



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Ingeniería Industrial, Sistemas e Informática
Escuela Profesional de Ingeniería Industrial**

**La salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el fundo Casa
Blanca – Genética Animal S.A., 2022**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial

Autor

Carlos Alexis Grados Rojas

Asesor

Ing. Carlos Enrique Bernal Valladares

Huacho - Perú

2025





Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ingeniería Industrial, Sistemas e Informática Escuela Profesional de Ingeniería Industrial

Metadatos

| DATOS DEL AUTOR (ES): | | |
|--|------------|------------------------------|
| APELLIDOS Y NOMBRES | DNI | FECHA DE SUSTENTACIÓN |
| Grados Rojas Carlos Alexis | 73379644 | 11/06/2024 |
| | | |
| DATOS DEL ASESOR: | | |
| APELLIDOS Y NOMBRES | DNI | CÓDIGO ORCID |
| Ing. Bernal Valladares, Carlos Enrique | 15614554 | 0000-0002-7421-9537 |
| DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSTGRADO – MAESTRÍA – DOCTORADO: | | |
| APELLIDOS Y NOMBRES | DNI | CÓDIGO ORCID |
| Ing. Huaman Tena Angel | 15644224 | 0000-0003-2658-9266 |
| Ing. Arévalo Flores Henry Marcial | 15723233 | 0000-0003-2958-9464 |
| Ing. Osorio Osorio Mario Alberto | 15727491 | 0000-0001-8023-5536 |

LA SALUD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL FUNDO CASA BLANCA – GENÉTICA ANIMAL S.A., 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 2 | www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 3 | Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante | 1% |
| 4 | Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante | 1% |
| 5 | Submitted to Submitted on 1689960880419 Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | www.lareferencia.info Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 8 | Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante | 1% |

**LA SALUD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN EL FUNDO CASA BLANCA – GENÉTICA ANIMAL
S.A., 2022**

DEDICATORIA

A mi padre con mucho amor me bendice día a día desde el cielo, a mi madre por su incondicional apoyo y a mis hermanas por su consejo y gratitud a mi persona.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme haber culminado mis estudios universitarios, a pesar de los momentos difíciles que me ha tocado vivir.

A mi familia, por su apoyo permanente.

A mis profesores, quienes me inculcaron, valores y conocimientos.

A mis amigos de aula, con los que compartí instantes muy gratos, que complementaron mi formación como persona.

ÍNDICE

| | |
|--|----------|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| ÍNDICE..... | v |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT..... | xi |
| INTRODUCCIÓN | xii |
| CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 1 |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática..... | 1 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 2 |
| 1.2.1. Problema General..... | 2 |
| 1.2.2. Problemas Específicos | 3 |
| 1.3. Objetivos de la investigación..... | 3 |
| 1.3.1. Objetivo General | 3 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 3 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 3 |
| 1.5. Delimitación del estudio | 4 |
| 1.6. Viabilidad del estudio..... | 5 |
| CAPITULO II MARCO TEÓRICO | 6 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación..... | 6 |
| 2.1.1 Investigaciones internacionales..... | 6 |
| 2.1.2 Investigaciones nacionales..... | 8 |
| 2.2. Bases Teóricas..... | 9 |
| 2.3. Bases filosóficas | 16 |
| 2.4 Definición de términos básicos..... | 17 |

| | |
|--|-----------|
| 2.5. Hipótesis de investigación | 18 |
| 2.5.1. Hipótesis General | 18 |
| 2.5.2. Hipótesis Específicos..... | 18 |
| CAPITULO III METODOLOGÍA | 20 |
| 3.1. Diseño Metodológico | 20 |
| 3.2. Población y Muestra..... | 20 |
| 3.3. Operacionalización de variables e indicadores..... | 22 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 22 |
| 3.5. Técnicas para el procesamiento de la información..... | 23 |
| CAPITULO IV RESULTADOS..... | 25 |
| 4.1 Análisis de resultados..... | 25 |
| CAPITULO V DISCUSIÓN..... | 44 |
| 5.1 Discusión de resultados | 44 |
| CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 45 |
| 6.1 Conclusiones | 45 |
| 6.2 Recomendaciones..... | 46 |
| CAPITULO VII REFERENCIAS..... | 47 |
| 5.1. Fuentes Bibliográficas | 47 |
| 5.2 Fuentes hemerográficas | 49 |
| 5.3 Fuentes electrónicas | 50 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Población de trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A. | 21 |
| Tabla 2 Operacionalización de la variable Salud Ocupacional | 22 |
| Tabla 3 Operacionalización de la variable Desempeño laboral..... | 22 |
| Tabla 4 Validez de contenido del instrumento | 23 |
| Tabla 5 Estadístico de fiabilidad KR-20 | 24 |
| Tabla 6 Salud ocupacional | 25 |
| Tabla 7 Condiciones laborales | 26 |
| Tabla 8 Políticas de seguridad y salud ocupacional | 26 |
| Tabla 9 Riesgos y peligros | 27 |
| Tabla 10 Desempeño laboral..... | 28 |
| Tabla 11 Productividad laboral | 29 |
| Tabla 12 Eficacia..... | 30 |
| Tabla 13 Eficiencia..... | 31 |
| Tabla 14 <i>Tabla cruzada de Salud ocupacional y Desempeño laboral</i> | 32 |
| Tabla 15 <i>Tabla cruzada de Condiciones laborales y Desempeño laboral</i> | 33 |
| Tabla 16 <i>Tabla cruzada de Políticas de seguridad y salud ocupacional y Desempeño laboral</i> | 34 |
| Tabla 17 <i>Tabla cruzada de Riesgos y peligros y Desempeño laboral</i> | 35 |
| Tabla 18 Prueba de Normalidad..... | 37 |
| Tabla 19 <i>Correlación entre Salud ocupacional y Desempeño laboral</i> | 38 |
| Tabla 20 <i>Correlación entre Condiciones y Desempeño laborales</i> | 39 |
| Tabla 21 <i>Correlación entre Políticas de seguridad y salud ocupacional y Desempeño laboral</i> | 41 |
| Tabla 22 <i>Correlación entre Riesgos y peligros y Desempeño laboral</i> | 42 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Ilustración 1 Salud Ocupacional | 25 |
| Ilustración 2 Condicionales laborales | 26 |
| Ilustración 3 Políticas de seguridad y salud ocupacional | 27 |
| Ilustración 4 Riesgos y peligros | 28 |
| Ilustración 5 Desempeño laboral..... | 29 |
| Ilustración 6 Productividad laboral | 30 |
| Ilustración 7 Eficacia | 31 |
| Ilustración 8 Eficiencia | 32 |
| <i>Ilustración 9</i> Salud ocupacional y desempeño laboral | 33 |
| <i>Ilustración 10</i> Condiciones y desempeño laborales | 34 |
| <i>Ilustración 11</i> Políticas de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral | 35 |
| <i>Ilustración 12</i> Riesgos, peligros y Desempeño aboral | 36 |
| Ilustración 13 Correlación entre salud ocupacional y desempeño laboral | 39 |
| Ilustración 14 Correlación entre condiciones y desempeño laborales..... | 40 |
| Ilustración 15 Correlación entre políticas de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral | 42 |
| Ilustración 16 Correlación entre riesgos, peligros y desempeño laboral | 43 |

RESUMEN

Objetivo: En la presente investigación hemos tenido le objetivo de Determinar qué relación existe entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022. **Diseño metodológico:** El tipo de investigación es aplicada. Según Gabriel (2017) considera que el tipo aplicada se centra engenerar información a partir de la aplicación de soluciones o sugerencias para los problemas o fenómenos de las variables consideradas, teniendo un enfoque cuantitativo utilizando escalas numéricas y el nivel de investigación es correlacional ya que hemos buscado hallar la relación de las dos variables en una muestra., Siendo de Diseño no experimental de corte transversal. **Población:** En esta investigación la población ha sido constituida por 80 trabajadores siendo 62 personas de sexo masculino y 18 de sexo femenino.. **Muestra:** Según López (2004) Menciona a Fisher citado por Pineda et al, el tamaño de la muestra debe definirse partiendo de dos criterios: 1) De los recursos disponibles y de los requerimientos que tenga el análisis de la investigación. Por tanto, una recomendación es tomar la muestra mayor posible, mientras más grande y representativa sea la muestra, menor será el error de la muestra. 2) Otro aspecto a considerar es la lógica que tiene el investigador para seleccionar la muestra "por ejemplo si se tiene una población de 100 individuos habrá que tomar por lo menos el 30% para no tener menos de 30 casos, que es lo mínimo recomendado para no caer en la categoría de muestra pequeña, De acuerdo con lo mencionado línea arriba, se tomará el 100% de la población para la validación de la Muestra, siendo de tipo censal. **Resultados:** Según la tabla 14, se obtuvo una significancia menor que el 5%, se acepta la hipótesis general: La salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022. Además, se tiene una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.614. **Conclusiones:** Al obtenerse una significancia menor al 5%, se determinó que la salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022; resultando ser una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.614. Se concluye que, en la empresa estudiada se cuenta con unas considerables condiciones de trabajo, pocas veces se cumplen todas aquellas

políticas de seguridad y salud ocupacional, y se cuenta con una pasable gestión de riesgos y peligros; de tal manera que, se presenta una moderada productividad laboral, y una limitada eficacia y eficiencia de trabajo.

Palabras clave: Salud ocupacional, desempeño laboral. condiciones laborales y productividad laboral.

ABSTRACT

Objective: In the present investigation we have had the objective of determining the relationship between occupational health and the work performance of workers at Fundo Casa Blanca - Animal Genetics SA, 2022. **Methodological design:** The type of research is applied. According to Gabriel (2017) he considers that the applied type focuses on generating information from the application of solutions or suggestions for the problems or phenomena of the variables considered, having a quantitative approach using numerical scales and the level of investigation is correlational since We have sought to find the relationship of the two variables in a sample., Being a non-experimental cross-sectional design. **Population:** In this research, the population has been made up of 80 workers, 62 being male and 18 female. **Sample:** According to López (2004) mentions Fisher cited by Pineda et al, the sample size must be defined starting from of two criteria: 1) The available resources and the requirements of the research analysis. Therefore, a recommendation is to take the largest sample possible, the larger and more representative the sample, the lower the sample error. 2) Another aspect to consider is the logic that the researcher has to select the sample "for example, if you have a population of 100 individuals, you will have to take at least 30% to not have less than 30 cases, which is the minimum recommended In order not to fall into the small sample category, According to what was mentioned above, 100% of the population will be taken for the validation of the Sample, being of the census type **Results:** According to Table 14, a lower significance was obtained than 5%, the general hypothesis is accepted: Occupational health is related to the work performance of workers at Fundo Casa Blanca – Genetica Animal S.A., 2022. In addition, there is a positive and moderate Spearman Rho correlation of 0.614. **Conclusions:** When obtaining a significance of less than 5%, it was determined that occupational health is related to the work performance of workers at Fundo Casa Blanca - Genetica Animal S.A., 2022; resulting in a positive correlation. and moderate Spearman's Rho of 0.614. It is concluded that, in the company studied, there are considerable working conditions, rarely all those occupational health and safety policies are met, and there is a passable risk and hazard management; in such a way that, a moderate labor productivity is presented, and a limited effectiveness and efficiency of work.

Keywords: Occupational health, job performance, working conditions and work productivity.

INTRODUCCIÓN

En toda empresa privada u/o pública se debe tomar muy en cuenta lo que viene ser la salud ocupacional más aún cuando hemos vivido una etapa de pandemia que nos ha afectado a toda la población a nivel mundial. Sin embargo, el cumplimiento de que se cumpla tiene que ver por muchos factores desde las condiciones básicas de trabajo hasta el personal que desempeña su labor en la empresa.

Bajo esta premisa, se hace necesario que los trabajadores tengan las condiciones laborales favorables, así mismo puedan cumplir las políticas de seguridad y salud ocupacional, como estar previniendo los riesgos, peligros en la empresa teniendo en consideración la relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A.

El estudio se ejecutó con el propósito de Determinar qué relación existe entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022, para ello el estudio se dividió de la siguiente manera:

En el capítulo I, se hizo la descripción de la realidad problemática y se formuló el problema de investigación, además, se planteó los objetivos, la justificación, delimitación y viabilidad de la investigación.

En el capítulo II, se presentan los antecedentes, y las bases teóricas de cada una de las variables en estudio tales salud ocupacional y desempeño laboral. Se ha consignado también la formulación de las hipótesis y la operacionalización de variables.

El capítulo III, detalla la metodología utilizada, así como la población, muestra y muestreo. Además, se describe las características del instrumento utilizado (cuestionario).

En el capítulo IV, se resaltan los resultados descriptivos y la contrastación de las hipótesis.

En el Capítulo V, se consigna las discusiones, comparando los resultados encontrados con otras investigaciones muy similares, resaltando aspectos de similitud o discrepancias con respecto a los otros resultados.

El capítulo VI se observan las conclusiones al que se han llegado del resultado de todo el proceso de investigación, también, así de las recomendaciones para su aplicación pertinente en la solución de la problemática expuesta.

