

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA DE MINAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE MINAS



T E S I S

**Seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa
especializada SEPROCAL – Nexa Resources el Porvenir S.A.C.**

**Para optar el título profesional de
Ingeniero de Minas**

Autor:

Bach. Zarai Emili MALLQUI VERASTEGUI

Asesor:

Mg. Wilfried Bryan PEREZ PARRAGUEZ

Cerro de Pasco - Perú - 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA DE MINAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE MINAS



T E S I S

**Seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa
especializada Seprocal – Nexa Resources el Porvenir S.A.C.**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Mg. Edwin Elias SANCHEZ ESPINOZA
PRESIDENTE

Mg. Nelson MONTALVO CARHUARICRA
MIEMBRO

Mg. Manuel Mayer CARHUARICRA RIVERA
MIEMBRO



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

Facultad de Ingeniería de Minas

Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Minas

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 006-2026

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Minas de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Originality, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Bach. MALLQUI VERASTEGUI Zarai Emili

Escuela de Formación Profesional
Ingeniería de Minas

Tipo de trabajo:
Tesis

Título del trabajo:

**“SEGURIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA ESPECIALIZADA
SEPROCAL – NEXA RESOURCES EL PORVENIR S.A.C.”**

Asesor:

Mg. Wilfried Bryan, PEREZ PARRAGUEZ

Índice de Similitud: **8 %**

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 29 de abril de 2026



Firmado digitalmente por
FERNANDEZ MALLQUI Raul FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29.04.2026 12:52:42 -05:00

DEDICATORIA

A mi madre, mi padre y mis hermanos.

A quienes convirtieron mis dudas en certezas, mis miedos en pasos y mis pasos en este logro. Por cada sacrificio silencioso, por cada palabra en el momento exacto y por ese amor que no necesita explicación para sentirse.

Esto es de ustedes, porque sin ustedes, simplemente no sería.

AGRADECIMIENTO

A mi madre, por ser mi fuerza incondicional durante toda esta etapa universitaria. A mi padre, por ser mi ejemplo de valentía y superación a pesar de la distancia y las adversidades. A mis hermanos, por su amor y cariño incondicional, por ser mi motivación diaria y mi razón para ser mejor cada día.

A la Universidad, por brindarme las herramientas, el conocimiento y el espacio para crecer tanto personal como profesionalmente.

Gracias a cada uno de ustedes por ser parte de este logro.

RESUMEN

El siguiente estudio titulado “SEGURIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ESPECIALIZADA SEPROCAL – NEXA RESOURCES EL PORVENIR S.A.C.”. presenta entre sus objetivos principales: Conocer el grado de relación que hay entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C. Además afirma la siguiente hipótesis: El grado de relación que hay entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores es aceptable, en la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C.

Metodológicamente, el estudio se enmarca en una investigación de tipo aplicada, con nivel descriptivo y explicativo, un diseño no experimental. La muestra La muestra está constituida por 30 trabajadores de la empresa Seprocal.

Como conclusión principal tenemos: Los resultados de la investigación sobre la seguridad en el trabajo estuvo referido a la apreciación en cuanto a la Política, Mobiliario, EPP, iluminación, ventilación, información, señalización, capacitación, medidas de seguridad, Prevención, donde nos indican que Un 43 % de los trabajadores manifiestan que la seguridad en el trabajo que tiene la empresa es bueno, seguido de la apreciación regular con un 27.67 %, un grupo de trabajadores que representa el 15.67 % manifiesta que la seguridad en la empresa debe mejorar finalizando con el porcentaje de 12.33 % que indican que la seguridad en la empresa es excelente.

Como conclusión diremos que la seguridad en la empresa se ubica en el grado de BUENO.

Palabras claves: Seguridad, Desempeño Laboral, Escala de Likert.

ABSTRACT

This research, entitled "SAFETY AND JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE SPECIALIZED COMPANY SEPROCAL – NEXA RESOURCES EL PORVENIR S.A.C.", had as its main objective: To determine the degree of relationship between workplace safety and job performance of the employees of the Specialized Company SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C. The hypothesis states: The degree of relationship between workplace safety and job performance is acceptable at the Specialized Company SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C.

Methodologically, the study is framed within applied research, with a descriptive and explanatory level, and a non-experimental design. The sample consists of 30 employees of the company Seprocal.

The main conclusion is that the results of the research on workplace safety, specifically regarding the assessment of policies, furniture, personal protective equipment (PPE), lighting, ventilation, information, signage, training, safety measures, and prevention, indicate that 43% of the employees stated that the company's workplace safety is good, followed by 27.67% who rated it as fair, 15.67% who stated that safety in the company needs improvement, and finally, 12.33% who indicated that safety in the company is excellent.

In conclusion, we can say that safety in the company is rated as GOOD.

Keywords: Safety, Job Performance, Likert Scale.

INTRODUCCION

La existencia de una cultura organizacional sólida y positiva en materia de seguridad, junto con personal debidamente capacitado y competente, contribuye significativamente a una mejor comprensión de los procesos preventivos y a la optimización de los resultados en seguridad laboral, lo que a su vez repercute en la reducción de los índices de siniestralidad dentro de las entidades productivas.

Por otro lado, de acuerdo con un estudio desarrollado en Perú por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), posteriormente referenciado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2008), se señala que, en la mayoría de las empresas del país, las condiciones de seguridad existentes en sus instalaciones no presentan una vinculación directa con la formalización o continuidad de los contratos laborales. Dicha situación evidencia que, para numerosas organizaciones, el tema de la seguridad no ejerce una influencia relevante en el desarrollo habitual de sus operaciones ni tampoco en el rendimiento cotidiano de sus trabajadores.

Atendiendo a esta realidad problemática descrita, se justifica el desarrollo del presente estudio, cuyo propósito central consiste en evaluar la influencia que ejerce el comportamiento del trabajador respecto a las condiciones de seguridad imperantes en el entorno laboral.

El presente trabajo de investigación se encuentra estructurado en cuatro capítulos principales, además de las secciones complementarias finales.

El Capítulo I, denominado Planteamiento del Problema, aborda la formulación del problema general y de los problemas específicos vinculados con la seguridad y el comportamiento laboral. Asimismo, en este capítulo se definen el objetivo general y los objetivos específicos, se expone la justificación y relevancia del estudio, se presentan las hipótesis de trabajo, se detalla la definición y operacionalización de las variables, y se establecen las delimitaciones así como las limitaciones identificadas en la investigación.

El Capítulo II corresponde al Marco Teórico, el cual integra los antecedentes de estudios previos relacionados con la seguridad y el comportamiento laboral en distintas

operaciones mineras. Además, este capítulo fundamenta la investigación a través de la presentación de las bases teóricas y conceptuales fundamentales.

El Capítulo III se refiere a la Metodología, donde se especifican el método, el tipo y el nivel de investigación, el diseño metodológico empleado, la caracterización de la población y la muestra de estudio, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos y los procedimientos aplicados para su procesamiento y análisis estadístico.

El Capítulo IV expone los Resultados y el Análisis, centrándose en la presentación y discusión de los datos obtenidos luego de la implementación de la tecnología objeto de estudio.

Finalmente, el documento concluye con las Conclusiones y Recomendaciones derivadas del análisis realizado, seguidas del apartado de Referencias Bibliográficas que respaldan el desarrollo de la investigación.

ÍNDICE

Página

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCION

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación	3
1.2.1. Delimitación espacial.....	3
1.2.2. Delimitación temporal.....	3
1.3. Formación del problema	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos.....	4
1.4. Formulación de objetivos	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	5
1.5. Justificación de la investigación	5
1.6. Limitación de la investigación.....	6

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	7
-----------------------------------	---

2.1.1. Antecedentes nacionales.....	7
2.2. Bases teóricas – científicas.....	11
2.2.1. Cultura de seguridad	11
2.2.2. Características del trabajador	14
2.2.3. Desempeño laboral	16
2.2.4. Métodos de Evaluación del Desempeño Laboral	18
2.3. Definición de términos básicos.....	23
2.4. Formulación de Hipótesis.....	26
2.4.1. Hipótesis general.....	26
2.4.2. Hipótesis específicas	26
2.5. Identificación de variables.....	27
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	28

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación	29
3.2. Nivel de investigación	29
3.3. Métodos de investigación.....	29
3.4. Diseño de investigación	30
3.5. Población y muestra	30
3.5.1. Población	30
3.5.2. Muestra	30
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.6.1. Técnicas.....	30
3.6.2. Instrumentos.....	30
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	31
3.8. Tratamiento estadístico.....	31
3.9. Orientación ética filosófica y epistémica.....	31

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	32
4.1.1. Características generales de la empresa.....	32
4.1.2. Trabajo de campo.....	34
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	34
4.2.1. Resultados sobre seguridad en el trabajo.....	34
4.2.2. Resultados de la encuesta Seguridad en el Trabajo.....	36
4.2.3. Resultados de la encuesta Desempeño Laboral.....	37
4.2.4. Resumen de los Resultados de la encuesta Seguridad en el Trabajo	48
4.2.5. Resumen de los resultados de la encuesta Desempeño Laboral.....	50
4.3. Prueba de Hipótesis.....	61
4.4. Discusión de resultados.....	64

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Dimensiones de la cultura de seguridad y medios de evaluación.....	12
Tabla 2. Operacionalización de variables e indicadores	28
Tabla 3. Item de la encuesta sobre seguridad en el trabajo	35
Tabla 4. Valoración según la escala de Likert.....	36
Tabla 5. Resultados de la encuesta Seguridad en el Trabajo	36
Tabla 6. Encuesta sobre Asistencia y Puntualidad	38
Tabla 7. Encuesta sobre Trabajo en Equipo	38
Tabla 8. Encuesta sobre Productividad	39
Tabla 9. Encuesta sobre Respeto y Responsabilidad.....	39
Tabla 10. Encuesta sobre calidad en el trabajo	40
Tabla 11. Encuesta sobre trabajo bajo presión.....	40
Tabla 12. Encuesta sobre Seguridad Laboral	40
Tabla 13. Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Asistencia y Puntualidad.....	41
Tabla 14. Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Trabajo en Equipo	42
Tabla 15. Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Productividad.....	43
Tabla 16. Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Respeto y Responsabilidad ..	44
Tabla 17. Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Calidad en el Trabajo.....	45
Tabla 18. Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Trabajo bajo Presión.....	46
Tabla 19. Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Seguridad Laboral	47
Tabla 20. Resumen de los Resultados de la encuesta Seguridad en el Trabajo.....	48
Tabla 21. Resumen de los Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Asistencia y Puntualidad	50
Tabla 22. Resumen de los Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Trabajo en Equipo.....	51
Tabla 23. Resumen de los Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Productividad	53

Tabla 24. Resumen de los Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Respeto y responsabilidad	55
Tabla 25. Resumen de los Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – calidad en el Trabajo.....	56
Tabla 26. Resumen de los Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Trabajo Bajo Presión.....	58
Tabla 27. Resumen de los Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Seguridad Laboral	60
Tabla 28. Porcentaje de evaluación sobre Seguridad en el trabajo.....	61
Tabla 29. Porcentaje de evaluación sobre Desempeño Laboral	62
Tabla 30. Resumen parcial de los resultados de la encuesta desempeño laboral	67
Tabla 31. Porcentaje general de resultados de la encuesta desempeño laboral.....	67

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Accidentes mortales 2008 al 2018.....	2
Figura 2. Evaluación de 360°	19
Figura 3. Método de Elección Forzada.....	21
Figura 4. Método de Incidentes Críticos	23

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema

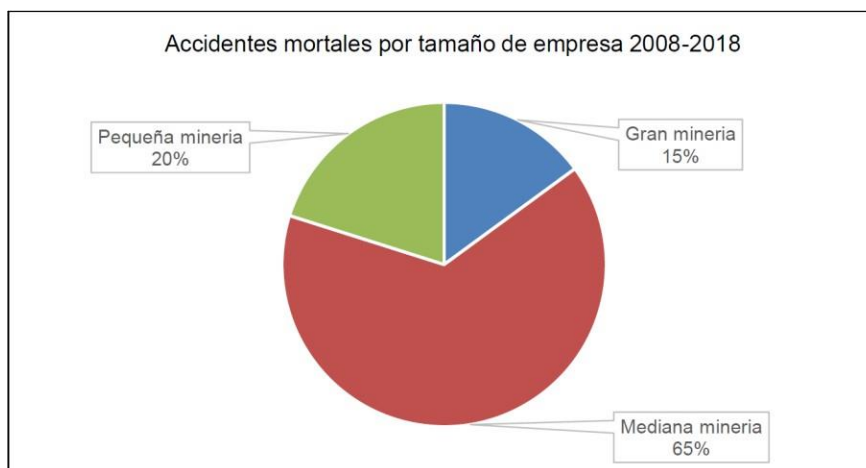
Una gestión eficaz de la seguridad por parte de la dirección empresarial contribuye favorablemente al bienestar del personal operativo, al desarrollo de las actividades productivas, a las relaciones socioambientales, a los estándares de calidad, a los niveles de productividad, a la posición competitiva, a las rentabilidades obtenidas y a la percepción corporativa que los accionistas, la comunidad y los mercados financieros tanto nacionales como internacionales tienen respecto de la alta dirección de la compañía.

La presencia de una cultura de seguridad consolidada y evolucionada, junto con personal dotado de las competencias requeridas, facilita una mejor asimilación de los procesos preventivos y redundante en beneficios tangibles sobre los indicadores de seguridad, traduciéndose ello en una reducción progresiva de los índices de siniestralidad al interior de las empresas.

De acuerdo con las estadísticas de accidentalidad correspondientes al sector minero peruano durante el intervalo comprendido entre 2008 y 2018, se observa que el 65 % de los accidentes fatales registrados en dicho sector tuvieron lugar en las labores desarrolladas por la mediana minería, mientras que el 20 % ocurrió en la

pequeña minería y minería artesanal, y el 15 % restante se presentó en las operaciones de la gran minería, tal como se ilustra en la figura 1.

Figura 1. Accidentes mortales 2008 al 2018.



Fuente: Ministerio de Energía y Minas, 2018. Elaboración propia.

A nivel global, una de las preocupaciones persistentes para las instituciones responsables de salvaguardar los derechos de los trabajadores radica en las condiciones de seguridad bajo las cuales el personal desempeña sus labores conforme a su área de especialización. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) reporta que anualmente se registran una elevada cantidad de accidentes laborales, muchos de los cuales culminan en consecuencias fatales. Asimismo, el organismo precisa que los siniestros ocurridos directamente en el entorno de trabajo superan los trescientos mil anuales, mientras que aquellos derivados de enfermedades de origen ocupacional ascienden aproximadamente a dos millones.

Por otro lado, conforme a una investigación desarrollada en Perú por la OIT y posteriormente referenciada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2008), se indica que, en la mayoría de las empresas del país, las condiciones de seguridad presentes en sus instalaciones no evidencian una vinculación significativa con la formalización o continuidad de los vínculos contractuales. Dicha situación refleja que, para numerosas organizaciones, la temática de la seguridad no

ejerce una influencia relevante en el desarrollo habitual de sus operaciones, ni repercute de manera directa en el rendimiento del personal.

