

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



T E S I S

**Desempeño laboral del trabajador y la seguridad en la contrata
Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir**

Para optar el título profesional de:

Ingeniero de Minas

Autor:

Bach. Jean Jesus LOVO TERRAZOS

Asesor:

Ing. Toribio GARCIA CONTRERAS

Cerro de Pasco - Perú - 2024

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



T E S I S

**Desempeño laboral del trabajador y la seguridad en la contrata
Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Mg. Edwin Elías SANCHEZ ESPINOZA
PRESIDENTE

Ing. Julio César SANTIAGO RIVERA
MIEMBRO

Mg. Nelson MONTALVO CARHUARICRA
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ingeniería de Minas

Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Minas



Firmado digitalmente por CONDOR
SURICHACUI Santa Silvia FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.11.2024 08:49:08 -05:00



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 058 -2024

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

Presentado por:

Bach. Jean Jesus, LOVO TERRAZOS

Escuela de Formación Profesional
Ingeniería de Minas

Tipo de trabajo:
Tesis

Título del trabajo
**“Desempeño Laboral del trabajador y la Seguridad en la Contrata
Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir.”**

Asesor:
Ing. Toribio, GARCIA CONTRERAS

Índice de Similitud: **5%**

Calificativo
APROBADO

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

Cerro de Pasco, 14 de noviembre de 2024.

Sello y Firma del responsable
de la Unidad de Investigación

DEDICATORIA

Dedico esta tesis hacia mi familia especialmente a mi padre Felipe Lovo Tello quien fue pilar fundamental y apoyo en mi formación académica, me ha dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño.

AGRADECIMIENTO

A Dios y mi familia por permitirme ser la persona que soy hoy en día, llenarme de conocimientos y valores enriquecedores como también dotarme de mucha salud para poder concretar todo esto.

A la empresa Spare Partners soluciones en M.R.O por brindarme todas las facilidades para poder elaborar este trabajo de investigación.

RESUMEN

A continuación, se presenta la propuesta de investigación titulada: “Desempeño Laboral del trabajador y la Seguridad en la Contrata Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir.” que establece entre sus objetivos principales: Determinar si la seguridad influye en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada. La hipótesis principal manifiesta que la seguridad si influye en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada. En cuanto al método de investigación utilizado este fue del tipo aplicado, con un nivel descripción explicativo, y el diseño es de tipo, no experimental y la muestra que se utilizó está compuesta por 45 trabajadores de la misma contrata Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir. Se finaliza este trabajo elaborando las conclusiones respectivas y proponiendo alguna recomendación necesaria.

Palabras claves: Seguridad, desempeño laboral, higiene, ergonomía, condiciones psicosociales, producción, eficacia, eficiencia.

ABSTRACT

Below is the research proposal titled: “Worker Job Performance and Safety in the Contract Spare Partners MRO Solutions, Nexa Resources UM Porvenir.” which establishes among its main objectives: Determine if safety influences the work performance of the worker of the specialized company Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir according to the survey carried out. The main hypothesis states that safety does influence the work performance of the worker of the specialized company Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir according to the survey carried out. Regarding the research method used, it was of the applied type, with an explanatory description level, and the design is non-experimental and the sample that was used is made up of 45 workers from the same contract Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Future. This work is completed by drawing up the respective conclusions and proposing any necessary recommendations.

Keywords: Safety, work performance, hygiene, ergonomics, psychosocial conditions, production, effectiveness, efficiency.

INTRODUCCIÓN

En toda actividad económica, industrial; la seguridad debe ser un factor importante en todo el proceso productivo la cual debe tenerse presente conjuntamente con la producción.

En la presente investigación consideramos dos factores a investigar mediante la apreciación que tienen los trabajadores que laboran en la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir, esto es el rendimiento laboral y la seguridad.

Vemos a pesar que cada empresa minera cuenta con un sistema de gestión de la seguridad, se cumple con el marco normativo vigente sobre seguridad y salud ocupacional, se tiene herramientas de control, y se cuenta con supervisores de seguridad siempre se producen accidentes de toda índole.

La empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir, que labora en Milpo el Porvenir también está sujeto a la producción de accidentes laborales por lo cual hay la necesidad de ver si el rendimiento laboral de los trabajadores tiene relación con las condiciones de seguridad la estructura de esta propuesta se establece por medio de capítulos cada uno de ellos abarcando aspectos específicos para cada uno de los puntos que se abordaron en esta investigación, a continuación, se presenta una síntesis de cada uno de ellos:

El capítulo I Está enfocado en abordar el problema central de este trabajo que viene a ser la investigación sobre el vínculo directo que existe entre el desempeño laboral y la seguridad en los trabajadores de la empresa; en ese sentido se tuvo en consideración un plano general de la problemática y distintos aspectos específicos, además se pudo identificar los distintos tipos de objetivos diferenciando los generales de los específicos Así mismo en esta parte sí elaboraron las justificaciones necesarias para llevar adelante esta investigación lo cual nos pudo hacer ver la magnitud de su importancia. Asimismo, también en esta parte se abordó la hipótesis y descripción de

las variables. como también se pudo delimitar específicamente el tema a investigar y considerar los límites y limitaciones que pudieron presentarse durante su desarrollo.

El Capítulo II, centralmente se enfoca en revisar el marco teórico partiendo de los trabajos que antecedieron a esta propuesta abordando la problemática desde otras perspectivas y aplicándola en otras circunstancias como pueden ser otras empresas. Como parte de esta evaluación se hizo la revisión de las bases teóricas que sustentan nuestro trabajo, así como de los términos más importantes que usamos para elaborarlo.

A continuación, el Capítulo III, aborda la metodología que se utilizó para elaborar esta propuesta para ello presentó el método de investigación empleado, así como los niveles y el tipo de trabajo ejecutado, de la misma manera se reseñó el diseño general de la propuesta y se dio cuenta de los grupos poblacionales que se usaron para este trabajo, así como las muestras representativas que se consideraron, adicionalmente se revisaron las técnicas y los instrumentos que sirvieron para procesar los datos y la información relevante para esta investigación.

El Capítulo IV realizamos la encuesta realizada a los trabajadores sobre aspectos de seguridad y desempeño laboral. Finalmente se elaboraron las conclusiones, así como se propusieron algunas recomendaciones, cerrando este trabajo con el detalle de referencias bibliográficas empleadas en la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	5
1.2.1. Delimitación espacial.....	5
1.2.2. Delimitación temporal	6
1.3. Formulación del problema.....	6
1.3.1. Problema general	6
1.3.2. Problema Específicos.....	6
1.4. Formulación de Objetivos	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos Específicos	6
1.5. Justificación de la investigación	7
1.6. Limitaciones de la investigación.....	7

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio	9
2.2. Bases teóricas científicas.....	11
2.2.1. Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional.....	11
2.2.2. Sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional	14
2.2.3. Modelo Ley 29783.....	17
2.2.4. Desempeño laboral	19
2.2.5. Métodos de evaluación del desempeño laboral	20
2.3. Definición de términos conceptuales.....	22
2.4. Enfoque filosófico – epistémico.....	25

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación	27
3.2. Nivel de investigación	27
3.3. Características de la investigación.....	27
3.4. Métodos de investigación	28
3.5. Diseño de investigación	28
3.6. Procedimiento del muestreo	28
3.6.1. Población	28
3.6.2. Muestra	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7.1. Técnicas.....	28
3.7.2. Instrumentos.....	28

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	29
3.9. Orientación ética.....	29

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	30
4.1.1. Aspectos generales de la mina El Porvenir	30
4.1.2. Trabajo de campo	31
4.1.3. Encuesta sobre seguridad y salud en el trabajo	32
4.2. Discusión de resultados.....	64

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Notificaciones según actividad económica en porcentaje del mes de diciembre 2023	3
Figura 2 Notificaciones de accidentes de trabajo según el tipo de accidentes no mortales del mes de diciembre 2023.	3
Figura 3 Distribución mensual de Accidentes Mortales – 2019	4
Figura 4 Clasificación por tipo de Accidentes Mortales	4
Figura 5 Accidentes Mortales por Empresas Titulares y Contratistas mineros	5
Figura 6 Etapas de un Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional.....	11
Figura 7 Etapas de un Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo	13
Figura 8 Elementos generales del Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional.....	14
Figura 9 Principales sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional	14
Figura 10 Modelo Dupont.....	15
Figura 11 Modelo NOSA.....	16
Figura 12 Modelo ISO 45001	17
Figura 13 Finalidad de la ley 29783 - SST	18
Figura 14 Ley de seguridad y salud en el trabajo	18
Figura 15 Plano de ubicación.....	31
Figura 16 Cumplimiento del reglamento de seguridad	33
Figura 17 Condición insegura en su labor	34
Figura 18 Actos inseguros	36
Figura 19 iluminación en la labor	37
Figura 20 Ventilación en la labor.....	39