En ese sentido, los resultados del estudio componen una valiosa fuente de información que en la empresa estudiada se cuenta con unas considerables condiciones de trabajo, pocas veces se cumplen todas aquellas políticas de seguridad y salud ocupacional, y se cuenta con una pasable gestión de riesgos y peligros; de tal manera que, se presenta una moderada productividad laboral, y una limitada eficacia y eficiencia de trabajo.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El trabajo, conforme ha pasado el tiempo ha ido cambiando al mundo, pasando por distintas etapas, consideraciones, pero a su vez ha ocasionado que los trabajadores estén expuestos a riesgos y enfermedades cuando desarrollan sus funciones. Además, considerando la relación económica - social del trabajo junto con nuevas modalidades originaron la existencia de otros riesgos, enfermedades; siendo crucial investigarlos a profundidad para poder asegurar el bienestar de los colaboradores.

A nivel mundial, Cano y Francia (2018) expresan que la cantidad de personas que trabajan a nivel mundial corresponde la mitad de la totalidad de las personas a nivel mundial. Se tienen estimaciones considerando que los accidentes y enfermedades provocadas por las malas condiciones laborales representan el 5% correspondiente a la totalidad de muertes de los trabajadores a nivel global, representando los accidentes un 13.7% y las enfermedades un 86.3%. La Organización Internacional del Trabajo indica que los costos que conllevan los accidentes y enfermedades producidas en las jornadas de trabajo ascienden a 2,8 billones de dólares, representando un 4% del PBI mundial.

Según Pando (2011) considera que la salud laboral en América Latina no es muy tomada en cuenta por los mismos trabajadores, ya que no velan o no tienen iniciativas para tratar los aspectos de la salud laboral en los centros donde pertenecen. Asimismo, el discurso neoliberal provocó que la productividad junto a la competitividad sean temas cruciales para las características de trabajo del personal. Se sabe que en los últimos años no se ha tenido un avance significativo acerca de asegurar las mejores condiciones laborales (tanto de seguridad como higiene) posibles para los colaboradores, más que todo solo se cumplía el pago por reparación de daños y una causa es que no se tiene una cantidad adecuada de equipos que se encarguen de revisar que se cumplan las normas legales en materia de trabajo.

A nivel nacional, Gastañaga (2012) manifiesta que desde los inicios de la salud ocupacional en el Perú no se ha mantenido un adecuado desarrollo, teniendo más que todo altibajos, debido a que no es considerada como un aspecto crucial por el Estado. Se sabe que existieron gobiernos que crearon sistemas legales y convenios para tratar a la salud ocupacional con mayor énfasis, pero aun así no se ha logrado la progresión necesaria. Y como no se ha mantenido en un constante desarrollo, las empresas no se centran o no cumplen en su totalidad con la salud y seguridad de sus trabajadores, repercutiendo negativamente para el Perú en los aspectos sociales, de salud como económicos. Ante la mencionada situación, resulta necesario concientizar a las empresas y al Estado sobre la importancia de la salud ocupacional, para realizar una implementación de programas y capacitaciones enfocadas en mejorar las condiciones laborales que se les brinda a los trabajadores, y poder innovar los programas ya existentes para demostrar mejores resultados y compromiso en favor de los colaboradores.

El presente estudio se realizará en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., el cual se dedica al cultivo de productos agrícolas y a la crianza de animales, asimismo se percibe que en la empresa mencionada existen problemas con los trabajadores, como la poca seguridad y salud en el trabajo, específicamente: las condiciones laborales no son adecuadas, no hay establecimiento de políticas de seguridad y salud y los trabajadores son vulnerados por riesgos y peligros. De acuerdo a lo mencionado estaría trayendo como consecuencia problemas de desempeño laboral, como: baja productividad, baja eficacia y baja eficiencia. Por ello, el presente trabajo pretende determinar la relación entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022?

¿Qué relación existe entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022?

¿Qué relación existe entre los riesgos y peligros y el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar qué relación existe entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

Determinar qué relación existe entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

Determinar qué relación existe entre los riesgos y peligros y el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica: La presente investigación presentará la justificación teórica, debido a que considerará investigaciones y datos de autores relacionados a las variables mencionadas, permitiendo tener una mayor información y tratar a profundidad la temática de estudio.

Justificación práctica: En relación con los objetivos de estudio, su resultado nos permitirá encontrar soluciones adecuadas a problemas de la salud ocupacional que repercuten en el desempeño laboral. Con tales resultados se tendrá también la posibilidad de plantear recomendaciones que garanticen una buena salud ocupacional que se emplea en el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

Justificación metodológica: La presente investigación presentará la justificación metodológica debido a que posee una metodología, la cual expresa que la investigación es de tipo aplicada, también de nivel correlacional, no experimental y utilizará técnicas e instrumentos de recolección de datos, los cuales son tanto la encuesta como cuestionario respectivamente.

1.5. Delimitación del estudio

Delimitación espacial: Se realizará en la Empresa Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., ubicada en el distrito de Végueta, provincia de Huaura, Departamento de Lima.

Delimitación temporal: El desarrollo de la presente investigación se llevará a cabo en el año 2022.

Delimitación social: Serán los trabajadores de la mencionada empresa.

Delimitación conceptual:

La salud ocupacional, según Marcelo y Salazar (2021) es el conjunto de lineamientos, normas y consideraciones establecidas por la dirección de una empresa para evitar que el personal pueda sufrir accidentes cuando realicen sus funciones respectivas.

Por su parte, Juárez y Palpa (2020) definen al desempeño laboral considerando que abarca las capacidades, la motivación y el compromiso propio que demuestran los trabajadores al realizar sus funciones para poder lograr los objetivos esperados.

1.6. Viabilidad del estudio

El estudio se realizará debido a que se cuenta con los recursos económicos, tecnológicos necesarios, así como el tiempo, la información pertinente y permisos correspondientes de la mencionada empresa.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

El presente trabajo de investigación se fundamenta en base a los diferentes estudios y aportaciones sobre el tema, el cual se detallan a continuación.

2.1.1 Investigaciones internacionales

Paredes (2019) al tratar su estudio: *“La seguridad y salud ocupacional de la empresa de construcción de jaulas para planteles avícolas INAMES”*, consideró su objetivo: Investigar la Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa. La metodología expresa que el tipo de investigación que se realizó es cualitativo, debido a que se realiza un análisis simple no estructurado a través de la metodología de observación utilizando instrumentos de toma de datos como son entrevistas de preguntas abiertas y encuestas de preguntas cerradas. Concluye que las encuestas se realizaron a 66 empleados con un nivel de confianza del 95%, como percepción, los colaboradores no se encuentran capacitados en temas relacionados a Seguridad y Salud Ocupacional, adicionalmente tienen grandes probabilidades de que posean accidentes laborales.

Ortega, Rodríguez y Hernández (2017) al considerar su artículo: *“Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones”*, definió su finalidad: analizar la importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones, y cómo a través de las disposiciones normativas se puede garantizar la seguridad en el ejercicio laboral. El artículo utilizó una metodología cualitativa, asimismo se sabe que se realizó en base a revisiones documentales. El autor concluye que en la actualidad resulta crucial y necesario que las empresas puedan tratar a mayor profundidad los sistemas de seguridad y salud que poseen, así como mejorarlos.

Gracia (2017) al tratar su estudio: *“Análisis de la gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral del Puerto Comercial de Autoridad Portuaria de Esmeraldas”*, consideró su objetivo: Analizar ambas variables consideradas. La metodología expresa que la investigación fue de tipo básica, descriptiva, exploratoria y enfoque no experimental. El conjunto poblacional fue conformado por 291 personas y el conjunto muestral por 117 personas entre trabajadores y jefes de área. Como instrumentos se utilizaron tanto la entrevista como la encuesta. Concluye que los aspectos negativos encontrados en los trabajadores del Puerto mencionado son: carencia de información del equipo médico sobre enfermedades, no se tienen los equipos de protección ni de primeros auxilios necesarios, así como la frecuente ida a los servicios de salud del IESS. Como sugerencia, se tienen que realizar capacitaciones al personal sobre la seguridad personal junto a la salud ocupacional para evitar que sufran accidentes o enfermedades.

Díaz (2017) en su investigación: *“Seguridad en el trabajo y Desempeño Laboral (Estudio realizado con trabajadores Corporación la Rotonda, S. A. Quetzaltenango)”* de la Facultad de Humanidades en la Universidad de Rafael Landívar. La Pesquisa fue de tipo cuantitativo y un plan descriptivo, el estudio estadístico se basó en un análisis exploratorio de una población seleccionada para el estudio, cuyo centro fue la Corporación la Rotonda, S.A. cuyo trabajo de campo se realizó a 35 trabajadores. Con esta investigación se tomó la siguiente conclusión: Hay relación entre la seguridad en el trabajo con el desempeño laboral, permitiendo que los trabajadores aumenten su rendimiento de la mejor forma al implementar la seguridad y salud ocupacional, puesto que el personal se siente con la confianza de realizar sus actividades diarias, sin la preocupación de accidentes o enfermedades ocupacionales.

Andrade (2015) en su investigación: *“Salud ocupacional y desempeño laboral de los trabajadores del Área de producción del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca del Cantón Ambato”*, definió su objetivo: Investigar la relación entre las dos variables mencionadas. La metodología expresa que la investigación fue de nivel exploratorio, siendo descriptiva, correlacional, de campo, bibliográfica - documental, teniendo como enfoques tanto al enfoque cualitativo como cuantitativo. La población que

eligió fueron 60 colaboradores de producción del mencionado Ministerio. Utilizó como instrumentos la entrevista y el análisis documental. Concluye que la primera variable influye en la segunda variable.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Domador (2020) en su tesis titulada: “*Salud ocupacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa SA, 2019-2020*”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.A.C, 2019-2020. En cuanto al método utilizado fue de tipo hipotético deductivo. El tipo de investigación fue básico, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. La población fue de 79 trabajadores. La técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios debidamente validados y confiables. Luego de procesar los datos recolectados en la muestra se logró establecer como conclusión general que: existe una relación positiva muy fuerte, directa y significativa, con un valor de $Rho = ,937^{**}$, entre la Salud Ocupacional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa fundición Ferrosa SA, 2019-2020.

Serrano (2018) Al tratar su investigación: “*Gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud, Abancay 2018*”, estableció como objetivo: determinar la relación entre ambas variables mencionadas. Acerca de la metodología utilizada, se sabe que la investigación fue aplicada, siendo también de nivel correlacional, el diseño que tuvo fue: descriptivo correlacional de corte transversal. El conjunto poblacional fue conformado por 50 trabajadores administrativos del mencionado hospital. Se sabe que utilizó como técnica e instrumento a la encuesta y cuestionario respectivamente. Se obtuvo que, del 100.0% del conjunto poblacional considerado, un 72.0% expresa su inconformidad con la gestión de salud ocupacional y considera “regular” al desempeño laboral. Se concluye que ambas variables mencionadas se relacionan, teniendo como valor de Spearman: $r = ,801$, demostrando así que la relación es alta.

Ichuta (2018) Al tratar su estudio: *“Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno – 2017”*, consideró como objetivo: Demostrar cómo la primera variable influye en la segunda. Acerca de los rasgos metodológicos, se sabe que el estudio fue explicativo, como diseño tuvo al diseño no experimental, como método utilizó al método hipotético deductivo. Utilizó como técnica la encuesta, el conjunto objeto de estudio fue conformado por 86 trabajadores de limpieza pública de la mencionada Municipalidad. Se concluye el estudio considerando que la primera variable influye en la segunda variable.

Delgado (2018) en su investigación *“La salud ocupacional y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de transportes Luchito EIRL – Trujillo 2016”*, donde tuvo como propósito analizar de qué manera la variable 1 se relaciona con la 2. Se utilizó como instrumento dos cuestionarios teniendo en cuenta la escala de Likert. La investigación llega a la conclusión que la salud ocupacional de la empresa Transportes Luchito E.I.R.L. en los servicios que ofrece está relacionada significativamente con el desempeño de los trabajadores de esta, es decir si existe una percepción de riesgo en el trabajo por parte de los colaboradores estos reducen su desempeño.

Alva (2018) al considerar su investigación: *“La salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial Chavimochic - La Libertad – 2015”*, estableció como objetivo: determinar la relación de ambas variables. Acerca de la metodología, se demuestra que la investigación fue correlacional, asimismo fue no experimental y transversal. La técnica utilizada fue la encuesta, se sabe también que el conjunto muestral se conformó en base a 155 colaboradores del mencionado proyecto. Se concluye que ambas variables se relacionan, porque los factores de riesgo, control de agentes de riesgo y la evaluación de riesgo presentan relación con la segunda variable.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Salud ocupacional, definiciones

Marcelo y Salazar (2021) lo consideran como el conjunto de lineamientos y consideraciones generales establecidas por la dirección de una empresa que tiene la

finalidad de cuidar el bienestar de los trabajadores, así como evitar que sufran de accidentes cuando realizan sus actividades.

UNIR (2021) expresa que se enfoca en asegurar y fomentar el bienestar de los trabajadores, así como realizar revisiones de forma periódica para controlar y evitar la aparición de riesgos, accidentes y enfermedades.

A mi entender la salud ocupacional es la disciplina encargada de proteger y preservar el bienestar y salud de los trabajadores, así como de evitar la vulneración y/o exposición a riesgos de los mencionados cuando realizan sus respectivas funciones laborales.

2.2.2. Objetivos

Salazar (2018) menciona los siguientes:

Se enfoca en reducir la cantidad de accidentes producidos para evitar un declive de la productividad laboral, asimismo poder reducir los riesgos y peligros a los que puedan estar expuestos los trabajadores. Otro resultado que se obtendría es imposibilitar la aparición de enfermedades, logrando así que no se comprometa el bienestar del personal.