Atendiendo a esta problemática descrita, se formula el presente estudio, cuyo propósito consiste en analizar la influencia que el comportamiento del trabajador ejerce sobre las condiciones de seguridad en el ámbito laboral.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación se ejecutará en las instalaciones operativas de la empresa minera Nexa Resources El Porvenir S.A.C., unidad minera ubicada en el distrito de San Juan de Milpo, dentro de la provincia y departamento de Pasco, en la región central del Perú. Dicha unidad minera corresponde a una operación subterránea de mediana minería dedicada a la extracción de minerales polimetálicos, principalmente zinc, plomo y cobre. El trabajo de campo se realizará específicamente a través de la empresa especializada en servicios mineros SEPROCAL, la cual presta servicios de sostenimiento, fortificación y otras labores especializadas dentro de las instalaciones de Nexa Resources. La elección de este ámbito espacial responde a la necesidad de evaluar las condiciones de seguridad y el desempeño laboral en un contexto real de operación minera subterránea, donde confluyen personal contratista y personal de la empresa principal. Cabe señalar que el área de estudio comprende tanto las zonas de frente de trabajo subterráneo como las instalaciones superficiales asociadas a los procesos de seguridad, capacitación y control operacional.

1.2.2. Delimitación temporal

El desarrollo de la investigación se encuentra programado para ejecutarse a lo largo de un período de seis meses continuos, comprendido entre el mes de enero y el mes de julio del año 2024. Dicho intervalo temporal ha sido establecido considerando las distintas fases que componen el proceso investigativo, las cuales incluyen la revisión documental y levantamiento de información inicial, la aplicación de los instrumentos de recolección de datos en campo, el procesamiento y análisis de la

información obtenida, así como la elaboración del informe final de resultados. Es importante precisar que el trabajo de campo propiamente dicho se concentrará en los meses centrales de dicho período (marzo a mayo de 2024), periodo en el cual se realizarán las observaciones directas y la aplicación de encuestas al personal de la empresa especializada SEPROCAL en sus distintos turnos de trabajo. La elección de este lapso de seis meses responde a la necesidad de capturar variaciones estacionales en las condiciones operativas y de seguridad, así como a la disponibilidad de acceso a las instalaciones mineras por parte de los investigadores. Cabe señalar que cualquier eventualidad que pudiera afectar el cronograma previsto será oportunamente documentada dentro de las limitaciones del estudio.

1.3. Formación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la EMPRESA ESPECIALIZADA SEPROCAL – NEXA RESOURCES EL PORVENIR S.A.C?

1.3.2. Problemas específicos

Problema específico a

¿Qué grado de desempeño laboral poseen los trabajadores de la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C.?

Problema específico b

¿Qué grado de conocimiento sobre seguridad en el trabajo poseen los trabajadores de la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C.?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Conocer el grado de relación que hay entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C.

1.4.2. Objetivos específicos

Objetivo específico a

Establecer el grado de desempeño laboral que poseen los trabajadores de la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C.

Objetivo específico b.

Determinar el grado de conocimiento sobre seguridad en el trabajo que poseen los los trabajadores de la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C.

1.5. Justificación de la investigación

A continuación, se presentan distintas justificaciones correspondientes a ámbitos específicos que sustentan el desarrollo del presente estudio.

Justificación Teórica

A través de la presente investigación, se procurará establecer el grado de correlación existente entre la seguridad en el entorno laboral y el comportamiento ocupacional de los trabajadores, fundamentándose en la aplicación de las normativas vigentes en materia de seguridad, así como en las teorías del comportamiento humano orientadas preferentemente hacia la prevención de riesgos y la promoción de una cultura preventiva. De esta manera, se espera contribuir al cuerpo teórico existente sobre la temática, aportando evidencia empírica que relacione ambos constructos dentro del contexto específico de la minería contratista.

Justificación Practica

Los hallazgos obtenidos en el transcurso de esta investigación podrán ser aplicados en las distintas áreas operativas que conforman la unidad minera, con el propósito de implementar acciones correctivas o de mejora tanto en los niveles de seguridad como en las conductas laborales desplegadas por los trabajadores. De igual forma, los resultados permitirán a los responsables de la gestión de seguridad y salud ocupacional diseñar intervenciones focalizadas según las necesidades específicas detectadas en cada frente de trabajo.

Justificación social

El conocimiento profundo acerca de la relación existente entre la seguridad en el trabajo y el comportamiento del trabajador posibilitará la reducción de los riesgos laborales a los cuales se halla expuesto el personal operativo, facilitando de este modo la provisión de condiciones de seguridad adecuadas dentro de la organización. Dicha mejora redundará en beneficios tanto para el empleador como para los trabajadores de la empresa especializada SEPROCAL, al promover entornos laborales más seguros y saludables que incidan positivamente en la calidad de vida del personal y sus familias.

Justificación Metodológica

La investigación que se llevará a cabo servirá como referente metodológico para que, con posterioridad, puedan desarrollarse otros trabajos orientados a la búsqueda de soluciones frente a problemáticas vinculadas con la seguridad y el comportamiento del trabajador, siguiendo la estructura metodológica implementada en el presente estudio. De esta forma, los instrumentos de recolección de datos, los procedimientos de análisis y el diseño metodológico empleado podrán ser replicados o adaptados en contextos mineros similares.

1.6. Limitación de la investigación

Respecto a las posibles limitaciones que pudieran afectar el desarrollo del estudio, se señala que, con base en la planificación realizada y las condiciones actuales del contexto operativo, no se prevén restricciones significativas ni contratiempos de magnitud durante la ejecución del trabajo de campo ni en las fases subsiguientes del proceso investigativo. No obstante, cualquier eventualidad que pudiera surgir será debidamente documentada y considerada en el análisis de los resultados.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes nacionales

Primer antecedente:

Ichuta (2018), en su tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social por la Universidad Nacional de Puno, desarrolló una investigación titulada “Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Puno – 2017”, ubicada en la ciudad de Puno, Perú. (ICHUTA, 2019) Dicho estudio tuvo como propósito central demostrar el grado de influencia que ejerce la salud ocupacional sobre el rendimiento laboral del personal encargado del servicio de limpieza pública en dicha municipalidad.

Los resultados obtenidos por la autora permitieron concluir que la salud ocupacional efectivamente influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno. Específicamente, se encontró que el 60.3% del personal evaluado manifestó que su nivel de salud ocupacional es regular, atribuyendo esta condición a la presencia de fatiga laboral y a la exposición constante a partículas sólidas durante su jornada de trabajo, lo cual genera en ellos afecciones como malestares musculares, hernia lumbar y dolores articulares. Por otra

parte, el 30.9% de los trabajadores consideró que su rendimiento laboral es regular, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado y en el cumplimiento del horario laboral establecido.

Asimismo, el estudio reveló que las condiciones de seguridad ocupacional influyen de manera significativa en el desempeño del personal, evidenciándose que el 64.7% de los trabajadores de limpieza pública solo utiliza ocasionalmente los implementos de protección personal, tales como guantes, mascarillas, lentes protectores, ropa de protección y calzado de seguridad, elementos considerados indispensables para el desarrollo seguro de sus labores. Ante esta situación, los trabajadores muestran un interés reducido en el uso de dichos equipos, sumado a que la municipalidad provee estos implementos únicamente una vez al año. Dentro de este mismo grupo, el 29.4% calificó como regular la calidad de su prestación de servicios, señalando que cumplen con las horas de trabajo exigidas aunque solo eventualmente realizan horas extraordinarias.

Segundo antecedente

Llerena (2019), en su investigación desarrollada para optar el grado académico de Maestría en Gestión Pública por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, presentó una tesis titulada "Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017", realizada en la ciudad de Tarapoto, Perú. (LLERENA, 2019) Dicho estudio tuvo como finalidad determinar la existencia de una posible relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral del personal perteneciente a dicha institución educativa.

Los hallazgos obtenidos por el autor permitieron establecer que, desde una perspectiva descriptiva, la gestión de la seguridad y salud ocupacional fue calificada como inadecuada, según lo manifestado por el 55% de los colaboradores encuestados. En cuanto a la variable desempeño laboral, los resultados indicaron que esta se ubica en un nivel medio, puesto que el 55% de los trabajadores participantes

en el estudio así lo declararon. Adicionalmente, el análisis inferencial reveló que el coeficiente de correlación de Pearson alcanzó un valor de 0,733, evidenciando con ello la existencia de una correlación positiva media entre ambas variables objeto de estudio.

Tercer antecedente

(PALOMINO, 2021) en su tesis titulada “La Seguridad, Salud Ocupacional y su relación con el Desempeño Laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. Lima, 2019”, planteó como objetivo central determinar el grado de relación existente entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los obreros pertenecientes a la Compañía Minera Condestable S.A., ubicada en la ciudad de Lima durante el año 2019.

Como conclusión principal, el autor presenta los siguientes hallazgos. Los resultados obtenidos en la investigación permiten afirmar que la seguridad y salud ocupacional se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los obreros de dicha compañía minera. Esta conclusión se sustenta en los hallazgos derivados de la aplicación de la prueba de correlación de Pearson, cuyos resultados evidenciaron un valor de significancia que confirma la existencia de dicha relación, así como un coeficiente de correlación que establece un nivel de asociación moderado entre ambas variables. Con base en ello, se deduce que el desempeño laboral presenta una dependencia respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, considerando específicamente las siguientes dimensiones: condiciones de seguridad, condiciones de higiene, condiciones ergonómicas y condiciones psicosociales.

Cuarto antecedente

(DIAZ de LEON, 2017) en su tesis titulada “Seguridad en el trabajo y desempeño laboral”, desarrollada en la Universidad Rafael Landívar, campus de Quetzaltenango, Guatemala, estableció como objetivo principal determinar la relación

existente entre la seguridad en el ámbito laboral y el desempeño de los colaboradores dentro de una organización.

Como conclusión, el autor presenta los siguientes hallazgos. Se pudo concluir que efectivamente existe una relación positiva entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Corporación La Rotonda S.A. Ello se debe a que la implementación de medidas de seguridad permite que los trabajadores realicen sus labores de manera más eficiente, generando en todo el personal una sensación de protección al momento de ejecutar sus tareas cotidianas, lo cual contribuye a la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Asimismo, se identificaron diversos factores que inciden en el desempeño laboral del personal, entre los cuales se mencionan: el mobiliario y equipo proporcionado, las condiciones de iluminación y ventilación de los espacios de trabajo, la información brindada acerca de aspectos relacionados con la seguridad, la existencia de señalizaciones para situaciones de emergencia, así como las capacitaciones impartidas al personal.

Quinto antecedente

(ESPADA, 2017) en su tesis titulada "Salud ocupacional y desempeño organizacional en Tottus Canta Callao - Callao 2017", desarrollada para optar el grado académico de Maestra en Administración de Negocios (MBA) por la Universidad César Vallejo, en la ciudad de Lima, planteó como objetivo principal determinar la correlación existente entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional en la sede de Tottus ubicada en Canta Callao durante el año 2017, considerando para ello la perspectiva de los empleados de dicha empresa.

Como conclusión se obtuvieron los siguientes hallazgos. Entre los principales resultados del estudio, se determinó un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,876, lo cual evidencia la existencia de una relación significativa entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional en la empresa Tottus Canta Callao. Con

base en ello, se concluyó que el desempeño organizacional depende de las condiciones de salud ocupacional, lo que implica una correlación directa y positiva entre ambas variables. Es por esta razón que los resultados reflejan que, ante la presencia de una adecuada salud ocupacional, el desempeño organizacional tiende a ser más eficiente y efectivo.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Cultura de seguridad

La cultura de seguridad es concebida como el conjunto de principios, valores, prácticas, percepciones y creencias que son compartidos por la totalidad de los integrantes de una organización en lo que respecta a la prevención de accidentes laborales, de acuerdo con lo señalado por Valdivieso (2003). Dicho concepto resulta fundamental para comprender cómo las organizaciones internalizan y operacionalizan las conductas preventivas en su quehacer diario.

Para los fines de la presente investigación, se han establecido cinco dimensiones que configuran la cultura de seguridad, las cuales se detallan a continuación: a) liderazgo en seguridad, entendido como la capacidad de los mandos para influir positivamente en las conductas seguras; b) compromiso organizacional con la seguridad, referido al grado de involucramiento de la empresa y sus miembros con los objetivos preventivos; c) participación activa de los trabajadores en las actividades relacionadas con la seguridad; d) compatibilidad entre la producción y la seguridad, es decir, el equilibrio existente entre el cumplimiento de metas productivas y el mantenimiento de condiciones laborales seguras; y e) sistema de gestión de seguridad, que engloba los procedimientos, normativas y recursos destinados a la administración de la prevención de riesgos.

En la tabla 1 se presentan las dimensiones anteriormente descritas de la cultura de seguridad, junto con las herramientas metodológicas empleadas para la recolección de información correspondiente a cada una de dichas dimensiones.

Tabla 1. Dimensiones de la cultura de seguridad y medios de evaluación

Dimensión	Encuesta	Entrevista
Liderazgo	X	X
Compromiso	X	X
Participación	X	X
Compatibilidad entre producción y seguridad	X	X
Sistema de gestión de seguridad	X	X

Liderazgo

De acuerdo con Wu (2005), el liderazgo constituye el arte de ejercer influencia sobre las personas, mediante el cual los líderes logran involucrar, inspirar, motivar y movilizar a los equipos de trabajo con la finalidad de impulsar cambios orientados al logro de los objetivos, las metas y la visión organizacional, particularmente en lo concerniente a la gestión de la seguridad.

Esta definición resalta la función activa y transformadora que desempeñan los líderes dentro de los procesos preventivos.

Por su parte, Grillo (2013, p. 21) recoge una definición complementaria al señalar que la cultura de seguridad se encuentra determinada por la solidez de dos pilares fundamentales. El primero de ellos está constituido por el compromiso, la habilidad, el estilo de liderazgo y las formas de comunicación que caracterizan al nivel directivo de la organización. El segundo pilar se refiere a la participación, la capacidad, la formación, el entrenamiento, el comportamiento y la actitud que manifiestan los trabajadores en su quehacer cotidiano. Ambos pilares actúan de manera interdependiente, de modo que la fortaleza de uno repercute directamente sobre el otro, configurando así el nivel de madurez de la cultura de seguridad en una organización.

Compromiso

Robbins y Judge (2009) sostienen que el compromiso se define como el grado en el cual el trabajador se identifica con una determinada empresa, así como con los objetivos y metas que esta persigue, teniendo como propósito fundamental mantener su vinculación y permanencia dentro de la organización. Dicho nivel de identificación implica no solo una adhesión afectiva hacia la entidad empleadora, sino también una disposición a contribuir activamente al logro de los resultados esperados, incluyendo aquellos relacionados con el desempeño seguro de las labores.