Figura 21 Exposición al ruido.....	40
Figura 22 Exposición a sustancias químicas.....	42
Figura 23 Levantamiento de materiales manualmente.....	43
Figura 24 Trabajo en posiciones incómodas.....	45
Figura 25 Movimientos repetitivos con la mano.....	46
Figura 26 Programa sobre riesgos psicosociales.....	48
Figura 27 Relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.....	49
Figura 28 Identificación con su equipo de trabajo.....	50
Figura 29 Conducta adecuada en sus relaciones con sus compañeros.....	52
Figura 30 Control de emociones al momento de realizar su trabajo.....	53
Figura 31 Salario que percibe cree que es el adecuado.....	54
Figura 32 Problemas familiares que tiene, para no afectar a su trabajo.....	56
Figura 33 Cumplimiento de tareas asignadas en la jornada de 8 horas.....	58
Figura 34 Cumplimiento de las programadas para poder alcanzar las metas.....	59
Figura 35 Desempeños superiores a las metas fijadas.....	61
Figura 36 Conocimientos suficientes de la labor que ejecuta.....	62
Figura 37 Capacidades satisfactorias para resolver problemas.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Principales Normas de seguridad.....	15
Tabla 2 Aspectos que comprende la ley 29783.....	17
Tabla 3 Escala grafica de evaluación de desempeño	21
Tabla 4 Cumplimiento del reglamento de seguridad	32
Tabla 4 Condiciones inseguras en su labor.....	33
Tabla 5 Actos inseguros.....	35
Tabla 6 Iluminación.....	36
Tabla 7 Condiciones de Ventilación	38
Tabla 8 Exposición al Ruido.....	39
Tabla 9 Exposición a sustancias químicas.....	41
Tabla 10 Levantar materiales manualmente	42
Tabla 11 Posiciones incómodas.....	44
Tabla 12 Movimientos repetitivos.....	45
Tabla 13 Programas sobre riesgos sicosociales	47
Tabla 14 Relaciones interpersonales con sus compañeros.....	48
Tabla 15 Trabajo en equipo	49
Tabla 16 Conducta adecuada	51
Tabla 17 Control de emociones	52
Tabla 18 Salario.....	53
Tabla 19 Problemas familiares.....	55
Tabla 20 Cumplimiento de su trabajo.....	57
Tabla 21 Cumplimiento de metas.....	58

Tabla 22 Superación de metas (producción).....	60
Tabla 23 Conocimiento del trabajo.....	61
Tabla 24 Resolución de problemas.....	63
Tabla 25 Evaluación de la Seguridad y Salud en el trabajo y desempeño laboral.....	65
Tabla 26 Evaluación de la Seguridad y Salud en el trabajo.....	66
Tabla 27 Resumen de la valuación de las dimensiones de la Seguridad y salud en el trabajo.....	67
Tabla 28 Evaluación del desempeño laboral.....	68
Tabla 29 Prueba de Pearson para comprobar la hipótesis general	73
Tabla 30 Prueba de Pearson para comprobar la hipótesis específica a	74
Tabla 31 Prueba de Pearson para comprobar la hipótesis específica b	75
Cumplimiento del reglamento de seguridad	2

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del problema

En toda actividad económica, industrial; la seguridad debe ser un factor importante en todo el proceso productivo la cual debe tenerse presente conjuntamente con la producción.

En la presente investigación consideramos dos factores a investigar mediante la apreciación que tienen los trabajadores que laboran en la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir, esto es el rendimiento laboral y la seguridad.

Entendiéndose por rendimiento laboral a las acciones que el trabajador demuestre en términos de productividad, eficiencia, eficacia, y rentabilidad al desarrollar su trabajo y poder cumplir con los objetivos propuestos, como menciona (CASTELLANOS, 2010)

Seguridad y salud ocupacional puede ser definida como el conjunto de conocimientos cuyo fin es dar garantía suficiente de la salud y bienestar de las personas en su integridad física mental y social cuando se desempeñen como trabajadores de una organización. para ello se debe controlar los factores de riesgos asociados a sus labores que puedan ocasionarles algún tipo de

afectación sea en forma de accidentes o de enfermedad. (NORMA OHSAS 18001:2007, 2007).

La seguridad en los países a nivel mundial es una de las prioridades para evitar accidentes o incidentes en todo tipo de actividad, especialmente en la actividad minera, vemos que los gobiernos establecen leyes, reglamentos, estándares para evitar que ocurran accidentes. Vemos que la OIT menciona que casi 2.78 millones de personas pierden la vida por accidentes y enfermedades ocupacionales, se producen al año 374 millones eventos accidentales durante las labores y 160 millones de enfermedades ocupacionales. Siendo las principales causas de mortalidad en el trabajo enfermedades alcanzando el 64.23 % por causa de cáncer, 20.29 % por causa de accidentes laborales, 9.85 % por causa de accidentes de tránsito y 5.52 % por causa de SIDA. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2017)

En la teoría de Bird sobre la pirámide de la accidentabilidad mencionado por (GONZALES, BONILLA, QUINTERO, REYES, CHAVARRO, 2016).

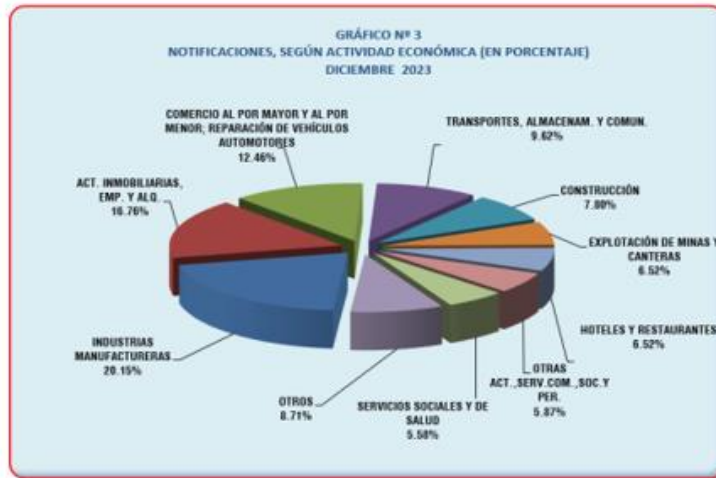
Nos menciona que un accidente de gravedad equivale a 10 de nivel leves, 30 con daño a la propiedad, 600 sin daño ni pérdidas.

En el caso del Perú según el Boletín Estadístico Mensual de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales en el año 2023 para el mes de diciembre hubo un registro de 2 744 notificaciones. De este total el 95,99% corresponden a accidentes laborales sin muertes; el 2,19% implicaron muertes, el 1,17% a eventos peligrosos y 0,66% a enfermedades ocupacionales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023)

Vemos también las notificaciones según actividad económica en porcentaje del mes de diciembre 2023 en el cuadro siguiente.

Figura 1

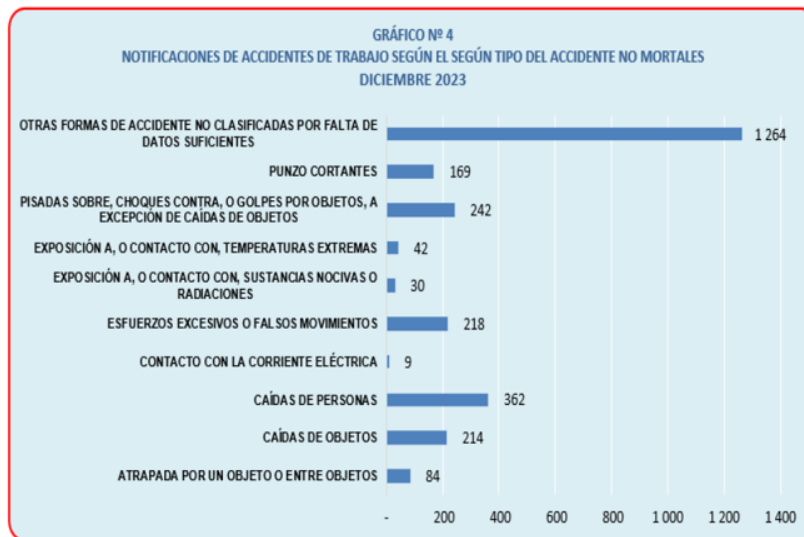
Notificaciones según actividad económica en porcentaje del mes de diciembre 2023



Así como también las notificaciones de accidentes de trabajo según el tipo de accidentes no mortales del mes de diciembre 2023.

Figura 2

Notificaciones de accidentes de trabajo según el tipo de accidentes no mortales del mes de diciembre 2023.



En caso de la minería en el Perú presentamos los siguientes cuadros donde nos muestran los datos estadísticos sobre seguridad

