

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



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

**“Normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los
trabajadores de Agrícola Pampa Baja, Distrito de Olmos – Lambayeque, 2020.”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor:

Br. Lázaro Cisneros, Julio Brando

Asesor:

Dra. Herbias Figueroa, Margot Isabel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1546-7223>

Piura - PERÚ

2021

Fecha de sustentación: 2021/12/28

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente : Magíster Vidalón Moreno, Rosa.

Secretario : Magister García Gutti, Alan Enrique.

Vocal : Magister Cieza Mostacero, Segundo Edwin

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de Agrícola Pampa Baja, Distrito de Olmos – Lambayeque, 2020.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es Determinar la relación que existe entre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de la Agrícola Pampa Baja, distrito de Olmos – Lambayeque año 2020.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Lázaro Cisneros, Julio
Brando

DEDICATORIA

Para mis seres queridos que hicieron todo lo posible en esta vida y pudieran alcanzar mis metas.

A mis padres Julio V. Lázaro y Jaqueline Cisneros, como gratitud por su ánimo y apoyo incondicional en los momentos más difíciles de este camino, que con su cariño me ayudaron y me fortalecieron con su confianza para avanzar.

A mi tío José Lázaro Pilco, que como un padre a un hijo me acogió, abrió las puertas de su corazón y así poder formar parte de su hogar, quien me apoyo, confió y creyó en mí dándome una oportunidad; a su esposa Paula Martínez quien me cuida y acogió de manera sincera y afectuosa, a quien quiero mucho.

A abuela Fausta Pilco de Lázaro, quien hizo todo para criarme y amarme como un hijo, apoyándome incondicionalmente siempre en todo momento

A mi tía Azucena Lázaro, quien incentivo en mí desde muy pequeño el valor del estudio, es un modelo de persona y profesional; quien me apoya y aconseja siempre de forma incondicional para lograr mis metas.

A mi abuelo Venancio Lázaro Hernández, quien es el pilar y patriarca de la familia el cual siempre llevo en mi corazón y es nuestro guía en esta vida.

A Estrella, por su ayuda firme y confianza en mi capacidad, como gratitud de su cariño.

A mi hijo Mario Alejandro Lázaro, quien se convirtió en mi fundamento de inspiración y aliento por un mejor futuro, por quien cualquier sacrificio no es suficiente.

LAZARO CISNEROS JULIO BRANDO

AGRADECIMIENTO

Estoy agradecido por estar siempre presentes en mi vida aportando cosas buenas, también les doy las gracias por la inmensa felicidad y grandes momentos de los que son protagonistas.

¡Muchas Gracias mi querida y amada familia!

Un especial agradecimiento a mi asesora Dra. Margot Herbias Figueroa, quien de manera desinteresada y paciente me ha apoyado y guiado en el desarrollo de este trabajo.

LAZARO CISNERO JULIO BRANDO

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de la Agrícola Pampa Baja, distrito de Olmos – Lambayeque año 2020. Se utilizó el diseño no experimental, básica, correlacional, y el método deductivo para determinar los resultados del proceso de investigación, empleando una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento de recolección de datos, mismo que estuvo conformado por quince preguntas que dirigidas a los trabajadores de la Agrícola Pampa Baja distrito de Olmos. La población estuvo conformada por 50 colaboradores, mismo que formaron la muestra al ser una cantidad reducida. Las variables estudiadas fueron Normas de seguridad y salud en el trabajo y Productividad, destacándose las dimensiones: capacitación, inducción, equipo de protección personal; así como recursos utilizados, incentivos financieros y supervisión. Finalmente, se logró concluir que existe relación positiva entre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de la empresa agrícola Pampa Baja, Distrito de Olmos durante el año 2020; no obstante, esta relación no es significativa, ya que presenta un coeficiente de correlación $r = ,173$.

Palabras clave: *Normas de seguridad y salud en el trabajo y Productividad*

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of determining the relationship that exists between the standards of safety and health at work and the productivity of the workers of the Agrícola Pampa Baja, district of Olmos - Lambayeque year 2020. The non-experimental design was used, basic, correlational, and the deductive method to determine the results of the research process, using a survey as a technique and a questionnaire as a data collection instrument, which consisted of fifteen questions addressed to the workers of Agrícola Pampa Baja Olmos district. The population was made up of 50 collaborators, who made up the sample as it was a small number. The variables studied were Occupational Health and Safety Standards and Productivity, highlighting the dimensions: training, induction, personal protective equipment; as well as resources used, financial incentives and supervision. Finally, it was possible to conclude that there is a positive relationship between health and safety regulations at work and the productivity of workers at the agricultural company Pampa Baja, District of Olmos during 2020; However, this relationship is not significant, since it presents a correlation coefficient $r = .173$.

Keywords: *Occupational health and safety standards and Productivity.*

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INDICE DE CONTENIDOS	viii
INDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Formulación del Problema	11
1.1.1. Realidad problemática	11
1.1.2. Enunciado del problema	13
1.2. Justificación	13
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
II. MARCO DE REFERENCIA	15
2.1. Antecedentes	15
2.1.1. A nivel internacional	15
2.1.2. A nivel nacional	16
2.1.3. A nivel local	18
2.2. Marco teórico	21
2.2.1. Normas de seguridad y salud en el trabajo	21
2.2.1.4. Sistema de gestión de seguridad y Salud en el Trabajo (SST) – ISO 45001	25
2.2.1.4.1. Beneficios	26
2.2.1.4.2. Factores de éxito	27
2.2.1.5. Normas importantes en la seguridad industrial	27
2.2.2. Productividad	29

2.2.2.7. Ventajas	33
2.3. Marco conceptual	35
2.4. Hipótesis	35
2.5. Variables	36
2.5.1. Operacionalización de variables	36
III. MATERIAL Y MÉTODOS	38
3.1. Material	38
3.1.1. Población	38
3.1.2. Marco muestral	38
3.1.3. Unidad de análisis	38
3.1.4. Muestra	38
3.2. Métodos	39
3.2.1. Diseño de contrastación	39
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos	40
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	40
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	41
4.1. Presentación de resultados	41
4.2. Discusión de resultados	577
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS	62
ANEXOS	65
ANEXO 01	65
ANEXO 02:	68
ANEXO 03:	74
ANEXO 04:	76
ANEXO 05:	81
ANEXO 06:	81

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Capacitaciones de interés para los colaboradores que brinda la empresa.</i>	42
Figura 2. <i>Frecuencia de capacitaciones que brinda la empresa.</i>	43
Figura 3. <i>Interés por las inducciones en los primeros días de trabajo.</i>	44
Figura 4. <i>Horas empleadas en el cronograma de charlas de la empresa al inicio de labores.</i>	45
Figura 5. <i>Implementos de seguridad que brinda la empresa para garantizar la integridad física de los trabajadores.</i>	46
Figura 6. <i>Ubicación estratégica de señales de seguridad industrial.</i>	47
Figura 7. <i>Condición de los materiales empleados en el desarrollo de las actividades.</i>	48
Figura 8. <i>Compensación justa por parte del empleador.</i>	49
Figura 9. <i>Salario percibido al nivel de producción desarrollado.</i>	50
Figura 10. <i>Expectativa de los bonos que brinda la empresa.</i>	51
Figura 11. <i>Tecnología empleada en las nuevas tendencias de producción y exportación de productos.</i>	52
Figura 12. <i>Bienestar y desarrollo del trabajador por parte del departamento de recursos humanos.</i>	53
Figura 13. <i>Métodos de evaluación para actividades realizadas.</i>	54
Figura 14. <i>Planificación previa al inicio de las labores.</i>	55
Figura 15. <i>Apoyo brindado de la persona a cargo para el desenvolvimiento de actividades.</i>	56

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

Las organizaciones en los últimos tiempos han experimentado una secuencia de cruciales transformaciones en las realizaciones de los procesos productivos, estos se han visto impactados por la pandemia por Covid-19 a tal grado de tener reinventarse completamente o poner en funcionamiento un sistema para la salud y la seguridad en el trabajo para poder seguir produciendo (Ribo, 2020).

Actualmente, la salud y seguridad en el trabajo es un problema a nivel mundial por lo que implica riesgos, dentro de los cuales se puede encontrar enfermedades virales, estrés y accidentes laborales, obteniendo como resultado sufrimiento y un gran número de muertes las cuales afectan a la productividad, así como altos costos económicos para la empresa (OIT, 2020).

En el Perú, existe la Ley N°29783 denominada como "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", cuyo propósito es fomentar la prevención de riesgos laborales en las instituciones públicas; la cual tiene como obligación la participación de los trabajadores, la supervisión y control estatal; cabe mencionar que sus normas tienen como base la seguridad del trabajo, higiene del trabajo, medicina del trabajo y ergonomía; las cuales pueden afectar de manera positiva o negativa el nivel de productividad de sus trabajadores y también la calidad del producto.

En el país, se producen entre 14,000 a 19,000 accidentes de trabajo al año, en lo cual los sectores agroindustriales registran moderados índices. El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, indicó que durante enero y junio del 2019 hubo 8.197 accidentes en horarios de trabajo, comparando con el mismo periodo del año anterior existe una diferencia mayor de 1.173 accidentes laborales. Asimismo, señaló que el departamento de Lima es considerado el departamento con más accidentes de trabajo (MTPE, 2019).

Los productores agrícolas del departamento de Lambayeque vienen desarrollando técnicas de control de plagas y enfermedades a fin de potenciar la calidad y competitividad de sus cultivos, lo cual les permitió incrementar su capacidad de oferta en el mercado y también su productividad durante el año 2019 según indicadores de MINAGRI e INEA.

En el distrito de Olmos las empresas agrícolas vienen desarrollando sus actividades con normalidad a pesar de estar en tiempos de pandemia, ya que estas cuentan con áreas y normas de salud y seguridad en el trabajo las cuales solo han sido adaptadas a los regímenes actuales impuestos por el gobierno para poder seguir produciendo.

En actualidad la empresa Agrícola Pampa Baja S.A.C identificada con el R.U.C: 20411808972 la cual está dedicada a la agricultura de variedades de palta, uva de mesa, granada, variedades de cítricos, ají paprika, entre otros, los cuales son exportados al extranjero en grandes cantidades, debido a este motivo actualmente han tenido que reforzar el área de seguridad, así como también la de productividad, contratando colaboradores para así adaptarse a esta nueva normalidad, todo ello con la finalidad de prevenir accidentes durante la producción y evitar dolencias ocupacionales cumpliendo las normas de la empresa para la seguridad y salud de sus trabajadores, cuenta con un alto nivel de productividad el cual les permite abastecer a sus clientes para los pedidos de exportación, esto se debe al buen desarrollo de las normas de SST que han implementado en el área de producción de la empresa(300 has), el cual les ayuda a los trabajadores a realizar sus tareas de manera adecuada y sin complicaciones.

Los problemas de salud que se han encontrado en los trabajadores de las empresas agrícolas son: **trastornos musculo esqueléticos** siendo las más comunes las lesiones en las rodillas, dolores lumbares, hernias, tendinitis; algunas **enfermedades respiratorias** como tipos de asma, rinitis, inflamación en los bronquios, inflamación pulmonar y alveolitis alérgica; **enfermedades de la piel**

como son el tétano, salpullido o dermatitis, y cáncer a la piel, esto termina mostrando lo riesgoso y complicado que sería realizar trabajos en las empresas agrícolas, en otras ocasiones también se debe a que la mayoría de veces el trabajador opta por callar sobre las dolencias que tiene, siendo estas desconocidas debido a que no existe una buena vigilancia de la salud real de los trabajadores por parte de las instituciones y el Estado.

1.1.2. Enunciado del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de la empresa Agrícola Pampa Baja, distrito de Olmos – Lambayeque año 2020?

Problemas Específicos

- ¿Cuáles son las normas de seguridad y salud en el trabajo que viene desempeñando actualmente la empresa Agrícola Pampa Baja, distrito de Olmos – Lambayeque año 2020?
- ¿Cuáles son los factores que han contribuido a la productividad de los trabajadores durante este tiempo de pandemia en la empresa Agrícola Pampa Baja, distrito de Olmos – Lambayeque año 2020?

1.2. Justificación

- Teórica: El presente estudio es relevante porque dar a conocer la importancia de las normas para la seguridad y la salud de los trabajadores de la empresa Agrícola Pampa Baja del Distrito de Olmos y de esta manera definir con claridad de qué manera se relaciona con su nivel de productividad. Esta investigación nos sirve para analizar de qué manera se pueden prevenir durante las labores de trabajo los accidentes y las enfermedades ocasionadas por las labores y al mismo tiempo para potenciar la productividad de los operarios.
- Práctica: El estudio realizado podrá ser útil como base para próximas investigaciones afines al tema, al mismo tiempo se identificarán las normas de salud y seguridad, además se buscará conocer la relación

que tiene con la productividad de los trabajadores de la empresa Agrícola.