Participación

Clemmer (2003) define la participación como la intervención activa del personal en los sucesos, actos, procesos y actividades vinculados con la seguridad dentro de una organización. Esta intervención implica que los trabajadores no se limitan a ser receptores pasivos de instrucciones o normativas, sino que se involucran de manera voluntaria y consciente en las distintas instancias de la gestión preventiva, tales como la identificación de peligros, la propuesta de medidas correctivas, la ejecución de simulacros y la evaluación periódica de las condiciones de seguridad existentes en sus puestos de trabajo.

Compatibilidad entre producción y seguridad

McLain y Jarrell (2007) sostienen que la compatibilidad entre la producción y la seguridad constituye un factor clave para alcanzar una producción segura, razón por la cual las organizaciones deben procurar lograr un equilibrio adecuado entre ambas dimensiones. Este equilibrio implica que los objetivos productivos y los objetivos preventivos no sean concebidos como fuerzas opuestas, sino como componentes complementarios dentro de la gestión operacional.

Dada la existencia de peligros y riesgos inherentes a los trabajos desarrollados en el sector minero, resulta imperativo que los trabajadores desplieguen conductas simultáneamente seguras y productivas. No obstante, con frecuencia las exigencias derivadas de la producción y aquellas provenientes de la seguridad tienden a

contraponerse, lo cual puede afectar negativamente a una de ellas o a ambas de manera concurrente, generando tensiones que deben ser gestionadas adecuadamente por los niveles directivos y operativos.

Sistema de gestión de seguridad

Bucci (2011) define un sistema como el conjunto de elementos integrados, entre los cuales se incluyen estrategias, objetivos, políticas, estructuras organizativas, recursos y capacidades, métodos, tecnologías, procesos, procedimientos, reglas e instrumentos de trabajo. A través de dichos elementos, la dirección planifica, ejecuta y controla la totalidad de las actividades orientadas al logro de los objetivos previamente establecidos por la organización. En el contexto específico de la seguridad, un sistema de gestión de seguridad operacionaliza estos componentes con la finalidad de prevenir accidentes, controlar riesgos y promover condiciones laborales seguras de manera sistemática y documentada.

2.2.2. Características del trabajador

Las características inherentes al trabajador constituyen predictores de gran potencia respecto al comportamiento laboral. En este sentido, Robbins y Judge (2009) sostienen que los trabajadores poseen rasgos de personalidad que influyen de manera significativa tanto en sus actitudes frente a su vida organizacional como en las reacciones conductuales derivadas de dichos rasgos. Las personas que presentan características particulares tienden a mostrar una consistencia relativamente estable en sus actitudes y comportamientos a lo largo del tiempo y a través de distintas situaciones contextuales.

Para los propósitos de la presente investigación, se han seleccionado cinco dimensiones relacionadas con las características del trabajador, las cuales son las siguientes: edad, nivel educativo, antigüedad en la empresa, antigüedad total en el puesto de trabajo e idioma. La información correspondiente a estas variables fue recolectada mediante la aplicación de un instrumento de encuesta diseñado específicamente para tal fin.

A continuación, se describe cada una de estas cinco dimensiones:

Edad

Corresponde a la edad cronológica expresada en años cumplidos por cada uno de los trabajadores participantes en el estudio.

Educación

Se refiere al nivel educativo formal alcanzado por los trabajadores, el cual puede comprender desde educación primaria, secundaria, técnica superior o universitaria, según corresponda.

Antigüedad en la empresa

Está referida al tiempo acumulado, generalmente expresado en años o meses, que el trabajador ha permanecido laborando dentro de la empresa, específicamente en la unidad minera objeto de estudio.

Antigüedad total en el puesto de trabajo

Se define como el tiempo total acumulado que el trabajador ha desempeñado sus funciones en el puesto de trabajo actual, independientemente de si dicho período ha sido continuo o interrumpido dentro de la misma u otras organizaciones.

Idioma

Se define como la lengua propia de un pueblo, nación o región, o aquella que es común a varios pueblos o naciones. En el contexto de esta investigación, se considera el idioma predominante de comunicación entre los trabajadores en su entorno laboral.

Accidentabilidad

La variable denominada accidentabilidad hace referencia al número proporcional de accidentes ocurridos en un lugar específico y durante un período de tiempo determinado. En el marco del presente estudio de investigación, esta variable ha sido medida mediante el "Índice de Frecuencia (IF)", propuesto por la norma internacional ANSI Z16.1 de 1967 (American National Standards Institute [ANSI], 1967). Dicho índice se define como el número de accidentes mortales e incapacitantes

registrados por cada millón de horas-hombre trabajadas. El cálculo del Índice de Frecuencia se realiza conforme a la siguiente expresión:

$$IF = \frac{(\text{Nro. Accidentes Incapacitantes} + \text{Mortales}) \times 1,000,000}{\text{Horas Hombre Trabajadas}}$$

2.2.3. Desempeño laboral

Concepto

Chiavenato (2010) afirma que, en el contexto actual, el interés no se centra en el desempeño general de los trabajadores, sino específicamente en el desempeño vinculado al puesto que ocupan y en el comportamiento que la persona desempeña dentro de dicho puesto. El desempeño laboral es de naturaleza situacional, en tanto varía de un individuo a otro y depende además de numerosos componentes determinantes que intervienen de manera significativa en su configuración.

Por su parte, Stoner (1994) sostiene que el desempeño laboral se entiende como la manera en que los miembros de una organización trabajan de forma efectiva con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales, encontrándose dicho accionar sujeto a las normas y reglas previamente establecidas por la organización. Esta definición enfatiza tanto la eficacia en la ejecución de tareas como el cumplimiento de los lineamientos organizacionales.

Objetivos de la gestión del Desempeño Laboral

A continuación, se mencionan los principales objetivos que orientan la gestión del desempeño laboral dentro de una organización:

Posibilitar que las condiciones establecidas para medir el potencial humano permitan determinar la evaluación individual correspondiente a cada trabajador, de manera que se reconozcan tanto sus fortalezas como aquellas áreas susceptibles de mejora en el desempeño de sus funciones.

Facilitar que los recursos humanos sean considerados como una ventaja competitiva de relevancia estratégica para la organización, cuya productividad puede ser desarrollada y potenciada en función del estilo de administración y gestión implementado por la empresa.

Brindar a todos los integrantes de la organización oportunidades de crecimiento profesional y personal, así como condiciones que favorezcan una participación efectiva en los procesos organizacionales, tomando en consideración tanto los objetivos institucionales como las metas y aspiraciones personales de cada uno de sus miembros.

Características del Desempeño Laboral

De acuerdo con Chiavenato (2001), los aspectos que configuran el desempeño laboral se refieren a las habilidades, conocimientos y capacidades que se espera que una persona ejecute y manifieste en el desarrollo de sus funciones laborales. A continuación, se describen dichas características:

Adaptabilidad: Se refiere a la destreza para expresar ideas de manera efectiva, ya sea en contextos grupales o de manera individual, ajustándose a las distintas situaciones y requerimientos del entorno laboral.

Iniciativa: Corresponde a la intención de influir activamente en los acontecimientos y eventos con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos, anticipándose a las necesidades del puesto o de la organización.

Conocimiento: Alude al nivel alcanzado en cuanto a conocimiento técnico y/o profesional en áreas vinculadas con su campo de trabajo, incluyendo tanto saberes teóricos como aplicados.

Trabajo en equipo: Se refiere a la capacidad de desempeñarse de manera eficaz dentro de equipos o grupos de trabajo para lograr las metas organizacionales, contribuyendo activamente y generando un ambiente armonioso que facilite el consenso y la colaboración mutua.

Estándares de trabajo: Consiste en la capacidad de cumplir y, de ser posible, superar los objetivos o estándares definidos por la organización, así como la habilidad para obtener datos que permitan proporcionar retroalimentación al sistema y contribuir a su mejora continua.

Desarrollo del talento: Se refiere a la capacidad de potenciar las habilidades y competencias de los miembros del equipo a cargo, planificando actividades de desarrollo efectivas que se relacionen tanto con los puestos actuales como con aquellos que pudieran desempeñarse en el futuro.

Diseño de la fuerza laboral: Alude a la capacidad de determinar la organización y estructura más efectiva para alcanzar una meta determinada, así como la habilidad para reconfigurar adecuadamente el trabajo con el fin de maximizar las oportunidades de mejora y flexibilidad de las personas.

Maximización del rendimiento: Se refiere a la capacidad de establecer objetivos de rendimiento y desarrollo, proporcionar capacitación pertinente y evaluar el desempeño de manera objetiva, asegurando que los procesos de medición sean justos y alineados con las expectativas organizacionales.

2.2.4. Métodos de Evaluación del Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2010), la creación e implementación de los sistemas de evaluación del desempeño varía de una organización a otra, dado que cada empresa tiende a construir su propio sistema de acuerdo con las necesidades particulares y las características que posee. En este sentido, no existe un modelo único o universal aplicable a todas las realidades organizacionales.

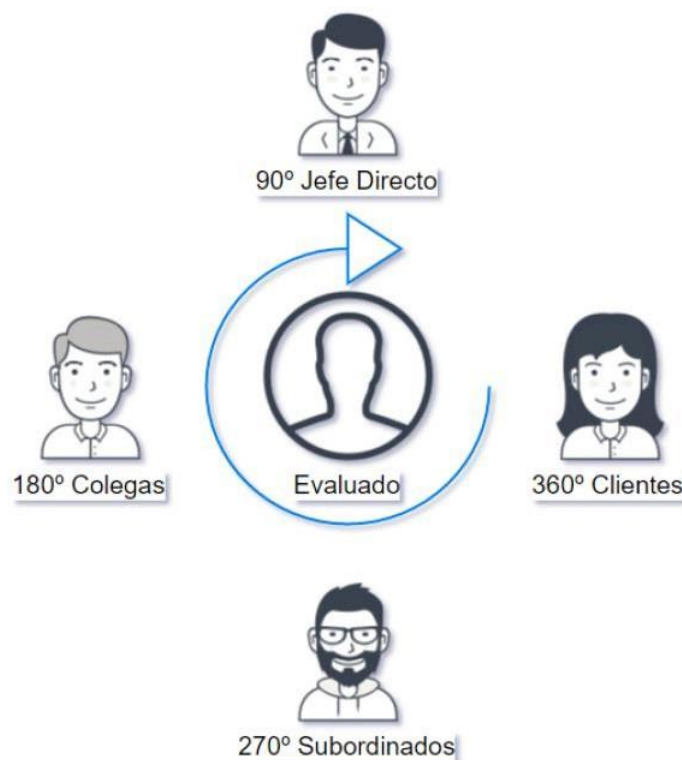
El autor menciona los siguientes principales métodos de evaluación del desempeño:

Método 360°, 270°, 180° y 90°

La evaluación 360° se define como el proceso de recopilación, preparación y comunicación de información de manera estructurada, orientado a favorecer la mejora y/o evaluación de gerentes, miembros de equipos de trabajo y equipos completos

dentro de la organización. La información necesaria para este tipo de evaluación se obtiene desde diversas perspectivas y fuentes, entre las cuales se incluyen: gerentes o supervisores, subordinados potenciales, compañeros de trabajo cercanos, así como clientes internos y/o externos a la organización. Adicionalmente, los propios empleados participan en el proceso al evaluar su propio desempeño y operación. Las evaluaciones de 270°, 180° y 90° se consideran variantes o modalidades comprendidas dentro del enfoque general de la evaluación 360°, tal como se ilustra en la figura 2 presentada a continuación.

Figura 2. Evaluación de 360°



Método de Escalas Gráficas

El método de escalas gráficas constituye una técnica de evaluación del desempeño que permite valorar el rendimiento de los miembros de la organización a través de factores de evaluación previamente definidos y graduados. Dichos factores de evaluación representan las cualidades o atributos que se desea medir en el miembro evaluado. Estos factores se definen de manera simple y objetiva con el propósito de evitar distorsiones en el proceso evaluativo. En la aplicación de este

método se utilizan instrumentos de carácter matemático y estadístico para el procesamiento de la información recolectada.

Este método contempla siete factores o dimensiones, cuyos respectivos indicadores se desarrollan a continuación:

Producción: Se entiende como cualquier actividad que aprovecha los recursos y las materias primas disponibles con el fin de elaborar o fabricar bienes y servicios, los cuales serán utilizados posteriormente para satisfacer una necesidad determinada.

Calidad: Hace referencia a los atributos y propiedades que posee un bien o servicio para satisfacer las necesidades, ya sean implícitas o explícitas, requeridas por su consumidor o usuario final.

Conocimiento: Corresponde al conjunto de información que el trabajador posee respecto a su puesto laboral, la cual le permite realizar con eficiencia las actividades que le han sido designadas.

Cooperación: Se refiere a la actitud que el trabajador manifiesta hacia sus colegas y superiores con el objetivo de alcanzar de manera consecutiva los objetivos organizacionales. Esta dimensión está relacionada con la identificación del trabajador con la empresa, su nivel de motivación, el grado de compromiso asumido y la sinergia generada en el equipo de trabajo.

Comprensión de situaciones: Es la capacidad que posee el trabajador, en función del espacio o entorno donde se desempeña, para asimilar y comprender los eventos que suscitan a su alrededor, así como para adaptarse a las circunstancias cambiantes del contexto laboral.

Creatividad: Se define como la capacidad del trabajador para generar nuevas ideas, propuestas o enfoques orientados a dar solución a problemas detectados o a mejorar los procesos internos de la organización.

Realización: Indica el nivel de cumplimiento de los objetivos personales del trabajador dentro del ámbito laboral, lo cual se encuentra directamente relacionado

con la motivación que este percibe y con los incentivos que recibe por parte de la organización.

Método de Elección Forzada

El método de elección forzada se fundamenta en la presentación de frases alternativas que describen distintos tipos de actuación o desempeño individual del trabajador. Cada bloque o conjunto está compuesto por dos, cuatro o más oraciones, entre las cuales el evaluador debe seleccionar únicamente una o dos de ellas, eligiendo aquellas que mejor representen o reflejen el desempeño real del trabajador evaluado. Este enfoque busca reducir la subjetividad del evaluador al forzarlo a optar por las descripciones más ajustadas a la conducta observada, evitando tendencias centrales o extremas en la calificación.