Figura 3

Distribución mensual de Accidentes Mortales – 2019

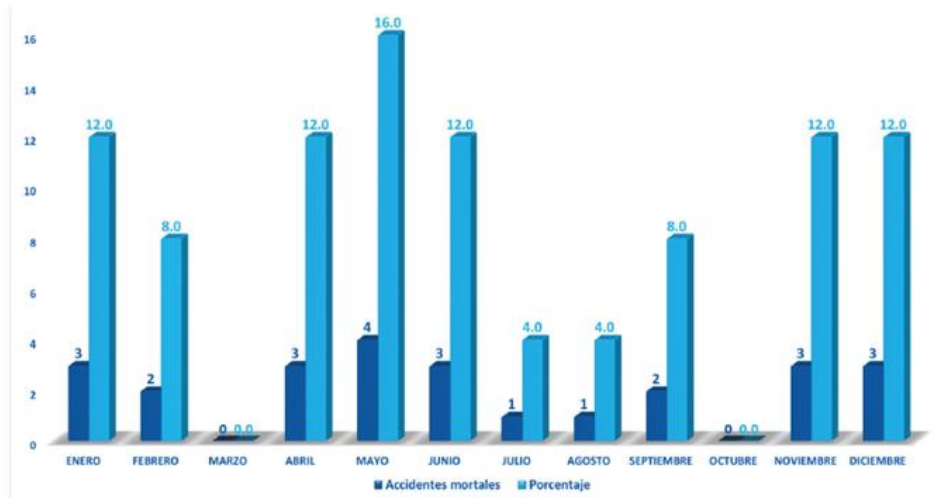


Figura 4

Clasificación por tipo de Accidentes Mortales

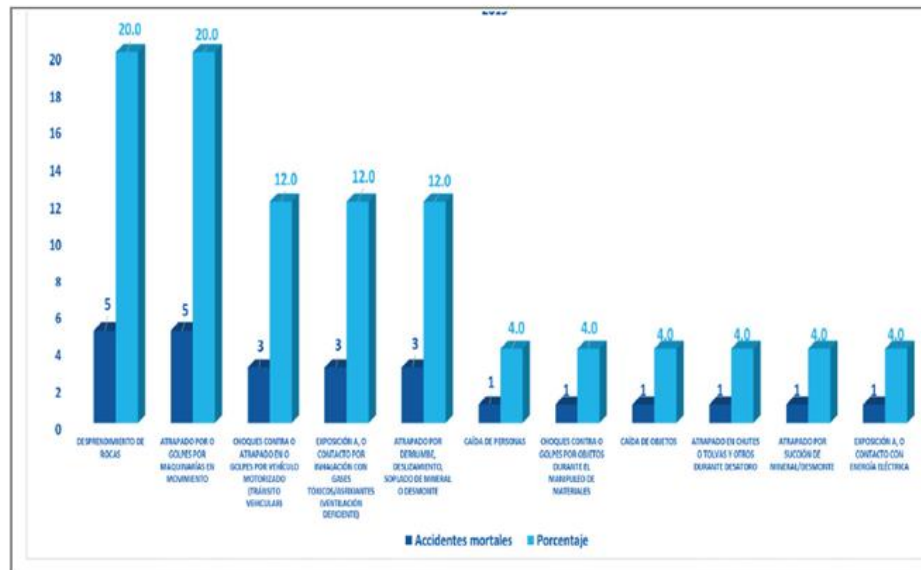
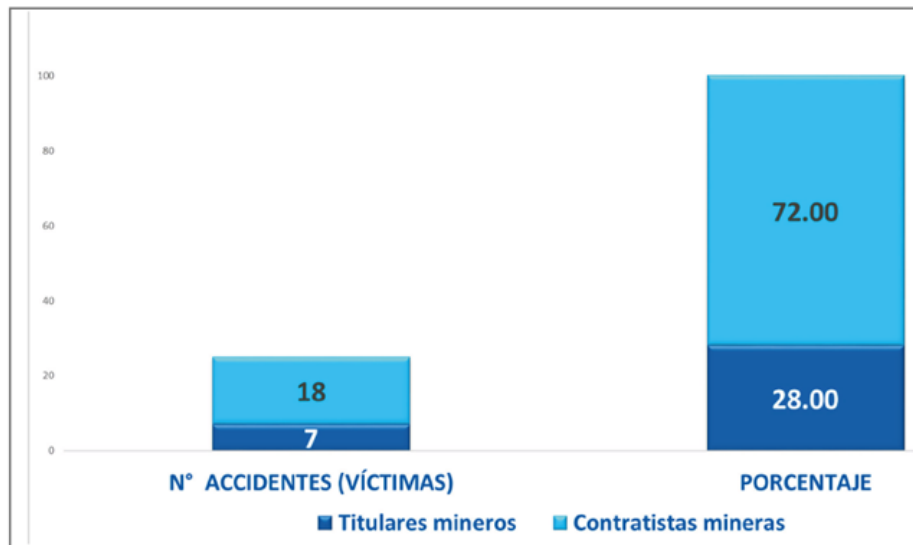


Figura 5

Accidentes Mortales por Empresas Titulares y Contratistas mineros



Vemos a pesar que cada empresa minera cuenta con un sistema de gestión de la seguridad, se cumple el marco legal concerniente a seguridad y salud ocupacional, se tiene herramientas de control, y se cuenta con supervisores de seguridad siempre se producen accidentes de toda índole.

La empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir, que labora en Milpo el Porvenir también está sujeto a la producción de accidentes laborales por lo cual hay la necesidad de ver si el rendimiento laboral de los trabajadores tiene relación con las condiciones de seguridad

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

para ejecutar este trabajo se eligió las instalaciones de la Empresa Minera Nexa – Unidad El Porvenir, realizada por la contrata Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir, que se localiza en el distrito de Yarushacan perteneciente a la Provincia y Departamento de Pasco.

1.2.2. Delimitación temporal

Está previsto que el desarrollo de este trabajo abarque un semestre desde julio hasta diciembre del 2023.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo influye la seguridad en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir,

1.3.2. Problema Específicos

Problema específico a

¿Cómo influye las condiciones de seguridad e higiene en el desempeño laboral de acuerdo a la encuesta realizada al trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir?

Problema específico b

¿Cómo influye las condiciones ergonómicas y psicosociales en el desempeño laboral de acuerdo a la encuesta realizada al trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir?

1.4. Formulación de Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar si la seguridad influye en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada.

1.4.2. Objetivos Específicos

Objetivo específico a

Determinar si las condiciones de seguridad e higiene influyen en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners

Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada.

Objetivo específico b.

Determinar si las condiciones ergonómicas y psicosociales influyen en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada.

1.5. Justificación de la investigación

Para poder darle una justificación satisfactoria al desarrollo de esta propuesta se la debe considerar desde distintos aspectos que a continuación serán mencionados:

Justificación Teórica

Nuestra investigación al termino contara con información sobre rendimiento laboral y seguridad lo cual será un aporte de conocimientos que podrían aplicarse en otras investigaciones.

Justificación Practica

Contando con los resultados de la investigación los datos servirán para poder realizar las mejoras o modificaciones en la seguridad lo cual van a beneficiar a la empresa y a los trabajadores.

Justificación Seguridad

Al aplicar los resultados con sus respectivas mejoras se podrá evitar accidentes, evitar que se generen enfermedades ocupacionales o incapacidad del trabajador y a la vez generar un clima laboral agradable y adecuado.

1.6. Limitaciones de la investigación

Sobre este aspecto consideramos que no se encontró alguna limitación determinante debido a que se tiene el apoyo de la empresa especializada Spare

Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir, salvo el tiempo estimado para su desarrollo.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio

Primer antecedente:

La investigación propuesta por (RODRIGUEZ , 2023) titulada “RELACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA MINERA SAN RAFAEL, PUNO 2022” tiene como objetivo ver cómo influye la seguridad y salud ocupacional en el desempeño de las labores de los trabajadores en la mina San Rafael. Y como conclusión indica que hay una relación entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño en las labores de los trabajadores de la mina San Rafael; de igual manera hay una relación con la dimensión seguridad, higiene, ergonomía, psicosocial con el desempeño de las labores de los trabajadores de la mina San Rafael – Puno.

Segundo antecedente

La tesis de (MENDOZA, 2121) titulado “LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MINING SOLUTIONS PERU SAC, DE LA REGION MOQUEGUA 2020” cuyo objetivo planteado es revisar si hay relación

entre la seguridad y la salud en las labores y el desempeño laboral en la empresa MINING SOLUTIONS PERU SAC – Moquegua.

Entre las conclusiones se muestra que si existe una relación directa y significativa entre ambos aspectos; de igual manera existe la misma relación entre la gestión de la seguridad y el desempeño laboral, así como también entre la salud y el desempeño laboral en dicha mina.

Tercer antecedente

En la tesis de (ALEMAN, 2121) que se titula “Aplicación del método SBC para la seguridad y el rendimiento de los trabajadores del área de carguío y acarreo en la minería convencional - 2020” cuya finalidad es evaluar la relación entre la seguridad basado en el comportamiento y el rendimiento del trabajador del área de carguío y acarreo.

Como conclusión presenta:

La aplicación de la SBC fue positiva porque se logro disminuir los comportamientos preocupantes y se elevo las practicas seguras mejorando el rendimiento; también el alza emocional del trabajador aumento disminuyendo los comportamientos preocupantes.

Cuarto antecedente

La tesis de (GRANADOS, 2022) titulado “LA SEGURIDAD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE SERVICIOS MINEROS DE MARENAYOC S.A. – ESMIMSA DE HUARAZ EN EL AÑO 2017” cuyo objetivo fue el de ver la relación entre la seguridad y el desempeño de las labores en la empresa de SERVICIOS MINEROS DE MARENAYOC S.A. – ESMIMSA.

Como conclusión se tuvo que entre la seguridad ocupacional y el desempeño laboral la relación existente es más moderada, de igual manera que ocurre entre las políticas de seguridad ocupacional, las técnicas de seguridad

ocupacional, el ambiente de trabajo y el desempeño laboral en un nivel moderado

Quinto antecedente

La tesis de (FERNANDEZ, 2022) que lleva por título “Gestión de la seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral del personal operativo de la Empresa Recuperada S.A.C. Huachocolpa – 2021”. que presento entre sus objetivos evaluar si entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral que tipo de relación existe en la mina Recuperada SAC. y como conclusión se tuvo:

Concluye que entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño del trabajador en la mina Recuperada si existe una relación directa lo cual es significativo, directa y de una alta intensidad; de igual manera hay una relación entre los factores de organización, de planificación, de aplicación y el desempeño laboral.

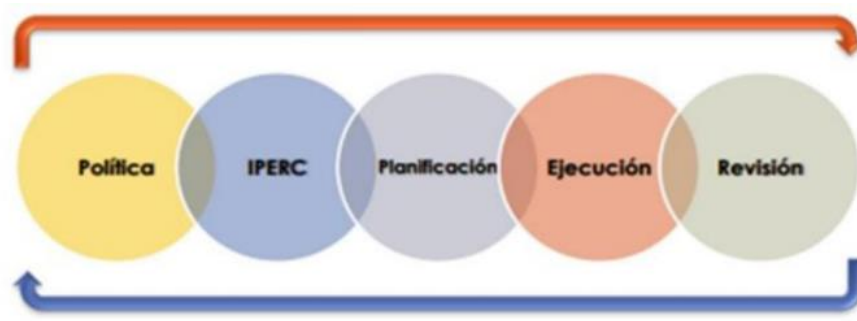
2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional

Se trata de un conjunto de etapas articuladas que se basan en un proceso de continua retroalimentación, lo que hace posible el desarrollo de una planificación o el establecimiento de propósitos de manera ordenada hasta alcanzar su cumplimiento y mejorándolos constantemente.