- Metodológica: La investigación es importante porque construirá instrumentos para recoger información mediante el uso de una encuesta, a través del instrumento como es el cuestionario de preguntas relacionadas con las variables de estudio. Para este estudio se realizará un estudio a los trabajadores de la organización que se encuentran entre 24 y 45 años de edad y se encuentran laborando en la ciudad de Olmos.
- Social: El estudio realizado podrá ayudar a los pobladores de Olmos, como parte de la comunidad objetivo, a obtener conocimientos sobre las normas de seguridad y salud que deben tener y exigir que se les brinde en sus centros de trabajo; así como también, a través de la obtención de resultados se podrá explicar la relación existente con la productividad de cada colaborador.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de la Agrícola Pampa Baja, distrito de Olmos – Lambayeque año 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar las normas de seguridad y salud en el trabajo que actualmente tiene la empresa.
- Determinar los factores que han contribuido a la productividad de los trabajadores durante este tiempo de pandemia

MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Romero (2014) desarrolló una investigación titulada; “*Diagnostico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Mirrorteck Industries S.A*”. (Tesis de grado). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Tuvo como objetivo; dar a conocer, cual es la valoración actual de la organización y la metodología que aplicará para desarrollar el reglamento de seguridad y salud ocupacional. Su metodología se basó mediante la investigación descriptiva y la técnica que empleo para recopilar la información fue mediante una entrevista al personal. Para su población se basó en los trabajadores de la empresa. Por último, se concluyó que para eliminar y reducir los riesgos encontrados se deben crear controles.

Esta investigación permitió entender cuán importante es la implementación de estatutos y/o reglamentos de salud y seguridad en el trabajo, así como, tener el conocimiento previo de todas aquellas normas, leyes y artículos que imparte el estado y organizaciones respecto a la seguridad y salud ocupacional en las empresas, dado que, en conjunto contribuirán a la prevención y cuidado del trabajador.

Sánchez (2014) desarrolló una investigación con el título; “*La satisfacción laboral y las habilidades directivas de las mujeres ejecutivas mexicanas como determinantes de la productividad organizacional*”. (Tesis de doctorado). Instituto Politécnico Nacional, México. Este estudio tuvo como objetivo; examinar cual es el grado de importancia que tiene la satisfacción laboral para decidir la producción al mando de las trabajadoras ejecutivas. Su metodología se basó en una investigación descriptiva. Para su muestra se basó en cincuenta trabajadoras ejecutivas. Por último, se concluyó que las dos variables generan en la mujer una postura la cual permite mostrar su capacidad en la producción.

En esta tesis se observa claramente, que el éxito no distingue raza ni género, ya que, en este caso las mujeres disponen de una alta productividad a causa de las habilidades que poseen, además de, generan en ellas una elevada satisfacción laboral.

Galvis (2014) desarrolló una investigación con el título; “*La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la Industria Metalmeccánica de la Ciudad de Tulcán - Ecuador*”. (Tesis de titulación). Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador. La cual tuvo como objetivo; analizar cuál es el nivel de incidencia que existe por parte del talento humano en relación con el nivel de productividad de la mano de obra de la empresa. Su metodología se basó mediante la investigación descriptiva. Utilizaron censo como la técnica de recolección de datos en el área de producción de productos. Para su muestra se basó en 50 trabajadores. Por último, se concluyó que al no contar con un modelo para gestionar el talento humano no podrá mejorar el desempeño de los trabajadores en la empresa ni medir el nivel de productividad que tiene cada trabajador.

Esta investigación se evidenció que muchas las empresas no cuentan con un departamento de Recursos Humanos., y, por otro lado, si lo tuviesen, este, no cuenta con las estrategias y/o mecanismos para llevar a cabo un correcto funcionamiento, y esto se puede corroborar con la poca efectividad y productividad que presentan los trabajadores al momento de realizar sus actividades.

2.1.2. A nivel nacional

Sotelo (2020) desarrollo una tesis titulada; “*Planificación del requerimiento de materiales para incrementar la productividad en la fabricación de poleras en creaciones Guibert*”. (Tesis de titulación). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Tuvo como objetivo; implementar un plan para determinar el requerimiento de materiales y así poder incrementar la productividad en la confección de poleras, de esta manera lograr eliminar los problemas con el abastecimiento de material en el almacén. Su metodología se basó mediante la

investigación descriptiva usando herramientas como la guía de observación y entrevista. Para su población se basó en la cantidad de materiales utilizados para la elaboración de poleras. Por último, se concluyó que utilizando un plan para el requerimiento de materia prima se lograr determinar la cantidad optima de pedidos para la elaboración de poleras.

Esta investigación permite identificar como el cambio de estrategias puede influir en el rendimiento de la productividad de una organización, en vista de que, la productividad radica en las decisiones que toma la alta gerencia; además de ello, hay tener en cuenta, que todo cambio a realizar se hace en beneficio de la organización, dado que, optimizar los recursos y aumentar la rentabilidad siempre estará presente en toda organización.

Acosta y García (2019) en su investigación titulada; “*Sistema basado en la Norma ISO 4500:2018 para asegurar la seguridad y salud en el trabajo para la empresa El Molino Agropecuaria S.R.L., Trujillo*”.(Tesis de titulación). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Tuvo como objetivo; plantear un sistema para asegurar la gestión de la Seguridad y Salud en la empresa agropecuaria. Su metodología se basó mediante la investigación descriptiva y la técnica que empleo para recopilar la información fue mediante una entrevista al personal. Para su población se basó en los trabajadores de la empresa. Por último, se concluyó que al proponer los indicadores de control pertinentes y evaluar el riesgo residual, permitirá reducir los riesgos significativos en más del 60%.

En esta tesis se observa como la norma ISO 4500, la cual está direccionada a los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, permite gestionar los riesgos y oportunidades que garanticen la seguridad y salud en el trabajo, por lo que, implementar todas estas medidas de prevención, no solo permite reducir o minimizar los riesgos, sino que, desempeñan un papel importante en la medida que el trabajador se siente seguro en el lugar que desempeña sus funciones, por lo que, puede ser mucho más eficaz y eficiente.

Villacorta (2017) en su investigación titulada; “*Seguridad y salud ocupacional y su influencia en la productividad de muebles en la Empresa Ideoforma Chorrillos – diciembre 2016*”. (Tesis de grado). Universidad San Pedro, Chimbote. Tuvo como objetivo; determinar cuál es la influencia que tiene la productividad de muebles en relación con la seguridad y salud. Su metodología se basó mediante la investigación descriptiva usando herramientas como los cuestionarios para la recolección de datos. Para su población se basó en operarios. Por último, se concluyó que existe relación en la proposición educativa de la seguridad y salud en el trabajo, la cual va influir de manera positiva en la producción de los muebles de la empresa.

Esta tesis permite saber cómo la buena implementación de estrategias, contribuyen a la obtención de buenos resultados, y fruto de aquello son las capacitaciones específicas que se imparten al personal en función a la seguridad y salud ocupacional, obteniendo como resultado el mejoramiento de las capacidades de los trabajadores que conllevan a su vez a mejorar la productividad de la organización.

2.1.3. A nivel local

Bonilla (2020) en su investigación titulada; “*Propuesta de un sistema de automatización para mejorar la productividad en el área de abastecimiento y movimiento de materia prima en la empresa agroexportadora*”; (Tesis de titulación). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Este estudio tuvo como objetivo; determinar cuál es la influencia de la salud ocupacional, y la seguridad laboral de los colaboradores de las industrias del área metropolitana del Salvador, como una herramienta para la salud de los empleados. Su metodología se basó en herramientas de recolección como cuestionarios. Para su población se basó en operarios. Por último, se concluyó que la influencia del SST repercute en la realización de las labores de los colaboradores brindándoles equipos y formas de protección ante los problemas y riesgos de trabajo, finalmente su producción será superior.

En esta tesis se puede corroborar como los cambios estratégicos contribuyen a mejorar la productividad de una organización, así como, trae consigo ciertos beneficios, desde la optimización de recursos hasta el incremento de la rentabilidad, por lo que, detectar las posibles fallas en su estructura en tiempos cortos es lo ideal para la correcta reestructuración de ellas.

López (2017) desarrolló una investigación titulada; *“Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa tecnología integral de pesaje Perú S.A.C. Distrito de Olivos, 2016”*, Universidad Señor de Sipán. (Tesis de titulación). Tuvo como objetivo; investigar la relación existente en la productividad de los trabajadores y la satisfacción laboral, Su metodología se basó mediante la investigación descriptiva - correlacional y la técnica que empleo para recopilar la información fue mediante un cuestionario al personal, teniendo una población muestral de 25. Por último, se concluyó que la relación existente entre la productividad de los trabajadores y su satisfacción laboral es escasa, debido a que son independientes.

Esta investigación permite reconocer que un trabajador puede ser altamente productivo, pero eso no significa que presente un alto nivel de satisfacción, es decir, que la productividad no solo debe ir dirigida en función de generar mayor rendimiento, sino, de crear en los trabajadores habilidades que les permiten mejorar su desempeño.

Balcázar y Seminario (2016) en su investigación titulada; *“Propuesta de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional basado en las normas OHSAS 18001 para aumentar la productividad en la empresa Saladita S.A.C”*; (Tesis de titulación). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. Este estudio tuvo como objetivo; plantear un sistema basado en la salud y seguridad ocupacional en relación a las normas ISO18001, logrando incrementar el nivel de producción de la empresa. Su metodología se basó mediante la investigación descriptiva usando herramientas como la guía de observación y

entrevista. Para su muestra se basó en 26 obreros. Por último, se concluyó que al no existir un sistema basado en la salud y seguridad ocupación, influirá en los niveles de producción de la empresa en un -6.00%, poniendo en evidencia el poco uso de los instrumentos de protección personal de los trabajadores.

En la investigación realizada, se observa claramente que no todas las empresas tienen presente las normas de seguridad y salud en el trabajo, dado que, para ellos significa un mayor gasto, pero esto puede repercutir en los niveles de producción que puedan presentar, ya que, los trabajadores no rendirán de la misma manera, poniendo en evidencia la escasa producción que presentan en sus plantas; caso contrario sucede con aquellas empresas que si tienen en cuenta las normas de seguridad y salud en trabajado, ya que, tienden a tener mayores niveles de productividad, como consecuencia de tener trabajadores con mejor protección y cuidado.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Normas de seguridad y salud en el trabajo

Actualmente, son muchas las organizaciones que han incrementado los niveles de vigilancias en sus instalaciones, dado que son muchos los peligros a los que el trabajador debe afrontar día a día, y para aquello la empresa u organización debe demostrar una sólida salud y seguridad ocupacional. Para aquello, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2019) establece un principio, que consiste en que los trabajadores deben estar protegidos contra cualquier enfermedad en general o enfermedades profesionales, así como de aquellos accidentes ocasionados en el trabajo.

Por otro lado, según Cifuentes y Cifuentes (2017), asocian este concepto de la siguiente manera:

Este concepto forma parte de la higiene y seguridad laboral, los cuales están estipulados en reglamentos institucionales y empresariales, con las debidas consecuencias por su inobservancia y, en especial, la de la indemnización total y ordinaria de perjuicios por parte del empleador cuando por culpa patronal se hubiere incurrido en accidente de trabajo o enfermedad profesional (p.18).

Mientras tanto, para Vallejo y Lafuente (2010) definen el Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo como:

Aquel conjunto de normas, que, cumpliendo el mandato dirigido en la Constitución a los poderes públicos para que velen por la seguridad e higiene en el trabajo, inciden directamente en las condiciones en que se desarrolla todo género de actividad productiva, incrementando su seguridad, a fin de evitar que se produzcan daños en la salud de los trabajadores (p.45).

Por lo tanto, podemos concluir que las normas de seguridad y salud en el trabajo, no son más que una serie de actividades dirigidas a fomentar el cuidado de la salud y el bienestar de los empleados y prevenir enfermedades y accidentes mediante la evaluación, control e

identificación de factores de riesgo laboral, estrategias de prevención y control, rehabilitación y atención de los trabajadores (OIT, 2019).