Figura 3. Método de Elección Forzada

METODO DE ELECCION FORZADA			
NOMBRE: Pedro González Mejía. PUESTO: auditor de calidad. EDAD: 25 años.			
A continuación hallaras frases de desempeño combinadas en bloques de 4, escriba una X bajo la palabra de mas para indicar la frase que con la que mas se identifica, posteriormente escriba Y en debajo de la palabra menos para indicar la palabra que menos se identifica según su personalidad.			
FRASE DE DESEMPEÑO	No.	Mas	Menos
SOLO HACE LO QUE LE ORDENAN.	1		
ASEPTA CRÍTICAS CONSTRUCTIVAS.	2		
SE COIBE CUANDO ESTA SOMETIDO A PRESION.	3		
COMPORTAMIENTO INRREPROCHABLE	4		
TIENE TEMOR DE PEDIR AYUDA	5		
ES DINAMICO	6		
MANTIENE SU PUESTO SIEMPRE ORDENADO	7		
YA A PRESENTADO FRUSTACIONES POR TRABAJO.	8		

Método de Investigación de Campo

Este método se fundamenta en la realización de entrevistas entre un especialista en evaluación del desempeño y el jefe inmediato del trabajador evaluado, con el propósito de valorar el rendimiento de cada subordinado. A través de dicho proceso, se compilan las causas, los orígenes y las razones que explican el desempeño observado, todo ello en función del análisis detallado de hechos y situaciones concretas ocurridas en el entorno laboral. Adicionalmente, este método permite planificar de manera conjunta con el jefe inmediato las acciones orientadas al desarrollo del trabajador tanto en su puesto actual como en su proyección futura dentro de la organización.

Método de Incidentes Críticos

El método de incidentes críticos se basa en la premisa de que el comportamiento humano presenta características extremas en determinadas circunstancias, las cuales pueden producir resultados tanto positivos como negativos en el desempeño laboral. Este método faculta al jefe inmediato para observar y recopilar aquellos hechos que resultan excepcionalmente positivos o excepcionalmente negativos en el desempeño de los trabajadores evaluados.

Los incidentes así registrados sirven como base para proporcionar retroalimentación específica y para tomar decisiones relacionadas con la mejora del rendimiento, la capacitación o la asignación de funciones.

Figura 4. Método de Incidentes Críticos

Evaluación de desempeño			
Nombre: _____			
Cargo: _____			
Departamento: _____			
Aspectos excepcionalmente positivos		Aspectos excepcionalmente negativos	
Sabe tratar con las personas Facilidad para trabajar en equipo Presenta ideas innovadoras Tiene características de liderazgo Facilidad de argumentación Espíritu muy emprendedor		Presenta muchos errores Falta de visión general del tema Demora en toma de decisiones Espíritu conservador y limitado Dificultad para manejar números Comunicación deficiente	

Método de Comparación por Pares

El método de comparación por pares consiste en una técnica de evaluación del desempeño mediante la cual se comparan los empleados de dos en dos, es decir, cada trabajador es contrastado individualmente con cada uno de los demás integrantes del grupo evaluado. Se trata de un proceso de aplicación relativamente simple, aunque resulta ineficiente en términos de tiempo y precisión cuando se aplica a grupos numerosos de trabajadores. Por esta razón, su utilización se recomienda únicamente en aquellos casos en los que los evaluadores no disponen de los recursos técnicos, temporales o metodológicos suficientes para emplear métodos de evaluación más completos y rigurosos.

2.3. Definición de términos básicos

Accidente de Trabajo

Se entiende por accidente de trabajo toda situación o suceso de carácter súbito e inesperado que se produzca como consecuencia directa de la realización de las labores propias del trabajador y que genere en este una lesión orgánica, una perturbación funcional, una incapacitación temporal o permanente, o incluso el fallecimiento. Asimismo, se considera como accidente de trabajo aquel evento que

tenga lugar durante la ejecución de órdenes impartidas por el empleador, o durante el desarrollo de una actividad realizada bajo la autoridad de este, independientemente de que dicho evento ocurra fuera del horario laboral habitual o fuera de las instalaciones de la empresa, tal como lo establece la Ley N° 29783 (2011).

Acción Correctiva

Procedimiento que se implementa con el propósito de eliminar la causa raíz que origina un incidente o una no conformidad, así como para evitar que dicha situación se repita en el futuro, de acuerdo con lo establecido en la norma ISO 45001 (2018).

Cultura de seguridad y salud en el trabajo

Según la RSSO 2016-024, se define como el conjunto de conocimientos, comportamientos, costumbres, normas, principios y valores que los integrantes de una organización comparten con el fin de desarrollar un trabajo articulado y efectivo orientado a prevenir daños, enfermedades o incidentes. Dentro de esta definición se incluye también a las empresas que realizan actividades conexas o que actúan como contratistas.

Desempeño laboral

Chiavenato (2010) conceptualiza el desempeño laboral como aquellas acciones o conductas observables en los colaboradores que resultan significativas para alcanzar las metas organizacionales. Cabe precisar que el rendimiento de los trabajadores se halla estrechamente ligado a sus actitudes y aptitudes, por lo cual resulta fundamental que el personal reciba formación y sea evaluado periódicamente a fin de determinar el grado de desarrollo alcanzado en sus competencias.

Eficacia

La eficacia mide el impacto derivado de las acciones ejecutadas, es decir, del producto o servicio entregado. No basta con producir al 100% de efectividad el servicio o producto definido, tanto en términos de cantidad como de calidad; resulta además indispensable que dicho producto o servicio sea el adecuado, aquel que efectivamente

logre la satisfacción del cliente o genere un impacto favorable en el mercado (OHSAS 18001, 2007).

Eficiencia

La eficiencia se define como la relación existente entre los recursos empleados y el cumplimiento de las actividades planificadas. Dicha relación se expresa a través de la comparación entre la cantidad de recursos efectivamente utilizados y la cantidad de recursos previamente estimados o programados, así como mediante el grado en que dichos recursos son aprovechados para su transformación en productos finales (OHSAS 18001, 2007).

Evaluación Del Desempeño

Constituye un proceso sistemático y estructurado cuyo propósito principal consiste en medir el rendimiento de los colaboradores dentro de la organización (Alles, 2012).

Evaluación de Riesgos

Procedimiento que se ejecuta una vez realizada la identificación del peligro, mediante el cual se valora tanto el nivel como la gravedad de los riesgos detectados, proporcionando al empleador la información necesaria para fundamentar la toma de decisiones respecto a las acciones preventivas que deben ser adoptadas (Ley N° 29783, 2011).

Mapa de Riesgos

Se trata de una representación gráfica o plano en el cual se ilustra la distribución de los ambientes, las condiciones existentes y los procesos desarrollados dentro del lugar de trabajo. En dicho plano es posible identificar los peligros y riesgos correspondientes a cada área, así como las medidas preventivas asociadas a los mismos, con el objetivo de informar a los trabajadores y proteger la integridad física y mental de todos los integrantes de la organización (Ley N° 29783, 2011).

Mejora continua

Actividad de carácter recurrente o constante que se lleva a cabo con la finalidad de optimizar progresivamente el desempeño de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001, 2018).

Salud Ocupacional

Constituye una rama especializada del ámbito sanitario cuya función principal consiste en fomentar y preservar el más alto nivel posible de bienestar integral de los trabajadores, abarcando las dimensiones física, mental y social. Asimismo, tiene la responsabilidad de prevenir cualquier daño a la salud derivado de las condiciones imperantes en el entorno laboral y de los diversos factores de riesgo presentes en dicho contexto, adaptando las exigencias del puesto de trabajo a las características y capacidades particulares de cada trabajador (Ley N° 29783, 2011).

Seguridad

Comprende el conjunto de actividades y acciones orientadas a permitir que el trabajador desempeñe sus labores en condiciones apropiadas que garanticen la preservación de su salud y la protección del entorno laboral, así como la conservación de los recursos tanto humanos como materiales de la organización (Ley N° 29783, 2011).

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El grado de relación que hay entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores es aceptable, en la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C.

2.4.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica a

El grado de desempeño laboral que poseen los trabajadores de la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C. influye en la seguridad en el trabajo

Hipótesis específica b

El grado de conocimiento sobre seguridad en el trabajo que poseen los trabajadores de la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C. tiene relación con el desempeño laboral.

2.5. Identificación de variables

Variables para la hipótesis general

Desempeño laboral

Seguridad en el trabajo

Variables para la hipótesis específicas V

variables para la hipótesis específica a

Variable independiente

Desempeño laboral

Variable dependiente

Seguridad en el trabajo

Variables para la hipótesis específica b

Variable independiente

Conocimiento de seguridad en el trabajo

Variable dependiente

Desempeño laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 2. Operacionalización de variables e indicadores

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES				
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES
<p><i>Identificación de variables</i></p> <p>Variables para la hipótesis general</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Seguridad en el trabajo</p> <p><i>Variables para la hipótesis específicas</i></p> <p>Variables para la hipótesis específica a</p> <p>Variable independiente</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Seguridad en el trabajo</p> <p>Variables para la hipótesis específica b</p> <p>Variable independiente</p> <p>Conocimiento de seguridad en el trabajo</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>El desempeño laboral es la forma en que un empleado cumple con sus funciones y responsabilidades en el trabajo, medido a través de la efectividad, eficiencia y calidad con la que realiza sus tareas diarias. Implica el comportamiento y las acciones del trabajador en relación con su puesto y se evalúa para determinar su aptitud y valor para la organización. .</p> <p>La seguridad y salud en el trabajo (SST) es un conjunto de prácticas y políticas para prevenir accidentes y enfermedades laborales, con el objetivo de proteger la integridad física, mental y social de los trabajadores. Incluye la mejora de las condiciones y el ambiente laboral, la identificación de riesgos, la implementación de controles y el uso de equipo de protección personal.</p>	<p>la investigación tratara sobre el grado de relación que hay entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores, en la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C.</p>	<p>-seguridad en el trabajo</p> <p>-Desempeño laboral</p>	<p>-Evaluación de la seguridad</p> <p>Política</p> <p>Equipo de protección</p> <p>Iluminación</p> <p>Capacitación</p> <p>Medidas de prevención</p> <p>-Desempeño laboral</p> <p>Asistencia</p> <p>puntualidad</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>productividad</p>

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación

El estudio se tipifica como una investigación de carácter aplicado, en virtud de que se empleará el método REBA (Rapid Entire Body Assessment) para la valoración estructurada de los riesgos de origen ergonómico presentes en el personal perteneciente a la empresa contratista DCR Minería y Construcción. Dicha aplicación tiene como finalidad identificar y describir la existencia o inexistencia de factores de riesgo disergonómicos dentro de las actividades laborales que dicho personal ejecuta (BAENA, 2017).

3.2. Nivel de investigación

La presente investigación alcanza un nivel descriptivo y analítico, en tanto que no se limitará únicamente a caracterizar los niveles de riesgo ergonómico identificados a través de la aplicación del método REBA en el personal de la empresa contratista DCR Minería y Construcción, sino que además examinará la relación existente entre las condiciones laborales predominantes y la presencia de dichos riesgos en el entorno de trabajo. (HERNANDEZ, FERNANDES, BAPTISTA, 2014)

3.3. Métodos de investigación

El desarrollo de la investigación hará uso del método científico, fundamentado en un enfoque de tipo analítico-deductivo. Dicho procedimiento metodológico

posibilitará el análisis de casos específicos de exposición a riesgos de naturaleza ergonómica en los trabajadores, para luego, a partir de dichos casos particulares, formular generalizaciones que resulten aplicables a los contextos operativos propios de las áreas de Mina y Geología (BERNAL, 2010).

3.4. Diseño de investigación

Se empleará un diseño de tipo no experimental, toda vez que la investigación se circunscribirá a la observación y registro de los niveles de riesgo ergonómico presentes en la población de estudio, mediante la aplicación del método REBA, sin que ello implique realizar ningún tipo de manipulación, intervención o modificación intencional sobre las variables analizadas en los trabajadores de la empresa contratista DCR Minería y Construcción. (SANCHEZ, REYES, MEJIA, 2018)

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población que conforma el presente estudio está integrada por la totalidad de los trabajadores pertenecientes a la Empresa Especializada SEPROCAL S.A.C.

3.5.2. Muestra

La muestra seleccionada para la investigación está compuesta por 20 trabajadores, los cuales fueron elegidos de manera aleatoria (al azar) dentro de la Empresa SEPROCAL S.A.C.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Las técnicas empleadas en el presente estudio incluyen, en primer lugar, la observación directa, la cual permitirá registrar en tiempo real las condiciones de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores en su entorno habitual. En segundo lugar, se recurrirá al análisis de documentos, mediante el cual se revisarán fuentes escritas y registros internos de la organización.

3.6.2. Instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos contemplados son los siguientes:

Guía de observación, utilizada para orientar y sistematizar el proceso de observación directa.

Ficha de registro, destinada a consignar de manera ordenada la información recopilada durante el trabajo de campo.

Documentos escritos, conformados por reportes, registros y otros materiales documentales proporcionados por la empresa.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Con el propósito de obtener los resultados y formular las conclusiones correspondientes, se procederá a organizar y sistematizar los datos recolectados en campo empleando las herramientas informáticas Excel y Word, las cuales facilitarán el ordenamiento, la tabulación y el análisis de la información recabada.

3.8. Tratamiento estadístico

Los resultados se obtuvieron mediante la aplicación de la escala de Likert aplicando una encuesta la cual contenía 10 ítem con 4 alternativas de respuestas.

3.9. Orientación ética filosófica y epistémica

A lo largo del desarrollo de la presente investigación, se tendrá presente el componente ético que todo profesional debe observar, considerando principios fundamentales como la veracidad en el manejo de la información, la honestidad en la ejecución del estudio y la presentación de los resultados, la confidencialidad respecto a los datos proporcionados por los participantes y las instituciones involucradas, así como el respeto hacia las entidades y las personas que forman parte del ámbito de estudio.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

4.1.1. Características generales de la empresa.

Antecedentes de operaciones SEPROCAL SAC.

OPERACIONES SEPROCAL SAC es una empresa de carácter especializado que inició sus actividades operativas en el año 2004, dedicándose inicialmente a la construcción de chimeneas mediante el uso de equipos Alimak. Con el transcurso del tiempo, la compañía amplió su ámbito de acción hacia labores de exploración, desarrollo y explotación minera subterránea.

Visión

La organización aspira a alcanzar la excelencia en los servicios que brinda, contribuyendo al progreso de manera responsable y sostenida en el tiempo.

Misión

Constituirse como un aliado estratégico del sector minero, aportar al desarrollo del país, fomentar el crecimiento profesional de sus colaboradores con el propósito de formar mejores personas, y ejecutar todas sus operaciones bajo un estricto enfoque de seguridad.

Valores Organizacionales Liderar con el ejemplo

Cada uno de los integrantes que conformamos SEPROCAL asume la responsabilidad de ejercer una influencia positiva sobre los demás, sin importar el cargo o la posición jerárquica que se ocupe dentro de la estructura organizacional.

Dentro de SEPROCAL se reconoce y valora a aquel líder que actúa con coherencia, evidenciando consistencia en su rendimiento laboral, en el trato con los demás, en sus actitudes y, sobre todo, en sus acciones cotidianas.

Delegación

En SEPROCAL se valora a aquel colaborador que logra hacerse prescindible dentro de la organización, es decir, que busca eliminar dependencias innecesarias y, para alcanzar dicho propósito, se preocupa activamente por la formación y capacitación de sus compañeros de trabajo.