También se centra en aportar que los colaboradores puedan gozar de participación productiva tanto de forma social como económica, logrando así que puedan realizar sus funciones de forma óptima y por ende que la sociedad mejore.

2.2.3 Importancia

ISO 45001 (2021) resalta la importancia de la salud ocupacional mencionando que es un aspecto y base crucial para el desarrollo nacional de un país, además de centrarse en proteger y promover la salud de los colaboradores y evitar que sufran de accidentes y enfermedades conllevando a que puedan desarrollar sus actividades de la mejor forma posible y lograr los resultados esperados por la empresa.

2.2.4 Beneficios

Conexión ESAN (2019) considera las siguientes sugerencias:

“Aumentar la productividad laboral y la confianza de los trabajadores hacia la empresa.

Reducir la rotación y el absentismo laboral.

Potenciar de manera favorable el clima laboral y la motivación.

Mejorar la reputación y la imagen de la organización.

Disminuir las pérdidas y costos que conllevan los accidentes y enfermedades que merman las actividades de los empleados.”

2.2.5 Dimensiones

Larrea (2019) considera las siguientes:

Dimensión 1: Condiciones laborales. Abarca el conjunto de agentes o elementos que una organización brinda a sus colaboradores para que realicen sus respectivas funciones laborales, influyendo en su forma de trabajar, y, por ende, en sus resultados.

Indicadores:

Ventilación en el trabajo: Corresponde a la entrada y salida de aire en los ambientes de trabajo por medio de ventanas o sistemas de ventilación.

Iluminación: Corresponde a la luz natural que se refleja o ingresa por ventanas, puertas, o artificial localizadas (como focos o lámparas) en las instalaciones que permite realizar con normalidad las actividades laborales.

Higiene ocupacional: Corresponde al estado en el que se encuentran los materiales o equipos que brinda la empresa, así como el estado o mantenimiento que se le da a los ambientes de trabajo.

Jornada laboral: Es el tiempo que la organización le asigna al trabajador para cumplir con sus respectivas funciones, siendo de forma diaria, semanal, mensual, etc.

Dimensión 2: Políticas de seguridad y salud ocupacional

Es el conjunto de normas legales otorgadas por parte de la dirección de la organización, el cual contiene los lineamientos, disposiciones laborales acerca de las actividades que los trabajadores están encargados de realizar y las medidas respectivas de cuidado o seguridad.

Indicadores:

Planificación: Corresponde al proceso de establecer objetivos considerando la situación actual de la empresa, junto con los recursos, métodos, estrategias, y evaluaciones respectivas para lograr los objetivos de la forma esperada.

Lineamientos: Es el conjunto de reglas, normas, consideraciones legales que la organización define para que el personal pueda entenderlos como criterios a respetar y considerar.

Planes de acción: Es el conjunto de pasos que conforman estrategias consideradas para el logro de los objetivos establecidos.

Monitoreo y evaluación: Corresponde a las revisiones periódicas de los resultados obtenidos en un plazo temporal definido, para su posterior análisis y elaboración de medidas correctivas.

Dimensión 3: Riesgos y Peligros

Los riesgos son las posibilidades de que algún elemento, persona, objeto pueda vulnerar el bienestar del trabajador y los peligros son las características o situaciones intrínsecas de elementos que podrían amenazar o dañar a una determinada persona, cosa.

Indicadores:

Maquinarias y equipos: Es el conjunto de herramientas y dispositivos mecánicos que los trabajadores utilizan para realizar una actividad o función determinada.

Fatiga laboral: Corresponde al cansancio que se produce por largos períodos de esfuerzos físicos del trabajador para lograr los resultados esperados.

Enfermedades: Es el conjunto de alteraciones que ocurren tanto de forma interna o externa del organismo vulnerando el sistema inmunitario, comprometiendo la salud y estado anímico de la persona.

Accidentes de trabajo: Corresponde a la situación imprevista donde el trabajador sufre lesiones leves, graves hasta pueden ocasionar la muerte.

2.2.6. Desempeño laboral

Definiciones

Juárez y Palpa (2020) expresan que abarca las capacidades y la motivación que demuestran los colaboradores al realizar sus funciones, así como el compromiso para poder lograr los resultados deseados.

Delpueche (2022) manifiestan que es el conjunto de comportamientos, que demuestran los partícipes laborales, los cuales tienen valor importante para el logro de los resultados organizacionales esperados.

En mi opinión considero al desempeño laboral como el conjunto de comportamientos, actitudes y responsabilidad que demuestran los trabajadores cuando realizan sus funciones laborales para lograr los objetivos establecidos por la empresa.

Características

Sy (2022) considera las siguientes características:

Resultados: El desempeño laboral se define como el comportamiento de un empleado. Este concepto se diferencia de los resultados obtenidos. Los resultados son un producto parcial del desempeño, pero también son la consecuencia de otros factores.

Relevante para la meta organizacional: El desempeño laboral se dirige hacia los objetivos de la organización que sean relevantes para el puesto o función. Por tanto, no se incluirán actividades en las que se hagan esfuerzos por alcanzar objetivos periféricos.

Multidimensionalidad: El desempeño laboral se conceptualiza como multidimensional, que consiste en más de un tipo de comportamiento.

Comportamientos específicos y no específicos de la tarea: Los comportamientos específicos de la tarea son los que un individuo promueve como parte de un trabajo. Son las tareas principales que definen un trabajo de otro. Los comportamientos no específicos de la tarea son los que un individuo debe promover y que no se refieren a un trabajo en particular.

Esfuerzo: El desempeño también puede evaluarse en términos de esfuerzo, ya sea en el día a día o cuando existan circunstancias especiales. Refleja el grado en que las personas se comprometen con las tareas laborales.

Trabajo en equipo: En trabajos donde las personas son altamente interdependientes, el desempeño puede contener el grado en que una persona ayuda a los grupos y a sus colegas.

Beneficios

Patiño y Pinedo (2019) consideran que evaluar el desempeño de los trabajadores brinda beneficios tanto al trabajador mismo, a los directivos y a la misma empresa donde trabajan. La evaluación brinda beneficios a los mismos trabajadores porque pueden darse cuenta de cómo están actuando, de sus puntos fuertes y débiles, así como reconocer lo que realmente la empresa desea que consiga, también beneficia a los propios directivos, porque por medio de las revisiones podrán darse cuenta de los comportamientos que demuestran sus partícipes laborales, pudiendo así elaborar medidas para mejorar los comportamientos. Asimismo, brinda beneficios a la empresa porque podrá darse cuenta de las capacidades de cada trabajador y redefinir sus cargos si fuera el caso, brindar capacitaciones o ascender de cargo a los que mejores competencias demuestren.

2.2.6. Evaluación del desempeño laboral

Delpueche (2022) como lo indica la palabra, una evaluación de desempeño es una metodología que sirve para medir las contribuciones individuales, o grupales, de uno o más trabajadores dentro de una empresa durante un determinado tiempo. Para ello se tienen en cuenta diferentes factores como las capacidades del empleado, sus habilidades, el nivel de crecimiento y los objetivos que haya logrado alcanzar (o no). En general, las evaluaciones de desempeño tienen en consideración tres dimensiones al momento de analizar lo que cada persona le aporta a la empresa: características personales, basados en el comportamiento y centrado en los resultados.

Dimensiones

Surco (2018) considera las siguientes:

Dimensión 1: Productividad laboral

Es el valor que representa la relación entre la cantidad de bienes y/o servicios producidos por el personal de una organización o empresa con los recursos utilizados.

Indicadores:

Número de trabajadores utilizados: Es la cantidad de trabajadores que la organización designa para que se encarguen de realizar una determinada actividad o proceso.

Número de horas trabajadas: Corresponde a la cantidad de horas que un trabajador o grupo ha cumplido con sus actividades laborales encargadas.

Nivel tecnológico: Corresponde a los sistemas o dispositivos electrónicos que posee la empresa para que puedan aportar a un mejor desarrollo de actividades.

Capacidad productiva: Es la posibilidad o potencia que el colaborador demuestra para realizar sus actividades y pueda producir la mayor cantidad de bienes y servicios posible.

Dimensión 2: Eficacia

Es la capacidad y nivel de cumplimiento de los trabajadores sobre determinados objetivos establecidos o resultados esperados por parte de la empresa.

Indicadores:

Tareas y actividades: Son las acciones que deben llevar a cabo los colaboradores para el cumplimiento de objetivos establecidos.

Logro de objetivos: Representa que los colaboradores han realizado las actividades correctamente y han logrado obtener los resultados esperados, por ende, lograron cumplir los objetivos que la organización les designó.

Énfasis en los resultados: Significa que la organización se preocupa por los resultados obtenidos, realizando análisis o seguimientos periódicos y la elaboración de estrategias para corregir las deficiencias y mejorar los resultados próximos.

Dimensión 3: Eficiencia

Es el valor o capacidad que demuestra lograr determinados objetivos establecidos utilizando la menor cantidad de recursos posibles.

Indicadores:

Calidad de producto: Es poder brindar a los clientes los beneficios, consideraciones y diseño o tendencias que éstos deseaban, logrando así cumplir con sus expectativas.

Énfasis en los recursos: Significa que la organización se preocupa por la cantidad de recursos que se reparte y utiliza para cada actividad, así como evaluar periódicamente los recursos utilizados y planes de acción para optimizar su uso.

Mejora de procesos: Corresponde al análisis previo de cada proceso que realiza la empresa, para poder detectar los puntos débiles y por medio de una adecuada gestión aplicar medidas correctivas para mejorar los resultados obtenidos.

Costo – beneficio: Corresponde la relación entre los beneficios de los productos y/o servicios que produce una empresa con los costos que les conlleva producirlos, demostrando si está logrando una adecuada rentabilidad.

2.3. Bases filosóficas

Anaya (2017) A partir de la necesidad de abordar el estudio y la aplicación de procesos de mejora en las organizaciones basados en una gestión integral para la calidad de vida en el trabajo con impactos favorables en indicadores de salud y seguridad del personal, cuidado del medio ambiente, la protección civil (SSeTMAPC) y en los resultados de la organización en cuanto a calidad y productividad, y como producto de la línea de

investigación "Salud y seguridad en el trabajo con gestión integral para la sustentabilidad de las organizaciones" a la cual se dedica, la autora creó el modelo de gestión integral SSeTGIS (léase "setgis"), que considera a las personas en su entorno de trabajo como la base y las primeras beneficiarias del proceso investigativo al tiempo que genera conocimientos para una mayor comprensión del proceso de mejora de la organización. Un propósito de dicha línea fue la formación de recursos humanos como profesionales competentes en la prevención, atención, gestión e investigación de factores de riesgo, lo cual expandió la gestión e investigación en esos campos en las organizaciones en las que intervienen y sobre la necesidad de sistemas integrales.

Cardona et al. (2018) clasificó las siguientes teorías acerca del desempeño laboral: Por un lado la Teoría, donde menciona que una persona promedio siente molestia de laborar, no siente un apego sustancial porque no tiene objetivos u objetivos ambiciosos por lograr y solo opta por desarrollar sus actividades siendo dirigidos por una persona de mando superior; por ello los directivos o jefes deben tomar medidas para poder dirigirlos en sus actividades, y si es posible el establecimiento de sanciones como medida para hacerles reaccionar y se enfoquen en el logro de los objetivos que le han establecido y por otra parte, la teoría Y: Esta teoría explica que la persona promedio demuestra comportamientos basados en esfuerzos al realizar sus funciones laborales, así como convicción y compromiso para lograr los resultados esperados. También menciona que se demuestra el comportamiento mencionado dependiendo de las recompensas o beneficios que la empresa pueda otorgar y que el trabajador además de cumplir con sus responsabilidades desea tener más y se siente decidido a colaborar con soluciones para los problemas de la empresa.

2.4 Definición de términos básicos

Condiciones laborales: Larrea (2019) Abarca el conjunto de agentes o elementos que una organización brinda a sus colaboradores para que realicen sus respectivas funciones laborales, influyendo en su forma de trabajar, y, por ende, en sus resultados.

Eficacia: Surco (2018) Es la capacidad y nivel de cumplimiento de los trabajadores sobre determinados objetivos establecidos o resultados esperados por parte de la empresa.

Eficiencia: Surco (2018) Es la capacidad de una persona de poder lograr los resultados esperados utilizando la menor cantidad de recursos posible.

Políticas de seguridad y salud ocupacional: Larrea (2019) Es el conjunto de normas legales otorgadas por parte de la dirección de la organización, el cual contiene los lineamientos, disposiciones laborales acerca de las actividades que los trabajadores están encargados de realizar y las medidas respectivas de cuidado o seguridad.

Productividad laboral: Surco (2018) es el valor que representa la relación entre la cantidad de bienes y/o servicios producidos por el personal de una organización o empresa con los recursos utilizados.

Riesgos y peligros: Larrea (2019) Los riesgos son las posibilidades de que algún elemento, persona, objeto pueda vulnerar el bienestar del trabajador y los peligros son las características o situaciones intrínsecas de elementos que podrían amenazar o dañar a una determinada persona, cosa.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis General

La salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

2.5.2. Hipótesis Específicos

Las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

Las políticas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

Los riesgos y peligros se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

CAPITULO III METODOLOGÍA

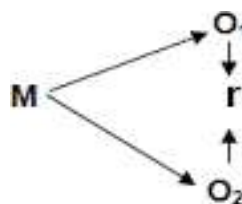
3.1. Diseño Metodológico

Tipo: El tipo de investigación será aplicada. Gabriel (2017) considera que el tipo aplicada se centra en generar información a partir de la aplicación de soluciones o sugerencias para los problemas o fenómenos de las variables consideradas.