2.2.1.1. Estrategias de seguridad y salud en el trabajo Dentro

de las principales estrategias que adoptan las organizaciones para generar seguridad y salud en los trabajadores son:

- a. Equipo de protección personal (EPP): Según el glosario de términos presente en el Reglamento de la Ley N° 29873, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud, dado que, un adecuado EPP garantiza no solo la seguridad del trabajador, sino que también contribuye a disminuir el nivel de riesgo al que se afronta.
- b. Capacitación: Según el glosario de términos presente en el Reglamento de la Ley N° 29873, es la actividad de transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, seguridad y salud, en otras palabras, es aquella herramienta que contribuye al crecimiento de la productividad, así como, permite disminuir la tasa de accidentes.
- c. Charlas: O también denominadas como charlas de seguridad, son aquellas que se realizan antes de iniciar la jornada laboral y por lo general duran alrededor de 5 minutos, y tienen como objetivo informar y sensibilizar a los trabajadores sobre su seguridad y salud, además de ello, permite a la empresa demostrar el grado de compromiso con la seguridad de sus trabajadores demostrándoles que su participación dentro de la

empresa es importante y que son pieza fundamental para el desarrollo de esta.

d. Inducción: Denominado también como orientación laboral y según el glosario de términos presente en el Reglamento de la Ley N° 29873, es la capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta, es decir, es el proceso por el cual cada trabajador nuevo pasa con el único fin de integrarse al medio de trabajo y tener un comienzo productivo.

2.2.1.2. Principios fundamentales sobre la seguridad y salud en el trabajo

En cuanto a los principios, se tiene que estos giran en torno a unos convenios, los cuales la OIT (2019) ha optado con el fin de garantizar la máxima seguridad y salud en el trabajo. Los convenios que aún siguen vigentes son los siguientes:

- a. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

Este convenio tiene como finalidad ofrecer un tratamiento coherente y sistemático en cuanto al tema de salubridad y seguridad en el trabajo correspondiente. En cuanto a su objetivo es “establecer y poner en práctica políticas nacionales coherentes de seguridad y salud en el trabajo” (OIT, 2019, p.74).

- b. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002.

Para este convenio se tiene en cuenta cada una de las medidas que deberán adoptar los gobiernos y/u organizaciones para promover la salud y seguridad en el trabajo; así como, “esta política deberá elaborarse tomando en consideración las condiciones y prácticas

nacionales” (OIT, 2019, p.74), es decir que mediante un protocolo y adecuada revisión de los requisitos se pretende llevar a cabo un óptimo registro de los posibles accidentes o enfermedades en el trabajo.

- c. Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161).

“En este convenio se prevé la creación de servicios de salud ocupacional a nivel de empresa, cuya misión es esencialmente preventiva” (OIT, 2019, p.74), es decir, se busca asesorar a cada una de las partes que integran la organización (empleados, trabajadores, representantes, entre otros), con el único fin de preservar la salud y seguridad del entorno de trabajo.

2.2.1.3. Ley N° 29783 – Ley de seguridad y salud en el trabajo

Ley promulgada el 20 de agosto del 2011, la cual tuvo por objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales, a partir del trabajo conjunto entre empleadores, sindicatos y el Estado.

En lo que corresponde a los principios que presenta esta ley, se tiene que de acuerdo a lo publicado por el Diario El Peruano (2011) a través del Congreso de la República, esta consta de 9 principios, los cuales servirán como lineamientos en la interpretación de la ley en caso de vacíos o regulaciones contradictorias.

- a. **Prevención:** El empleador garantiza condiciones de trabajo que protejan la vida, salud y el bienestar de los trabajadores.
- b. **Responsabilidad:** El empleador asume las implicancias económicas y legales en casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- c. **Cooperación:** El estado en conjunto con los trabajadores y empleadores, establecen cooperación y coordinación en cuanto a los temas de salud y seguridad.
- d. **Información y capacitación:** El empleador es aquel que brinda información, además de capacitaciones oportunas y adecuadas en torno a temas de seguridad y salud.
- e. **Gestión integral:** El empleador integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.
- f. **Atención integral de salud:** Los trabajadores que sufran accidentes de trabajo o enfermedad profesional tienen derecho a prestaciones de salud.
- g. **Consulta y participación:** El Estado es aquel órgano encargado de implementar mecanismos de participación para los trabajadores y empleados en temas de seguridad y salud.
- h. **Primacía de la realidad:** Para el cumplimiento de la legislación en seguridad y salud, las autoridades optan por lo constatado en la realidad (en caso sea discrepante con los documentos).
- i. **Protección:** El Estado y el empleador garantizan a los trabajadores un ambiente de trabajo seguro y saludable compatible con su dignidad.

2.2.1.4. Sistema de gestión de seguridad y Salud en el Trabajo (SST) – ISO 45001

La ISO 45001 es aquella norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) que reemplazó a la ya conocida OHSAS 18001, la cual tiene por objetivo “prevenir lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables” (ISO, 2018).

Hay que tener en cuenta que esta norma no se limita a sustituir a la OHSAS 18007, sino que facilita la integración con otros sistemas de gestión (como la ISO 9001 y ISO 14001).

Dentro de las mejoras o ayuda que puede generar el implementar esta norma se encuentran las siguientes:

- Seguridad de los trabajadores.
- Prevención de lesiones.
- Mejora en la productividad.
- Gestión de riesgos.
- Medidas de salud laboral mejoradas.
- Mejora en la cultura de seguridad y salud en el trabajo.
- Reducción de riesgos.
- Cumplimiento legal.

2.2.1.4.1. Beneficios

Dentro de los beneficios que podemos encontrar en esta norma internacional son:

- Reducción de costes operativos de salud y seguridad.
- Mejora de la seguridad y salud de las partes interesadas.
- Cumplimiento legal.
- Mejora de la gestión de riesgos de seguridad y salud.
- Credenciales comerciales probados.
- Satisfacción y seguridad del cliente.
- Conseguir más clientes SSIP (Safety Schemes In Procurement).
- Responsabilidad social corporativa.

2.2.1.4.2. Factores de éxito

De acuerdo a la ISO (2018), la implementación y mantenimiento de un sistema de gestión de la SST implica la inclusión de ciertos factores que conlleven al logro de los resultados, y dentro de aquellos factores podemos incluir los siguientes:

- a.) Liderazgo, compromiso, responsabilidades y la rendición de cuentas de la alta dirección.
- b.) Que la alta dirección desarrolle, lidere y promueva una cultura en la organización que apoye los resultados previstos del sistema de gestión de la SST.
- c.) La comunicación.
- d.) Consulta y participación de los trabajadores.
- e.) Asignación de los recursos necesarios para mantenerlo.
- f.) Compatibilidad de las políticas de la SST con los objetivos y la dirección estratégica.
- g.) Procesos eficaces para identificar los peligros, controlar los riesgos y aprovechar las oportunidades para la SST.
- h.) Evaluación continua del desempeño y seguimiento del sistema de gestión de la SST para mejorar el desempeño.
- i.) Integración del sistema de gestión de la SST en los procesos de negocio de la organización.
- j.) Alineación de las políticas y objetivos de la SST, los cuales tiene en cuenta los peligros, riesgos y oportunidades.
- k.) Cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos.

2.2.1.5. Normas importantes en la seguridad industrial

- Señales y precauciones de salud y seguridad: Las instalaciones de trabajo deben estar señalizadas. De esta forma, todas las personas sabrán cómo desplazarse frente a un imprevisto, sea buscando apoyo o saliendo en caso de emergencia
- Equipos de protección personal para los trabajadores: Los empleados deben contar con todas las herramientas para garantizar su salud. Estos incluyen uniformes que cumplen con las especificaciones de uso.
- Material y personal de primeros auxilios: También deben estar preparados y debidamente equipados los de primeros auxilios con herramientas para proteger el bienestar de los trabajadores.
- Instrumentos para la protección y normas de seguridad: Las instalaciones de la empresa deben contar con un plan en casos de emergencia, como caminos para escape y herramientas de contención para peligros.
- Personal de seguridad y protección: Algunas empresas, al trabajar con productos que pueden ser peligrosos o son propensos a ser robados por su valor, requieren de la protección de miembros de seguridad capacitados ante posible hurtos o manipulaciones que causen un daño mayor en la empresa o incluso sociedad.
- Protección y prevención contra incendios: Las instalaciones de la empresa deben contar con un sistema de protección contra incendios, Logrando en primer lugar proteger la mayor cantidad de espacio posible para evitar incendios y en segundo lugar estar debidamente equipado con las herramientas necesarias para controlar el fuego.

2.2.2. Productividad

En lo que corresponde a productividad, Rodríguez (1999) define a este término como aquella “medida de la eficiencia económica que resulta de la relación entre los recursos utilizados y la cantidad de productos o servicios elaborados” (p.22).

Por otra parte, se tiene que según Porter (2005) citado por Yeren (2017) la productividad no es más que aquel “vínculo que existe entre lo que se ha producido y los medios que se han empleado para conseguirlo, mediante una utilización correcta de los recursos disponibles y el tiempo” (p.82), dado que, una mejor productividad supone que los trabajadores presenten un alto grado de satisfacción, lo que conlleva a su vez generar un aumento en su rentabilidad.

Por último, se concluye que, “una organización es productiva cuando alcanza sus objetivos al transformar sus insumos o entradas en resultados cada vez mayores al costo más bajo posible” (Chiavenato, 2009, p.13).

2.2.2.1. ¿Cómo fomentar la productividad del personal?

Hay muchas maneras de fomentar la productividad en una organización, desde los incentivos financieros, la formación complementaria y el desarrollo profesional, hasta el miedo a perder el empleo, pero hay un elemento indispensable que puede generar grandes cambios en cualquier entidad empresarial, que es la motivación, dado que, es el medio más eficaz para mejorar el desempeño y aumentar la productividad.

Dentro de las maneras de fomentar la productividad encontramos las siguientes:

- a. Incentivos financieros: “Son estímulos que la empresa brinda a los trabajadores para elevar el nivel de producción y rendimiento” (Aguilar y Ortiz, 2016, p.24), lo que genera motivación y compromiso con la labor que desempeñan, así como, permite atraer nuevo personal.

- b. Estabilidad laboral y un lugar de trabajo seguro: Esto quiere decir que, si un trabajador tiene un empleo bien remunerado, con buenas condiciones laborales, y sobre todo en un espacio donde puede desarrollarse sin peligro alguno, creará en él o ella una confianza que le permitirá quedarse por un prologando tiempo en la empresa, generando a su vez un beneficio para esta, dado que contará con trabajadores altamente competitivos y dispuestos a contribuir con el éxito de la organización.
- c. Recursos utilizados: “Son todos aquellos recursos que posee una organización para alcanzar sus objetivos” (Chiavenato, 2009, p.472); y su relación con la productividad radica en que si los trabajadores tienen a su disposición las herramientas y/o mecanismos que les permitan ser eficaces y eficientes, generarán un alto grado de productividad.
- d. Supervisión y evaluación del desempeño: En cuanto a la supervisión es un “conjunto de actividades técnicas y morales interrelacionadas, que nacen de la observación directa del trabajo desarrollado por uno o un conjunto de individuos y que tiene la finalidad de promover una mejora continua” (Valdivia, 2014, p.5). Después de haber realizado dicha supervisión, se da paso a una evaluación, dado que el trabajador desea ser valorado por lo que hace, sentirse responsable de su trabajo y por ende ser recompensado por lo que hace bien.
- e. Capacitación y desarrollo: Para este punto se debe tener en cuenta que todas las empresas son distintas, por ende, la capacitación debe ser ese factor indispensable para todo trabajador que se incorpora recién a la organización o para aquel que asumirá nuevas funciones y/o roles, ya que esto permitirá que el trabajador rinda al máximo de sus capacidades. En lo que corresponde al desarrollo, se busca que el trabajador mejore sus habilidades, aprenda nuevas competencias y sobre todo tenga la oportunidad de escalar

en sus puestos de trabajo, lo que generará en ellos satisfacción, alegría y motivación para seguir contribuyendo a que la empresa sea más productiva.

2.2.2.2. Indicadores de productividad

a. Eficiencia

Indicador asociado a la productividad en la medida de no ser asociado únicamente al uso de recursos, puesto que, esto implicaría tener solo en cuenta la cantidad y no la calidad del producto; así como, se busca que toda organización sea eficiente en cuanto al control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles, entre otros.

b. Eficacia:

De acuerdo a lo señalado por Armas y Asencio (2016), la eficacia puede definirse de la siguiente manera:

Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta, dado que, no basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado (p.29).

c. Efectividad:

“Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, los cuales permiten medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados” (Armas y Asencio, 2016, p.29). Se tiene además que la efectividad se vincula con la productividad mediante el impacto generado a través del logro de mayores y mejores productos.

Es muy importante resaltar en este punto, que la efectividad no debe ir en términos extremistas, es decir, buscar el mejor resultado en base a cualquier costo.