Trabajo en equipo

En SEPROCAL se concibe el trabajo en equipo como el resultado de la integración de las distintas personalidades, habilidades, conocimientos y experiencias que cada persona aporta al grupo. No se trata únicamente de una metodología o una técnica operativa, sino que se busca que constituya un medio que nos enriquezca, que facilite el aprendizaje mutuo entre los integrantes y que contribuya a que todos nos convirtamos en mejores personas. Seguridad – Productividad – Calidad

Respeto a la persona

El éxito de SEPROCAL reside en la articulación entre el talento y la dedicación de las personas que integran la organización. Por tal motivo, se reafirman los siguientes principios: trabajamos bajo un enfoque de respeto hacia la persona, reconociendo que cada individuo es mucho más que el rol o la función que desempeña; cada uno vale por lo que es, y no por lo que posee, ni por lo que sabe, ni por la imagen que proyecta. Nos respetamos mutuamente. Asimismo, brindamos apoyo a nuestros colaboradores para que desarrollen sus aptitudes y aprovechen al máximo sus capacidades y su potencial personal y profesional.

Veracidad y confianza

La veracidad constituye el valor humano fundamental que nos convierte en personas confiables. En SEPROCAL se promueven ambientes de trabajo donde la confianza recíproca entre todos los miembros de la organización se constituye como una premisa básica de la convivencia laboral.

4.1.2. Trabajo de campo

Realizada la investigación y obtenida la información sobre seguridad y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Seprocal mediante la encuesta para establecer la relación entre seguridad y desempeño laboral utilizamos la escala de Likert con sus cuatro escalas de valoración.

Resultados de la variable seguridad en el trabajo y desempeño laboral

La investigación se realiza con 30 trabajadores que constituyen el 33 % del total de personal de la Empresa Seprocal, donde están incluidos ambos sexos, con edades que fluctúan entre 25 a 50 años, de diferente nivel socio económico y de diferente grado de instrucción.

Los resultados sobre **seguridad en el trabajo** se obtuvieron mediante la aplicación de la escala de Likert aplicando una encuesta la cual contenía 10 Ítem con 4 alternativas de respuestas.

En cuanto a la evaluación del **desempeño laboral** del trabajador la encuesta contiene 7 dimensiones cada una con 5 Ítem, todos los resultados se muestran en las tablas y graficas siguientes.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Resultados sobre seguridad en el trabajo

La encuesta sobre seguridad en el trabajo estuvo referida a los aspectos de Política, Mobiliario, EPP, iluminación, ventilación, información, señalización, capacitación, medidas de seguridad, Prevención.

Tabla 3. Ítem de la encuesta sobre seguridad en el trabajo

SEGURIDAD EN EL TRABAJO		
Nº	Aspectos	Ítems
1	Política	¿Cómo considera las políticas que tiene la empresa sobre seguridad?
2	Mobiliario	¿El mobiliario y equipo proporcionado por la empresa es el adecuado para el tipo de trabajo que realiza?
3	EPP	¿Cómo considera el equipo de protección que le brinda la empresa, para realizar su trabajo?
4	Iluminación	¿Cómo considera la iluminación que posee en su puesto de trabajo?
5	Ventilación	¿Cómo considera la ventilación de las instalaciones de su trabajo?
6	Información	¿Cómo considera la información que se brinda dentro de la empresa sobre seguridad?
7	Medidas	¿Cómo considera las medidas de seguridad establecidas por la empresa?
8	Señalizaciones,	¿Cómo considera las señalizaciones de emergencia dentro de la empresa?
9	Capacitaciones	¿Cómo considera las capacitaciones que recibe sobre seguridad?
10	Prevención	¿Cómo considera las medidas de prevención de accidentes laborales?

La tabla 3 está referido a las preguntas correspondiente a cada aspecto de la seguridad en el trabajo, en total vienen a ser 10 aspectos. Como la política que tiene la empresa en cuanto a seguridad, los mobiliarios con que cuenta, los EPP que proporciona a sus trabajadores, el estado de la iluminación en la zona de trabajo, de igual manera el estado de la ventilación, también de como se maneja la información, las medidas que se toma en cuanto a la seguridad, el estado de las señalizaciones, las capacitaciones que se realiza en bien del trabajador, y como se realiza las medidas de prevención de los accidentes.

Tabla 4. Valoración según la escala de Likert

Esta dado por las siguientes valoraciones:

Seguridad en el trabajo	Excelente	Buena	Regular	Necesita mejorar
Desempeño laboral	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

La tabla 4 indica la valorización que se da tanto en la seguridad en el trabajo como en el desempeño laboral

Seguidamente detallamos los resultados de la encuesta obtenida al realizar la encuesta a los 30 trabajadores escogidos para la muestra

4.2.2. Resultados de la encuesta Seguridad en el Trabajo

Tabla 5. Resultados de la encuesta Seguridad en el Trabajo

ENCUESTA SEGURIDAD EN EL TRABAJO											
N° T.	Esc. Likert	Numero de pregunta									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Valor	R	R	E	R	R	R	E	R	M	M
2		E	B	R	M	B	E	R	M	R	R
3		B	B	R	E	E	B	M	E	B	R
4		B	M	B	B	R	B	R	R	E	B
5		R	E	B	B	B	R	B	R	M	M
6		R	R	B	R	B	M	B	B	R	R
7		B	B	B	E	M	B	B	M	R	R
8		M	B	R	B	E	B	E	B	B	E
9		B	R	B	R	R	E	R	B	M	M
10		B	B	B	B	B	R	M	R	R	B
11		B	E	B	M	R	B	B	E	R	R
12		E	B	R	E	E	R	R	B	M	M
13		B	R	B	B	M	B	B	M	B	R
14		R	M	R	B	B	M	B	R	B	B
15		B	B	E	R	B	B	B	B	B	R
16		M	R	M	E	E	R	R	B	M	B
17		B	E	B	B	R	B	E	M	R	M
18		R	B	B	R	B	M	B	R	B	R
19		B	B	B	M	E	R	B	B	R	B
20		B	B	B	B	B	B	B	R	R	M
21		E	R	B	B	B	R	R	B	B	R

22		B	B	B	E	B	B	M	B	M	M
23		B	E	R	B	E	B	B	R	R	B
24		B	B	B	B	R	E	B	R	R	M
25		B	M	B	E	B	B	B	M	M	M
26		M	B	R	R	E	R	M	B	R	R
27		R	B	M	B	B	M	B	E	B	B
28		B	R	B	B	M	B	E	R	M	R
29		B	E	R	E	R	B	R	B	R	B
30		B	B	B	B	E	R	B	M	M	M
Excelente		3	5	2	7	8	3	4	3	1	1
Bueno		18	15	18	14	12	14	15	11	8	8
Regular		6	7	8	6	7	9	7	10	12	11
Mejorar		3	3	2	3	3	4	4	6	9	10

E= Excelente, B= Bueno, R= Regular, M= Mejorar

La tabla 5 muestra la apreciación que tiene cada trabajador sobre la seguridad en el trabajo en base a las 10 preguntas formuladas que van de excelente, bueno, regular y por mejorar.

4.2.3. Resultados de la encuesta Desempeño Laboral

La encuesta aplicada para medir el desempeño laboral abarcó los siguientes aspectos o dimensiones evaluadas:

Asistencia y puntualidad Trabajo en equipo Productividad Respeto y responsabilidad Calidad en el trabajo Desempeño bajo presión Seguridad laboral

Tabla 6. Encuesta sobre Asistencia y Puntualidad

Item	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada				
Cumple con los horarios de alimentación establecidos				
Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus Labores				
Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas				
Cuando trabaja horas extras, respeta los horarios que se le establecieron				

Tabla 7. Encuesta sobre Trabajo en Equipo

Item	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo				
Antepone el beneficio de grupo al individual				
Manifiesta identificación con su grupo de trabajo				
Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes del departamento				
Coopera con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones				

Tabla 8. Encuesta sobre Productividad

Item	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la Empresa				
Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas				
Entrega su trabajo según la calendarización establecida				
Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión Constante				
Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados				

Tabla 9. Encuesta sobre Respeto y Responsabilidad

Item	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato				
Cumple con las políticas internas del departamento				
Demuestra conducta adecuada en el trato hacia sus Compañeros				
Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la empresa				
Cumple con los horarios de trabajo establecidos				

Tabla 10. Encuesta sobre calidad en el trabajo

Item	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
El servicio que brinda, cumple los procesos establecidos por la empresa				
La exactitud con la que realiza sus labores se considera Satisfactoria				
Corrige oportunamente los errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido				
Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo				
Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones				

Tabla 11. Encuesta sobre trabajo bajo presión

Item	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Se queja cuando tiene mucho trabajo pendiente				
Cuando el trabajo por realizar es excesivo, pide ayuda para poder cumplir con el				
Se adapta con facilidad al ritmo del trabajo, cuando éste es bastante agitado				
Nunca falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo				
Sus emociones las sabe controlar al momento de tener mucho trabajo				

Tabla 12. Encuesta sobre Seguridad Laboral

Item	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Cumple con las medidas de seguridad establecidas por la empresa				
Utiliza el equipo de seguridad acorde a sus funciones				
Al momento de observar alguna condición insegura en el área de trabajo, lo dice a sus superiores				
A tenido algún accidente dentro de la empresa				
A tenidos actos inseguros en el trabajo que realiza				

Tabla 13. Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Asistencia y Puntualidad

Encuesta sobre Asistencia y Puntualidad					
N° Trabajador	Numero de Preguntas				
	1	2	3	4	5
1	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre
2	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	A veces	Casi Siempre
3	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Casi Siempre
4	Siempre	Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre
5	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Siempre	Casi Siempre
6	A veces	Casi Siempre	Siempre	A veces	Siempre
7	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
8	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre
9	Siempre	Siempre	Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre
10	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre
12	A veces	Nunca	Siempre	Casi Siempre	Siempre
13	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
14	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
15	Casi Siempre	A veces	Nunca	Casi Siempre	A veces
16	Siempre	Casi Siempre	Siempre	A veces	Casi Siempre
17	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
18	Casi Siempre	Nunca	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
19	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
20	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre
21	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
22	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
23	A veces	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
24	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces
25	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
26	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Siempre
27	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre
28	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Casi Siempre
29	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre
30	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
Siempre	15	10	11	10	10
Casi siempre	10	14	13	15	18
A veces	5	2	2	5	2
Nunca	0	4	4	0	0
total	30	30	30	30	30

Tabla 14. Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Trabajo en Equipo

Encuesta sobre Trabajo en Equipo					
Nº Trabajador	Numero de Preguntas				
	1	2	3	4	5
1	S	CS	S	AV	S
2	CS	AV	CS	S	AV
3	CS	S	AV	CS	CS
4	AV	AV	CS	CS	CS
5	CS	CS	S	AV	S
6	S	S	AV	S	CS
7	CS	AV	CS	CS	CS
8	CS	AV	CS	CS	CS
9	CS	CS	S	S	CS
10	CS	AV	AV	CS	AV
11	CS	AV	CS	CS	S
12	AV	N	AV	S	CS
13	CS	CS	CS	CS	N
14	CS	AV	AV	CS	CS
15	CS	S	CS	AV	S
16	CS	AV	CS	CS	CS
17	CS	AV	S	S	CS
18	AV	CS	AV	CS	CS
19	S	AV	CS	CS	AV
20	CS	AV	CS	S	CS
21	CS	N	CS	CS	CS
22	CS	AV	S	CS	N
23	S	CS	CS	S	S
24	CS	CS	CS	CS	AV
25	CS	AV	AV	AV	CS
26	CS	S	CS	S	AV
27	S	CS	CS	CS	CS
28	CS	AV	S	CS	S
29	CS	CS	AV	CS	CS
30	CS	CS	CS	S	CS
Siempre	5	4	6	9	6
Casi siempre	22	10	16	17	17
A veces	3	14	8	4	5
Nunca	0	2	0	0	2
TOTAL	30	30	30	30	30

Tabla 15. Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Productividad

Encuesta sobre Productividad					
N° T	Numero de Preguntas				
	1	2	3	4	5
1	S	CS	S	S	CS
2	CS	CS	AV	AV	S
3	S	S	CS	AV	AV
4	CS	CS	S	CS	CS
5	AV	S	CS	N	CS
6	CS	CS	AV	CS	CS
7	CS	CS	CS	S	AV
8	S	CS	CS	CS	CS
9	CS	CS	S	S	S
10	CS	CS	CS	CS	CS
11	S	S	CS	CS	CS
12	CS	CS	CS	AV	CS
13	AV	CS	S	CS	CS
14	S	AV	AV	S	CS
15	CS	CS	AV	CS	CS
16	CS	CS	CS	AV	AV
17	S	CS	S	S	CS
18	CS	CS	CS	AV	CS
19	S	CS	CS	CS	CS
20	CS	CS	S	N	CS
21	CS	S	S	AV	CS
22	AV	CS	CS	CS	CS
23	CS	CS	CS	CS	CS
24	S	AV	AV	S	S
25	S	CS	S	AV	AV
26	CS	CS	CS	CS	CS
27	AV	S	CS	CS	CS
28	CS	AV	AV	S	CS
29	CS	CS	CS	AV	CS
30	S	CS	S	CS	CS
Siempre	10	5	9	7	3
Casi siempre	16	22	15	13	23
A veces	4	3	6	8	4
Nunca	0	0	0	2	0
Total,	30	30	30	30	30

Tabla 16. Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Respeto y Responsabilidad

Encuesta sobre Respeto y Responsabilidad					
N° T	Numero de Preguntas				
	1	2	3	4	5
1	S	S	CS	S	S
2	CS	S	S	CS	CS
3	S	CS	CS	CS	S
4	S	CS	CS	CS	CS
5	S	CS	CS	S	CS
6	CS	S	S	CS	CS
7	S	S	AV	CS	N
8	S	S	CS	CS	S
9	S	CS	CS	CS	CS
10	CS	S	S	CS	CS
11	S	CS	CS	S	S
12	CS	CS	CS	S	CS
13	S	S	S	CS	AV
14	CS	S	CS	CS	CS
15	AV	CS	CS	CS	S
16	S	CS	CS	CS	CS
17	S	CS	S	CS	CS
18	CS	CS	CS	S	N
19	S	S	CS	CS	S
20	S	S	CS	S	CS
21	S	S	CS	CS	CS
22	AV	CS	CS	CS	S
23	CS	CS	S	CS	CS
24	S	S	AV	CS	S
25	S	CS	CS	CS	AV
26	CS	CS	CS	CS	CS
27	S	CS	S	S	S
28	S	S	CS	CS	S
29	CS	S	CS	CS	CS
30	S	S	CS	CS	S
Siempre	19	15	7	8	11
Casi siempre	9	15	21	22	15
A veces	2	0	2	0	2
Nunca	0	0	0	0	2
TOTAL	30	30	30	30	30

Tabla 17. Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Calidad en el Trabajo

