Fabiola Estefany

PROBLEMA	OBJETIVOS		VARIABLES	DIMENSIONES	POBLACIÓN	TÉCNICAS	METODOLOGÍA
	Objetivo general	Objetivos específicos					
¿De qué manera un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados reduce riesgos laborales de los colaboradores de agroindustrias AiB S.A.?	Proponer un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de agroindustrias AiB S.A.	<p>(1). Determinar cuáles son los tipos de riesgos laborales a los que están expuestos los colaboradores del área de congelados de agroindustrias AiB S.A.</p> <p>(2). Identificar el nivel de satisfacción del programa de inducción en el puesto de trabajo de la agroindustria AiB S.A</p>	Inducción en el puesto de trabajo	<p>Métodos de inducción</p> <p>Etapas de inducción</p> <p>Proceso de aprendizaje</p> <p>Evaluación</p>	Conformado por 400 colaboradores	Encuesta	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicativa</p> <p>Alcance: Descriptiva-Explicativa</p> <p>Diseño: No experimental-Transversal</p>

		(3). Diseñar un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de la agroindustria AiB S.A.	Riesgos laborales	Condiciones de seguridad Factores medio ambientales Factores derivados de las características del trabajo Factores derivados de la organización de trabajo Riesgos Psicológicos	MUESTRA Conformado por 132 colaboradores	INSTRUMENTOS Cuestionario	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS Microsoft Excel SPSS
--	--	---	-------------------	---	--	-------------------------------------	--

Nota: Elaboración propia

Anexo 5: Consentimiento para la investigación por parte de la empresa



CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA EMPRESA

Motupe 20 de Junio del 2020

MBA. Yosip Mejia Díaz
Coordinara de Escuela de Administración
Universidad Cesar Vallejo – Sede Chiclayo
Presente.-

REF: Aceptación de Investigación de Proyecto de Tesis

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que la Srta. Fabiola Esthefany Purisaca Ortizo, estudiante de la Escuela de Administración de la Institución Universitaria que usted representa, ha sido admitida para realizar su investigación de proyecto en nuestra empresa en el área de Producción – Congelados.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,


AGROINDUSTRIAS AIB S.A.
Yanina Squarza Cuervo
COORDINADORA REGIONAL DE
ADM. Y GESTIÓN HUMANA-NORTE

OFICINAS LIMA
D: Av. Ricardo Palma 894
Miraflores- Ilma 18- Perú
T: (511) 614 4500
F: (511) 614 4500- 2360

PLANTA NORTE
D: Av. Ricardo Benín 903
Motupe - Lambayeque - Perú
T: (511) 614 4500 - 5400

PLANTA SUR
D: Carretera Panamericana Sur
Km. 201.8 Chincha- Ica - Perú
T: (511) 614 4500 - 2420

Anexo 6. Validaciones de los instrumentos

ANEXO N°

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

(Nombre del instrumento)

Experto: Dr. (Mg) REYES BAZAN OMAR WILFREDO
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: ADICION CONSULTING (USA) - MINERIA CERRO VERDE
 Dirección:
 e-mail: OMAR.WOZGA@HOTMAIL.COM Teléfono: 9 456 84 226

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				90
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				90
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				90
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				90
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				90
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			80	
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?			85	
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?			80	
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				95
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				95

(88.5)

Opinión de Aplicabilidad:

EL CUESTIONARIO INDUCCIÓN EN EL MEDIO DE TRABAJO SE EXTIENDE A LO QUE SE DEBE SABER.

Nombre y firma del Experto Validador

DNI N° 44200532

Fecha: 08.06.20

ANEXO Nº

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

(Nombre del instrumento)

Experto: Dr. (Mg) REYES BAZAN OMAR WILFREDO
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: ADECO CONSULTING (USA) - MINERA CERRO VERDE
 Dirección:
 e-mail: OMAR_WORA@HOTMAIL.COM Teléfono: 945684226

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		0-25	26-50	51-75	76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				90
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				90
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				90
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				90
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				90
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			80	
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?			85	
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?			80	
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				95
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				95

88.5

Opinión de Aplicabilidad:

EL CUESTIONARIO INDICACIÓN EN EL PUNTO DE TRABAJO SE ENTENDE
A LO QUE SE DEBE SABER

Nombre y firma del Experto Validador
 DNI Nº 44200532
 Fecha: 06/06/2020

Anexo 5. Ficha de validación de instrumentos: Cuestionario de inducción en el puesto de trabajo