2.2.2.3. Tipos

- Productividad total (PT): O también denominado como productividad por hora trabajada, la cual puede definirse como aquel incremento o disminución en cuanto al rendimiento ocupacional se refiere para la obtención del producto final.
- Productividad total de los factores (PTF): Es aquella variación que resulta del aumento o disminución del rendimiento en base a uno o varios factores que intervienen en la producción; además es asociada en términos de capital, tecnología, trabajo, entre otros.
- Productividad marginal (PM): Es aquella que resulta de la variación experimental en la producción de un bien, es decir, que solamente uno de los factores que intervienen en la producción presentan aumento, mientras que el resto permanece igual.

2.2.2.4. Factores

Según Fernández y Morales (2018) existen 2 tipos de factores que intervienen en la productividad:

- Factores internos: “Terrenos y edificios, materiales energía, máquinas y equipo y recurso humano” (p.30).
- Factores externos: “Disponibilidad de materiales o materias primas, mano de obra calificada, políticas estatales relativas a tributación y aranceles, infraestructura existente, disponibilidad de capital e interese, medidas de ajuste aplicadas” (p.30).

2.2.2.5. Medición de la productividad

Son muchas formas que nos permiten medir el grado de productividad en una empresa, y de las que más se emplean podemos

encontrar las siguientes: mediante horas y trabajo, capital o dinero invertida, materiales o materia prima, entre otros.

“Para mejorar la productividad, es necesario estar atentos a los constantes cambios y evoluciones que está teniendo las empresas por el tema de la globalización, es necesario que las organizaciones se ajusten y acoplen al cambio” (Fernández y Morales, 2018, p.31).

$$\textit{Productividad} = \textit{Eficiencia} * \textit{Calidad}$$

$$\textit{Productividad} = \frac{\textit{Tiempo real}}{\textit{Tiempo disponible}} * \frac{\textit{Unidades Producidas}}{\textit{Unidades Planificadas}}$$

2.2.2.6. Métodos para lograr una productividad efectiva en la empresa

- Determinar objetivos y metas.
- Fomentar las sinergias.
- Innovar en tecnología
- Saber delegar responsabilidades
- Medidas para promover la conciliación y la flexibilidad laboral
- Planificación de tareas con anticipación.

2.2.2.7. Ventajas

Dentro de las principales ventajas que puede adquirir una empresa si presenta una óptima y adecuada productividad son:

- Mayores utilidades, ya sea por el incremento en su volumen de ventas o por mayor margen de utilidad.
- Mayores ingresos para los empleados.
- Mayor margen de seguridad en el mercado, es decir, mayor competitividad.
- Permite definir estrategias de mercado, crecimiento y desarrollo.

- Oportunidades de expansión en el mercado.
- Prestigio social.

2.3. Marco conceptual

- Seguridad en el trabajo: “Es una disciplina técnica preventiva que se ocupa del estudio y control de los riesgos laborales que pueden dar lugar a accidentes de trabajo” (Cabo, 2021).
- Capacitación: “Consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (Siliceo, 2004, p.25).
- Equipamiento: “Conjunto de todos los servicios necesarios en industrias, urbanizaciones, ejércitos, etc.” (RAE, 2020).
- Agrícola: Tiene como finalidad desarrollar actividades agrarias mediante es la actividad agraria que comprende todo un conjunto de acciones humanas que transforma el medio ambiente natural, con el fin de hacerlo más apto para el crecimiento de las siembras (Minagri, 2020).

2.4. Hipótesis

Hipótesis General

La relación entre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de la empresa agrícola pampa baja del distrito de olmos es directa y significativa.

Hipótesis Específicas

- Existe un alto nivel de aplicación de las normas de seguridad y salud en la empresa.
- Existe un nivel medio de productividad de los trabajadores.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Para Vallejo y Lafuente (2010) es aquel conjunto de normas, que, cumpliendo el mandato dirigido en la Constitución a los poderes públicos para que velen por la seguridad e higiene en el trabajo, inciden directamente en las condiciones en que se desarrolla todo género de actividad productiva, incrementando su seguridad, a fin de evitar que se produzcan daños en la salud de los trabajadores (p.45).	La dimensión capacitación se mide por los indicadores de asistencia a las capacitaciones y número de capacitaciones, utilizando el cuestionario de preguntas.	Capacitación	Asistencia a las capacitaciones Número de capacitaciones	Ordinal
		La dimensión inducción y charlas se mide por los indicadores de asistencia a inducciones y charlas y cronograma de charlas al inicio de labores, utilizando el cuestionario de preguntas.	Inducción	Asistencia a inducciones Cronograma de inducción al inicio de labores	Ordinal
		La dimensión equipamiento se mide por los indicadores de implementos de seguridad, señalización y utilización de los	Equipo de protección personal	Implementos de seguridad Señalización Utilización de los implementos	Ordinal Ordinal Ordinal

		implementos, utilizando el cuestionario de preguntas.			
VARIABLE 2	<p>Según Porter (2005) citado por Yeren (2017) la productividad no es más que aquel “vínculo que existe entre lo que se ha producido y los medios que se han empleado para conseguirlo, mediante una utilización correcta de los recursos disponibles y el tiempo” (p.82), dado que, una mejor productividad supone que los trabajadores presenten un alto grado de satisfacción, lo que conlleva a su vez generar un aumento en su rentabilidad.</p>	La dimensión recursos utilizados se mide por los indicadores de tecnología y recursos humanos, utilizando el cuestionario de preguntas.	Recursos utilizados	Tecnología	Ordinal
PRODUCTIVIDAD		La dimensión incentivos financieros se mide por los indicadores de compensación, retribuciones económicas y bonos, utilizando el cuestionario de preguntas.	Incentivos Financieros	Recursos Humanos	Ordinal
		La dimensión supervisión se mide por los indicadores de formas de evaluar, planificación del trabajo y supervisión de apoyo, utilizando el cuestionario de preguntas.	Supervisión	Compensación	Ordinal
				Retribuciones económicas	Ordinal
				Bonos	Ordinal
				Formas de evaluar	Ordinal
				Planificación del trabajo	Ordinal
			Supervisión de apoyo	Ordinal	

II. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174), es decir, son todos aquellos fenómenos por estudiar, los cuales en conjunto presentan características comunes.

En cuanto a la población en materia de estudio, estuvo conformada por 50 trabajadores correspondientes al área de producción, los cuales a su vez pertenecen a la empresa agrícola Pampa Baja del distrito de Olmos.

3.1.2. Marco muestral

Conformado por todos aquellos trabajadores pertenecientes a la planilla Enero – 2021, y que corresponden al área de producción de la empresa Agrícola Pampa Baja del distrito de Olmos.

3.1.3. Unidad de análisis

Hace referencia a cada trabajador del área de producción de la empresa Agrícola Pampa Baja del distrito de Olmos.

3.1.4. Muestra

Para Carrasco (2005) la muestra no es más que “una parte representativa de la población, cuyas características son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población” (p.237).

Dado que el tamaño de la población es pequeño, se tomará como tamaño de la muestra a la población que asciende a 50 trabajadores.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

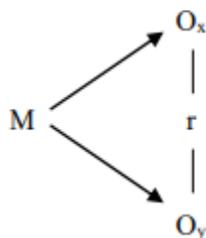
Tipo: Investigación no experimental

Para Palella y Martins (2012) es aquella investigación “que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable, es decir, tan solo se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos” (p.87).

Diseño: Investigación correlacional

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) los estudios correlacionales tienen como finalidad “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”. (p.93).

El esquema es:



Donde:

M: Muestra

O: Observación de cada variable

r: Relación entre las variables

x: V 1 (Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo)

y: V 2 (Productividad)

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Técnica: Encuesta

Para Trespacios, Vázquez y Bello (2005) las encuestas son “herramientas de investigación descriptiva que precisan identificar las preguntas a realizar a las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recolectar los datos” (p.96).

Se aplicó una encuesta, la cual estuvo dirigida para aquellos trabajadores que laboran en la empresa Agrícola Pampa Baja del distrito de Olmos y que pertenecen al área de producción.

Instrumento: Cuestionario.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) un cuestionario es “un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.217).

Como instrumento se utilizó el cuestionario, el cual estuvo conformado por 15 preguntas, las cuales iban dirigidas a los trabajadores de la Agrícola Pampa Baja distrito de Olmos – Lambayeque año 2020.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento del primer instrumento (cuestionario) se utilizará el programa SPSS. V.26 y el programa Excel 2016.

Para el análisis de datos, la información obtenida se presenta en tablas y gráficos con las respectivas interpretaciones siguiendo el orden de los objetivos de investigación.

III. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

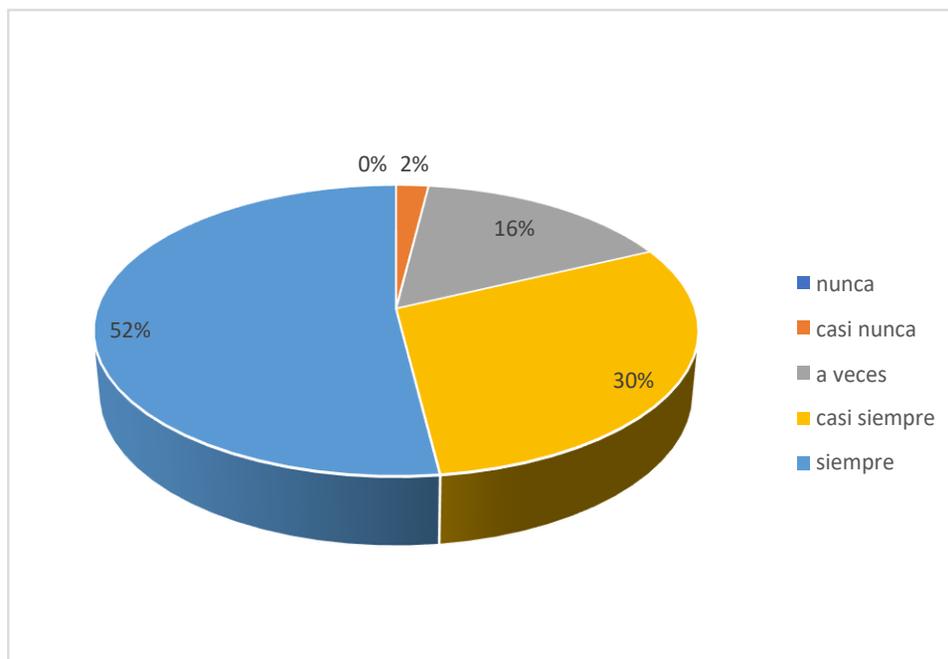
A continuación, se presenta los resultados obtenidos del cuestionario

Objetivo Especifico 1:

Identificar las normas de seguridad y salud en el trabajo que actualmente tiene la empresa.

Figura 1

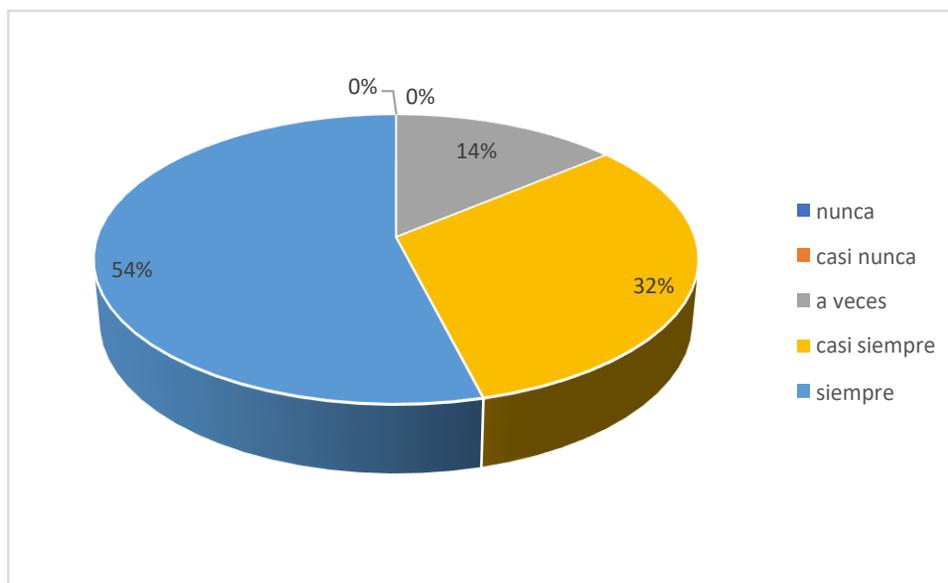
Capacitaciones de interés para los colaboradores que brinda la empresa



Según la figura 1, los trabajadores consideran que las capacitaciones que brinda la empresa son de su interés, siempre en un 52%, seguido de casi siempre con 30%, finalmente, a veces con 16% y casi nunca con 2%. Tal como se muestra en la figura.