Encuesta sobre Calidad en el Trabajo					
Nº T	Numero de Preguntas				
	1	2	3	4	5
1	S	S	S	S	CS
2	S	CS	S	CS	S
3	CS	CS	CS	AV	CS
4	CS	CS	CS	S	CS
5	CS	CS	CS	CS	CS
6	CS	S	CS	CS	CS
7	S	CS	CS	CS	CS
8	S	CS	S	CS	AV
9	CS	CS	S	CS	CS
10	S	CS	CS	AV	S
11	CS	CS	CS	S	CS
12	CS	S	CS	CS	CS
13	CS	CS	CS	CS	S
14	S	CS	S	CS	CS
15	CS	CS	CS	AV	CS
16	CS	CS	CS	CS	CS
17	S	S	CS	S	CS
18	S	CS	CS	CS	CS
19	S	CS	CS	CS	CS
20	CS	CS	S	CS	CS
21	CS	CS	S	AV	S
22	S	CS	CS	CS	AV
23	CS	S	CS	CS	CS
24	CS	CS	S	S	CS
25	S	CS	CS	CS	CS
26	CS	CS	CS	CS	S
27	CS	CS	S	CS	CS
28	CS	CS	CS	S	CS
29	S	S	CS	CS	S
30	CS	CS	S	CS	CS
Siempre	12	6	10	6	6
Casi siempre	18	24	20	20	22
A veces	0	0	0	4	2
Nunca	0	0	0	0	0
Total,	30	30	30	30	30

Tabla 18. Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Trabajo bajo Presión

Encuesta sobre Trabajo Bajo Presión					
N° T	Numero de Preguntas				
	1	2	3	4	5
1	S	CS	S	S	CS
2	N	N	AV	AV	AV
3	S	AV	N	N	CS
4	AV	S	AV	S	CS
5	S	AV	CS	N	N
6	N	CS	S	CS	CS
7	AV	AV	AV	S	CS
8	S	N	CS	N	CS
9	AV	CS	N	CS	CS
10	N	S	CS	CS	CS
11	CS	CS	AV	S	N
12	AV	AV	CS	AV	CS
13	AV	CS	S	N	AV
14	S	CS	CS	CS	CS
15	S	N	CS	S	CS
16	AV	AV	N	CS	CS
17	N	AV	CS	CS	CS
18	AV	CS	AV	AV	CS
19	AV	AV	CS	N	AV
20	S	CS	CS	N	CS
21	N	AV	N	CS	CS
22	CS	AV	S	S	CS
23	S	CS	S	S	N
24	AV	S	CS	N	CS
25	AV	AV	CS	CS	CS
26	S	CS	CS	AV	AV
27	N	AV	N	CS	CS
28	S	CS	CS	S	N
29	AV	N	AV	CS	CS
30	S	AV	CS	N	CS
Siempre	11	3	5	8	6
Casi siempre	2	11	14	10	16
A veces	11	12	6	4	4
Nunca	6	4	5	8	4
Total,	30	30	30	30	30

Tabla 19. Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Seguridad Laboral

Encuesta sobre Seguridad Laboral					
Nº T	Numero de Preguntas				
	1	2	3	4	5
1	S	S	S	CS	S
2	CS	CS	AV	CS	N
3	CS	CS	CS	N	AV
4	CS	CS	S	N	CS
5	CS	S	S	N	N
6	S	CS	CS	N	AV
7	CS	CS	S	CS	CS
8	CS	S	AV	N	AV
9	CS	S	S	N	AV
10	CS	CS	S	N	N
11	S	CS	S	CS	CS
12	CS	CS	S	CS	N
13	CS	S	CS	N	AV
14	CS	CS	S	N	CS
15	CS	CS	S	CS	CS
16	CS	CS	S	N	N
17	CS	AV	CS	AV	S
18	S	CS	S	N	AV
19	CS	CS	S	CS	CS
20	CS	S	S	N	CS
21	CS	CS	S	N	CS
22	CS	S	S	N	CS
23	CS	CS	CS	CS	N
24	S	CS	S	N	CS
25	CS	S	AV	N	AV
26	CS	S	S	CS	CS
27	CS	AV	CS	N	CS
28	S	CS	S	N	AV
29	CS	CS	CS	CS	N
30	CS	S	S	N	CS
Siempre	6	10	19	0	2
Casi siempre	24	18	8	10	12
A veces	0	2	3	1	8
Nunca	0	0	0	19	8
TOTAL	30	30	30	30	30

4.2.4. Resumen de los Resultados de la encuesta Seguridad en el Trabajo

Tabla 20. Resumen de los Resultados de la encuesta Seguridad en el Trabajo

Resumen de los Resultados de la encuesta Seguridad en el Trabajo											
Escala	Numero de preguntas										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Excelente	3	5	2	7	8	3	4	3	1	1	37
Bueno	18	15	18	14	12	14	15	11	8	8	133
Regular	6	7	8	6	7	9	7	10	12	11	83
Mejorar	3	3	2	3	3	4	4	6	9	10	47
TOTAL	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	300

La tabla 20 nos muestra los resultados de la encuesta aplicada a los 30 trabajadores sobre su apreciación de la seguridad en el trabajo. Donde se formularon 10 preguntas, la primera pregunta referida a la política de la seguridad de la empresa, al preguntar de como considera la política que tiene la empresa sobre seguridad 18 trabajadores afirman que la política sobre seguridad es buena, 3 trabajadores dicen que es excelente, 6 manifiestan que es regular y 3 trabajadores dicen que hay que mejorar.

Referente a la pregunta 2 sobre Referente a la pregunta 2 sobre Mobiliario que tiene la empresa, al preguntar si El mobiliario y equipo proporcionado por la empresa es el adecuado para el tipo de trabajo que realiza, 15 trabajadores respondieron están en buenas condiciones, 5 trabajadores manifiestan que es excelente, 7 dijeron que son regulares y 3 trabajadores dicen que se tiene que mejorar.

Referente a la pregunta 3 sobre los EPP, al preguntar Cómo considera el equipo de protección que le brinda la empresa, para realizar su trabajo, 18 trabajadores respondieron están en buenas condiciones, 2 trabajadores manifiestan

que es excelente, 8 dijeron que son regulares y 2 trabajadores dicen que se tiene que mejorar.

Referente a la pregunta 4 sobre Iluminación, al preguntar Cómo considera la iluminación que posee en su puesto de trabajo, 14 trabajadores respondieron están en buenas condiciones, 7 trabajadores manifiestan que es excelente, 6 dijeron que son regulares y 3 trabajadores dicen que se tiene que mejorar.

Referente a la pregunta 5 sobre Ventilación, al preguntar Cómo considera la ventilación de las instalaciones de su trabajo, 12 trabajadores respondieron están en buenas condiciones, 8 trabajadores manifiestan que es excelente, 7 dijeron que son regulares y 3 trabajadores dicen que se tiene que mejorar.

Referente a la pregunta 6 sobre Información, al preguntar Cómo considera la información que se brinda dentro de la empresa sobre seguridad, 14 trabajadores respondieron están en buenas condiciones, 3 trabajadores manifiestan que es excelente, 9 dijeron que son regulares y 4 trabajadores dicen que se tiene que mejorar.

Referente a la pregunta 7 sobre Medidas, al preguntar Cómo considera las medidas de seguridad establecidas por la empresa, 15 trabajadores respondieron están en buenas condiciones, 4 trabajadores manifiestan que es excelente, 7 dijeron que son regulares y 4 trabajadores dicen que se tiene que mejorar.

Referente a la pregunta 8 sobre Señalizaciones al preguntar Cómo considera las señalizaciones de emergencia dentro de la empresa, 11 trabajadores respondieron están en buenas condiciones, 3 trabajadores manifiestan que es excelente, 10 dijeron que son regulares y 6 trabajadores dicen que se tiene que mejorar.

Referente a la pregunta 9 sobre Capacitaciones al preguntar Cómo considera las capacitaciones que recibe sobre seguridad, 8 trabajadores respondieron están en buenas condiciones, 1 trabajadores manifiestan que es excelente, 12 dijeron que son regulares y 9 trabajadores dicen que se tiene que mejorar.

Referente a la pregunta 10 sobre Prevención al preguntar Cómo considera las medidas de prevención de accidentes laborales, 8 trabajadores respondieron están en

buenas condiciones, 1 trabajadores manifiestan que es excelente, 11 dijeron que son regulares y 10 trabajadores dicen que se tiene que mejorar.

4.2.5. Resumen de los resultados de la encuesta Desempeño Laboral

Tabla 21. *Resumen de los Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Asistencia y Puntualidad*

Resumen de los Resultados de la encuesta Asistencia y Puntualidad						
Escala de Likert	Numero de preguntas					TOTAL
	1	2	3	4	5	
Siempre	15	10	11	10	10	56
Casi siempre	10	14	13	15	18	70
A veces	5	2	2	5	2	16
Nunca	0	0	4	4	0	8
Total	30	30	30	30	30	150

Los resultados referentes a desempeño laboral en el rubro asistencia y puntualidad se hicieron 5 preguntas a cada uno de los 30 trabajadores de la empresa dando como respuestas lo siguiente.

A la pregunta 1 referido a, Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada, 15 trabajadores respondieron siempre es por una causa justificada, 10 trabajadores manifiestan que casi siempre es por causa justificada, 5 trabajadores dijeron a veces y ningún trabajador dijo que nunca se ausentan sin justificar.

A la pregunta 2 referido a, Cumple con los horarios de alimentación establecidos, 10 trabajadores respondieron siempre cumplen con los horarios de alimentación establecidos, 14 trabajadores manifiestan que casi siempre cumplen con los horarios de alimentación establecidos, 2 trabajadores dijeron a veces y ningún trabajador dijo que no cumplen con los horarios de alimentación establecidos.

En relación con la pregunta 3, referida al cumplimiento del horario establecido para el ingreso a las labores, se obtuvieron los siguientes resultados: 11 trabajadores indicaron que sí cumplen con el horario de ingreso; 13 trabajadores manifestaron que casi siempre lo cumplen; 2 trabajadores respondieron que a veces lo cumplen; y 4 trabajadores señalaron que no cumplen con el horario establecido para el inicio de sus labores.

Respecto a la pregunta 4, referida a la puntualidad en la asistencia a las reuniones de trabajo previamente programadas, los resultados fueron los siguientes: 10 trabajadores afirmaron que sí asisten puntualmente a dichas reuniones; 15 trabajadores manifestaron que casi siempre son puntuales; 5 trabajadores respondieron que a veces lo son; y 4 trabajadores indicaron que no asisten puntualmente a las reuniones de trabajo establecidas.

A la pregunta 5 referido a, Cuando trabaja horas extras, respeta los horarios que se le establecieron, 10 trabajadores respondieron si respeta los horarios que se le establecieron, 18 trabajadores manifiestan que casi siempre respetan los horarios establecidos, 2 trabajadores dijeron a veces y ningun trabajador dijo que no respetan el horario establecido.

Tabla 22. *Resumen de los Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Trabajo en Equipo*

Resumen de los Resultados de la encuesta Trabajo en Equipo						
Escala de Likert	Numero de preguntas					TOTAL
	1	2	3	4	5	
Siempre	5	4	6	9	6	30
Casi siempre	22	10	16	17	17	82
A veces	3	14	8	4	5	34
Nunca	0	2	0	0	2	4
Total	30	30	30	30	30	150

Los resultados referentes a desempeño laboral en el rubro trabajo en equipo se formularon 5 preguntas a cada uno de los 30 trabajadores de la empresa dando como respuestas a la encuesta lo siguiente.

A la pregunta 1 referido a, Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo, 5 trabajadores respondieron siempre mantienen adecuadas relaciones interpersonales, 22 trabajadores manifiestan que casi siempre mantienen adecuadas relaciones interpersonales, 3 trabajadores dijeron a veces y ningún trabajador dijo que nunca mantienen adecuadas relaciones interpersonales.

A la pregunta 2 referido a, Antepone el beneficio de grupo al individual, 4 trabajadores respondieron siempre Antepone el beneficio de grupo al individual, 10 trabajadores manifiestan que casi siempre Antepone el beneficio de grupo al individual, 14 trabajadores dijeron a veces y 2 manifestaron que nunca Antepone el beneficio de grupo al individual.

A la pregunta 3 referido a si manifiesta identificación con su grupo de trabajo, los resultados fueron los siguientes: 6 trabajadores respondieron que sí se identifican con su grupo de trabajo; 16 trabajadores manifestaron que casi siempre se identifican con su grupo; 8 trabajadores indicaron que a veces lo hacen; y ningún trabajador señaló que no manifiesta identificación con su grupo de trabajo.

A la pregunta 4 respecto a la pregunta sobre si comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes del departamento, se obtuvieron los siguientes resultados: 9 trabajadores respondieron que siempre comparten sus conocimientos y experiencia; 17 trabajadores manifestaron que casi siempre los comparten; 4 trabajadores indicaron que a veces lo hacen; y ningún trabajador señaló que no comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes.

A la pregunta 5 en relación con la pregunta referida a si coopera con sus compañeros en lo que sea necesario, aunque dicha actividad no se encuentre dentro de sus funciones asignadas, los resultados fueron: 6 trabajadores respondieron que siempre cooperan; 17 trabajadores manifestaron que casi siempre cooperan; 5

trabajadores dijeron que a veces lo hacen; y 2 trabajadores indicaron que no cooperan con sus compañeros, incluso cuando la situación lo requiere y aunque la tarea no forme parte de sus responsabilidades directas.

Tabla 23. *Resumen de los Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Productividad*

Resumen de los Resultados de la encuesta Productividad						
Escala de Likert	Numero de preguntas					TOTAL
	1	2	3	4	5	
Siempre	10	5	9	7	3	34
Casi siempre	16	22	15	13	23	89
A veces	4	3	6	8	4	18
Nunca	0	0	0	2	0	2
Total	30	30	30	30	30	143

Los resultados referentes a desempeño laboral en el rubro Productividad se hicieron 5 preguntas a cada uno de los 30 trabajadores de la empresa dando como respuestas lo siguiente.

A la pregunta 1, la cual indaga sobre el esfuerzo del trabajador por exceder las metas institucionales planteadas por la empresa, los hallazgos obtenidos son los que a continuación se detallan: un total de 10 empleados afirmaron que permanentemente realizan esfuerzos orientados a superar los objetivos corporativos; 16 colaboradores señalaron que ejecutan dichos esfuerzos con una alta frecuencia, aunque no de manera permanente; 4 trabajadores manifestaron que ocasionalmente realizan dichos esfuerzos; en tanto que ningún participante indicó la ausencia total de esfuerzo dirigido a sobrepasar las metas fijadas por la organización.

A la pregunta 2 la cual indaga sobre si el trabajador organiza correctamente sus tareas con el fin de alcanzar las metas que le han sido asignadas, se obtuvieron los siguientes hallazgos: 5 empleados respondieron que organizan sus actividades de

manera adecuada en todo momento; 22 colaboradores manifestaron que lo hacen en la mayoría de las ocasiones; 3 trabajadores señalaron que únicamente lo realizan de forma ocasional; mientras que ningún participante indicó una falta total de organización adecuada de sus tareas para cumplir con los objetivos asignados.