Enfoque: Será el cuantitativo. Sánchez (2019) indica que el mencionado enfoque abarca la utilización de escalas numéricas.

Nivel: El nivel de la investigación será correlacional, ya que se enfoca en determinar la relación entre las variables indicadas. Gómez (2020) manifiesta que el nivel correlacional busca hallar la relación de dos variables en una muestra.

Diseño: Será el diseño no experimental de corte transversal. Hernández y Mendoza (2018) expresan que el diseño mencionado hace referencia a que la información que se recopile no será modificada o manipulada, además que la recopilación se realizará una sola vez.



Las variables son tratadas entre sí considerando lo siguiente:

- M = 80 trabajadores
- O1 = Salud ocupacional
- O2 = Desempeño laboral
- r = relación

3.2. Población y Muestra

Población

En la investigación se considerará a los trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., siendo 80 trabajadores, lo que se detalla a continuación:

Tabla 1
Población de trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A.

| Sexo | Cantidad |
|--------------|-----------------|
| Masculino | 62 |
| Femenino | 18 |
| Total | 80 |

Nota. Datos obtenidos de la nómina de trabajadores del Fundo Casa Blanca

Muestra

(López, 2004) Menciona a Fisher citado por Pineda et al, el tamaño de la muestra debe definirse partiendo de dos criterios: 1) De los recursos disponibles y de los requerimientos que tenga el análisis de la investigación. Por tanto, una recomendación es tomar la muestra mayor posible, mientras más grande y representativa sea la muestra, menor será el error de la muestra. 2) Otro aspecto a considerar es la lógica que tiene el investigador para seleccionar la muestra "por ejemplo si se tiene una población de 100 individuos habrá que tomar por lo menos el 30% para no tener menos de 30 casos, que es lo mínimo recomendado para no caer en la categoría de muestra pequeña. Pero si la población fuere 50.000 individuos una muestra del 30 % representará 15.000; 10% serán 5.000 y el 1% dará una muestra de 500. en este caso es evidente que una muestra de 1% o menos será la adecuada para cualquier tipo de análisis que se debe realizar". (Pineda, De Alvarado, & De Canales, 1994).

De acuerdo con lo mencionado línea arriba, se tomará el 100% de la población para la validación de la Muestra, siendo de tipo censal.

3.3. Operacionalización de variables e indicadores

Tabla 2
Operacionalización de la variable Salud Ocupacional

| Dimensiones | Indicadores |
|--|--|
| Condiciones laborales | <ul style="list-style-type: none"> • Ventilación en el trabajo • Iluminación • Higiene ocupacional |
| Políticas de seguridad y salud ocupacional | <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Lineamientos • Planes de acción • Monitoreo y evaluación |
| Riesgos y peligros | <ul style="list-style-type: none"> • Maquinarias y equipos • Fatiga laboral • Enfermedades • Accidentes de trabajo |

Nota: Elaboración propia

Tabla 3
Operacionalización de la variable Desempeño laboral

| Dimensiones | Indicadores |
|-----------------------|--|
| Productividad laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Número de trabajadores utilizados • Número de horas trabajadas • Nivel tecnológico • Capacidad productiva |
| Eficacia | <ul style="list-style-type: none"> • Tareas y actividades • Logro de objetivos • Énfasis en los resultados |
| Eficiencia | <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de producto • Énfasis en los recursos • Mejora de procesos • Costo-beneficio |

Nota: Elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizará en la investigación será la encuesta, asimismo, el instrumento que se utilizará será un cuestionario considerando la escala de Likert, el cual ayudará a evaluar las variables “salud ocupacional” y “desempeño laboral”.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento y análisis de datos utilizaremos los siguientes instrumentos:

- Tabulación o cuadros.
- Se aplicará el estadístico SPSS versión 26.
- Análisis e interpretación de los datos.

Validez

Se realizó la validez de contenido de la prueba, mediante el “Juicio de expertos, los cuales dieron su opinión de aplicabilidad del instrumento.

Tabla 4
Validez de contenido del instrumento

| Expertos | Opinión de Aplicabilidad |
|------------------------------------|---------------------------------|
| Dr. Sergio La Cruz Orbe | Aplicable |
| M(o). César Wilfredo Vásquez Trejo | Aplicable |
| M(o) Eliseo Toro Dextre | Aplicable |

Nota: en base a la calificación brindada por los expertos.

Confiabilidad de los Instrumentos

Para medir el grado de confiabilidad de la prueba, se aplicó el coeficiente de confiabilidad Kuder y Richardson (KR20), en razón de que el instrumento es dicotómico, asignando con (respuesta correcta =1; respuesta incorrecta=0). La fórmula utilizada fue:

$$KR_{20} = \frac{\left(\sum_{i=1}^k p_i \cdot q_i \right)}{n - 1} \cdot \frac{1}{s^2}$$

Donde:

KR₂₀ : Coeficiente de Kuder – Richardson Fórmula 20.

n : Número de ítems.

S_t^2 : Varianza de las puntuaciones

- p : Proporción de respuestas correctas de cada ítem
q : Proporción de respuestas incorrectas de cada ítem

Tabla 5

Estadístico de fiabilidad KR-20

| Kuder-Richardson (KR-20) | N de elementos |
|-------------------------------------|-----------------------|
| 0.820 | 12 |

Nota: En Base a los datos de la prueba piloto.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de la primera variable y sus dimensiones

Tabla 6

Salud ocupacional

| NIVELES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| BUENO | 15 | 19% |
| DEFICIENTE | 40 | 50% |
| REGULAR | 25 | 31% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Nota: Test aplicado a trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A.

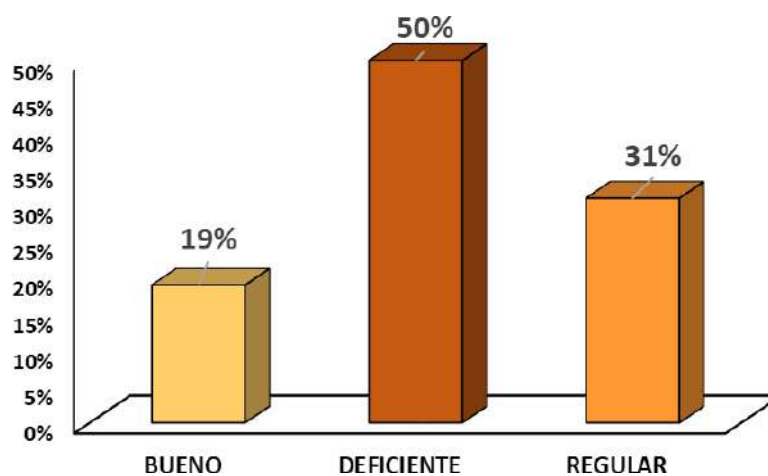


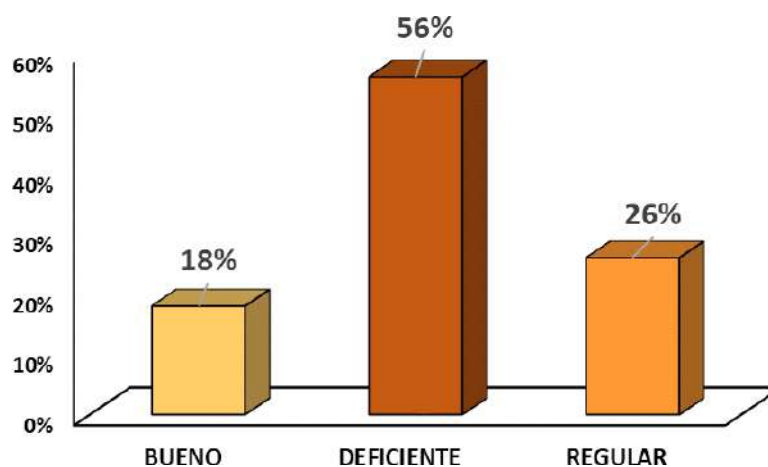
Ilustración 1 Salud Ocupacional

Con la encuesta realizada a trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., el 50% indica una deficiente salud ocupacional, es decir, en dicha empresa no se logra contar con óptimas condiciones de trabajo, no se llegan a cumplir en su totalidad, todas aquellas políticas de seguridad y salud ocupacional, y, no se logra contar con una efectiva gestión de riesgos y peligros. Además, el 31% indica una regular salud ocupacional en la mencionada empresa, y solo el 19% indica una buena salud ocupacional.

Tabla 7*Condiciones laborales*

| NIVELES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| BUENO | 14 | 18% |
| DEFICIENTE | 45 | 56% |
| REGULAR | 21 | 26% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Nota: Test aplicado a trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A.

*Ilustración 2* Condicionales laborales

El 56% indica unas deficientes condiciones laborales en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., es decir, en dicha empresa no se logra contar con una buena ventilación de trabajo, la iluminación llega ser escasa, no se llegan a implementar técnicas de higiene ocupacional, y no se logran tener en cuenta la intensidad y el esfuerzo de las jornadas laborales. Además, el 26% indica unas regulares condiciones laborales en la mencionada empresa, y solo el 18% indica unas buenas condiciones laborales.

Tabla 8*Políticas de seguridad y salud ocupacional*

| NIVELES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| BUENO | 13 | 16% |
| DEFICIENTE | 42 | 53% |
| REGULAR | 25 | 31% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Nota: Test aplicado a trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A.

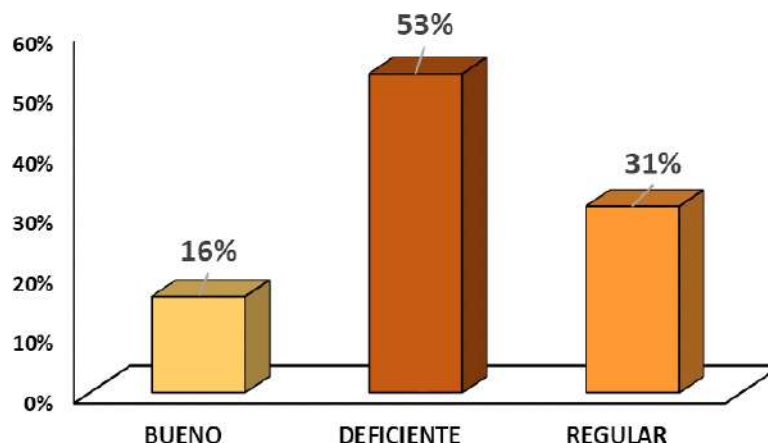


Ilustración 3 Políticas de seguridad y salud ocupacional

El 53% indica unas deficientes políticas de seguridad y salud ocupacional en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., es decir, en dicha empresa no se logra contar con una efectiva planificación de éstas políticas, los lineamientos establecidos no llegan a estar enfocados con la salud y la seguridad necesaria, no se implementan planes de acciones estratégicos y preventivos, y no se llegan a realizar adecuados seguimientos y evaluaciones sobre éstas mismas políticas. Además, el 31% indica unas regulares políticas de seguridad y salud ocupacional en la mencionada empresa, y solo el 16% indica unas buenas políticas de seguridad y salud ocupacional.

Tabla 9

Riesgos y peligros

| NIVELES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| BUENO | 15 | 19% |
| DEFICIENTE | 36 | 45% |
| REGULAR | 29 | 36% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Nota: Test aplicado a trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A.

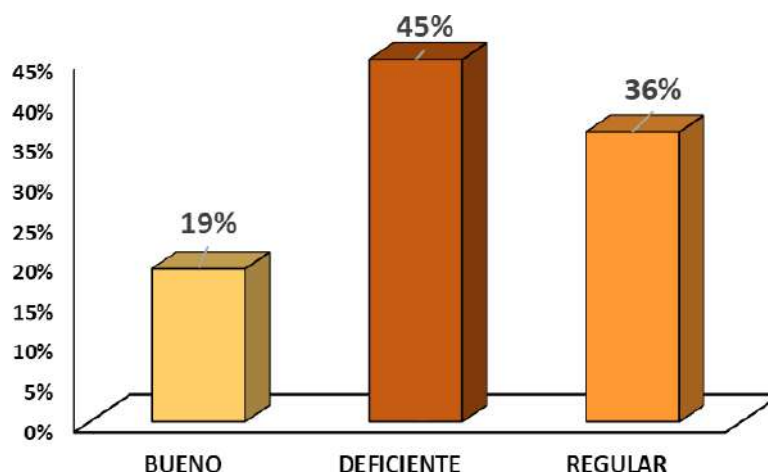


Ilustración 4 Riesgos y peligros

El 45% indica una deficiente gestión de riesgos y peligros en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., es decir, en dicha empresa no se logra contar con maquinarias y equipos en buen estado, se llega a presentar una fatiga laboral en el personal de trabajo, los trabajadores se sienten expuestos a una serie de enfermedades dentro las instalaciones de la empresa y, por ende, también consideran que hay una alta posibilidad de presenciar ciertos accidentes de trabajo. Además, el 36% indica una regular gestión de riesgos y peligros en la mencionada empresa, y solo el 19% indica una buena gestión de riesgos y peligros.

4.1.2 Análisis descriptivo de la segunda variable y sus dimensiones

Tabla 10

Desempeño laboral

| <u>NIVELES</u> | <u>FRECUENCIA</u> | <u>PORCENTAJE</u> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| BUENO | 13 | 16% |
| DEFICIENTE | 43 | 54% |
| REGULAR | 24 | 30% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Nota: Test aplicado a trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A.