Figura 2

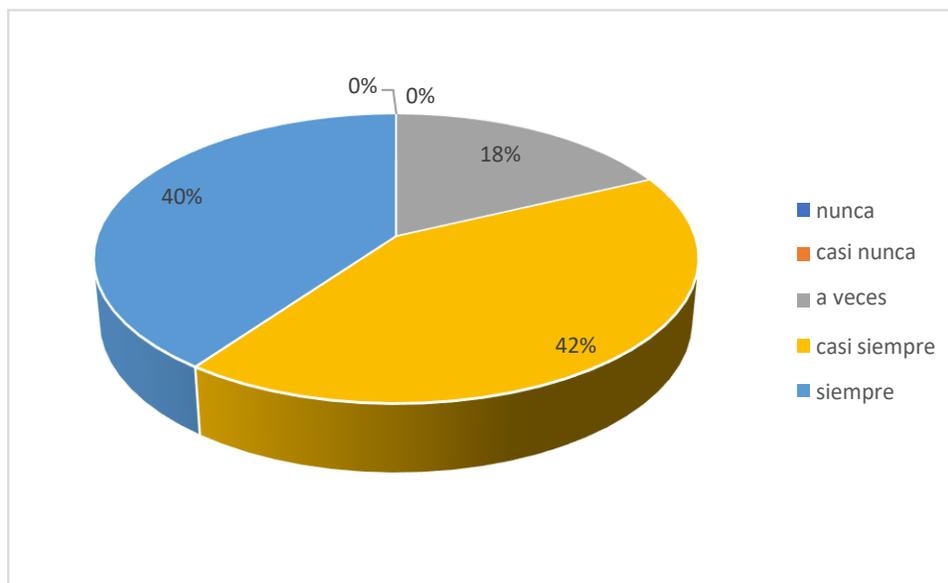
Frecuencia de capacitaciones que brinda la empresa



Según la figura 2, los trabajadores consideran que la frecuencia de capacitaciones que brinda la empresa son las suficientes, siempre en un 54%, seguido de casi siempre con 32%, finalmente, a veces con 14%. Tal como se muestra en la figura.

Figura 3

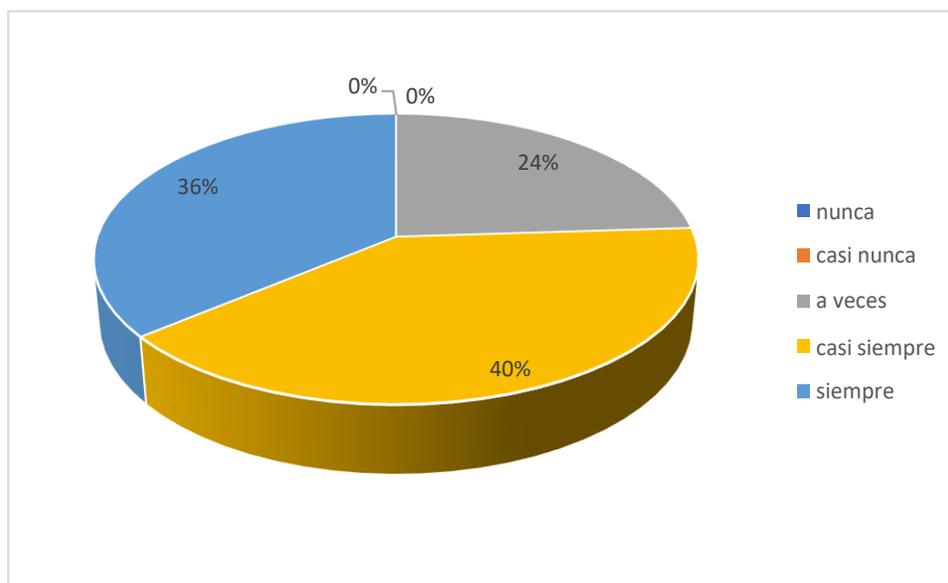
Interés por las inducciones en los primeros días de trabajo.



Según la figura 3, los trabajadores consideran que en sus primeros días de trabajo las charlas de inducción recibidas fueron de su interés, casi siempre en un 42%, seguido de siempre con 40%, finalmente, a veces con 18%. Tal como se muestra en la figura.

Figura 4

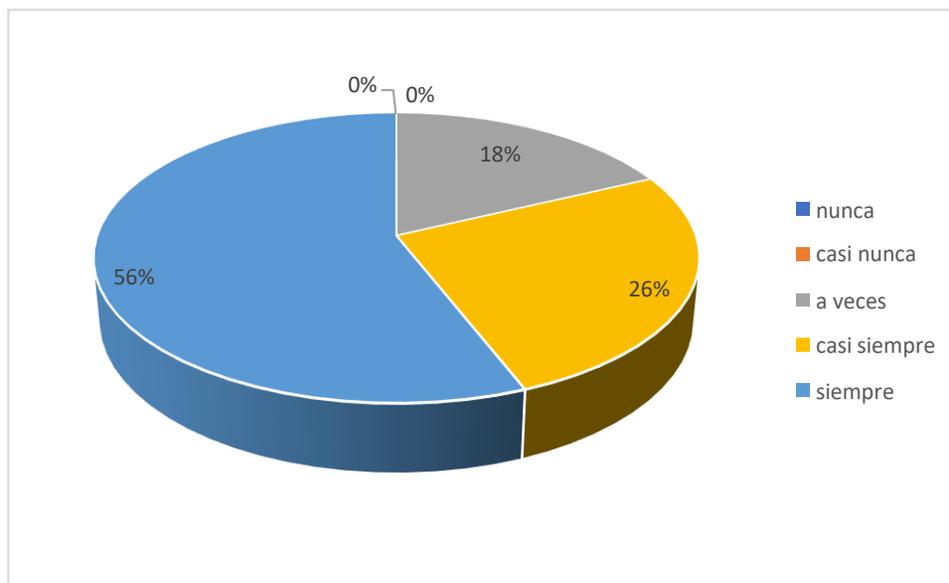
Horas empleadas en el cronograma de charlas de la empresa al inicio de labores.



Según la figura 4, los trabajadores consideran que las horas empleadas en el cronograma de charlas que tiene la empresa al inicio de sus labores son las adecuadas, casi siempre en un 40%, seguido de siempre con 36%, finalmente a veces con 24%. Tal como se muestra en la figura.

Figura 5

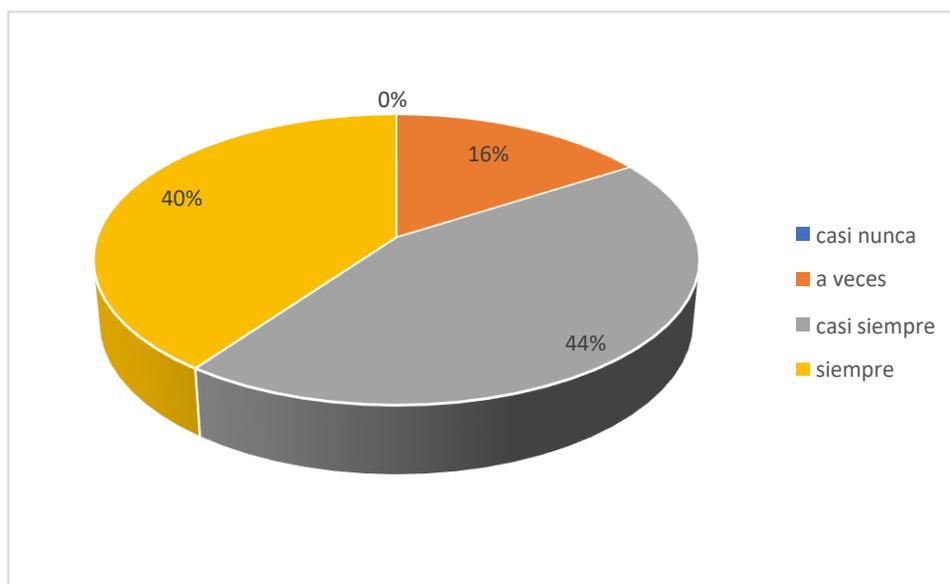
Implementos de seguridad que brinda la empresa para garantizar la integridad física de los trabajadores



Según la figura 5, los trabajadores consideran que los implementos de seguridad que les brinda la empresa son suficientes para garantizar su integridad física, siempre en un 56%, seguido de casi siempre con 26%, finalmente, a veces con 18%. Tal como se muestra en la figura.

Figura 6

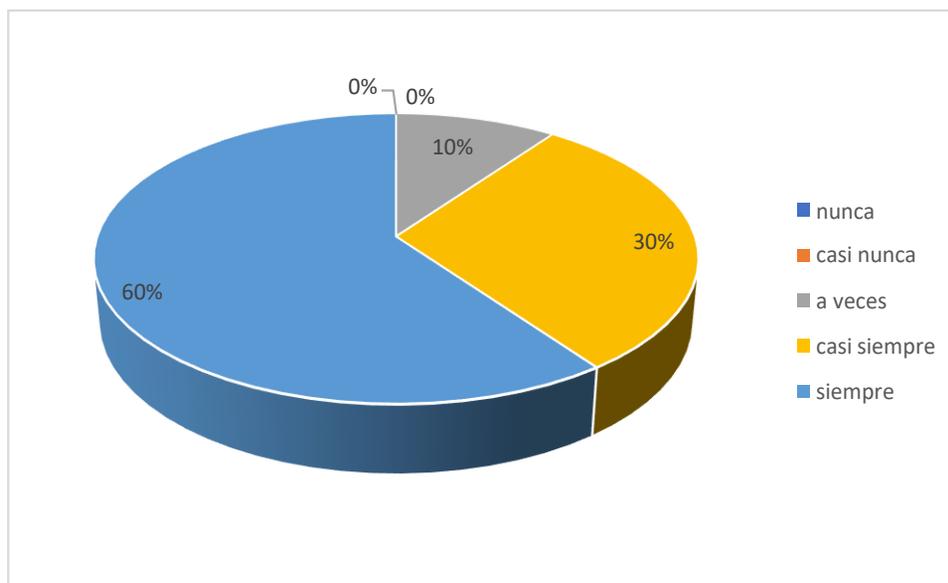
Ubicación estratégica de señales de seguridad industrial



Según la figura 6, los trabajadores consideran que las señales de seguridad industrial están ubicadas en puntos estratégicos, casi siempre en un 44%, seguido de siempre con un 40%, finalmente a veces con 16%. Tal como se muestra en la figura.

Figura 7

Condición de los materiales empleados en el desarrollo de las actividades



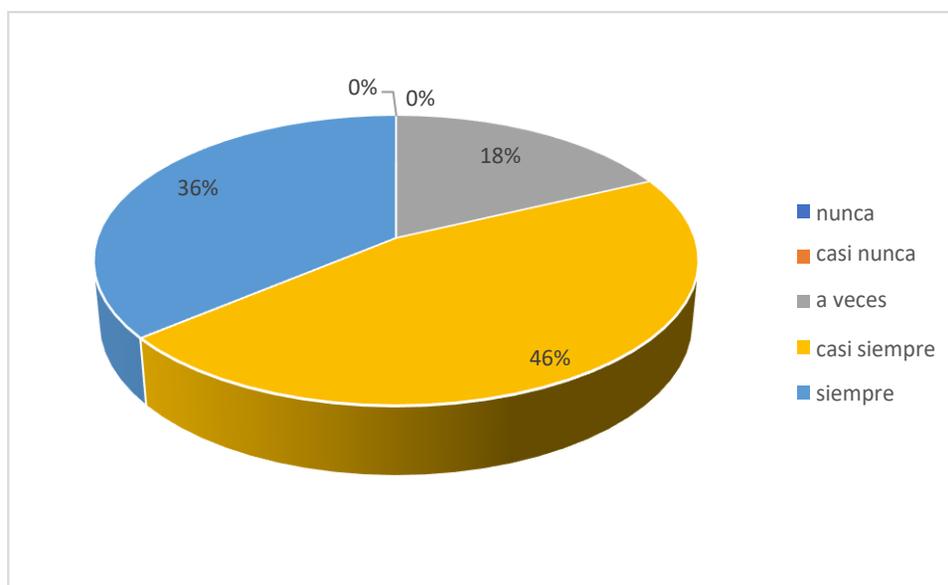
Según la figura 7, los trabajos consideran que los materiales que emplean para el desarrollo de sus actividades están en óptimas condiciones, siempre en un 60%, seguido de casi siempre con un 30%, finalmente a veces con 10%. Tal como se muestra en la figura.