A la pregunta 3 referido a, Entrega su trabajo según la calendarización establecida, 9 trabajadores respondieron siempre entregan su trabajo según la calendarización establecida, 15 trabajadores manifiestan que casi siempre entregan su trabajo según la calendarización establecida, 6 trabajadores a veces y ningún trabajador dijo que no entregan su trabajo según la calendarización establecida.

A la pregunta 4 referido a, Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión Constante, 7 trabajadores respondieron siempre realizan su trabajo sin necesidad de supervisión Constante, 13 trabajadores manifiestan que casi siempre realizan su trabajo sin necesidad de supervisión Constante, 8 trabajadores respondieron que a veces y 2 trabajadores dijeron que nunca realizan su trabajo sin necesidad de supervisión Constante.

A la pregunta 5 referido a, Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados, 3 trabajadores respondieron siempre demuestran interés en alcanzar los objetivos que le son asignados, 23 trabajadores manifiestan que casi siempre demuestran interés en alcanzar los objetivos que le son asignados, 4 trabajadores dijeron a veces y ningún trabajador dijo que nunca demuestran interés en alcanzar los objetivos que le son asignados.

Tabla 24. *Resumen de los Resultados de la encuesta Desempeño Laboral –
Respeto y responsabilidad*

Resumen de los Resultados de la encuesta Respeto y Responsabilidad						
Escala de Likert	Numero de preguntas					TOTAL
	1	2	3	4	5	
Siempre	19	15	7	8	11	60
Casi siempre	9	15	21	22	15	82
A veces	2	0	2	0	2	6
Nunca	0	0	0	0	2	2
Total	30	30	30	30	30	150

Los resultados referentes a desempeño laboral en el rubro respeto y Responsabilidad se hicieron 5 preguntas a cada uno de los 30 trabajadores de la empresa dando como respuestas lo siguiente.

A la pregunta 1 referido a, Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato, 19 trabajadores respondieron que siempre acatan órdenes y respeta a su jefe inmediato, 9 trabajadores manifiestan que casi siempre acatan órdenes y respeta a su jefe inmediato, 2 trabajadores dijeron a veces y ningún trabajador dijo que nunca acatan órdenes y respeta a su jefe inmediato.

A la pregunta 2 referido a, Cumple con las políticas internas del departamento, 15 trabajadores respondieron siempre cumplen con las políticas internas del departamento, 15 trabajadores manifiestan que casi siempre cumplen con las políticas internas del departamento, y que ningun trabajador dijeron a veces ni nunca cumplen con las políticas internas del departament.

A la pregunta 3 referido a, Demuestra conducta adecuada en el trato hacia sus Compañeros, 7 trabajadores respondieron siempre demuestran conducta adecuada en el trato hacia sus Compañeros, 21 trabajadores manifiestan que casi siempre demuestran conducta adecuada en el trato hacia sus Compañeros, 2 trabajadores a

veces y ningún trabajador dijo que no demuestran conducta adecuada en el trato hacia sus Compañeros.

A la pregunta 4 referido a, Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la empresa, 8 trabajadores respondieron siempre son cuidadosos y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la empresa, 22 trabajadores manifiestan que casi siempre son cuidadosos y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la empresa, y ningún trabajador respondieron que a veces ni nunca son cuidadosos y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la empresa.

A la pregunta 5 referido a, Cumple con los horarios de trabajo establecidos, 11 trabajadores respondieron siempre cumplen con los horarios de trabajo establecidos, 15 trabajadores manifiestan que casi siempre cumplen con los horarios de trabajo establecidos, 2 trabajadores dijeron a veces y cumplen y 2 trabajadores dijo que nunca cumplen con los horarios de trabajo establecidos.

Tabla 25. *Resumen de los Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – calidad en el Trabajo*

Resumen de los Resultados de la encuesta Calidad en el trabajo						
Escala de Likert	Numero de preguntas					TOTAL
	1	2	3	4	5	
Siempre	12	6	10	6	6	40
Casi siempre	18	24	20	20	22	104
A veces	0	0	0	4	2	6
Nunca	0	0	0	0	0	0
Total	30	30	30	30	30	150

Los resultados referentes a desempeño laboral en el rubro Calidad en el trabajo se hicieron 5 preguntas a cada uno de los 30 trabajadores de la empresa dando como respuestas lo siguiente.

A la pregunta 1 referido a, El servicio que brinda, cumple los procesos establecidos por la empresa, 12 trabajadores respondieron que siempre los servicio que brindan, cumplen con los procesos establecidos por la empresa, 18 trabajadores manifiestan que casi siempre los servicio que brindan, cumplen con los procesos establecidos por la empresa, ningun trabajador dijo a veces ni nunca los servicio que brindan, cumplen con los procesos establecidos por la empresa.

A la pregunta 2 referido a, La exactitud con la que realiza sus labores se considera Satisfactoria, 6 trabajadores respondieron siempre La exactitud con la que realiza sus labores se considera Satisfactoria, 24 trabajadores manifiestan que casi siempre La exactitud con la que realiza sus labores se considera Satisfactoria, ningún trabajador dijo a veces ni nunca La exactitud con la que realiza sus labores se considera Satisfactoria.

A la pregunta 3 referido a, Corrige oportunamente los errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido, 10 trabajadores respondieron siempre Corrigen oportunamente los errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido, 20 trabajadores manifiestan que casi siempre corrigen oportunamente los errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido, ningun trabajador dijo que a veces ni nunca Corrigen oportunamente los errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido.

A la pregunta 4 referido a, Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo, 6 trabajadores respondieron siempre demuestran interés en mejorar constantemente su trabajo, 20 trabajadores manifiestan que casi siempre demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo, 4 trabajadores respondieron que a veces y ningunos de los trabajadores dijeron que demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo.

A la pregunta 5 referido a, Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones, 6 trabajadores respondieron siempre ponen en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones, 22

trabajadores manifiestan que casi siempre ponen en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones, 2 trabajadores dijeron a veces y ningún trabajador dijo que nunca ponen en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones.

Tabla 26. *Resumen de los Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Trabajo Bajo Presión*

Resumen de los Resultados de la encuesta Trabajo Bajo Presión						
Escala de	Numero de preguntas					
Likert	1	2	3	4	5	TOTAL
Siempre	11	3	5	8	6	19
Casi siempre	2	11	14	10	16	53
A veces	11	12	6	4	4	37
Nunca	6	4	5	8	4	27
Total	30	30	30	30	30	136

Los resultados referentes a desempeño laboral en el rubro Trabajo bajo Presion se hicieron 5 preguntas a cada uno de los 30 trabajadores de la empresa dando como respuestas lo siguiente.

A la pregunta 1 referido a, Se queja cuando tiene mucho trabajo pendiente, 11 trabajadores respondieron que siempre se quejan cuando tiene mucho trabajo pendiente, 2 trabajadores manifiestan que casi siempre se quejan cuando tiene mucho trabajo pendiente, 11 trabajadores dijeron a veces se quejan cuando tiene mucho trabajo pendiente y 6 trabajadores dijeron que se quejan cuando tiene mucho trabajo pendiente.

A la pregunta 2 referido a, Cuando el trabajo por realizar es excesivo, pide ayuda para poder cumplir con el, 3 trabajadores respondieron siempre cuando el trabajo por realizar es excesivo, piden ayuda para poder cumplir con el, 11 trabajadores manifiestan que casi siempre cuando el trabajo por realizar es excesivo,

pide ayuda para poder cumplir con el, 12 trabajadores dijeron a veces piden ayuda para poder cumplir con el y 4 trabajadores dijeron que cuando el trabajo por realizar es excesivo, pide ayuda para poder cumplir con el.

A la pregunta 3 referido a, Se adapta con facilidad al ritmo del trabajo, cuando éste es bastante agitado, 5 trabajadores respondieron siempre se adaptan con facilidad al ritmo del trabajo, cuando éste es bastante agitado, 14 trabajadores manifiestan que casi siempre se adaptan con facilidad al ritmo del trabajo, cuando éste es bastante agitado, 6 trabajadores a veces y 5 trabajadores expusieron que se adaptan con facilidad al ritmo del trabajo, cuando éste es bastante agitado.

A la pregunta 4 referido a, Nunca falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo, 8 trabajadores respondieron nunca faltan a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo, 10 trabajadores manifiestan que casi siempre no faltan a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo, 4 trabajadores respondieron que a veces falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo y 8 trabajadores dijeron que nunca faltan a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo.

A la pregunta 5 referido a, Sus emociones las sabe controlar al momento de tener mucho trabajo, 6 trabajadores respondieron siempre sus emociones las saben controlar al momento de tener mucho trabajo, 16 trabajadores manifiestan que casi siempre sus emociones las saben controlar al momento de tener mucho trabajo, 4 trabajadores dijeron a veces y 4 trabajador dijo que nunca sus emociones las sabe controlar al momento de tener mucho trabajo.

Tabla 27. Resumen de los Resultados de la encuesta Desempeño Laboral – Seguridad Laboral

Resumen de los Resultados de la encuesta Seguridad Laboral						
Escala de Likert	Numero de preguntas					TOTAL
	1	2	3	4	5	
Siempre	6	10	19	0	2	37
Casi siempre	24	12	8	10	12	66
A veces	0	2	3	1	8	14
Nunca	0	0	0	19	9	28
Total	30	30	30	30	30	145

Los resultados referentes a desempeño laboral en el rubro Seguridad Laboral se hicieron 5 preguntas a cada uno de los 30 trabajadores de la empresa dando como respuestas lo siguiente.

A la pregunta 1 referida al cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la empresa, se obtuvieron los siguientes resultados: 6 trabajadores respondieron que acatan dichas medidas de manera permanente; 24 trabajadores manifestaron que las acatan en la mayoría de las ocasiones; mientras que ningún trabajador señaló la opción "a veces" ni "nunca" en relación con el cumplimiento de las disposiciones de seguridad fijadas por la organización.

A la pregunta 2 referido a, Utiliza el equipo de seguridad acorde a sus funciones, 10 trabajadores respondieron siempre utilizan el equipo de seguridad acorde a sus funciones, 18 trabajadores manifiestan que casi siempre utilizan el equipo de seguridad acorde a sus funciones 2 trabajadores dijeron a veces y ningún trabajador dijo que nunca utilizan el equipo de seguridad acorde a sus funciones.

A la pregunta 3 la cual indaga si el trabajador comunica a sus superiores al momento de observar alguna condición insegura dentro del área de trabajo, se

obtuvieron los siguientes hallazgos: 19 trabajadores respondieron que siempre reportan dichas condiciones a sus superiores; 8 trabajadores manifestaron que casi siempre lo hacen; 3 trabajadores indicaron que únicamente a veces reportan las condiciones inseguras observadas; mientras que ningún trabajador señaló la opción "nunca" respecto a la comunicación de condiciones inseguras a sus superiores.

A la pregunta 4 referido a, A tenido algún accidente dentro de la empresa, ningún trabajador respondió siempre a tenido algún accidente dentro de la empresa, 10 trabajadores manifiestan que casi siempre han tenido algún accidente dentro de la empresa, un trabajador respondió que a veces a tenido algún accidente dentro de la empresa y 19 trabajadores dijeron que nunca han tenido algún accidente dentro de la empresa.

A la pregunta 5 referido a, A tenidos actos inseguros en el trabajo que realiza, 2 trabajadores respondieron siempre han tenidos actos inseguros en el trabajo que realiza, 12 trabajadores manifiestan que casi siempre han tenido actos inseguros en el trabajo que realiza, 8 trabajadores dijeron a veces y 8 trabajadores dijeron que nunca han tenidos actos inseguros en el trabajo que realiza.

4.3. Prueba de Hipótesis

Porcentaje de evaluación sobre Seguridad en el trabajo

Tabla 28. *Porcentaje de evaluación sobre Seguridad en el trabajo*

Porcentaje de evaluación sobre Seguridad en el trabajo			
Escala Likert	N° de respuestas	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Excelente	37	12.33 %	12.33 %
Bueno	133	44.33 %	56.66 %
Regular	83	27.67 %	84.33 %
Mejorar	47	15.67 %	100.00 %
Total	300	100.00 %	

Al observar el cuadro 28 se llega a la conclusión de que el porcentaje de apreciación de los trabajadores de la empresa sobre la seguridad en el trabajo al aplicar la encuesta en base a la escala de Likert fue lo siguiente:

Un 43 % manifiesta que la seguridad en el trabajo que tiene la empresa es bueno, seguido de la apreciación regular con un 27.67 %, un grupo de trabajadores que representa el 15.67 % manifiesta que la seguridad en la empresa debe mejorar finalizando con el porcentaje de 12.33 % que indican que la seguridad en la empresa es excelente.

Como conclusión diremos que la seguridad en la empresa se ubica en el grado de BUENO.

Tabla 29. Porcentaje de evaluación sobre Desempeño Laboral

Porcentaje de evaluación sobre Desempeño Laboral			
Escala Likert	N° de respuestas	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Asistencia y puntualidad			
Siempre	56	37.33 %	37.33 %
Casi siempre	70	46.66 %	83.99 %
A veces	16	10.67 %	94.65 %
Nunca	8	5.34 %	100 %
Total	150	100.00 %	
Trabajo en equipo			
Siempre	30	20%	20%
Casi siempre	82	54.66%	74..66%
A veces	34	22.67%	97.32%
Nunca	4	2.67%	100.00%
Total	150	100.00%	

Productividad			
Siempre	34	23.77%	23.77%
Casi siempre	89	62.24%	86.01%
A veces	18	12,58%	98.59%
Nunca	2	1.41%	100.00%
Total	143	100.00%	
Respeto y responsabilidad			
Siempre	60	40.00%	40.00%
Casi siempre	82	54.66%	94.66%
A veces	6	4.00%	98.66%
Nunca	2	1.34%	100.00%
Total	150	100.00%	
Calidad en el Trabajo			
Siempre	40	26.66%	26.67%
Casi siempre	104	69.34%	96.00%
A veces	6	4.00%	4.00%
Nunca	0	0.00%	100%
Total	150	100%	
Trabajo sobre Presión			
Siempre	19	13.97%	13.97%
Casi siempre	53	38.97%	52.94%
A veces	37	27.21%	80.15%
Nunca	27	19.85%	100.00%
Total	136	100.00%	

Seguridad laboral			
Siempre	37	25.52%	25.52%
Casi siempre	66	45.51%	71.03%
A veces	14	9.65%	80.68%
Nunca	28	19.32%	100.00%
Total	145	100.00%	

4.4. Discusión de resultados

Al analizar la tabla 29 se observa que el porcentaje de apreciación de los trabajadores de la empresa sobre Desempeño Laboral al aplicar la encuesta en base a la escala de Likert fue lo siguiente:

Asistencia y puntualidad

En cuanto al comportamiento de los trabajadores sobre asistencia y puntualidad un 37.33 % manifiesta que siempre se ausentan de su trabajo por causas justificadas, cumplen con su horario de alimentación, de ingreso a su trabajo, asistente puntualmente a las reuniones de trabajo, respetan el horario de trabajo cuando hacen horas extras.