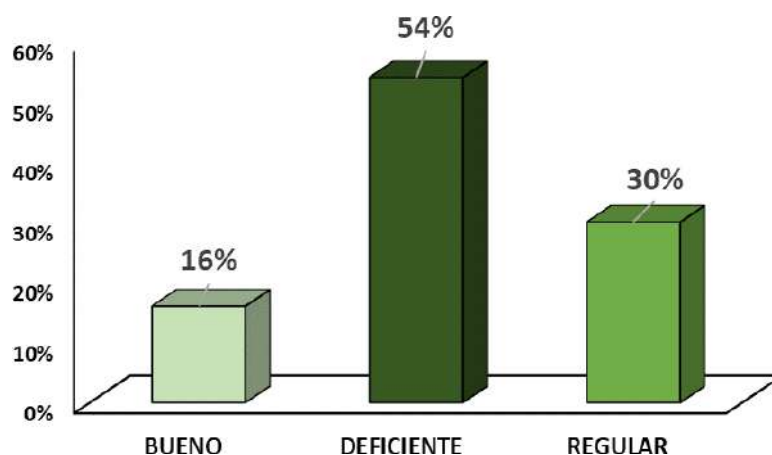


Ilustración 5 Desempeño laboral

Con el segundo cuestionario aplicado a los trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., el 54% indica un deficiente desempeño laboral, es decir, en dicha empresa de bioagricultura se llega a presentar una escasa productividad laboral, y una limitada eficacia y eficiencia de trabajo. Además, el 30% indica un regular desempeño laboral en la mencionada empresa, y solo el 16% indica un buen desempeño laboral.

Tabla 11

Productividad laboral

| <u>NIVELES</u> | <u>FRECUENCIA</u> | <u>PORCENTAJE</u> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| BUENO | 11 | 14% |
| DEFICIENTE | 45 | 56% |
| REGULAR | 24 | 30% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Nota: Test aplicado a trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A.

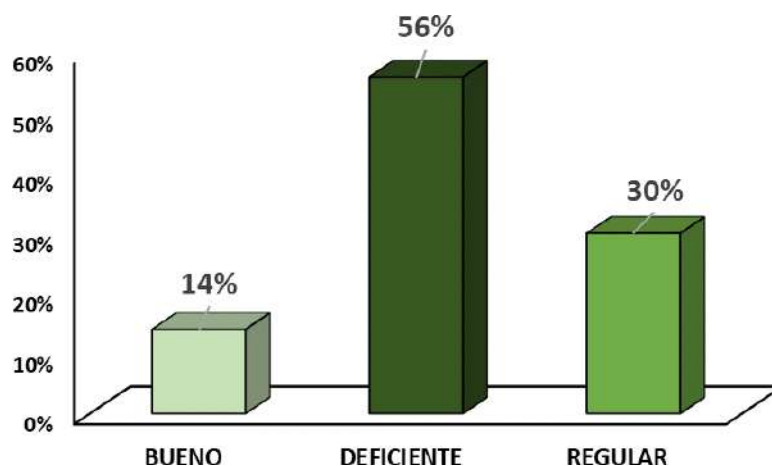


Ilustración 6 Productividad laboral

El 56% indica una deficiente productividad laboral en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., es decir, en dicha empresa no se llega a trabajar con el número adecuado de trabajadores y de horas laborales, no se logra tener un alto nivel tecnológico, y no se llega a contar con una efectiva y deseada capacidad productiva. Además, el 30% indica una regular productividad laboral en la mencionada empresa, y solo el 14% indica buena productividad laboral.

Tabla 12

Eficacia

| NIVELES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| BUENO | 13 | 16% |
| DEFICIENTE | 48 | 60% |
| REGULAR | 19 | 24% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Nota: Test aplicado a trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A.

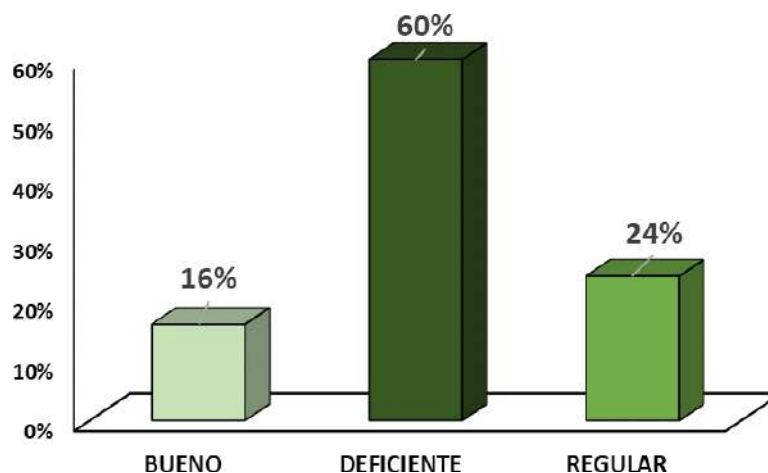


Ilustración 7 Eficacia

El 60% indica un deficiente nivel de eficacia en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., es decir, en dicha empresa no se llegan a brindar tareas y actividades de acuerdo con el personal a cargo, no se logran alcanzar los objetivos formulados, y no se llega hacer énfasis en mejores resultados para la empresa. Además, el 24% indica un regular nivel de eficacia en la mencionada empresa, y solo el 16% indica un buen nivel de eficacia.

Tabla 13

Eficiencia

| NIVELES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| BUENO | 12 | 15% |
| DEFICIENTE | 39 | 49% |
| REGULAR | 29 | 36% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Nota: Test aplicado a trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A.

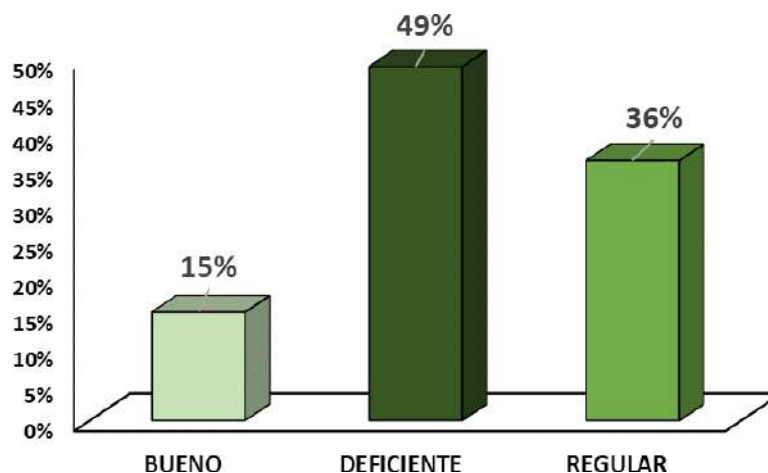


Ilustración 8 Eficiencia

El 49% indica un deficiente nivel de eficiencia en el Fondo Casa Blanca – Genética Animal S.A., es decir, en dicha empresa no se llega a garantizar una alta calidad de producto, no se logran hacer énfasis en los recursos empleados, no se llegan a realizar mejoras de procesos, y no se logran alcanzar buenos resultados de costo - beneficio. Además, el 36% indica un regular nivel de eficiencia en la mencionada empresa, y solo el 15% indica un buen nivel de eficiencia.

4.1.3 Tablas de Contingencia y figuras

Tabla 14

Tabla cruzada de Salud ocupacional y Desempeño laboral

| | | Desempeño laboral | | | Total |
|-------------------|------------|-------------------|------------|---------|-------|
| | | Bueno | Deficiente | Regular | |
| Salud ocupacional | Bueno | 12% | 3% | 4% | 19% |
| | Deficiente | 1% | 40% | 9% | 50% |
| | Regular | 3% | 11% | 17% | 31% |
| Total | | 16% | 54% | 30% | 100% |

Nota: Test aplicado a trabajadores del Fondo Casa Blanca – Genética Animal S.A.

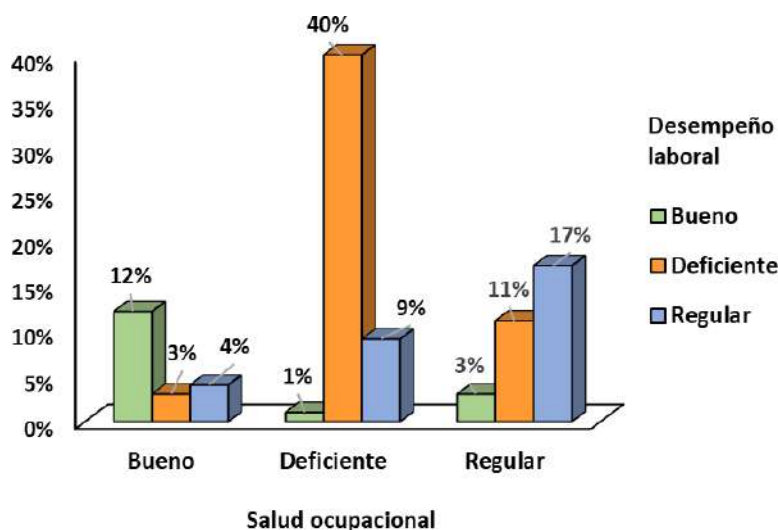


Ilustración 9 Salud ocupacional y desempeño laboral

El 40% indica que, en la empresa Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., se presenta una deficiente salud ocupacional y un deficiente desempeño laboral. El 17% indica que en dicha empresa se presenta una regular salud ocupacional y un regular desempeño laboral. El 12% indica una buena salud ocupacional y un buen desempeño laboral. El 11% indica una regular salud ocupacional y un deficiente desempeño laboral. El 9% indica una deficiente salud ocupacional y un regular desempeño laboral. El 4% indica una buena salud ocupacional y un regular desempeño laboral. Un 3% indica una buena salud ocupacional y un deficiente desempeño laboral. Otro 3% indica una regular salud ocupacional y un buen desempeño laboral. Y el 1% indica una deficiente salud ocupacional y un buen desempeño laboral.

Tabla 15

Tabla cruzada de Condiciones laborales y Desempeño laboral

| | | Desempeño laboral | | | Total |
|-----------------------|------------|-------------------|------------|---------|-------|
| | | Buena | Deficiente | Regular | |
| Condiciones laborales | Buena | 9% | 6% | 3% | 18% |
| | Deficiente | 1% | 43% | 12% | 56% |
| | Regular | 6% | 5% | 15% | 26% |
| Total | | 16% | 54% | 30% | 100% |

Nota: Test aplicado a trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A.

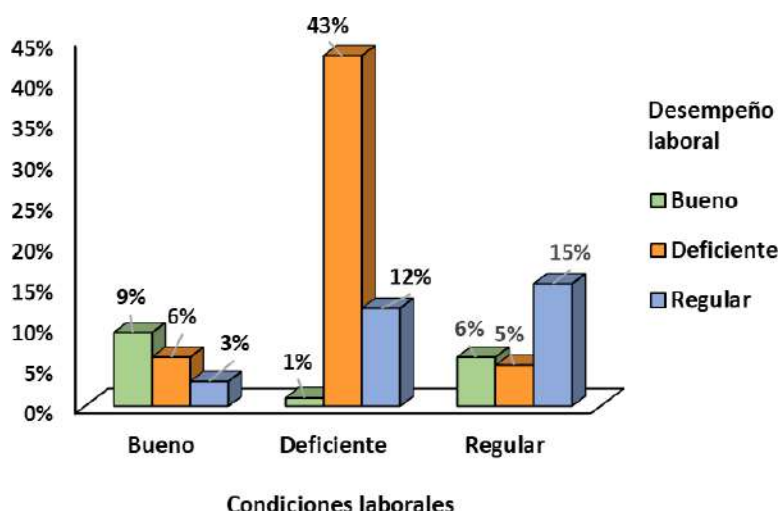


Ilustración 10 Condiciones y desempeño laborales

El 43% indica que, en la empresa Fondo Casa Blanca – Genética Animal S.A., se presentan unas deficientes condiciones laborales y un deficiente desempeño laboral. El 15% indica que, en la empresa señalada se presentan unas regulares condiciones laborales y un regular desempeño laboral. El 12% indica unas deficientes condiciones laborales y un regular desempeño laboral. El 9% indica unas buenas condiciones laborales y un buen desempeño laboral. Un 6% indica unas buenas condiciones laborales y un deficiente desempeño laboral. Otro 6% indica unas regulares condiciones laborales y un buen desempeño laboral. El 5% indica unas regulares condiciones laborales y un deficiente desempeño laboral. El 3% indica unas buenas condiciones laborales y un regular desempeño laboral. Y el 1% indica unas deficientes condiciones laborales y un buen desempeño laboral.

Tabla 16

Tabla cruzada de Políticas de seguridad y salud ocupacional y Desempeño laboral

| | | Desempeño laboral | | | Total |
|--|------------|-------------------|------------|---------|-------|
| | | Bueno | Deficiente | Regular | |
| Políticas de seguridad y salud ocupacional | Bueno | 11% | 2% | 4% | 17% |
| | Deficiente | 3% | 41% | 9% | 53% |
| | Regular | 2% | 11% | 17% | 30% |
| Total | | 16% | 54% | 30% | 100% |

Nota: Test aplicado a trabajadores del Fondo Casa Blanca – Genética Animal S.A.