Objetivo Especifico 2:

Determinar los factores que han contribuido a la productividad de los trabajadores durante este tiempo de pandemia

Figura 8

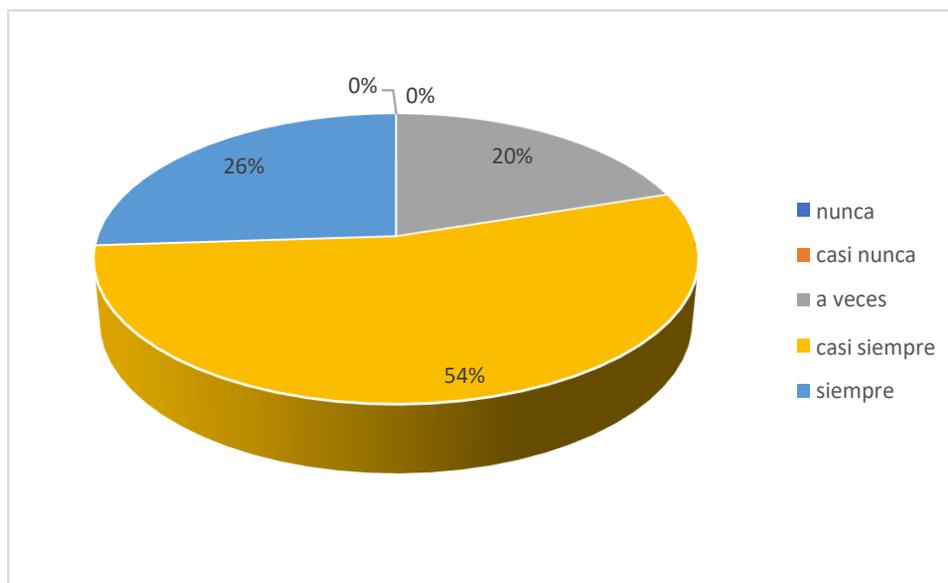
Compensación justa por parte del empleador



Según la figura 8, los trabajadores consideran que existe una compensación justa por parte de su empleador, casi siempre en un 46%, seguido de siempre con 36%, finalmente, a veces con 18%. Tal como se muestra en la figura.

Figura 9

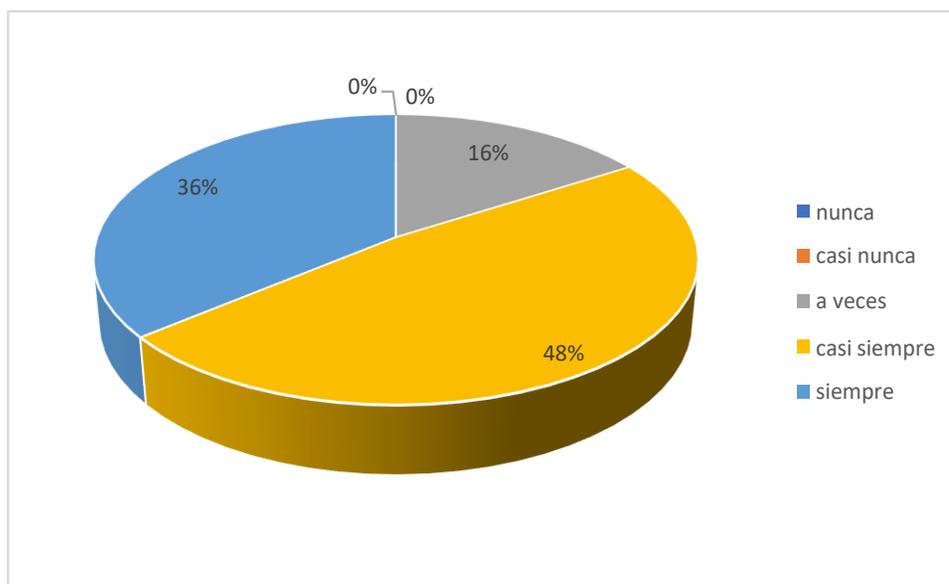
Salario percibido al nivel de producción desarrollado.



Según la figura 9, los trabajadores consideran que el salario que perciben se adecua al nivel de producción que desarrollan, casi siempre en un 54%, seguido de siempre con 26%, finalmente, a veces con un 20%. Tal como se muestra en la figura.

Figura 10

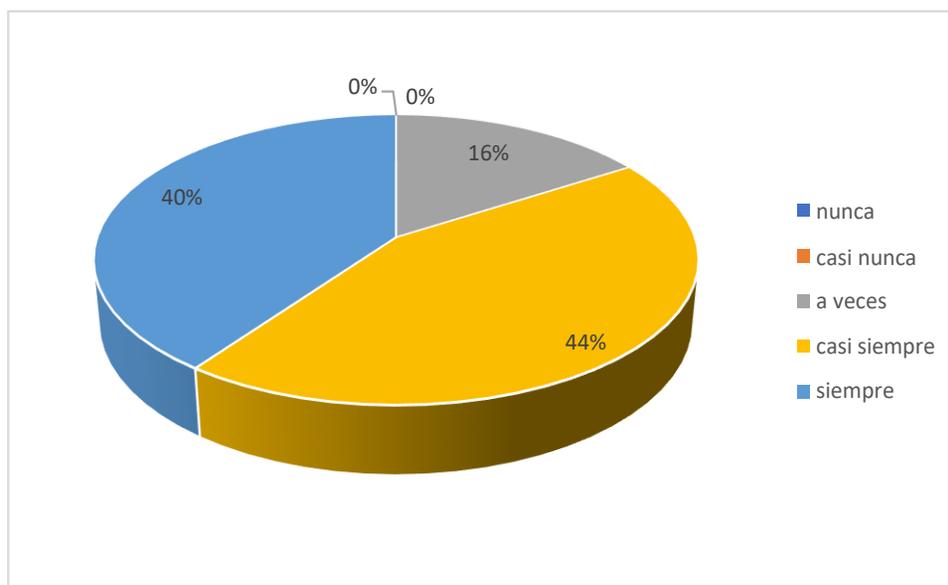
. *Expectativa de los bonos que brinda la empresa*



Según la figura 10, los trabajadores consideran que los bonos que brinda la empresa cubren sus expectativas, casi siempre en un 48%, seguido de siempre con un 36%, finalmente, a veces con 16%. Tal como se ve en la figura.

Figura 11

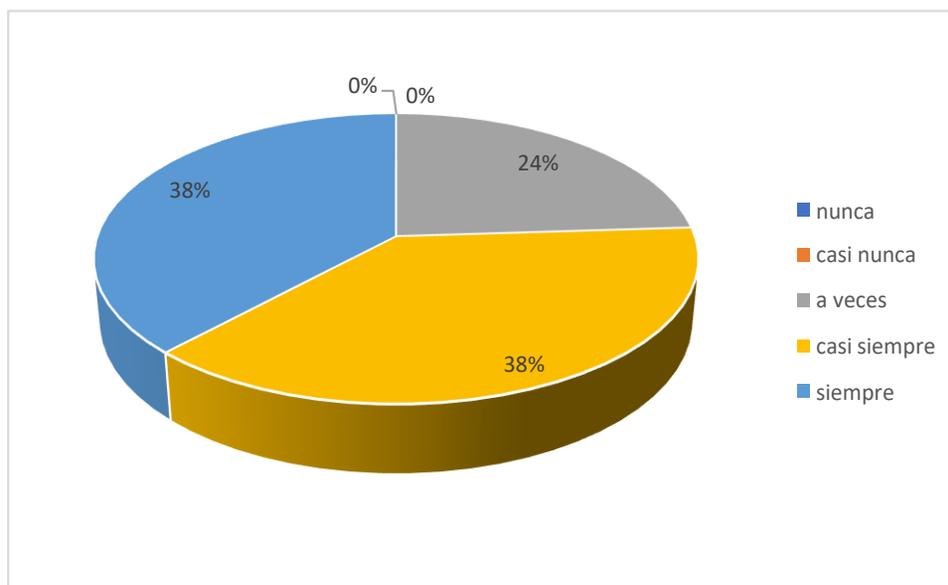
Tecnología empleada en las nuevas tendencias de producción y exportación de productos.



Según la figura 11, los trabajadores consideran que la tecnología que emplea la empresa está acorde a las nuevas tendencias de la producción y exportación de sus productos, casi siempre en un 44%, seguido de siempre con 40%, finalmente, a veces con 16%. Tal como se muestra en la figura.

Figura 12

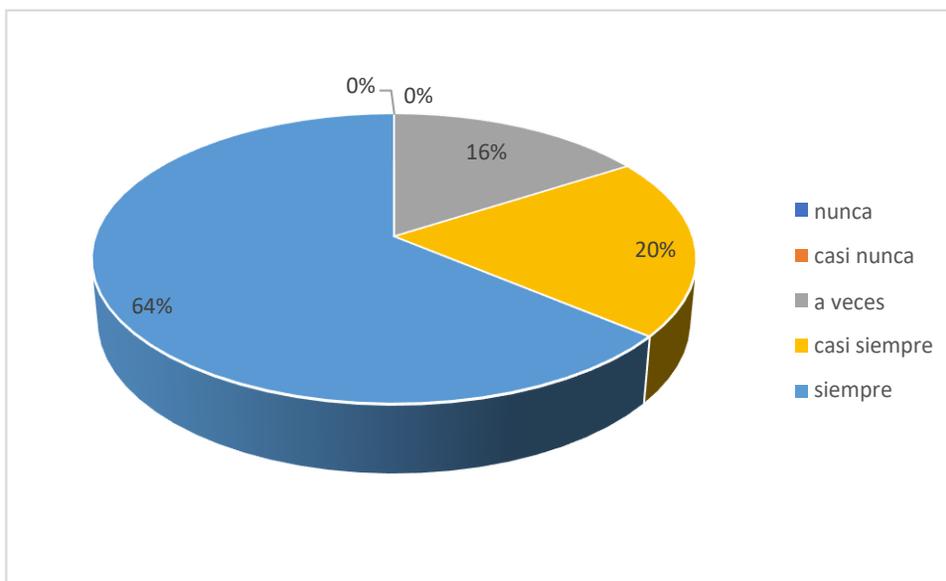
Bienestar y desarrollo del trabajador por parte del departamento de recursos humanos.



Según la figura 12, los trabajadores consideran que el departamento de recursos humanos vela por el bienestar y desarrollo del trabajador, siempre en un 38% y casi siempre en un 38%, seguido de a veces con un 24%. Tal como se muestra en la figura.

Figura 13

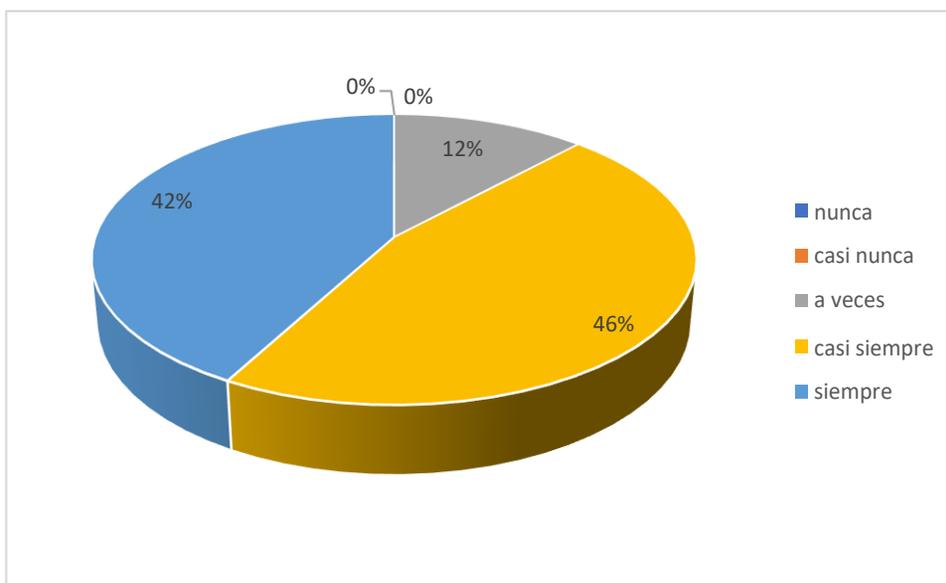
Métodos de evaluación para actividades realizadas.



Según la figura 13, los trabajadores consideran que los métodos de evaluación corresponden a las actividades que realizan, siempre en un 64%, seguido de caso siempre con 20%, finalmente, a veces con 16%. Tal como se muestra en la figura.