Figura 6

Etapas de un Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional



Objetivos del Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional

El objetivo esencial de un Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional es poder gestionar de manera adecuada los posibles riesgos en el entorno laboral.

Entre sus objetivos se encuentran ofrecer un método para la evaluación y mejora continua de los resultados vinculados a la prevención de eventos accidentales en el entorno laboral como consecuencia de una gestión eficiente de los riesgos y factores de peligro en dicho entorno.

Características del Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional

Tiene las características principales:

Debe ser completo: su rango de influencia debe poder alcanzar a todos los procesos y actividades económicas que se realicen en la organización.

Debe ser integrado: cada uno de los miembros de la organización debe contar entre sus funciones con los principios de prevención implementados por el sistema de gestión.

Debe ser comprensivo: las funciones y responsabilidades aquel sistema otorgue deben ser fácilmente conocidas y comprendidas por cada uno de los miembros de la organización quien debe interiorizar la importancia de sus funciones.

Debe ser abierto: como principio debe permitir la flexibilidad y apertura a modificaciones o cambios que se produzcan en la base buscando con ello que las mejoras se produzcan continuamente.

Etapas de un Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional

Como todo sistema o proceso debe seguir las siguientes etapas:

- Etapa de Identificación de la empresa

Donde identificaremos el

¿Cómo estamos? Y

¿Qué haremos?

- Etapa de Evaluación

Planteamos el

¿Cómo lo haremos?

- Etapa de Implementación

Diremos el

¿Cómo ejecutamos?

- Etapa de control

Veremos

¿Cómo y para qué?

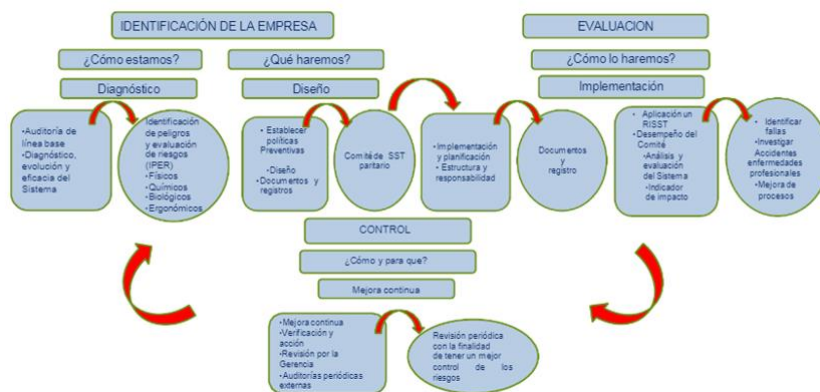
- Etapa de mejora continua

Planteamos como

¿Cómo mejorar nuestros procesos

Figura 7

Etapas de un Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo



Elementos generales del Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional

Podemos mencionar los elementos generales principales

- Línea base
- Política de SST
- Objetivos de SST
- Comité de SST
- Inducción en SST
- Identificación de riesgos críticos
- Organización y responsabilidad
- Compromiso con la SST.

Figura 8

Elementos generales del Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional



2.2.2. Sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional

El cuadro nos muestra los principales Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional.

Figura 9

Principales sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional



Tabla 1

Principales Normas de seguridad

NORMA	APLICACION	CERTIFICABLE	EMISOR
STOP	Empresas: todos los sectores	No	DUPONT
ISTEC	Empresas mineras	No	International Safety Technology Co. Ltda.
NOSA 5 Estrellas	Empresas mineras y sus contratistas	Si	NOSA: National Occupational Safety Association
ISO 45001:2018 (OHSAS180001)	Empresas: todos los sectores	Si	International Organizational for Estándardization
LEY 29783	Empresas: todos los sectores	No	Gobierno del Perú

Modelo Dupont

Este programa de seguridad se basa en el cambio de la conducta, para lo cual determina estándares de excelencia, aplicando el plan “STOP”, seguridad en el trabajo mediante observaciones preventivas.

Figura 10

Modelo Dupont



Modelo Nosa – 5 estrellas

En este caso se incluye un programa para controlar pérdidas por accidentes que establecen niveles de excelencia y permite contemplar el sistema de reconocimiento por medio de etapas que se denominan “estrellas”.

Figura 11
Modelo NOSA



Modelo IsteC

Programa de seguridad y salud, seguridad del proceso y protección ambiental, para establecer estándares de excelencia.

Abarca seis zonas de riesgos:

- Organización y controles
- Seguridad laboral y protección a nivel físico
- Higiene y medicina de la salud en el trabajo
- Seguridad durante los procesos
- Prevención y protección para incendios
- Protección medioambiental

Modelo ISO 45001

Está basado en la continua mejora y se integra en conjunto con la ISO 9001, ISO 14001, “TRINORMA”

Figura 12
Modelo ISO 45001



2.2.3. Modelo Ley 29783

Basado en la ley 29783 Ley de seguridad y salud en el entorno laboral

Tabla 2
Aspectos que comprende la ley 29783



Objetivo y Finalidad ley 29783 -SST

Objetivo

Promoción de una cultura organizacional orientada a prevenir posibles riesgos en el entorno laboral en el país

Finalidad

Prevención de accidentes laborales y enfermedades a causa del trabajo.

Figura 13

Finalidad de la ley 29783 - SST



Figura 14

Ley de seguridad y salud en el trabajo



Principios de la Ley 29783

Se basa en los siguientes principios

- **Prevención:** Previene se produzcan caños a la salud en el trabajo
- **Responsabilidad:** liderazgo del sistema debe ser asumido por el empleador
- **Cooperación:** coordinación entre los trabajadores, empleadores y organismos estatales

- **Información y Capacitación:** Las capacitaciones y la información sobre acciones preventivas deben alcanzar a todos los miembros de la organización
- **Gestión Integral:** Sobre la seguridad y Salud
- **Atención integral de la Salud:** Ofrecer alternativas para recuperaciones o rehabilitaciones adecuadas
- **Consulta y Participación:** La coordinación debe establecerse entre los empleadores, trabajadores y los entes estatales
- **Primacía de la realidad:** La información brindada de estar completa ser veraz y enfocada sobre la materia
- **Protección:** La protección es un derecho de los trabajadores

2.2.4. Desempeño laboral

Concepto

Posemos definir como las acciones o la forma de comportarse de los trabajadores durante el desarrollo de su trabajo y que pueden ser evaluados en función de sus competencias y su aporte a la organización esto es concordando con Chiavenato (2010)

También para García y Ruiz (2002) este concepto se manifiesta en las acciones y actitudes de los trabajadores y pueden medirse por sus capacidades de cada trabajador y la contribución a la empresa

Objetivos de la gestión del desempeño laboral

Permitir que cada trabajador sea evaluado individualmente

Considerar valiosa para la organización por ser una ventaja competitiva a los recursos humanos

Permitir a todos los trabajadores oportunidades de crecimiento y participación efectiva en la organización.

Características del desempeño laboral

De acuerdo con Chiavenato (2001) podemos observar las siguientes características:

La adaptabilidad: refiere a manifestar sus ideas en forma directa en grupo o individualmente

Iniciativa: Participar activamente en la organización para lograr los objetivos

Conocimiento: nivel alcanzado de conocimiento en áreas de su trabajo

Trabajo en equipo: participación eficaz en equipo o grupos de trabajo

Estándares de trabajo: capacidad de dar por cumplido o satisfacer ampliamente los estándares de la organización

Desarrollo del talento: capacidad de contar con habilidades y competencias

Maximiza el rendimiento: establecer objetivos de rendimiento de desarrollo

2.2.5. Métodos de evaluación del desempeño laboral

Tenemos entre estos los siguientes:

360°, 270°, 180°, 90°

Las evaluaciones se obtienen desde diferentes puntos como por ejemplo desde la perspectiva de gerentes, jefes, compañeros de trabajo, clientes, los mismos trabajadores.

Método de escalas graficas

Se evalúa a través de factores previamente definidos utilizando instrumentos matemáticos y estadísticos. Se evalúa mediante 7 dimensiones que son:

Producción: evaluado mediante el volumen de trabajo realizado

Calidad: Evaluado mediante el nivel de elaboración del trabajo

Conocimiento: Evaluado mediante la capacidad laboral aprendida

Cooperación: Evaluado por el relacionamiento interpersonal

Comprensión de situaciones: Evaluado por la capacidad para resolver problemas

Creatividad: Evaluado mediante la capacidad de innovación

Realización: Evaluado por la capacidad para la realización de acciones.

Tabla 3

Escala grafica de evaluación de desempeño

FACTORES:	Apenas aceptable		Deficiente		Regular		Bueno		Optimo	
Producción (calidad de trabajo realizado)	A veces por debajo de los estándares	()	Siempre está por debajo de los estándares	()	Satisface los estándares	()	A veces supera los estándares	()	Siempre supera los estándares	()
Calidad (esmero en el trabajo)	Calidad insatisfactoria	()	Pésima calidad en el trabajo	()	Calidad satisfactoria	()	Calidad superior en el trabajo	()	Excepción al calidad en el trabajo	()
Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	Conoce parte del trabajo	()	Conoce poco el trabajo	()	Conoce lo suficiente	()	Conoce más de lo necesario	()	Conoce todo el trabajo	()
Cooperación (relaciones interpersonales)	Colabora poco	()	No colabora	()	Colabora normalmente	()	Buen espíritu de colaboración	()	Excelente espíritu de colaboración	()
Cooperación de situaciones (capacidad para resolver problemas)	Poca capacidad de intuición	()	Ninguna capacidad de intuición	()	Capacidad satisfactoria de intuición	()	Buena capacidad de intuición	()	Excelente capacidad de intuición	()
Creatividad (capacidad de innovar)	Raras veces presenta ideas	()	Nunca presenta ideas	()	Algunas veces presenta ideas	()	Casi siempre tiene ideas excelentes	()	Siempre tiene ideas excelentes	()
Realización (capacidad de hacer)	Dificultad para realizar	()	Incapaz de realizar	()	Razonable capacidad de realización	()	Buena capacidad de realización	()	Excelente capacidad de realización	()

Método de elección forzada

Evaluado mediante frases alternativas, componiéndose de 2, 4, o más oraciones. Para realizar la evaluación del trabajador se debe seleccionar solo una o dos que reflejen mejor su desempeño.