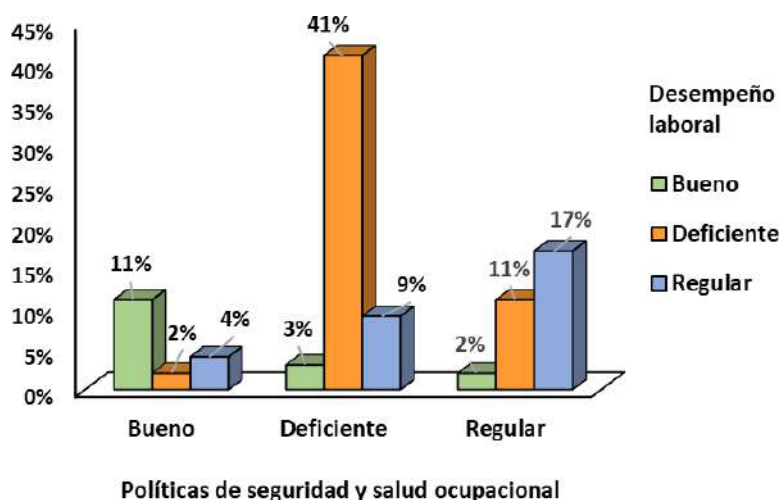


Ilustración 11 Políticas de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral

El 41% indica que, en la empresa Fondo Casa Blanca – Genética Animal S.A., se presentan unas deficientes políticas de seguridad y de salud ocupacional y un deficiente desempeño laboral. El 17% indica que, en la empresa señalada se presentan unas regulares políticas de seguridad y un regular desempeño laboral. Un 11% indica unas buenas políticas de seguridad y un buen desempeño laboral. Otro 11% indica unas regulares políticas de seguridad y un deficiente desempeño laboral. El 9% indica unas deficientes políticas de seguridad y un regular desempeño laboral. El 4% indica unas buenas políticas de seguridad y un regular desempeño laboral. El 3% indica unas deficientes políticas de seguridad y un buen desempeño laboral. Un 2% indica unas buenas políticas de seguridad y un deficiente desempeño laboral. Y otro 2% indica unas regulares políticas de seguridad y un buen desempeño laboral.

Tabla 17

Tabla cruzada de Riesgos y peligros y Desempeño laboral

| | | Desempeño laboral | | | Total |
|--------------------|------------|-------------------|------------|---------|-------|
| | | Buena | Deficiente | Regular | |
| Riesgos y peligros | Buena | 7% | 3% | 9% | 19% |
| | Deficiente | 1% | 37% | 6% | 44% |
| | Regular | 8% | 14% | 15% | 37% |
| Total | | 16% | 54% | 30% | 100% |

Nota: Test aplicado a trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A.

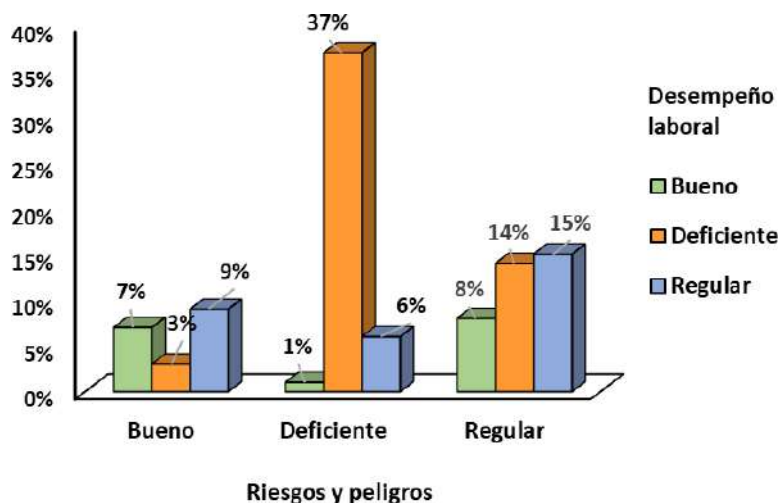


Ilustración 12 Riesgos, peligros y Desempeño aboral

El 37% indica que, en la empresa Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., se presentan una deficiente gestión de riesgos y peligros y un deficiente desempeño laboral. El 15% indica que, en la empresa señalada se presenta una regular gestión de riesgos y peligros y un regular desempeño laboral. El 14% indica una regular gestión de riesgos y peligros y un deficiente desempeño laboral. El 9% indica una buena gestión de riesgos y peligros y un regular desempeño laboral. El 8% indica una regular gestión de riesgos y peligros y un buen desempeño laboral. El 7% indica una buena gestión de riesgos y peligros y un buen desempeño laboral. El 6% indica una deficiente gestión de riesgos y peligros y un regular desempeño laboral. El 3% indica una buena gestión de riesgos y peligros y un deficiente desempeño laboral. Y el 1% indica una deficiente gestión de riesgos y peligros y un buen desempeño laboral.

4.1.3 Supuesto de Normalidad

1. Hipótesis:

- **Ho:** Los datos cumplen el supuesto de normalidad
- **Ha:** Los datos no cumplen el supuesto de normalidad

2. Significancia: $p=0.05=5\%$

3. Criterios

- Si $(p) > 5\%$, se acepta la H_0 .
- Si $(p) < 5\%$, se acepta la H_a .

4. Prueba de normalidad:

Al tenerse una muestra de 80 trabajadores del Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., se utilizó el estadístico Kolmogorov Smirnov.

Tabla 18

Prueba de Normalidad

| Variable y Dimensiones | Kolmogorov Smirnov | | |
|--|--------------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Salud ocupacional | 0.214 | 80 | 0.000 |
| Desempeño laboral | 0.154 | 80 | 0.000 |
| Condiciones laborales | 0.156 | 80 | 0.000 |
| Políticas de seguridad y salud ocupacional | 0.206 | 80 | 0.000 |
| Riesgos y peligros | 0.191 | 80 | 0.000 |
| Productividad laboral | 0.170 | 80 | 0.000 |
| Eficacia | 0.210 | 80 | 0.000 |
| Eficiencia | 0.125 | 80 | 0.003 |

Nota. Elaboración propia

5. Decisión del estadístico

Se obtuvieron (p) calculados inferiores al 5%, es decir, no se llega a cumplir el supuesto de normalidad. Por lo tanto, el estadístico a usarse es el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Contrastación de la hipótesis general:

I. Hipótesis:

H₀: La salud ocupacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

H₁: La salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

II. Criterios:

- Si $(p) > (5\%)$, se acepta la (**H₀**).
- Si $(p) < (5\%)$, se acepta la (**H_a**).

III. Aplicación del SPSS v25:

Tabla 19

Correlación entre Salud ocupacional y Desempeño laboral

| | | | Salud ocupacional | Desempeño laboral |
|------------------------|--------------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Salud ocupacional | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.614 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | 0.614 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 80 | 80 |

Nota. Elaboración Propia

Se obtuvo una significancia menor que el 5%, se acepta la hipótesis general: La salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022. Además, se tiene una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.614.

Para una mejor apreciación, se muestra la siguiente figura:

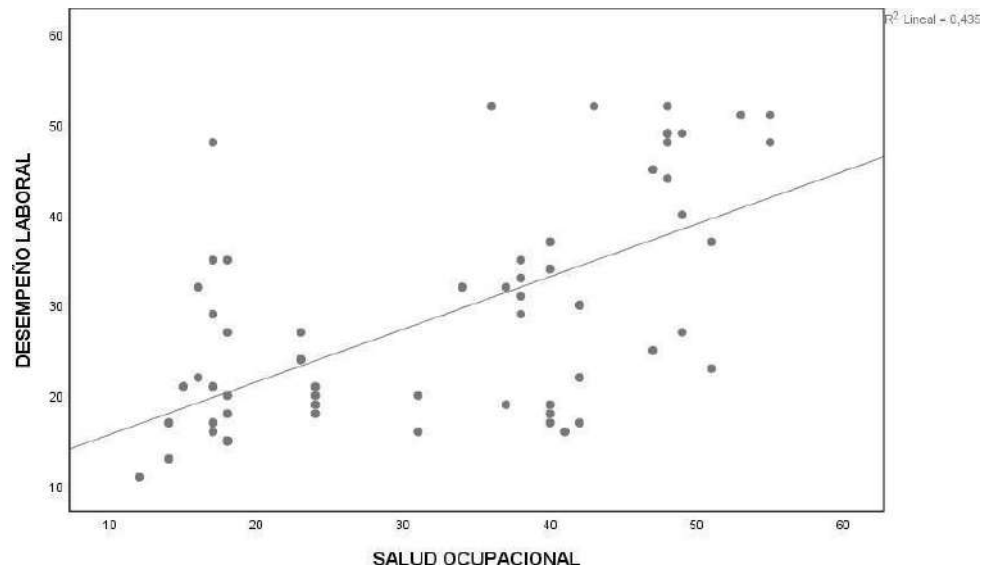


Ilustración 13 Correlación entre salud ocupacional y desempeño laboral

Los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica una correlación positiva y moderada entre la salud ocupacional y el desempeño laboral.

4.2.2 Contrastación de la hipótesis específica 1:

I. Hipótesis:

H₀: Las condiciones laborales no se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

H₁: Las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

II. Criterios:

- Si $(p) > (5\%)$, se acepta la (**H₀**).
- Si $(p) < (5\%)$, se acepta la (**H_a**).

III. Aplicación del SPSS v25:

Tabla 20

Correlación entre Condiciones y Desempeño laborales

| | | | Condiciones laborales | Desempeño laboral |
|------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Condiciones laborales | Coefficiente de correlación | 1.000 | 0.572 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | 0.572 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 80 | 80 |

Nota. Elaboración Propia

Se obtuvo una significancia menor que el 5%, se acepta la primera hipótesis específica: Las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022. Siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.572.

Para una mejor apreciación, se muestra la siguiente figura:

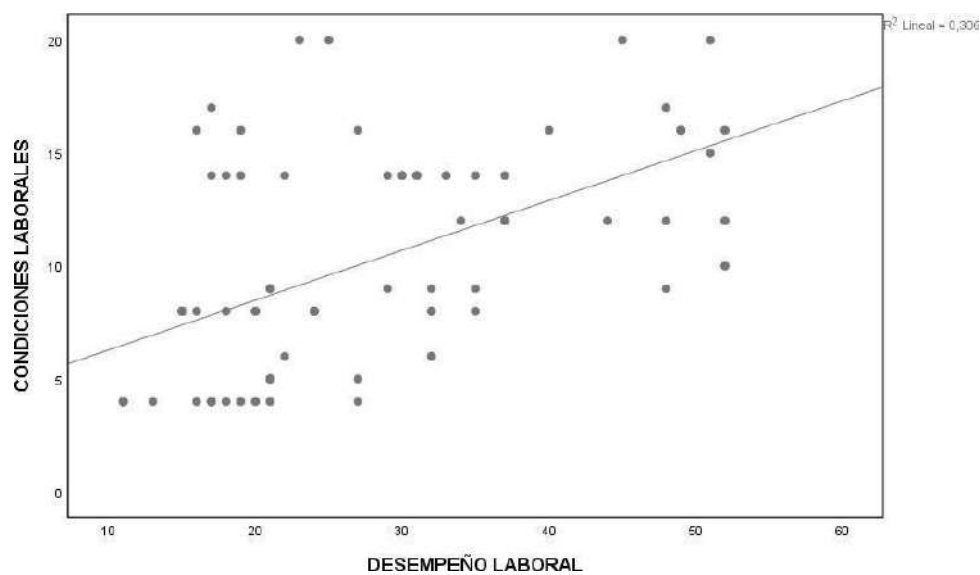


Ilustración 14 Correlación entre condiciones y desempeño laborales

Los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica una correlación positiva y moderada entre las condiciones y el desempeño laborales.

4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2:

I. Hipótesis:

H₀: Las políticas de seguridad y salud ocupacional no se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

H₁: Las políticas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

II. Criterios:

- Si $(p) > (5\%)$, se acepta la (**H₀**).
- Si $(p) < (5\%)$, se acepta la (**H_a**).

III. Aplicación del SPSS v25:

Tabla 21

Correlación entre Políticas de seguridad y salud ocupacional y Desempeño laboral

| | | | Políticas de seguridad y salud ocupacional | Desempeño laboral |
|------------------------|---|----------------------------|---|--------------------------|
| Rho de Spearman | Políticas de seguridad y salud ocupacional | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.606 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | 0.606 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 80 | 80 |

Nota. Elaboración Propia

Se obtuvo una significancia menor que el 5%, se acepta la segunda hipótesis específica: Las políticas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética

Animal S.A., 2022. Siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.606.

Para una mejor apreciación, se muestra la siguiente figura:

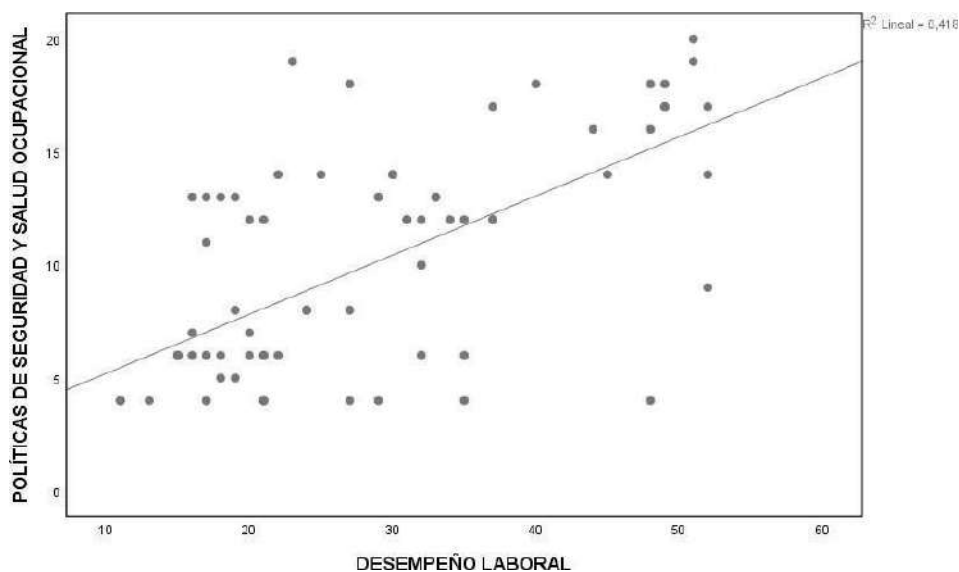


Ilustración 15 Correlación entre políticas de seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral

Los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica una correlación positiva y moderada entre las políticas de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral.