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

"Programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riegos laborales de los colaboradores de agroindustrias AiB S.A- Motupe"

1.2 Investigador (a) (es): León Bazán, Yoselin Karina, Purisaca Ortiz, Fabiola Estefany

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables				80	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80	
Organización	Existe una organización lógica				80	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias				80	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				80	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

850

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

APLICA

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: MANUEL LORENZO GERMAN CÁCERES DNI

09446253

Grado académico: MAGISTER Centro de Trabajo:

GLOBAL IRRIGATION BUSINESS S.A.C

Firma: Fecha: 06-06-2020

GLOBAL IRRIGATION BUSINESS SAC
RUC: 20002515008

MANUEL L. Germán Cáceres
GERENTE GENERAL

Anexo 6. Ficha de validación de instrumentos: Cuestionario de riesgos laborales

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

"Programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de agroindustrias AiB S.A- Motupe"

1.2 Investigador (a) (es): León Bazán, Yoselin Karina, Purisaca Ortiz, Fabiola Estefany

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables				80	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80	
Organización	Existe una organización lógica				80	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias				80	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				80	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

850

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

APLICA

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: MANUEL LORENZO GERMÁN CÁCERES DNI

09448253

Grado académico: MAESTRO Centro de Trabajo: GLOBAL IRRIGATION BUSINESS S.A.C

Firma: Fecha: 06-06-2020

GLOBAL IRRIGATION BUSINESS SAC.
RUC: 20002315686

Manuel L. Germán Cáceres
GERENTE GENERAL

Ficha de validación de instrumentos: Cuestionario de inducción en el puesto de trabajo

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

“Programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de agroindustrias AiB S.A- Motupe”

1.2 Investigador (a) (es): León Bazán, Yoselin Karina, Purisaca Ortiz, Fabiola Estefany

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

93.5

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

Encuentro la viabilidad y congruencia de la variable en estudio


4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: **Pedro Manuel Silva León**

DNI 42763003

Grado académico: **Magister en Administración de empresas** Centro de trabajo:
Universidad Cesar Vallejo

Firma: Fecha: 07/06/2020



Ficha de validación de instrumentos: Cuestionario de riesgos laborales

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

“Programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riegos laborales de los colaboradores de agroindustrias AiB S.A- Motupe”

1.2 Investigador (a) (es): León Bazán, Yoselin Karina, Purisaca Ortiz, Fabiola Estefany

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices,					95

	dimensiones e indicadores	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	98
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación	90
PROMEDIO DE VALORACIÓN		94.8

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

Encuentro la viabilidad y congruencia de la variable en estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: **Pedro Manuel Silva León** . DNI 42763003.

Grado académico: **Magister en Administración de empresas** Centro de trabajo: **Universidad César Vallejo**

Firma: Fecha: 07/06/2020



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(ENTREVISTA - Diseñar un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de la agroindustria AiB S.A - Motupe)

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

"Programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de agroindustrias AiB S.A- Motupe"

1.1 Investigador (a) (es): León Bazán, Yoselin Karina, Purisaca Ortiz, Fabiola Estefany

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

93

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

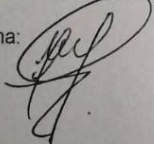
Aplicable.....

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Omar Reyes Bazan
 Grado académico: Magister.

DNI: 44200532
 Centro de Trabajo: Adecco Consulting

Firma:



Fecha: 26/09/2020

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
 (ENTREVISTA - Diseñar un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de la agroindustria AiB S.A - Motupe)

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

"Programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de agroindustrias AiB S.A- Motupe"

1.1 Investigador (a) (es): León Bazán, Yoselin Karina, Purisaca Ortiz, Fabiola Estefany

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables				80	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80	
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

89.5

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

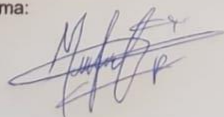
Aplicable.....

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Marc Cabanillas Curo
 Grado académico: Magister.