Método de investigación de campo

Por medio de realizar entrevistas personales con una persona especializada en este tipo de evaluaciones y el jefe inmediato se evalúa el desempeño de cada trabajador.

Método de incidentes críticos

Permite la observación y recopilación acciones de naturaleza excepcional que podrían ser positivas o negativas para desempeño del trabajador.

Método de comparación por pares.

Se usa para evaluar a los trabajadores de manera conjunta por grupos de 2, la fiabilidad este método no resulta ser adecuada por su simpleza.

2.3. Definición de términos conceptuales

Accidente mortal

Es el evento accidental que tiene como resultado la muerte de una persona. Para determinar este tipo de accidente no se toma en cuenta el tiempo que pudo transcurrir entre el momento del evento y el momento de la muerte de la persona. Solamente para términos del registro estadístico se considera la fecha de la muerte. (Ministerio de Renergia y Minas, D.S. 024 -2016, 2016)

Cultura de seguridad y salud en el trabajo

En una organización sus miembros pueden compartir normas costumbres principios valores conocimientos o comportamientos orientados a la ejecución de un trabajo adecuado que prevenga eventos accidentales, enfermedades ocupacionales y daño a las personas. En este conjunto de consideraciones compartidas debe ser incluido el titular de las operaciones mineras y las otras empresas que colaboren en dichas operaciones. (Ministerio de Renergia y Minas, D.S. 024 -2016, 2016)

Desempeño:

Por medio de este concepto se recogen la evaluación que se puede hacer entre las funciones o actividades que desempeñe un trabajador y los resultados que se obtengan de dichas acciones en un determinado período. (NORMA OHSAS 18001:2007, 2007)

Eficacia:

Este concepto está orientado a evaluar las acciones, los productos o servicios que se brinda en el sentido de que deben ser adecuados a los requerimientos establecidos. Su objetivo es alcanzar que el cliente encuentre la satisfacción a su demanda. (OHSAS 18001, 2007).

Eficiencia:

Se entiende por este concepto la relación entre el uso adecuado de recursos para cumplir un objetivo determinado. Un uso eficiente de recursos no debe exceder las estimaciones programadas. (OHSAS 18001, 2007)

Enfermedad ocupacional

Es la afectación que sufre la integridad del trabajador a nivel funcional u orgánico causada por el desempeño de sus funciones al estar expuesto a factores de riesgo que son parte de su trabajo y que pueden ser de naturaleza física química biológica o ergonómica. (MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS (MEM), 2017)

Enfermedad profesional

Cualquier afectación de tipo patológica que tenga una duración temporal o permanente sobre la integridad de la persona que realiza las labores como consecuencia de la ejecución de éstas. Legalmente debe ser reconocida por los entes ministeriales correspondientes. (Ministeri de Renergia y Minas, D.S. 024 -2016, 2016)

Incidente:

Evento imprevisto dentro de las actividades laborales que no necesariamente causa algún tipo de daño en la salud de los trabajadores. en términos generales este tipo de eventos abarca cualquier tipo de accidente laboral (OHSAS 18001, 2007).

Inducción

RSST, 2010 - 10; Instrucción básica orientada a ti fundir conocimientos y capacidades específicas a los trabajadores para que realicen sus actividades en condiciones correctas, eficientes y seguras. (MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS (MEM), 2017)

Peligro:

Es el factor potencialmente causante de una afectación o daño que puede manifestarse en forma de lesión, enfermedad o pérdida en la integridad personal o Algún tipo de afectación hacia la propiedad (OHSAS 18001, 2007).

Riesgo:

Se trata del vínculo entre la probabilidad y severidad que se refleja cuando un factor de peligro en el ambiente laboral puede causar un daño o una pérdida personal, de equipamiento o una interferencia en los procesos productivos (OHSAS 18001, 2007) hola.

Formulación de la hipótesis**Hipótesis General**

Diremos que la seguridad si influye en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada.

Hipótesis específicas**Hipótesis específica a**

Diremos que las condiciones de seguridad e higiene si influyen en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners

Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada.

Hipótesis específica b

Diremos que las condiciones ergonómicas y psicosociales influyen en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada.

Identificación de variables

Variables para la hipótesis general

- Seguridad y salud en el trabajo
- Desempeño laboral

Variables para la hipótesis específicas

Variables para la hipótesis específica a

- Condiciones de seguridad y higiene
- Desempeño laboral

Variables para la hipótesis específica b

- Condiciones ergonómicas, psicosociales
- Desempeño laboral

2.4. Enfoque filosófico – epistémico

Al enmarcar la presente propuesta de tesis dentro de una aproximación de tipo científico desde distintos puntos de análisis es posible abordar una problemática específica del campo minero como lo es el desempeño laboral y su relación con la seguridad en operaciones mineras. Aun así, los resultados que obtengamos de esta problemática nos podrán parecer distintos si realizamos su aplicación en otras circunstancias o desde otras especialidades.

Este contraste demuestra que nuestra actitud científica puede ser enfocada desde una perspectiva distinta de la cual inicialmente la planteamos.

En esas circunstancias deberemos considerar un juicio o una evaluación distinta a nuestra manera de abordar el problema inicialmente.

Esta situación argumentativa nos muestra que la labor científica puede resultar compleja si se la emprende desde un punto de vista restringido. Es por ello que en la siguiente investigación debemos ocupar el lugar del investigador científico más cercano al área del desarrollo de nuestro tema, es decir al área minera y sus necesidades específicas.

En ese sentido para abordar la problemática específica que nos presenta la actividad minera tenemos de nuestro lado, como la herramienta más eficiente a nuestros fines académicos y empresariales, al quehacer científico, aunque siempre debemos ser conscientes de que existen distintos modos para aproximarnos a una problemática y cada uno de ellos pueden ser legítimos y mostrar resultados efectivos y satisfactorios para determinados requerimientos.

A partir de esta compleja estructuración de los saberes y los puntos de vista debemos ser conscientes de que el camino científico no es el único que nos ayudará a entender los fenómenos del mundo, sin embargo, este camino nos puede ofrecer métodos para corroborar y validar nuestras evidencias y sobre todo pensar nuestro lugar dentro de la problemática específica.

Es por ello que el método científico cobra importancia vital para este tipo de investigaciones debido a que nos permite ubicarnos por encima de nuestros juicios personales e incluso sociales y culturales para poder establecer conocimientos o principios argumentativos que puedan apoyar juicios ser aceptados por su carácter neutral y abstracto que además respondan directamente a las cuestiones que una problemática específica plantea.

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación

Nuestra investigación será de TIPO APLICADA porque en la investigación buscaremos determinar la relación que existe entre la seguridad y el desempeño laboral en la Empresa contratista Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir, de acuerdo con definido con (BERNAL, 2010)

3.2. Nivel de investigación

Desarrollaremos insti trabajo en el NIVEL DESCRIPTIVO, EXPLICATIVO referente a las relaciones entre la seguridad y desempeño laboral.

3.3. Características de la investigación

1. Rigor*: La investigación debe ser cuidadosa y minuciosa en la recopilación y análisis de datos.
2. Sistemática: La investigación debe seguir un método sistemático y organizado.
3. Originalidad: La investigación debe aportar algo nuevo y original al campo de estudio.

3.4. Métodos de investigación

Seguiremos el planteamiento del método científico, apoyado por los métodos deductivos, de análisis (HERNANDEZ, FERNANDES, BAPTISTA, 2014)

3.5. Diseño de investigación

Será de un diseño no experimental porque vamos a observar y recopilar documentos referentes a la variable seguridad y desempeño laboral (Badajoz, 2020)

3.6. Procedimiento del muestreo

3.6.1. Población

En cuanto a este aspecto tomaremos como población a todos los trabajadores de la contratista Spare Partners Soluciones MRO, que laboran en la Empresa Nexa Resources UM Porvenir los cual viene a ser 50 trabajadores (SUPO, CAVERO, 2014)

3.6.2. Muestra

Como muestra se tomó 25 trabajadores de la misma contrata Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para llevar a cabo este trabajo se usaron distintas técnicas e instrumentos las cuales se mencionan a continuación:

3.7.1. Técnicas

Usaremos las técnicas de:

- La encuesta
- Observación directa
- Análisis documental de información.

3.7.2. Instrumentos

Tenemos:

- El cuestionario
- Guía de observación
- Ficha de registro
- Documentos escritos

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos se analizaron y procesaron respectivamente al ser obtenidos en el campo mediante la estadística descriptiva empleando el software SPSS 24, el programa Excel, el programa Word para el analizar la información y poder elaborar el informe final (SUPO, CAVERO, 2014)

3.9. Orientación ética

Tendremos presente los principios éticos de la profesión, nuestros datos serán verídicos, realizando con veracidad, responsabilidad respetando los derechos personales e institucionales, guardando el anonimato.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.1.1. Aspectos generales de la mina El Porvenir

Ubicación de la mina

Podemos localizar estas operaciones en el Distrito de Yarusyacán, que pertenece a la Provincia y Departamento de Pasco, específicamente su localización se encuentra a 16 km al NE de la ciudad de Cerro de Pasco.