4.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 3:

I. Hipótesis:

H₀: Los riesgos y peligros no se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

H₁: Los riesgos y peligros se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.

II. Criterios:

- Si $(p) > (5\%)$, se acepta la **(H₀)**.
- Si $(p) < (5\%)$, se acepta la **(H_a)**.

III. Aplicación del SPSS v25:

Tabla 22

Correlación entre Riesgos y peligros y Desempeño laboral

| | | | Riesgos y peligros | Desempeño laboral |
|------------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Riesgos y peligros | Coefficiente de correlación | 1.000 | 0.565 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | 0.565 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 80 | 80 |

Nota. Elaboración Propia

Se obtuvo una significancia menor que el 5%, se acepta la tercera hipótesis específica: Los riesgos y peligros se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022. Siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.565.

Para una mejor apreciación, se muestra la siguiente figura:

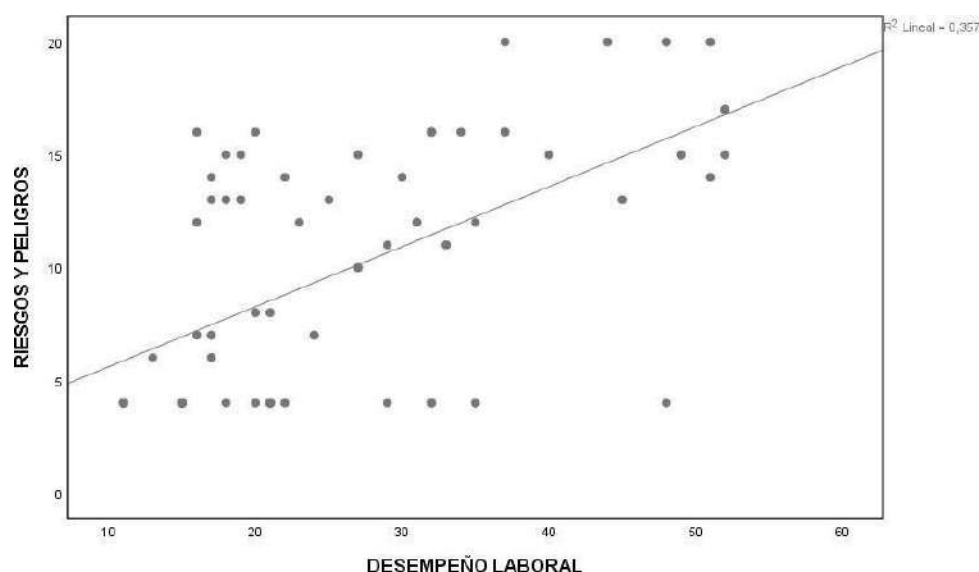


Ilustración 16 Correlación entre riesgos, peligros y desempeño laboral

Los puntos poco se aproximan a la recta, ello indica una correlación positiva y moderada entre los riesgos y peligros y el desempeño laboral.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se determinó que la salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral, con un valor de 0.614, siendo una correlación positiva y moderada según Rho de Spearman. Guardando compatibilidad con el resultado de Alva (2018) en su tesis “La salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial Chavimochic – La Libertad - 2015”, donde determinó la relación existente entre la salud ocupacional y el desempeño laboral.

Se determinó que las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral, con un valor de 0.572, siendo una correlación positiva y moderada según Rho de Spearman. Guardando compatibilidad con el resultado de Ichuta (2018) en su tesis “Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno - 2017”, donde pudo demostrar la relación entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral.

Se determinó que las políticas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el desempeño laboral, con un valor de 0.606, siendo una correlación positiva y moderada según Rho de Spearman. Guardando compatibilidad con el resultado de Delgado (2018) en su tesis “La salud ocupacional y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de transportes Luchito EIRL – Trujillo 2016”, donde analizó la relación existente entre la salud ocupacional y el desempeño laboral.

Por último, se determinó que los riesgos y peligros se relacionan con el desempeño laboral, con un valor de 0.565, siendo una correlación positiva y moderada según Rho de Spearman. Guardando compatibilidad con el resultado de Serrano (2018) en su tesis “Gestión de la salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital II EsSalud, Abancay 2018”, donde determinó la relación entre la gestión de salud ocupacional y el desempeño laboral.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se llegaron a las conclusiones:

Al obtenerse una significancia menor al 5%, se determinó que la salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022; resultando ser una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.614. Se concluye que, en la empresa estudiada se cuenta con unas considerables condiciones de trabajo, pocas veces se cumplen todas aquellas políticas de seguridad y salud ocupacional, y se cuenta con una pasable gestión de riesgos y peligros; de tal manera que, se presenta una moderada productividad laboral, y una limitada eficacia y eficiencia de trabajo.

Se determinó que las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral, al obtenerse una significancia inferior al 5%, y ser una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.572. Concluyendo que, en la empresa en mención, pocas veces se cuenta con una buena ventilación e iluminación de trabajo, raras veces se implementan técnicas de higiene ocupacional, y solo en determinadas ocasiones se tienen en cuenta la intensidad y el esfuerzo de las jornadas laborales.

Se determinó que las políticas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el desempeño laboral, al obtenerse una significancia inferior al 5%, y ser una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.606. Concluyendo que, en la empresa estudiada pocas veces se planifican de manera efectiva políticas de seguridad y salud ocupacional, presentan lineamientos que muchas veces no están enfocados con la salud y la seguridad necesaria, pocas veces se implementan planes de acciones estratégicos y preventivos, y muy pocas veces se realizan seguimientos y evaluaciones sobre éstas mismas políticas.

Y se determinó que los riesgos y peligros se relacionan con el desempeño laboral, al obtenerse una significancia inferior al 5%, y ser una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.565. Concluyendo que, en la empresa analizada se cuenta con maquinarias y equipos en estado regular, muchas veces se presentan fatigas laborales en el personal, y son éstos mismos trabajadores que se sienten expuestos a una serie de enfermedades dentro las instalaciones de la empresa, y a presenciar determinados accidentes de trabajo.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda a los directivos del Fondo Casa Blanca – Genética Animal S.A., optimizar la seguridad y salud ocupacional en el trabajo, por medio de mejoras en las condiciones de trabajo, por la presentación y acoplamiento de políticas de seguridad y salud ocupacional, y por medio de una mejorada gestión de riesgos y peligros, los cuales permitan incrementar los índices actuales del desempeño laboral, y con ello, de la productividad, eficacia, y eficiencia laboral.

Se recomienda, implementar mejoras en las condiciones de trabajo, diseñando un plan anual de seguridad y salud laboral, estableciendo descansos regulares que eviten el estrés laboral y/o sobrecargas de trabajo, y, por supuesto, disponiendo de espacios con las mejores condiciones físicas de trabajo y con equipos sumamente actualizados y de mayor tecnología.

Se recomienda, presentar e implementar políticas de seguridad y salud ocupacional, definiendo las metas hacia los resultados, construyendo un sistema de gestión de seguridad y salud de trabajo participativo, y a su vez, permitiendo a todo el personal involucrarse con el trabajo y con los objetivos trazados.

Finalmente, se recomienda una mejor gestión de riesgos y peligros, brindando una serie de capacitaciones constantes al personal, sobre todo, con lo relacionado a la seguridad y salud en el trabajo, manejando un lenguaje definido sobre las rutinas de trabajo, y monitoreando la salud del personal por medio de chequeos médicos y/o protocolos de salud, las cuales deberán de alinearse con la coyuntura actual.

CAPITULO VII

REFERENCIAS

5.1. Fuentes Bibliográficas

- Alva, J (2018) *La salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial Chavimochic - La Libertad – 2015* [Tesis de Título, Universidad Inca Garcilaso de la Vega] <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2401>
- Cardona, Y., Chumaceiro, A., Beltrán, L., Contreras, A., Acurero, M., Gómez, C., Gómez, E., Vitola, S., Arce, J., Jiménez, L. y Caldera, K. (2018). *Enfoques, Teorías, Perspectivas del Administración de empresas y sus programas académicos*. CECAR
- De la Cruz, E y Huaman, A (2016) *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica - 2015* [Tesis de Título, Universidad Nacional de Huancavelica] <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1029>
- Díaz, M (2017) *Seguridad en el trabajo y Desempeño Laboral (Estudio realizado con trabajadores Corporación la Rotonda, S. A. Quetzaltenango* [Tesis de Título, Universidad Rafael Landívar] <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>
- Domador, J (2020) *Salud ocupacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa SA, 2019-2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54591>
- Gracia, M (2017) *Análisis de la gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral del Puerto Comercial de Autoridad Portuaria de Esmeraldas* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1183>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill Education

- Ichuta, A (2018) *Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno – 2017* [Tesis de Título, Universidad Nacional del Altiplano] <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8914>
- Juárez, M. y Palpa, J (2020) *Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa Txi Estilo S.A.C. del distrito del Cercado de Lima 2018* [Tesis de Título, Universidad César Vallejo] <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/929>
- Larrea, C (2019) *Gestión de la Seguridad en el trabajo y su impacto en la salud ocupacional de los trabajadores de un hospital de Paita, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43249>
- Marcelo, E. y Salazar, E (2021) *Seguridad y salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C., 2020* [Tesis de Título, Universidad Científica del Sur] <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2038>
- Paredes, L (2019) *La seguridad y salud ocupacional de la empresa de construcción de jaulas para planteles avícolas INAMES* [Tesis de Título, Universidad Técnica de Ámbato] <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/29740>
- Patiño, L y Pinedo, A (2019) *Influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de salud y una empresa privada del sector electricidad.2018* [Tesis de Maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae] <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/867>
- Salazar, L (2018) *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: Mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila* [Tesis de Título, Universidad Nacional Agraria de la Selva] <https://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1481>
- Serrano, P (2018) *Gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud, Abancay 2018* [Tesis de

Maestría, Universidad César Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29527>

Surco, D (2018) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Puno - 2017* [Tesis de Título, Universidad Nacional del Altiplano] <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9163>

Veloz, R (2017) *La seguridad industrial en el desempeño laboral de los operadores de la Empresa Importadora Alvarado* [Tesis de Título, Universidad Técnica de Ambato] <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24709/1/Investigacion%20de%20Proyecto%20IAV.pdf>

5.2 Fuentes hemerográficas

Anaya-Velasco, Ana. (2017). Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). *Ciencia & trabajo*, 19(59), 95-104.

Cano, C. y Francia, J. (2018). Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú. *Revista Acta Médica Peruana*, 35(1), 3-5.

Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156.

García, A. y Malagón, E. (2017). Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: enfermedades y gasto público. *Revista ABRA*, 41(63), 55-76.

Gómez, E. (2020) Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de marketing y dirección de empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483.

Ortega, J., Rodríguez, J. y Hernández, H (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Académica & Derecho*, 8(14), 155-176.

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13 (1), 102-122.