Figura 14

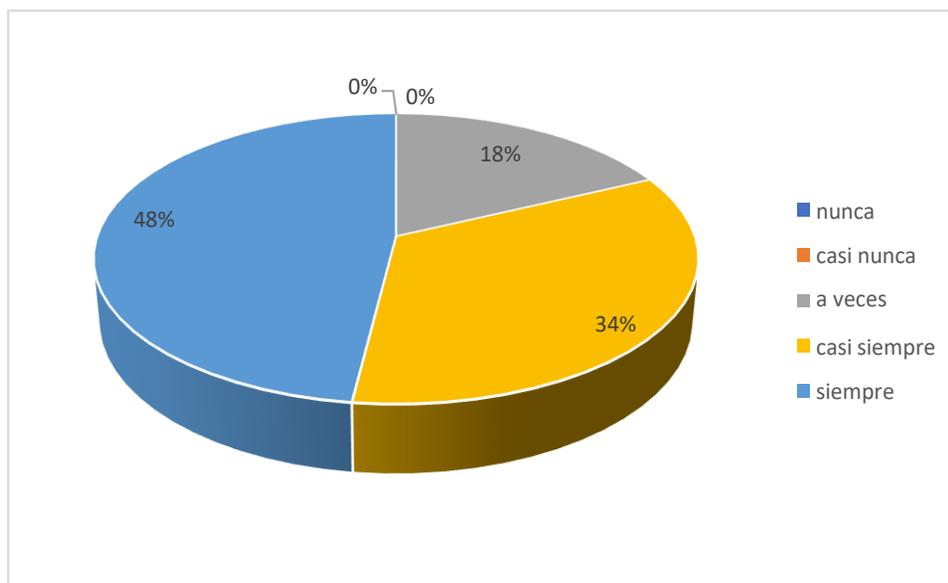
Planificación previa al inicio de las labores



Según la figura 14, los trabajadores consideran que existe una planificación previa al inicio de las labores, casi siempre en un 46%, seguido de siempre con 42%, finalmente, a veces con 12%. Tal como se muestra en la figura.

Figura 15

Apoyo brindado de la persona a cargo para el desenvolvimiento de actividades.



Según la figura 15, los trabajadores consideran que la persona que los tiene a cargo le brinda el apoyo necesario para el desenvolvimiento de sus actividades, siempre en un 48%, seguido de casi siempre con 34%, finalmente, a veces con 18%. Tal como se muestra en la figura.

Docimasia de hipótesis

Para la docimasia de la hipótesis se aplicó el coeficiente de relación de Spearman para aceptar o rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis General

H1: Si existe relación entre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de la empresa agrícola pampa baja del distrito de olmos es directa y significativa.

H0: No existe relación entre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de la empresa agrícola pampa baja del distrito de olmos es directa y significativa.

Tabla 1

Correlación entre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de la empresa agrícola pampa baja del distrito de olmos.

			NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	,173
		Sig. (bilateral)	.	,230
		N	50	50
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,173	1,000
		Sig. (bilateral)	,230	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Para la tabla 1 se hizo uso de la prueba de hipótesis de Rho de Spearman, teniendo como resultado que la correlación existente entre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores es significativa, puesto que, presenta un grado de relación baja, el cual es equivalente a 0.173.

4.2. Discusión de resultados

Respecto al objetivo general: Determinar la relación que existe entre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de la Agrícola Pampa Baja, distrito de Olmos – Lambayeque año 2020.

OIT (2019) señala que las normas de seguridad y salud en el trabajo son aquellas actividades dirigidas a fomentar el cuidado de la salud y el bienestar de los empleados y prevenir enfermedades y accidentes mediante la evaluación, control e identificación de factores de riesgo laboral, estrategias de prevención y control, rehabilitación y atención de los trabajadores. Por su parte Chiavenato (2009) afirma que una organización es productiva cuando alcanza sus objetivos al transformar sus insumos o entradas en resultados cada vez mayores al costo más bajo posible. En cuanto a los resultados de la presente investigación muestran que las variables Normas de seguridad y salud en el trabajo y Productividad se relacionan muy bien, en tal sentido que un 82% de los encuestados señalaron que siempre cuentan con los implementos de seguridad, seguido de 88% quienes afirman que sí existe una planificación previa al inicio de las labores, es decir, que esta planificación previa conlleva a tener siempre presente las normas de seguridad y salud, las cuales pudieron verse reflejado en el interés que presentaron los trabajadores por las capacitaciones que brinda la empresa (82%). Todos estos datos se corroboran con el estudio realizado por Villacorta (2017) quien en su tesis concluye que existe relación en la proposición educativa de la seguridad y salud en el trabajo, la cual va influir de manera positiva en la producción de los muebles de la empresa. Esto coincide en ciertos aspectos con los resultados encontrados en la investigación, puesto que, cada una de las medidas optadas por la empresa tuvieron un objetivo, que es proporcionar al

trabajador la información necesaria para el correcto funcionamiento de sus actividades, lo que, a su vez, llevará a este ser altamente productivo.

Con respecto al primer objetivo específico: Identificar las normas de seguridad y salud en el trabajo que actualmente tiene la empresa.

Diario El Peruano (2011) a través del Congreso de la República, mediante la Ley N° 29783, da a conocer que esta ley tuvo por objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales, a partir del trabajo conjunto entre empleadores, sindicatos y el Estado. De los resultados que se han podido obtener del cuestionario que se les aplicó a los trabajadores correspondientes al área de producción de la empresa agrícola Pampa Baja del distrito de Olmos, se puede observar claramente que existe un alto grado de satisfacción por parte de los trabajadores al afirmar que siempre cuentan con los implementos de seguridad (82%), ya que esto les permite garantizar su integridad física, seguido de la adecuada ubicación de las señales de seguridad industrial, (84%), y por último, que los materiales que emplean para el desarrollo de sus actividades sí se encuentran en óptimas condiciones (90%). Todos estos datos se corroboran con el estudio realizado por Bonilla (2020) quien en su tesis concluye que la influencia del SST repercute en la realización de las labores de los colaboradores brindándoles equipos y formas de protección ante los problemas y riesgos de trabajo, finalmente su producción será superior. Esto coincide en ciertos aspectos con los resultados encontrados en la investigación, puesto que, al brindarles a los trabajadores el EPP (equipo de protección personal) necesario, adecuado y en óptimas condiciones, generará en ellos confianza y seguridad para el desarrollo de sus labores, así como, permitirá aumentar la productividad en la organización.

Con respecto al segundo objetivo específico: Determinar los factores que han contribuido a la productividad de los trabajadores durante este tiempo de pandemia.

Fernández y Morales (2018) manifiestan que, para mejorar la productividad, es necesario estar atentos a los constantes cambios y evoluciones que está teniendo las empresas por el tema de la globalización, dado que, es necesario que estas se ajusten y acoplen al cambio. De los resultados que se han podido obtener del cuestionario que se les aplicó a los trabajadores correspondientes al área de producción de la empresa agrícola Pampa Baja del distrito de Olmos, se puede observar que el salario es parte de las estrategias que toman en cuenta muchas empresas para fomentar la productividad, y en este caso, los trabajadores afirman que el salario que perciben sí se adecua a los niveles de producción que desarrollan, contando un 80%, mientras tanto, la tecnología es una herramienta que permite ampliar los niveles de productividad, y en esta oportunidad no es la excepción, dado que, los trabajadores afirman que la tecnología que emplea la organización es altamente rentable, contando con 84%, y por último, pasando a la evaluación correspondiente a las actividades que realizan, estos afirman con un 84% que los métodos que emplean los supervisores son los adecuados. Todos estos datos se corroboran con el estudio realizado por Galvis (2014) quien en su tesis concluye que al no contar con un modelo para gestionar el talento humano no podrá mejorar el desempeño de los trabajadores en la empresa, además de, no les permitirá medir con exactitud el nivel de productividad que tiene cada trabajador. Esto coincide en ciertos aspectos con los resultados encontrados en la investigación, puesto que, la empresa al contar con un departamento de Recursos Humanos, permite llevar a cabo el constante desarrollo del personal, lo genera a su vez, un incremento en su productividad, el cual posteriormente se verá reflejado en los niveles de productividad que presenta cada trabajador previa evaluación.

CONCLUSIONES

- La relación que existe entre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de la empresa agrícola Pampa Baja, Distrito de Olmos durante el año 2020 es baja porque presenta un coeficiente de correlación $r = ,173$, mismo que no se encuentra cerca al valor de +1; no obstante, tienen una asociación de rango. Si bien es cierto asisten a las capacitaciones de las normas de seguridad y salud en el trabajo pero no internalizan.
- Las normas de seguridad y salud en el trabajo de la empresa agrícola Pampa Baja del Distrito de Olmos consisten en brindar capacitaciones que son de interés de los colaboradores según el 52% de encuestados; otorgar charlas de inducción necesarias según el 42% de encuestados, brindar implementos de seguridad para ejecución de actividades, colocar estratégicamente las señales de seguridad y realizar las actividades utilizando materiales óptimos.
- Los factores que han contribuido a la productividad de los trabajadores en tiempo de pandemia son la compensación justa que dan al trabajador en 45%, el salario percibido a nivel de producción desarrollado en 54%, los bonos por trabajo en 48%, los métodos de evaluación acordes a las trabajos en 64%.

El promedio de productividad de los colaboradores de la empresa agrícola Pampa Baja del Distrito de Olmos fue media durante el año 2020 porque presentó un coeficiente de correlación positivo $r = ,604$, teniendo una asociación de rango significativa.

RECOMENDACIONES

- La empresa debe brindar talleres prácticos con temas relacionados a la correcta utilización de herramientas, medios e implementos de seguridad y salud que brindan a sus colaboradores para el desarrollo de sus actividades; asimismo, la empresa debe establecer políticas de cobertura mensual de salud a cada colaborador y sus familias con la finalidad de brindar protección sanitaria en estos tiempos de pandemia.
- La empresa debe otorgar reconocimientos públicos, bonos de desempeño o compensaciones que motiven a sus colaboradores a desarrollar adecuadamente sus actividades en la organización. Asimismo, debe estar siempre en la capacidad de brindar a sus colaboradores la oportunidad de realizar actividades de interacción o también denominadas actividades recreativas extra laborales con la finalidad de mejorar la relación entre los compañeros de trabajo y el ambiente laboral que influye en la productividad de cada trabajador.

REFERENCIAS

- Aguilar, K. y Ortiz, K. (2016). *Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex s.a. de la ciudad de Milagro*. (tesis de pregrado). Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.
- Armas, J. y Asencio, V. (2016). *Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope – 2015*. (tesis de titulación). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2335/1/RE_ADMI_JESU_S.ARMAS_VANIA.ASENCIO_GESTION.DEL.TALENTO.HUMANO.Y.LA.PRODUCTIVIDAD_DATOS.PDF
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones*. México, D.F., México: McGRAW-HILL/INTERAMERICA EDITORES, S.A. de C.V.
- Cifuentes, A. y Cifuentes, O. (2017). *Normas legales en Seguridad y Salud en el Trabajo*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Fernández, B. y Morales, C. (2018). *Aplicación del modelo de las 5s para mejorar la productividad del área de operaciones de ganadera Agrícola M&M SAC Trujillo – I semestre 2018*. (tesis de titulación). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4310/1/RE_ADMI_BRANCO.FERNANDEZ_CARLOS.MORALES_MODELO.DE.LAS.5S_DATOS.PDF
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- ISO (2018). *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso*. Recuperado de <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>
- Congreso de la República de Perú (2012). *Ley N° 29873. Ley que modifica el decreto legislativo 1017 que aprueba la ley de contrataciones del estado*. Lima, Perú: Congreso de la República de Perú
- OIT (2019). *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.
- Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).
- Peña, T. y Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Información, cultura y sociedad: revista del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas*. Número (16), p.55 – p.81.
- Real Academia Española (Ed). *Diccionario de la Lengua Española 23ª ed. (2020)*. Recuperado el 19 de febrero de 2021 de <https://dle.rae.es/equipamiento>
- Rodríguez, C. (1999). *La cultura de calidad y productividad en las empresas*. Jalisco, México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO).
- Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Limusa, S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores.
- Trespalacios, J., Vázquez, R. y Bello, L. (2005). *Investigación de mercados*. Madrid, España: Ediciones Paraninfo, SA.
- Valdivia, E. (2014). *La supervisión como actividad primordial en el desarrollo profesional del IQI*. (tesis de titulación). Instituto Politécnico Nacional, México.
- Vallejo, R y Lafuente, V. (2010). *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*. Zaragoza, España: Prensas Universitarias de Zaragoza.