Accesibilidad

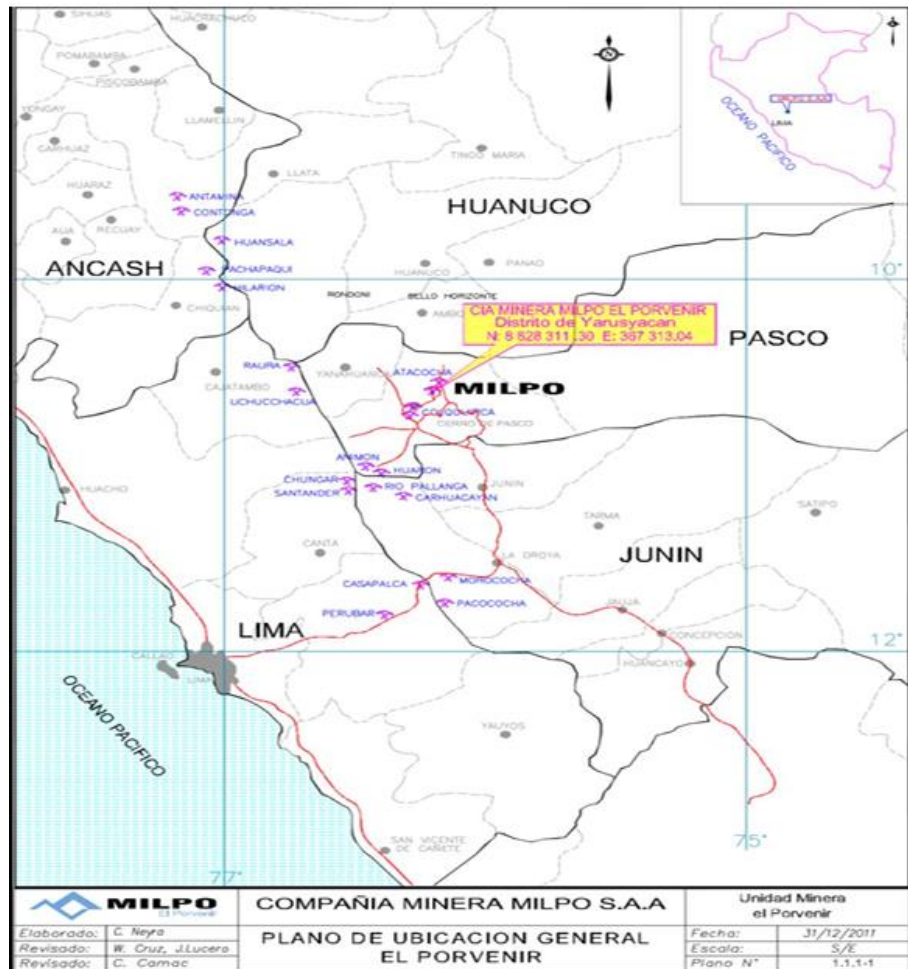
Desde la ciudad de Lima se puede acceder a La Unidad Minera El Porvenir por medio de la carretera central pasando por la ciudad de La Oroya en dirección a Cerro de Pasco, el recorrido detallado es el siguiente:

Vía asfaltada de 305 km desde Lima hasta Cerro de Pasco

Vía afirmada de 16 km desde Cerro de Pasco hasta Milpo

Figura 15

Plano de ubicación



4.1.2. Trabajo de campo

Habiendo realizado el trabajo de campo se procedió al tratamiento o análisis de los datos de la encuesta de seguridad y salud ocupacional en el trabajo y de la encuesta de desempeño laboral, para lo cual se utilizó la escala de Likert.

Para la encuesta de seguridad y salud en el trabajo se realizó en base a 4 dimensiones y 17 indicadores y para la encuesta de desempeño laboral se utilizó 7 dimensiones y 7 indicadores, aplicándose a 45 trabajadores de la Contrata Spare Partners Soluciones MRO, obteniendo los siguientes resultados, lo que nos indicaran si hay relación entre las variables que se investiga.

4.1.3. Encuesta sobre seguridad y salud en el trabajo

Esta encuesta se trabajó con 4 dimensiones y 17 indicadores, los cuales mostramos a continuación.

Dimensión 01 condiciones de seguridad

Indicador 01: Cumplimiento del reglamento de seguridad

¿Ud. como trabajador de la empresa cumple con el reglamento de seguridad?

Tabla 4
Cumplimiento del reglamento de seguridad

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿Ud. como trabajador de la Empresa cumple con el reglamento de seguridad y salud en el trabajo	Nunca	0	0.0
	Casi nunca	0	0.0
	Algunas veces	2	4.2
	Muchas veces	27	60.0
	Siempre	16	35.5
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿Ud. como trabajador de la empresa cumple con el reglamento de seguridad? Nos permite ver el grado de responsabilidad del trabajador con la seguridad.

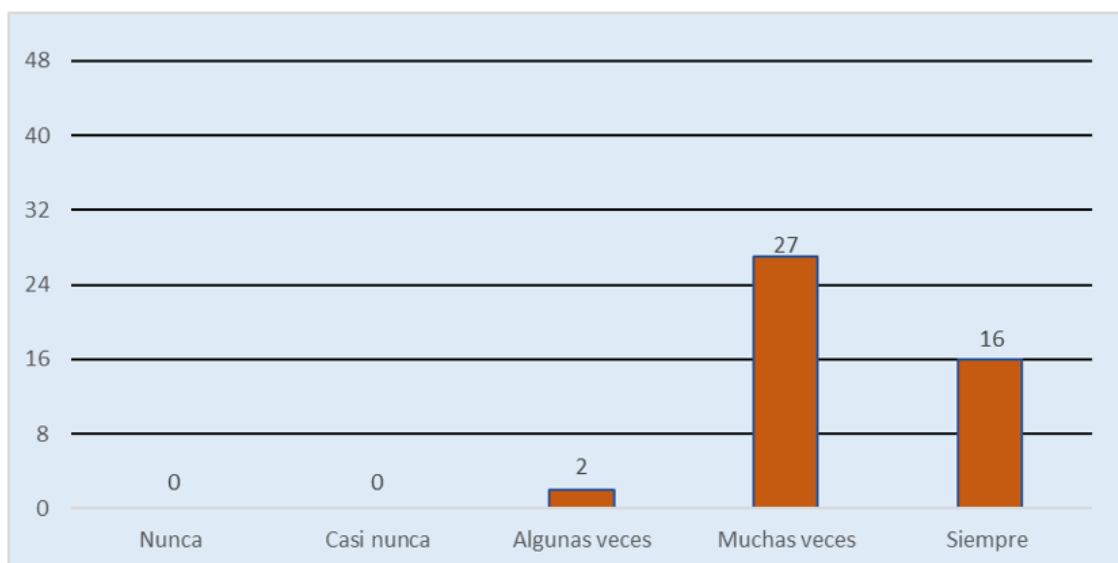
Teniendo como resultados que los trabajadores nunca o casi nunca dejan de cumplir con el reglamento de seguridad, en algunos casos un 4.2 % no han cumplido con el reglamento de seguridad.

Al contrario, o muchas veces en un 60.0 % cumplen con el reglamento de seguridad y un 35.5 % indican que siempre cumplen con el reglamento de seguridad.

Como conclusión diremos que un 95.5 % cumplen con el reglamento de seguridad.

Podemos observar en la siguiente figura.

Figura 16
Cumplimiento del reglamento de seguridad



Indicador 2: Condiciones inseguras en su labor

¿Cuándo observa una condición insegura en su labor informa a sus superiores?

Tabla 4
Condiciones inseguras en su labor

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿Cuándo observa una condición insegura en su labor informa a sus superiores?	Nunca	2	4.2
	Casi nunca	5	11.0
	Algunas veces	12	26.7
	Muchas veces	11	24.5
	Siempre	15	33.3
	Total		45

Referente a la pregunta ¿Cuándo observa una condición insegura en su labor informa a sus superiores? Nos permite ver el comportamiento del trabajador frente a las condiciones inseguras en sus labores.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

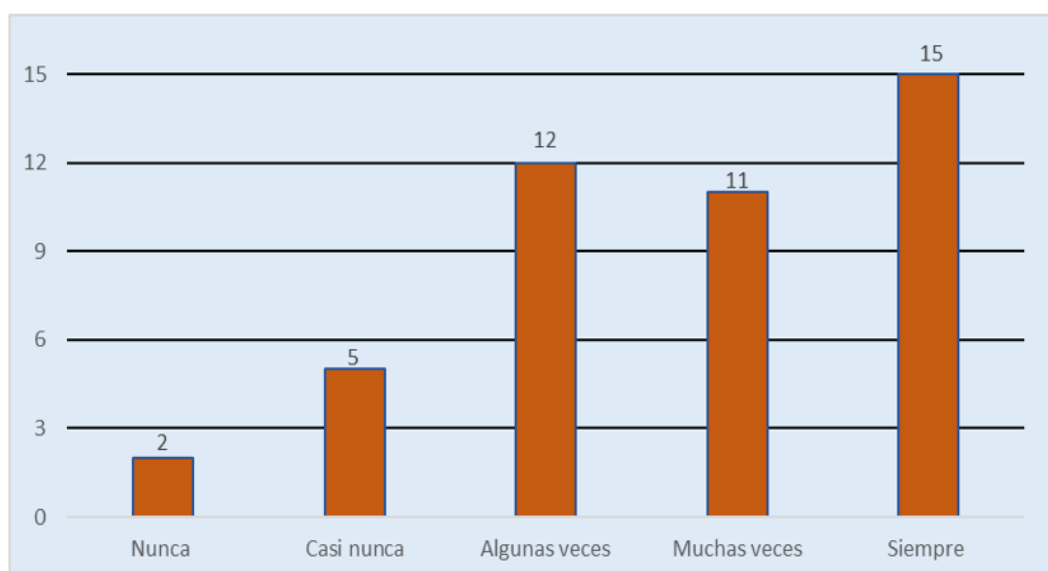
Un 4.2 % dicen que nunca reportan las condiciones inseguras en su labor, un 11 % indican que casi nunca informan de las condiciones inseguras, hay un 26.7 % que algunas veces reportan las condiciones inseguras pero la mayoría dicen que muchas veces un 24.5 % y un 33.3 % siempre informan de las condiciones inseguras en sus labores.