5.3 Fuentes electrónicas

Conexión ESAN (2019). Salud ocupacional: ¿qué es y cuáles son los beneficios que aporta a la empresa? <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/salud-ocupacional-que-es-y-cuales-son-los-beneficios-que-aporta-a-la-empresa>

Conexión ESAN (2020). Salud ocupacional: la prevención como clave de la gestión de riesgos <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/salud-ocupacional-la-prevencion-como-clave-de-la-gestion-de-riesgos>

Delpueche, S. (2022). Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#evaluaci%C3%B3n>

ISO 45001 (2021). ¿Cuál es la importancia de la salud ocupacional en las empresas? <https://www.nueva-iso-45001.com/2021/04/cual-es-la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-empresas/>

Sy Corvo, Helmut. (10 de junio de 2022). Desempeño laboral. Recuperado de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

UNIR (2021). ¿Qué es salud ocupacional y cuáles son sus beneficios? <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/salud-ocupacional/>

Matriz de consistencia

LA SALUD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL FUNDO CASA BLANCA – GENÉTICA ANIMAL S.A., 2022

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGÍA |
|---|--|---|---|---|---|
| <p>Problema general ¿Qué relación existe entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022?</p> | <p>Objetivo general Determinar qué relación existe entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022</p> <p>Objetivos específicos Determinar qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.</p> | <p>Hipótesis general La salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.</p> | <p>Variable X: Salud ocupacional</p> <p>X.1 Condiciones laborales X.2 Políticas de seguridad y salud ocupacional X.3 Riesgos y peligros</p> | <p>X.1.1 Ventilación en el trabajo X.1.2 Iluminación X.1.3 Higiene ocupacional X.1.4 Jornada laboral X.2.1 Planificación X.2.2 Lineamientos X.2.3 Planes de acción X.2.4 Monitoreo y evaluación X.3.1 Maquinarias y equipos X.3.2 Fatiga laboral X.3.3 Enfermedades X.3.4 Accidentes de trabajo</p> | <p>Tipo Aplicada</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Diseño No experimental de corte transversal</p> <p>Población 80 trabajadores</p> <p>Muestra Censal</p> |

| | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|
| <p>¿En qué medida las políticas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022?</p> <p>¿En qué medida los riesgos y peligros se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022?</p> | <p>Determinar en qué medida las políticas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.</p> <p>Determinar en qué medida los riesgos y peligros se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.</p> | <p>Las políticas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.</p> <p>Los riesgos y peligros se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores en el Fundo Casa Blanca – Genética Animal S.A., 2022.</p> | <p>Variable Y: Desempeño laboral</p> <p>Y.1 Productividad laboral</p> <p>Y.2 Eficacia</p> <p>Y.3 Eficiencia</p> | <p>Y.1.1 Número de trabajadores utilizados</p> <p>Y.1.2 Número de horas trabajadas</p> <p>Y.1.3 Nivel tecnológico</p> <p>Y.1.4 Capacidad productiva</p> <p>Y.2.1 Tareas y actividades</p> <p>Y.2.2 Logro de objetivos</p> <p>Y.2.3 Énfasis en los resultados</p> <p>Y.3.1 Calidad de producto</p> <p>Y.3.2 Énfasis en los recursos</p> <p>Y.3.3 Mejora de procesos</p> | <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> |
|---|---|---|---|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|------------------------------|--|
| | | | | Y.3.4 Costo-beneficio | |
|--|--|--|--|------------------------------|--|

ANEXOS

Anexo 1: Proceso de Baremación

SALUD OCUPACIONAL

1. Baremación de la Primera Variable:

- Máximo: $12(5) = 60$
- Mínimo: $12(1) = 12$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 60 - 12 = 48$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 48/3 = 16$

A. Baremación de la D1 de la V1: Condiciones laborales

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

B. Baremación de la D2 de la V1: Políticas de seguridad y salud ocupacional

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

C. Baremación de la D3 de la V1: Riesgos y peligros

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

DESEMPEÑO LABORAL

1. Baremación de la Segunda Variable:

- Máximo: $11(5) = 55$
- Mínimo: $11(1) = 11$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 55 - 11 = 44$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 44/3 = 14.667$

A. Baremación de la D1 de la V2: Productividad laboral

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$

- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

B. Baremación de la D2 de la V2: Eficacia

- Máximo: $3(5) = 15$
- Mínimo: $3(1) = 3$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 15 - 3 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

C. Baremación de la D3 de la V2: Eficiencia

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

Anexo 2: Instrumentos de investigación

Se le solicita a usted su valiosa participación para que pueda realizar el presente cuestionario marcando una (X) en el casillero que considere conveniente según su respuesta para las interrogantes, para así recolectar la información necesaria de las variables mencionadas y lograr culminar exitosamente la investigación. Sus datos serán guardados con la seguridad pertinente y será de exclusivo uso académico.

Tenga en consideración la siguiente escala:

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

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SALUD OCUPACIONAL

| N° | Ítems | Calificaciones | | | | |
|----|---|----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN 1: CONDICIONES LABORALES | | | | | |
| 01 | Considera que la empresa le brinda la adecuada ventilación cuando realiza sus actividades laborales | | | | | |
| 02 | Considera que la empresa le brinda la adecuada iluminación cuando realiza sus actividades laborales | | | | | |
| 03 | Considera que la empresa le brinda la adecuada higiene ocupacional de las instalaciones y herramientas cuando realiza sus actividades laborales | | | | | |
| 04 | Usted está de acuerdo con que las jornadas laborales no demandan mucha intensidad o esfuerzo | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL | | | | | |
| 05 | Se realiza una adecuada planificación de las políticas de seguridad y salud ocupacional | | | | | |
| 06 | Considera que los lineamientos establecidos se enfocan plenamente en la seguridad y salud del personal | | | | | |
| 07 | Se establecen y siguen planes de acción estratégicos y preventivos | | | | | |
| 08 | Se sigue un adecuado monitoreo y evaluación de las políticas de seguridad por parte de la empresa | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: RIESGOS Y PELIGROS | | | | | |
| 09 | Las maquinarias y equipos que le brinda la empresa para la realización de sus actividades están en buen estado | | | | | |
| 10 | Siente fatiga cuando realiza sus funciones laborales en las instalaciones de la empresa | | | | | |
| 11 | Cree que su entorno laboral puede exponerlo a posibles enfermedades | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 12 | Usted considera que al realizar sus actividades podrá conllevar a exponerse a accidentes de trabajo | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

| N° | Ítems | Calificaciones | | | | |
|----|---|----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| 01 | Considera que el número de trabajadores que la empresa designa para los procesos laborales es el adecuado | | | | | |
| 02 | Usted considera que el número de horas trabajadas le causa cansancio | | | | | |
| 03 | La empresa brinda el nivel tecnológico necesario para demostrar una mejor productividad laboral | | | | | |
| 04 | Considera que usted tiene una buena capacidad productiva cuando lleva a cabo sus actividades | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: EFICACIA | | | | | |
| 05 | Usted cree que las tareas y actividades que la empresa le asigna son posibles de cumplir de la forma esperada | | | | | |
| 06 | Usted cumple con el logro de los objetivos que la empresa le asigna | | | | | |
| 07 | Considera que la empresa demuestra énfasis en los resultados elaborando medidas correctivas para obtener mejores resultados | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA | | | | | |
| 08 | Se logra brindar la calidad de producto esperada por los clientes | | | | | |
| 09 | Usted considera que la empresa demuestra énfasis en los recursos para ejecutar de la mejor forma posible las actividades | | | | | |
| 10 | La empresa se preocupa por investigar y realizar una adecuada mejora de procesos en base a los resultados obtenidos | | | | | |
| 11 | Considera que la relación costo - beneficio de los productos genera buenos resultados a la empresa | | | | | |

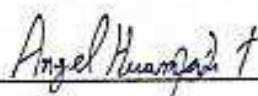
Anexo 3: Base de datos

| Nº | V1 | V2 | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 18 | 18 | 8 | 6 | 4 | 5 | 3 | 10 |
| 2 | 55 | 48 | 17 | 18 | 20 | 17 | 14 | 17 |
| 3 | 17 | 48 | 9 | 4 | 4 | 14 | 15 | 19 |
| 4 | 16 | 32 | 6 | 6 | 4 | 11 | 8 | 13 |
| 5 | 37 | 19 | 16 | 8 | 13 | 5 | 7 | 7 |
| 6 | 55 | 51 | 15 | 20 | 20 | 20 | 14 | 17 |
| 7 | 24 | 20 | 4 | 12 | 8 | 8 | 4 | 8 |
| 8 | 43 | 52 | 12 | 14 | 17 | 20 | 15 | 17 |
| 9 | 41 | 16 | 16 | 13 | 12 | 6 | 4 | 6 |
| 10 | 31 | 16 | 8 | 7 | 16 | 6 | 4 | 6 |
| 11 | 23 | 27 | 5 | 8 | 10 | 13 | 5 | 9 |
| 12 | 42 | 17 | 17 | 11 | 14 | 6 | 5 | 6 |
| 13 | 24 | 18 | 4 | 5 | 15 | 6 | 6 | 6 |
| 14 | 37 | 32 | 9 | 12 | 16 | 7 | 11 | 14 |
| 15 | 49 | 27 | 16 | 18 | 15 | 11 | 4 | 12 |
| 16 | 40 | 18 | 14 | 13 | 13 | 4 | 5 | 9 |
| 17 | 48 | 52 | 16 | 17 | 15 | 18 | 15 | 19 |
| 18 | 38 | 31 | 14 | 12 | 12 | 10 | 8 | 13 |
| 19 | 42 | 22 | 14 | 14 | 14 | 5 | 7 | 10 |
| 20 | 12 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 21 | 15 | 21 | 5 | 6 | 4 | 8 | 5 | 8 |
| 22 | 14 | 13 | 4 | 4 | 6 | 6 | 3 | 4 |
| 23 | 18 | 15 | 8 | 6 | 4 | 8 | 3 | 4 |
| 24 | 18 | 15 | 8 | 6 | 4 | 8 | 3 | 4 |
| 25 | 40 | 34 | 12 | 12 | 16 | 10 | 10 | 14 |
| 26 | 17 | 21 | 9 | 4 | 4 | 10 | 5 | 6 |
| 27 | 23 | 24 | 8 | 8 | 7 | 11 | 4 | 9 |
| 28 | 17 | 16 | 4 | 6 | 7 | 5 | 5 | 6 |
| 29 | 38 | 29 | 14 | 13 | 11 | 7 | 7 | 15 |
| 30 | 12 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 31 | 18 | 20 | 8 | 6 | 4 | 6 | 4 | 10 |
| 32 | 48 | 48 | 12 | 16 | 20 | 19 | 14 | 15 |
| 33 | 17 | 29 | 9 | 4 | 4 | 14 | 5 | 10 |
| 34 | 16 | 22 | 6 | 6 | 4 | 11 | 5 | 6 |
| 35 | 47 | 45 | 20 | 14 | 13 | 20 | 13 | 12 |
| 36 | 51 | 37 | 14 | 17 | 20 | 9 | 11 | 17 |
| 37 | 24 | 21 | 4 | 12 | 8 | 8 | 5 | 8 |
| 38 | 36 | 52 | 10 | 9 | 17 | 20 | 15 | 17 |

| | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 39 | 51 | 23 | 20 | 19 | 12 | 6 | 4 | 13 |
| 40 | 31 | 20 | 8 | 7 | 16 | 6 | 4 | 10 |
| 41 | 18 | 27 | 4 | 4 | 10 | 13 | 5 | 9 |
| 42 | 53 | 51 | 20 | 19 | 14 | 19 | 14 | 18 |
| 43 | 24 | 19 | 4 | 5 | 15 | 6 | 5 | 8 |
| 44 | 34 | 32 | 8 | 10 | 16 | 7 | 11 | 14 |
| 45 | 49 | 49 | 16 | 18 | 15 | 20 | 15 | 14 |
| 46 | 40 | 17 | 14 | 13 | 13 | 4 | 4 | 9 |
| 47 | 48 | 49 | 16 | 17 | 15 | 15 | 15 | 19 |
| 48 | 38 | 31 | 14 | 12 | 12 | 14 | 4 | 13 |
| 49 | 42 | 30 | 14 | 14 | 14 | 5 | 9 | 16 |
| 50 | 12 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 51 | 15 | 21 | 5 | 6 | 4 | 8 | 5 | 8 |
| 52 | 14 | 17 | 4 | 4 | 6 | 6 | 7 | 4 |
| 53 | 18 | 15 | 8 | 6 | 4 | 8 | 3 | 4 |
| 54 | 18 | 15 | 8 | 6 | 4 | 8 | 3 | 4 |
| 55 | 40 | 37 | 12 | 12 | 16 | 13 | 10 | 14 |
| 56 | 17 | 21 | 9 | 4 | 4 | 10 | 5 | 6 |
| 57 | 23 | 24 | 8 | 8 | 7 | 11 | 4 | 9 |
| 58 | 17 | 17 | 4 | 6 | 7 | 5 | 6 | 6 |
| 59 | 38 | 33 | 14 | 13 | 11 | 9 | 9 | 15 |
| 60 | 18 | 35 | 8 | 6 | 4 | 16 | 9 | 10 |
| 61 | 48 | 44 | 12 | 16 | 20 | 15 | 14 | 15 |
| 62 | 17 | 35 | 9 | 4 | 4 | 14 | 11 | 10 |
| 63 | 16 | 32 | 6 | 6 | 4 | 11 | 8 | 13 |
| 64 | 47 | 25 | 20 | 14 | 13 | 5 | 8 | 12 |
| 65 | 34 | 32 | 8 | 10 | 16 | 7 | 11 | 14 |
| 66 | 49 | 40 | 16 | 18 | 15 | 16 | 10 | 14 |
| 67 | 40 | 19 | 14 | 13 | 13 | 4 | 6 | 9 |
| 68 | 48 | 49 | 16 | 17 | 15 | 15 | 15 | 19 |
| 69 | 38 | 35 | 14 | 12 | 12 | 14 | 8 | 13 |
| 70 | 42 | 30 | 14 | 14 | 14 | 5 | 9 | 16 |
| 71 | 12 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 72 | 15 | 21 | 5 | 6 | 4 | 8 | 5 | 8 |
| 73 | 14 | 17 | 4 | 4 | 6 | 6 | 7 | 4 |
| 74 | 18 | 15 | 8 | 6 | 4 | 8 | 3 | 4 |
| 75 | 18 | 15 | 8 | 6 | 4 | 8 | 3 | 4 |
| 76 | 40 | 37 | 12 | 12 | 16 | 13 | 10 | 14 |
| 77 | 17 | 21 | 9 | 4 | 4 | 10 | 5 | 6 |
| 78 | 23 | 24 | 8 | 8 | 7 | 11 | 4 | 9 |
| 79 | 17 | 17 | 4 | 6 | 7 | 5 | 6 | 6 |
| 80 | 38 | 33 | 14 | 13 | 11 | 9 | 9 | 15 |



Ing. CARLOS ENRIQUE BERNAL VALLADARES
ASESOR



Ing. ANGEL HUAMAN TENA
PRESIDENTE



Ing. HENRY MARCIAL AREVALO FLORES
SECRETARIO



Ing. MARIO ALBERTO OSORIO OSORIO
VOCAL