Yeren, Y. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss. S.A. Lima – 2016*. (tesis de titulación). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/388/1/YEREN%20GOMEZ%20YESSENIA%20KAROLIN.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01
 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

 <p style="text-align: center;">CUESTIONARIO</p> <p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO – UPAO</p> <p style="text-align: center;">Facultad de Ciencias Económicas</p> <p style="text-align: center;">Escuela Profesional de Administración</p>
--

<p>I. Estimado colaborador le saludamos cordialmente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación con fines académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas. Por ello debe leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas. Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.</p>
--

<p>II. Datos Personales: Marque donde corresponde</p> <p>1. Sexo: <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer</p> <p>2. Edad: <input type="checkbox"/> 20 - 30 <input type="checkbox"/> 31 - 40 <input type="checkbox"/> 41 a más</p> <p>3. Estado civil: <input type="checkbox"/> Soltero(a) <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Viudo(a) <input type="checkbox"/> Divorciado(a)</p>
--

VARIABLE: NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
N°	DIMENSIONES	Nunca (01)	Casi Nunca (02)	A veces (03)	Casi Siempre (04)	Siempre (05)
	Capacitación					

01	Considera usted que las capacitaciones que brinda la empresa son de su interés					
02	Considera usted que el número de capacitaciones que brinda la empresa son las suficientes					
	Inducción					
03	En sus primeros días de trabajo, usted considera que las charlas de inducción recibidas fueron de su interés.					
04	Considera usted que las horas empleadas en el cronograma de charlas que tiene la empresa al inicio de sus labores son las adecuadas					
	Equipo de protección personal					
05	Considera usted que los implementos de seguridad que les brinda la empresa son suficientes para garantizar su integridad física.					
06	Considera usted que las señales de seguridad industrial están ubicadas en puntos estratégicos.					
07	Considera usted que los materiales que emplean para el desarrollo de sus actividades están en óptimas condiciones.					
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD						
	Dimensiones	Nunca (01)	Casi Nunca (02)	A veces (03)	Casi Siempre (04)	Siempre (05)
	Incentivos Financieros					
01	Considera Ud. que existe una compensación justa por parte de su empleador					

02	Considera usted que el salario que percibe se adecua al nivel de producción que usted desarrolla					
03	Considera que los bonos que brinda la empresa cubren sus expectativas					
	Recursos Utilizados					
04	Considera usted que la tecnología que emplea la empresa está acorde a las nuevas tendencias de la producción y exportación de sus productos.					
05	Considera usted que el departamento de recursos humanos vela por el bienestar y desarrollo del trabajador					
	Supervisión					
06	Considera que los métodos de evaluación corresponden a las actividades que usted realiza					
07	Considera usted que existe una planificación previa al inicio de las labores					
08	Considera usted que la persona que lo tiene a cargo le brinda el apoyo necesario para el desenvolvimiento de sus actividades					

ANEXO 02:

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: Normas de seguridad y salud en el trabajo en la productividad de los trabajadores de Agrícola Pampa Baja, Distrito de Olmos – Lambayeque, 2020.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de la Agrícola Pampa Baja, distrito de Olmos – Lambayeque año 2020.

Hipótesis: La relación entre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de la empresa agrícola pampa baja del distrito de olmos es directa y significativa.

Juez experto: Efraín Chueca Wong

Firma:



Grado académico del experto: Maestro en Proyectos ...**Fecha de revisión:** 20-02-2021

Variables Conceptuales V.D.	Dimensiones o Categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Asistencia a las capacitaciones	1. ¿ Considera usted que las capacitaciones que brinda la empresa son de su interés?	✓		✓		✓		✓		
	Capacitación	Numero de capacitaciones	2. ¿ Considera usted que el número de capacitaciones que brinda la empresa son las suficientes?	✓		✓		✓		✓		

Normas de seguridad y salud en el trabajo.	Inducción	Asistencia a inducciones	3. ¿ En sus primeros días de trabajo, usted considera que las inducciones recibidas fueron de su interés.?	✓		✓		✓		✓	
		Cronograma de inducción al inicio de labores	4. ¿ Considera usted que las horas empleadas en el cronograma de inducción que tiene la empresa al inicio de sus labores son las adecuadas?	✓		✓		✓		✓	
	Equipo de protección personal	Implementos de seguridad	5. ¿ Considera usted que los implementos de seguridad que les brinda la empresa son suficientes para garantizar su integridad física?	✓		✓		✓		✓	
		Señalización	6. ¿ Considera usted que las señales de seguridad industrial están ubicadas en puntos estratégicos.?	✓		✓		✓		✓	
		Utilización de los implementos	7. ¿ Considera usted que los materiales que emplean para el desarrollo de sus actividades están en óptimas condiciones?	✓		✓		✓		✓	

Productividad	Recursos Utilizados	Tecnología	1. ¿ Considera usted que la tecnología que emplea la empresa está acorde a las nuevas tendencias de la producción y exportación de sus productos?	✓		✓		✓		✓		7
		Recursos Humanos	2. ¿ Considera usted que el departamento de recursos humanos vela por el bienestar y desarrollo del trabajador?	✓		✓		✓		✓		
	Incentivos Financieros	Compensación	3. ¿ Considera Ud. que existe una compensación justa por parte de su empleador?	✓		✓		✓		✓		
		Retribuciones económicas	4. ¿ Considera usted que el salario que percibe se adecua al nivel de producción que usted desarrolla?	✓		✓		✓		✓		
		Bonos	5. Considera que los bonos que brinda la empresa cubre sus expectativas?	✓		✓		✓		✓		
	Supervisión	Formas de evaluar	6. ¿ Considera que los métodos de evaluación corresponden a las actividades que usted realiza?	✓		✓		✓		✓		
		Planificación del trabajo	7. ¿ Considera usted que existe una planificación previa al inicio de las labores?	✓		✓		✓		✓		
		Supervisión de apoyo	8. ¿ Considera usted que la persona que lo tiene a cargo le brinda el apoyo necesario para el desenvolvimiento de sus actividades?	✓		✓				✓		

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: Normas de seguridad y salud en el trabajo en la productividad de los trabajadores de Agrícola Pampa Baja, Distrito de Olmos – Lambayeque, 2020.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de la Agrícola Pampa Baja, distrito de Olmos – Lambayeque año 2020.

Hipótesis: La relación entre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de la empresa agrícola pampa baja del distrito de olmos es directa y significativa.

Juez experto: Luis Sánchez Pacheco

Firma:



Grado académico del experto: Doctor en educación ...**Fecha de revisión:** 18-02-2021

Variables Conceptuales V.D.	Dimensiones o Categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Normas de	Capacitación	Asistencia a las capacitaciones	1. ¿ Considera usted que las capacitaciones que brinda la empresa son de su interés?	✓		✓		✓		✓		
		Numero de capacitaciones	2. ¿ Considera usted que el número de capacitaciones que brinda la empresa son las suficientes?	✓		✓		✓		✓		
	Inducción	Asistencia a inducciones	3. ¿ En sus primeros días de trabajo, usted considera que las inducciones recibidas fueron de su interés.?	✓		✓		✓		✓		

seguridad y salud en el trabajo.		Cronograma de inducción al inicio de labores	4. ¿ Considera usted que las horas empleadas en el cronograma de inducción que tiene la empresa al inicio de sus labores son las adecuadas?	✓		✓		✓		✓	
	Equipo de protección personal	Implementos de seguridad	5. ¿ Considera usted que los implementos de seguridad que les brinda la empresa son suficientes para garantizar su integridad física?	✓		✓		✓		✓	
		Señalización	6. ¿ Considera usted que las señales de seguridad industrial están ubicadas en puntos estratégicos.?	✓		✓		✓		✓	
		Utilización de los implementos	7. ¿ Considera usted que los materiales que emplean para el desarrollo de sus actividades están en óptimas condiciones?	✓		✓		✓		✓	

Productividad	Recursos Utilizados	Tecnología	1. ¿ Considera usted que la tecnología que emplea la empresa está acorde a las nuevas tendencias de la producción y exportación de sus productos?	✓		✓		✓		✓		73
		Recursos Humanos	2. ¿ Considera usted que el departamento de recursos humanos vela por el bienestar y desarrollo del trabajador?	✓		✓		✓		✓		
	Incentivos Financieros	Compensación	3. ¿ Considera Ud. que existe una compensación justa por parte de su empleador?	✓		✓		✓		✓		
		Retribuciones económicas	4. ¿ Considera usted que el salario que percibe se adecua al nivel de producción que usted desarrolla?	✓		✓		✓		✓		
		Bonos	5. Considera que los bonos que brinda la empresa cubre sus expectativas?	✓		✓		✓		✓		
	Supervisión	Formas de evaluar	6. ¿ Considera que los métodos de evaluación corresponden a las actividades que usted realiza?	✓		✓		✓		✓		
		Planificación del trabajo	7. ¿ Considera usted que existe una planificación previa al inicio de las labores?	✓		✓		✓		✓		
		Supervisión de apoyo	8. ¿ Considera usted que la persona que lo tiene a cargo le brinda el apoyo necesario para el desenvolvimiento de sus actividades?	✓		✓				✓		

ANEXO 03:

ALFA DE CRONBACH

Según el programa SPSS, se obtuvo los siguientes cuadros para determinar la validez de los instrumentos de recolección de datos:

NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	7

PRODUCTIVIDAD**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,725	8

ANEXO 04:

CONSTANCIA DE LA INSTITUCIÓN QUE SE REALIZA LA INVESTIGACIÓN

Piura 25 de febrero del 2021

Señores

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

Escuela Profesional de Administración

Por medio de la presente, la empresa Agrícola Pampa Baja S.A.C, le informamos a usted que el Joven Brando Lázaro Cisneros, identificado con DNI N°74758055, alumnos del décimo ciclo de la Facultad de CIENCIAS ECONOMICAS, Escuela Profesional de ADMINISTRACION, han sido aceptados en nuestra empresa, para llevar a cabo su estadía en el desarrollo de su Tesis denominado “Normas de seguridad y salud en el trabajo en la productividad de los trabajadores de Agrícola Pampa Baja, Distrito de Olmos – Lambayeque, 2020” , bajo la supervisión de Julio Gabriel Pisfil Suclupe con DNI N°70445091, Jefe de Recursos Humanos de la empresa Agrícola Pampa Baja S.A.C sede Olmos, quien apoyara al alumno durante el periodo comprendido del 01 de Octubre del 2020 al 10 de Abril del 2021

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo

PISFIL SUCLUPE JULIO GABRIEL

ANEXO 05:
EVIDENCIAS



Normas de seguridad y salud en el trabajo en la productividad de los trabajadores de Agrícola Pampa Baja, Distrito de Olmos – Lambayeque, 2020.

Estimado colaborador le saludamos cordialmente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación con fines académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas. Por ello debe leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas. Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

Sección sin título

1. Considera usted que las capacitaciones que brinda la empresa son de su interés. *

- A veces
- Casi Siempre
- Nunca
- Casi Nunca
- Siempre

2. Considera usted que el número de capacitaciones que brinda la empresa son las suficientes. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

3. En sus primeros días de trabajo, usted considera que las charlas de inducción recibidas fueron de su interés. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

4. Considera usted que las horas empleadas en el cronograma de charlas que tiene la empresa al inicio de sus labores son las adecuadas. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

5. Considera usted que los implementos de seguridad que les brinda la empresa son suficientes para garantizar su integridad física. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

6. Considera usted que las señales de seguridad industrial están ubicadas en puntos estratégicos. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

7. Considera usted que los materiales que emplean para el desarrollo de sus actividades están en óptimas condiciones. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

8. Considera usted que existe una compensación justa por parte de su empleador. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre
-

9. Considera usted que el salario que percibe se adecua al nivel de producción que usted desarrolla. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

10. Considera que los bonos que brinda la empresa cubren sus expectativas. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

11. Considera usted que la tecnología que emplea la empresa está acorde a las nuevas tendencias de la producción y exportación de sus productos. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12. Considera usted que el departamento de recursos humanos vela por el bienestar y desarrollo del trabajador. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

13. Considera que los métodos de evaluación corresponden a las actividades que usted realiza. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

14. Considera usted que existe una planificación previa al inicio de las labores. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

15. Considera usted que la persona que lo tiene a cargo le brinda el apoyo necesario para el desenvolvimiento de sus actividades. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

ANEXO 06:

HOJA DE TURNING

Normas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los trabajadores de Agrícola Pampa Baja, Distrito de Olmos – Lambayeque, 2020.

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%	6%	1%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	prezi.com Fuente de Internet	1%
3	www.galicia.ccoo.es Fuente de Internet	1%
4	recaiecuador.com Fuente de Internet	1%

Excluir citas

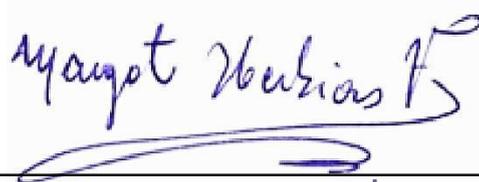
Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



Dra. Margot Isabel, Herbías Figueroa

Asesora de Tesis

ID 000000254