Los datos muestran que en su mayoría un 57.8 % si informan de las condiciones inseguras que existe en sus labores.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 17

Condición insegura en su labor



Indicador 3: Actos inseguros

¿Al realizar sus trabajos en sus labores habituales a tenido actos inseguros?

Tabla 5
Actos inseguros

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿Al realizar sus trabajos en sus labores habituales a tenido actos inseguros?	Nunca	0	0.0
	Casi nunca	2	4.2
	Algunas veces	6	13.3
	Muchas veces	23	51.0
	Siempre	14	31.0
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿Al realizar sus trabajos en sus labores habituales ha tenido actos inseguros? Nos permite ver los actos inseguros que cometen trabajadores al realizar sus trabajos.

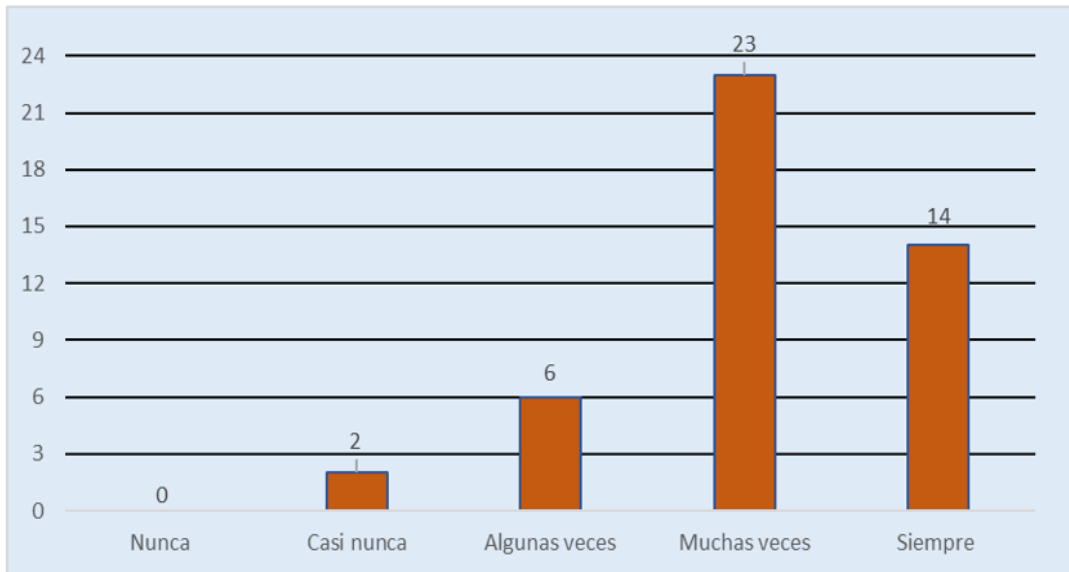
Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

Ningún trabajador indica que nunca tuvo un acto inseguro, un 4.2 % dice que casi nunca tuvo un acto inseguro, por otro lado un 13.3 % manifiesta que algunas veces cometió un acto inseguro, también vemos que un 51.0 % de trabajadores muchas veces comenten actos inseguros y un 31.0 % dicen que siempre tienen actos inseguros.

Como conclusión los resultados nos indican que mayormente un 82.0 % comenten actos inseguros.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 18
Actos inseguros



Dimensión 02 Condiciones de higiene

La encuesta sobre la dimensión 02 condiciones de higiene se realizó sobre aspectos de iluminación, ventilación, ruido, sustancias químicas cuyos resultados mostramos a continuación:

Indicador 04: iluminación

¿Cómo cataloga la iluminación de la labor donde trabaja?

Tabla 6
Iluminación

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿Cómo cataloga la iluminación de la labor donde trabaja?	Muy mala	6	13.3
	Mala	3	6.7
	Regular	14	31.0
	Buena	13	29.0
	Muy buena	09	20.0
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿Cómo cataloga la iluminación de la labor donde trabaja? Nos permite ver la apreciación del trabajador sobre la iluminación en su labor de trabajo.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

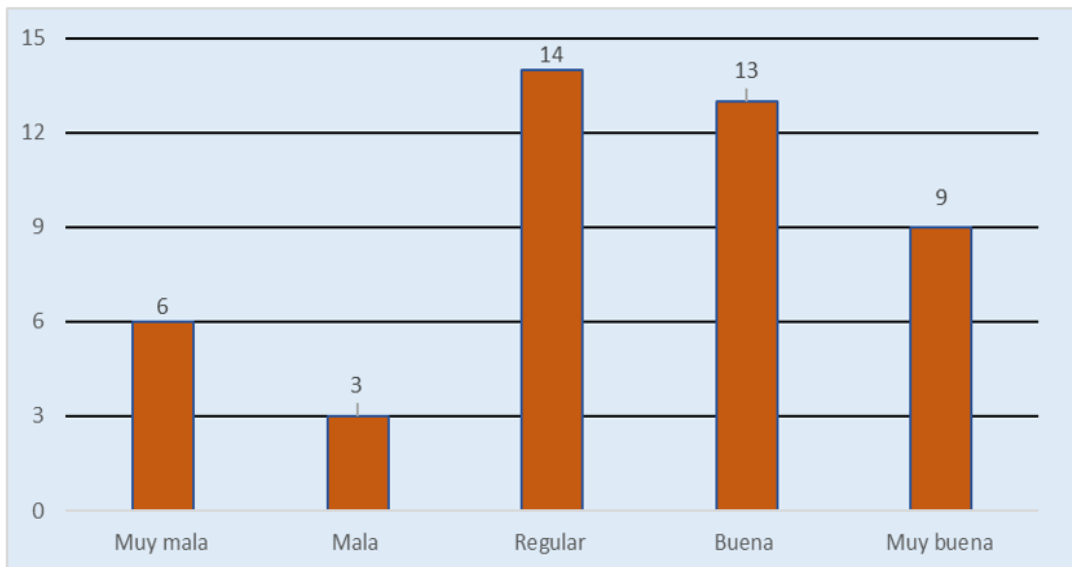
Los trabajadores indican que mayormente la iluminación esta entre buena y muy buena.

Las respuestas a esta pregunta indican que un 13.3 % es muy mala, en tanto un 6.7 % indico que la iluminación es mala, por otra parte un 31% de trabajadores dice que la iluminación es regular, también vemos que un 29 % dice que es buena y un 20 % de trabajadores dicen que es muy buena.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 19

iluminación en la labor



Indicador 05: Ventilación

¿Cómo cataloga la ventilación de la labor donde trabaja?

Tabla 7
Condiciones de Ventilación

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿ Cómo cataloga la ventilación de la labor donde trabaja?	Muy mala	2	4.2
	Mala	6	13.3
	Regular	21	46.7
	Buena	10	22.2
	Muy buena	6	13.3
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿Cómo cataloga la ventilación de la labor donde trabaja? Nos permite ver la apreciación del trabajador sobre la iluminación en su labor de trabajo.

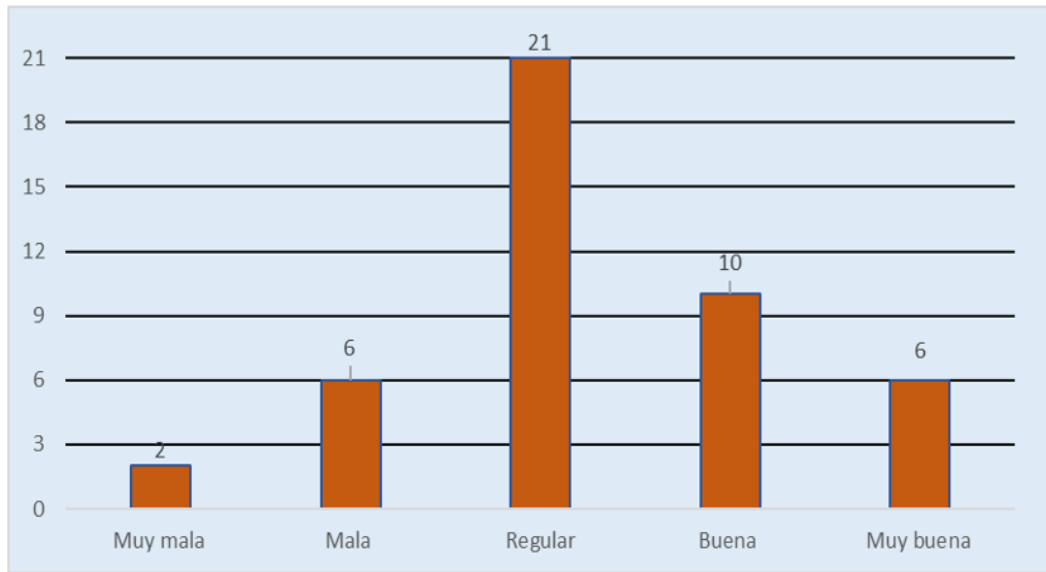
Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

Los trabajadores indican que hay una regular ventilación 46.7 % en su labor de trabajo.