DNI: 45516758
 Centro de Trabajo: Zegel Ipae

Firma:



Fecha: 30/09/2020

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

(ENTREVISTA) - Diseñar un programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de la agroindustria AiB S.A - Motupe)

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

“Programa de inducción en el puesto de trabajo en el área de congelados para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de agroindustrias AiB S.A- Motupe”

4.1 Investigador (a) (es): León Bazán, Yoselin Karina, Purisaca Ortiz, Fabiola Estefany

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				80	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					85

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90.5

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

Encuentro la viabilidad y congruencia de la variable en estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: **Pedro Manuel Silva León**. DNI 42763003.

Grado académico: **Magister en Administración de empresas** Centro de trabajo:
Universidad Cesar Vallejo

Firma: Fecha: 07/06/2020
:

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado Magíster Marc Cabanillas Curo.

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada "Programa de inducción en el puesto de trabajo para reducir los riesgos laborales de los colaboradores de agroindustria AiB S.A – Motupe 2020"

Realizado por: León Bazán Yoselin karina, Purisaca Ortíz Fabiola Esthefany

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
- BA** : Bastante adecuado.
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	x				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.	x				
II.	Estructura de la Propuesta					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.		x			
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.		x			
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	x				
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.	x				
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.		x			
III	Fundamentación teórica					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.		x			

3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.		x			
IV	Bibliografía					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.		x			
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.		x			
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	x				
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.		x			

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

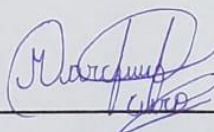
Validado por el Magister Marc Cabanillas Curo

Especializado: Dirección Empresarial

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 2 años

Cargo Actual: Supervisor de Ventas en Sef Perú Holding

Fecha: 06/11/2020



Mg. Marc Cabanillas Curo

DNI N° 45516758

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado Magister Omar Wilfredo Reyes Bazán

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada “Programa de Inducción en el Puesto de Trabajo en el Área de Congelados para Reducir los Riesgos Laborales de los Colaboradores de Agroindustria AIB SA - Motupe”

Realizado por: León Bazán, Yoselin Karina; Purisaca Ortiz Fabiola Estefany

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado.

BA : Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I. Redacción						
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.	X				
II. Estructura de la Propuesta						
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.		X			
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.		X			
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.		X			
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.		X			
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.		X			
III. Fundamentación teórica						
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.		X			
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.		X			

IV	Bibliografía	
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	X
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta	
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	X
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	X
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	X

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por el Magister Omar Wilfredo Reyes Bazán

Especializado: Administración y dirección de empresas (MBA)

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 1 año

Cargo Actual: Supervisor de operaciones en Adecco Consulting

Fecha:06/11/2020

Mg. Omar Wilfredo Reyes Bazán

DNI N° 44200532

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado Magister Pedro Manuel Silva León

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada “Programa de Inducción en el Puesto de Trabajo en el Área de Congelados para Reducir los Riesgos Laborales de los Colaboradores de Agroindustria AIB SA - Motupe”

Realizado por: León Bazán, Yoselin Karina; Purisaca Ortiz Fabiola Estefany

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado.

BA : Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I. Redacción						
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.	X				
II. Estructura de la Propuesta						
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.		X			
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.		X			
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.		X			
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.		X			
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.		X			
III Fundamentación teórica						
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.		X			
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.		X			

IV	Bibliografía	
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	X
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta	
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	X
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	X
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	X

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

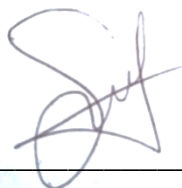
Validado por el Magister Pedro Manuel Silva León

Especializado: Administración de empresas

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 4 años

Cargo Actual: Docente en la Universidad Cesar Vallejo

Fecha:06/11/2020



Mg. Pedro Manuel Silva León

DNI N° 42763003

Anexo 7. Confiabilidad

Variable inducción en el puesto de trabajo

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.888	11

Variable riesgos laborales

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.823	15

Anexo 8. Cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * N * p * q}{i^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.81)^2 * 400 * 0.5 * 0.5}{0.07^2 (400 - 1) + (1.81)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 128$$

Donde:

N = Total de la población.

$Z_{\alpha}^2 = (1.81)^2$ si la seguridad es del 93%

p = Probabilidad de ocurrencia en este caso 50%

q = Probabilidad de no ocurrencia $1 - p$ en este caso ($1 - 0.5 = 0.5$)

i = Precisión en este caso deseamos un 7% (0.07)