Un 46.66% dicen que casi siempre, un 10.67 % manifiestan a veces, y un 5.34 dicen que nunca de los mencionado líneas arriba.

Trabajo en equipo

El comportamiento de los trabajadores sobre el trabajo en equipo un 20 % manifiesta siempre mantienen adecuadas relaciones con el equipo de trabajo, anteponen el beneficio de grupo al individual, se identifican con su equipo de trabajo, comparten conocimientos y experiencias con los nuevos trabajadores y cooperan con sus compañeros en lo que es necesario.

Un 54.66 % dicen que casi siempre, un 20.67 % manifiestan a veces, y un 2.67 % dicen que nunca de los mencionado líneas arriba.

Productividad

El comportamiento de los trabajadores sobre productividad un 23.77 % manifiesta que siempre se esfuerzan por superar los objetivos deseados por la empresa, priorizan adecuadamente actividades para cumplir con las metas, cumplen con entregar sus trabajos según lo establecido, realizan sus trabajos sin necesidad de supervisión contante, y tienen preocupación de alcanzar los objetivos que se les asigna.

Un 62.24 % dicen que casi siempre, un 12.58 % manifiestan a veces, y un 1.41 % dicen que nunca de los mencionado líneas arriba.

Respeto y responsabilidad

El comportamiento de los trabajadores sobre respeto y responsabilidad un 40.00 % manifiesta que siempre acatan ordenes y respetan a su jefe inmediato, cumplen con las políticas internas del área, tienen una conducta adecuada en el trato con sus compañeros, son cuidadosos y usan adecuadamente los equipos de trabajo, y cumplen con el horario de trabajo establecido.

Un 54.66 % dicen que casi siempre, un 4.00 % manifiestan a veces, y un 1.34 % dicen que nunca de los mencionado líneas arriba.

Calidad en el Trabajo

El comportamiento de los trabajadores sobre calidad en el trabajo un 26.66 % manifiesta que siempre los servicios que brindan cumplen con los procesos establecidos, el tiempo que realizan sus labores es satisfactorio, corrigen los errores oportunamente, demuestran interés en mejorar su trabajo, ponen en práctica los conocimientos adquiridos en las tares que realizan..

Un 69.34 % dicen que casi siempre, un 4.0 % manifiestan a veces, y ningunos dicen que nunca de los mencionado líneas arriba.

Trabajo sobre Presión

El comportamiento de los trabajadores sobre Trabajo sobre presión un 13.97 % manifiesta que siempre se quejan cuando tienen trabajo pendiente, piden ayuda

cuando el trabajo es excesivo, se adaptan con facilidad al ritmo del trabajo, no faltan a su trabajo cuando hacen muchas tareas, controlan sus emociones cuando tienen mucho trabajo.

Un 38.97 % dicen que casi siempre, un 27.21 % manifiestan a veces, y 19.85 % dicen que nunca de los enunciados que se menciona líneas arriba

Seguridad laboral

El comportamiento de los trabajadores sobre Seguridad Laboral un 25.52 % de los trabajadores manifiestan que siempre cumplen con las medidas de seguridad, utilizan los equipos de seguridad de acuerdo a sus funciones, comunican de las condiciones inseguras a su jefe, evitan tener accidentes dentro de su trabajo, así como también evitan tener actos inseguros.

Un 45.51 % dicen que casi siempre, un 9.65 % manifiestan a veces, y 19.32 % dicen nunca de los términos mencionados líneas arriba

Resumen de los resultados de la encuesta Desempeño Laboral

Tabla 30. *Resumen parcial de los resultados de la encuesta desempeño laboral*

Resumen general de resultados de la encuesta desempeño laboral					
Área	Escala de Likert				Total
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	
Asistencia y puntualidad	56	70	16	8	150
Trabajo en equipo	30	82	34	4	150
Productividad	34	89	19	2	144
Respeto y responsabilidad	60	82	6	2	150
Calidad en el Trabajo	40	104	6	0	150
Trabajo sobre Presión	19	53	37	27	136
Seguridad laboral	37	66	14	28	145
Total	276	546	132	71	1025

Tabla 31. *Porcentaje general de resultados de la encuesta desempeño laboral*

Porcentaje general de evaluación sobre Desempeño Laboral			
Escala Likert	N° de respuestas	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Siempre	276	26.93 %	26.93 %
Casi siempre	546	53.27 %	80.19 %
A veces	132	12.87 %	93.06 %
Nunca	71	6.93%	100.00 %
Total	1025	100.00 %	

En forma general podemos mencionar el porcentaje de la encuesta sobre desempeño laboral realizada a los trabajadores, obteniendo los siguientes resultados.

Un 26.93 % de los trabajadores manifiestan que siempre cumplen con su asistencia y son puntuales en su trabajo, trabajan en equipo, son productivos, actúan con respeto y responsabilidad, hay calidad en su trabajo, trabajan bajo presión y en la empresa hay seguridad laboral.

Mientras que 53.27 % dicen que casi siempre, un 12.87 % dicen a veces y un 6.93 % dicen nunca de los términos manifestados líneas arriba.

CONCLUSIONES

1. Los resultados de la investigación sobre la **seguridad en el trabajo** estuvo referido a la apreciación en cuanto a la Política, Mobiliario, EPP, iluminación, ventilación, información, señalización, capacitación, medidas de seguridad, Prevención, donde nos indican que Un 43 % de los trabajadores manifiestan que la seguridad en el trabajo que tiene la empresa es bueno, seguido de la apreciación regular con un 27.67 %, un grupo de trabajadores que representa el 15.67 % manifiesta que la seguridad en la empresa debe mejorar finalizando con el porcentaje de 12.33 % que indican que la seguridad en la empresa es excelente.

Como conclusión diremos que la seguridad en la empresa se ubica en el grado de BUENO.

2. Los resultados de la investigación sobre **desempeño laboral**, estuvo referida a los aspectos de Asistencia, Puntualidad, Trabajo en Equipo, Productividad, Respeto, Responsabilidad, Calidad en el Trabajo, Trabajo bajo Presión, Seguridad Laboral, donde se obtiene Un 53.27 % de los trabajadores manifiestan que casi siempre cumplen con su asistencia y son puntuales en su trabajo, trabajan en equipo, son productivos, actúan con respeto y responsabilidad, hay calidad en su trabajo, trabajan bajo presión y en la empresa hay seguridad laboral. Mientras que 26.93 % dicen que siempre, un 12.87 % dicen a veces y un 6.93 % dicen nunca de los términos manifestados líneas arriba.

Como conclusión diremos que el desempeño de los trabajadores se considera como BUENO.

3. en cuanto a la relación que hay entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, observando los resultados de la encuesta vemos que la mayoría de los trabajadores indican que la seguridad es buena un 43 % y la mayoría de los trabajadores tienen un desempeño bueno 53.27 % por lo que podemos afirmar que existe una fuerte relación entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Seprocal, cuanto mejor esta implementado la seguridad el desempeño de los trabajadores es más alto.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que las evaluaciones del desempeño laboral deben ser continuos en todas las áreas, para tener conocimiento del rendimiento del trabajador y poder plantear mejoras si hay necesidad.
2. Se debe involucrar al personal en las capacitaciones en base al desempeño laboral que muestran los trabajadores y fomentar los beneficios que se obtienen cuando hay un buen clima de seguridad y un desempeño laboral.
3. Realizar un seguimiento a todo el personal sobre el cumplimiento de las normas de seguridad que tiene la empresa para evitar que se produzcan accidentes o enfermedades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. En G. E. PATRIA (Ed.). BERNAL, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera edición ed.). (P. Educacion, Ed.)
- Diaz De Leon, M. (2017). *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral. Quetzaltenango, Guatemala*. [tesis de licenciamiento Universidad Rafael Landivar] repositorio institucional Universidad Rafel Landivar, Guatemala.
- Espada, L. (2017). "*salud ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus Canta Callao*. [tesis de maestro Universidad Cesar Vallejo] repositorio institucional Universidad Nacional Cesar Vallejo, Lima - Peru.
- Hernandez, Fernandes, Baptista, R. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edición ed.). (M. e. S.A., Ed.)
- Ichuta, A. (2019). *Influencia de la Salud Ocupacional en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de Limpieza Publica de la Municipalidad Provincial de Puno*. [tesis de licenciamiento Universidad Nacional de Puno] repositorio institucional Universidad Nacional de Puno, Puno - Peru.
- Llerena. (2019). Julia. [tesis de licenciamiento Universidad Cesar Vallejo] repositorio institucional Universidad Cesar Vallejo. Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017, Lima - Peru.
- Ministeri de Renergia y Minas, D.S. 024 -2016. (2016). Reglamento de seguridad y salud en el trabajo. Lima: Diario El Peruano .
- Ministerio De Energía Y Minas (MEM). (2017). Reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería , D.S. N° 024-2016-EM, MODIFICADO POR D.S. N° 023-2017-EM.
- Ministerio de energía y minas (MINEM) . (2016). Decreto Supremo N° 024- 2016. Lima.
- Ministerio De Energía Y Minas. (2012). *D.S. 005-2012-TR. Reglamento de la Ley N°29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*.

- Organizacion Internacional del Trabajo (OIT). (1991). *“Enciclopedia de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo”*. (E. C. Social, Ed.) Madrid España. Organizacion Internacional del Trabajo (OIT). (2014). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Buenos Aires.
- OSINERGMIN. (2019). *Boletín Estadístico de la Gerencia de Supervisión Minera, accidentes mortales, Mediana Minería y Gran Minería – 2019*.
- OSINERGMIN. (2024). *Accidentes Portales, Mediana minería y Gran minería - 2024. Boletín Estadístico de la Gerencia de Supervisión Minera*.
- Palomino, A. (2021). *“LA SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OBREROS DE LA COMPAÑÍA MINERA CONDESTABLE S.A. LIMA, 2019”*. [tesis de licenciamiento Universidad Privada de Tacna] repositorio institucional Universidad Privada de Tacna, Tacna - Peru.
- Prevencion Laboral Rimac Seguros . (2018). *Formato de un Análisis de seguridad en el trabajo (AST)*. Prevención Laboral, RIMAC seguros. Disponible en <https://prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/ATS>.
- Sanchez, Reyes, H. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. (E. V. Universitaria, Ed.) Lima.
- Sanchez, Reyes, Mejia, H. (2018). *Manual de terminos de investigacion cientifica, tecnologica y humanistica*. Lima.

ANEXOS

Anexo A: Instrumentos de Recolección de Datos

ENCUESTA SEGURIDAD EN EL TRABAJO											
N° T.	Esc. Likert	Numero de pregunta									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Valor	R	R	E	R	R	R	E	R	M	M
2		E	B	R	M	B	E	R	M	R	R
3		B	B	R	E	E	B	M	E	B	R
4		B	M	B	B	R	B	R	R	E	B
5		R	E	B	B	B	R	B	R	M	M
6		R	R	B	R	B	M	B	B	R	R
7		B	B	B	E	M	B	B	M	R	R
8		M	B	R	B	E	B	E	B	B	E
9		B	R	B	R	R	E	R	B	M	M
10		B	B	B	B	B	R	M	R	R	B
11		B	E	B	M	R	B	B	E	R	R
12		E	B	R	E	E	R	R	B	M	M
13		B	R	B	B	M	B	B	M	B	R
14		R	M	R	B	B	M	B	R	B	B
15		B	B	E	R	B	B	B	B	B	R
16		M	R	M	E	E	R	R	B	M	B
17		B	E	B	B	R	B	E	M	R	M
18		R	B	B	R	B	M	B	R	B	R
19		B	B	B	M	E	R	B	B	R	B
20		B	B	B	B	B	B	B	R	R	M
21		E	R	B	B	B	R	R	B	B	R
22		B	B	B	E	B	B	M	B	M	M
23		B	E	R	B	E	B	B	R	R	B
24		B	B	B	B	R	E	B	R	R	M
25		B	M	B	E	B	B	B	M	M	M
26		M	B	R	R	E	R	M	B	R	R
27		R	B	M	B	B	M	B	E	B	B
28		B	R	B	B	M	B	E	R	M	R
29		B	E	R	E	R	B	R	B	R	B
30		B	B	B	B	E	R	B	M	M	M
Excelente		3	5	2	7	8	3	4	3	1	1
Bueno		18	15	18	14	12	14	15	11	8	8
Regular		6	7	8	6	7	9	7	10	12	11
Mejorar		3	3	2	3	3	4	4	6	9	10

Encuesta sobre Asistencia y Puntualidad

Item	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada				
Cumple con los horarios de alimentación establecidos				
Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus Labores				
Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas				
Cuando trabaja horas extras, respeta los horarios que se le establecieron				

Encuesta sobre Trabajo en Equipo

Item	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo				
Antepone el beneficio de grupo al individual				
Manifiesta identificación con su grupo de trabajo				
Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes del departamento				
Coopera con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones				

Anexo B: Matriz de consistencia

Título “SEGURIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ESPECIALIZADA SEPROCAL – NEXA RESOURCES EL PORVENIR S.A.C.”.				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la EMPRESA ESPECIALIZADA SEPROCAL – NEXA RESOURCES EL PORVENIR S.A.C.?</p> <p>Problemas específicos Problema específico a ¿Qué grado de desempeño laboral poseen los trabajadores de la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C.?</p> <p>Problema específico b ¿Qué grado de conocimiento sobre seguridad en el trabajo poseen los trabajadores de la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C.?</p>	<p>Objetivo general Conocer el grado de relación que hay entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C.</p> <p>Objetivos específicos Objetivo específico a Establecer el grado de desempeño laboral que poseen los trabajadores de la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C.</p> <p>Objetivo específico b. Determinar el grado de conocimiento sobre seguridad en el trabajo que poseen los los trabajadores de la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C.</p>	<p>Hipótesis General El grado de relación que hay entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores es aceptable, en la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C.</p> <p>Hipótesis específicas Hipótesis específica a El grado de desempeño laboral que poseen los trabajadores de la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C. influye en la seguridad en el trabajo</p> <p>Hipótesis específica b El grado de conocimiento sobre seguridad en el trabajo que poseen los trabajadores de la Empresa Especializada SEPROCAL – Nexa Resources el porvenir S.A.C. tiene relación con el desempeño laboral.</p>	<p>Identificación de variables Variables para la hipótesis general Desempeño laboral Seguridad en el trabajo Variables para la hipótesis específicas Variables para la hipótesis específica a Variable independiente Desempeño laboral Variable dependiente Seguridad en el trabajo Variables para la hipótesis específica b Variable independiente Conocimiento de seguridad en el trabajo Variable dependiente Desempeño laboral</p>	<p>-Tipo de I. aplicativo.</p> <p>-Nivel de I. Descriptivo, Explicativo</p> <p>Diseño de I. no experimental</p> <p>muestra La muestra está constituida por 20 trabajadores escogidos al azahar de la Empresa SEPROCAL S.A.C.</p>