También otras respuestas a esta pregunta indican que un 4.2 % la ventilación es muy mala, en tanto un 13.3 % indico que la ventilación es mala, por otra parte un 46.7 % de trabajadores dice que la ventilación es regular, también vemos que un 22.2 % dice que es buena y un 13.3 % de trabajadores dicen que es muy buena.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 20
Ventilación en la labor



Indicador 06: Ruido

¿En su labor de trabajo el nivel de ruido induce a elevar la voz para poder comunicarse?

Tabla 8
Exposición al Ruido

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿ En su labor de trabajo el nivel de ruido induce a elevar la voz para poder comunicarse?	Si	6	13.3
	Un poco	4	8.9
	Casi nada	8	17.8
	No	17	37.8
	Casi nunca	10	22.2
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿En su labor de trabajo el nivel de ruido induce a elevar la voz para poder comunicarse? Nos permite medir el nivel de ruido que hay en su labor.

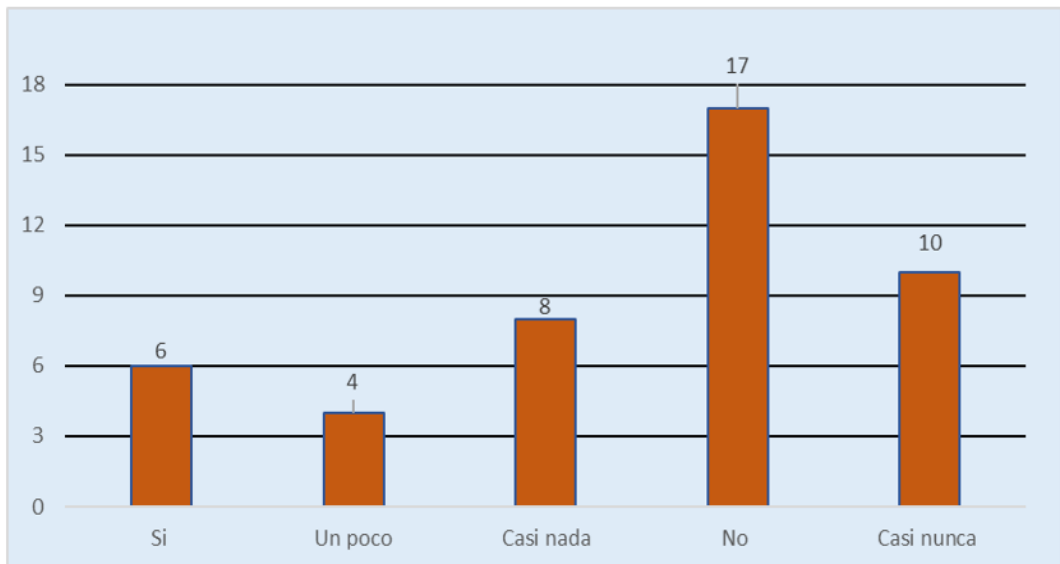
Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

Los trabajadores indican que mayormente el nivel de ruido no es alto lo que no induce a levantar la voz para comunicarse.

Las respuestas a esta pregunta indican que un 13.3 % manifiesta que el nivel de ruido induce a elevar la voz para poder comunicarse, en tanto un 8.9 % indico que un poco, por otra parte, un 17.8 % de trabajadores dice que casi nada el nivel de ruido induce a elevar la voz para poder comunicarse, también vemos que un 37.8 % dice que no y un 22.2 % de trabajadores dicen que casi nunca.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 21
Exposición al ruido



Indicador 07: Exposición a sustancias químicas

¿En su centro de trabajo se nota presencia de sustancias químicas, como polvo, humos, vapores, gases?

Tabla 9*Exposición a sustancias químicas*

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿En su centro de trabajo se nota presencia de sustancias químicas, como polvo, humos, vapores, gases?	Nunca	3	6.7
	Casi nunca	7	15.6
	Algunas veces	10	22.2
	Muchas veces	16	35.5
	Siempre	9	20.0
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿En su centro de trabajo se nota presencia de sustancias químicas, como polvo, humos, vapores, gases? Nos permite ver la presencia de sustancias químicas, polvo, humos, vapores, gases en su labor de trabajo.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

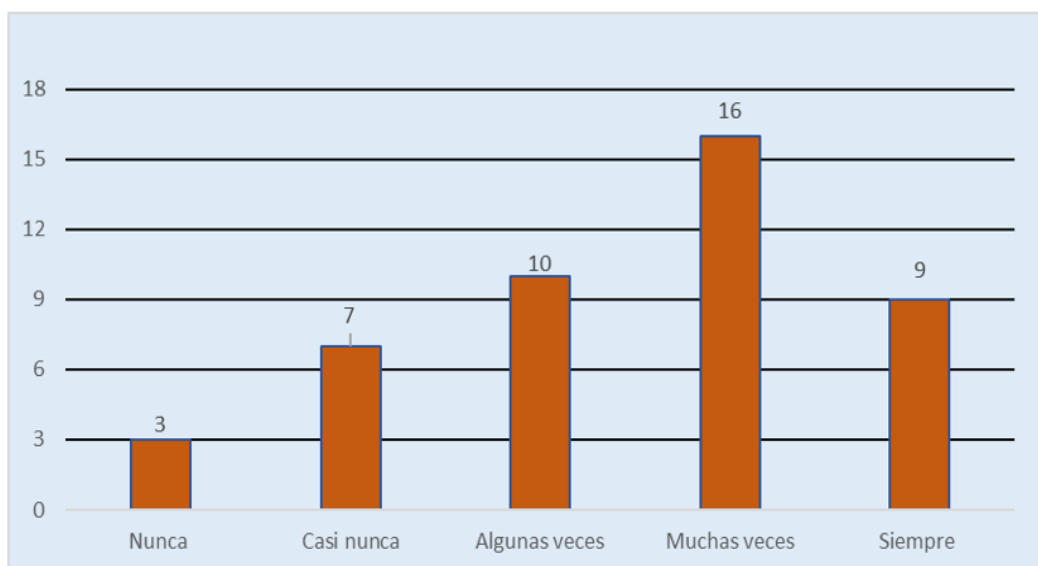
Los trabajadores indican que mayormente si hay la presencia de sustancias químicas, como polvo, humos, vapores, gases.

Las respuestas a esta pregunta indican que un 6.7 % nunca se nota presencia de sustancias químicas, como polvo, humos, vapores, gases, en tanto un 15.6 % indico que casi nunca, por otra parte, un 22.2 % de trabajadores dice algunas veces, también vemos que un 35.5 % dice que muchas veces y un 20 % de trabajadores dicen que siempre.

Pudiendo observar en la siguiente gráfica.

Figura 22

Exposición a sustancias químicas



Dimensión 3 Condiciones ergonómicas

La encuesta sobre la dimensión 03 condiciones ergonómicas se realizó sobre aspectos de levantar materiales manualmente, posiciones incómodas, Movimientos repetitivos cuyos resultados mostramos a continuación:

Indicador 08: Levantar materiales manualmente

¿Levanta o empuja manualmente materiales que pesan más de 20 kgs?

Tabla 10

Levantar materiales manualmente

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿Levanta o empuja manualmente materiales que pesan más de 20 kgs?	Nunca	1	2.2
	Casi nunca	4	8.9
	Algunas veces	12	26.7
	Muchas veces	18	40.0
	Siempre	10	22.2
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿Levanta o empuja manualmente materiales que pesan más de 20 kg? Nos permite medir que tanto levantan o empujan manualmente materiales de más de 20 kg en su labor de trabajo.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

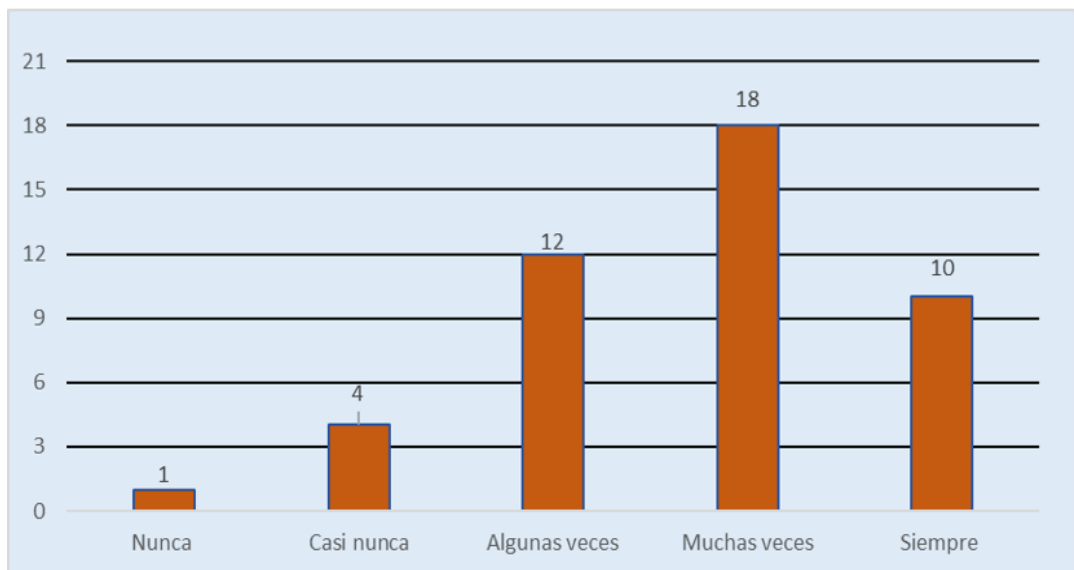
Los trabajadores indican que mayormente hay la necesidad de levantar o empujar cargas pesadas.

Las respuestas a esta pregunta indican que un 2.2 % nunca, en tanto un 8.9 % indico que casi nunca, por otra parte, un 26.7 % de trabajadores dice que algunas veces, también vemos que un 40.0 % dice que muchas veces y un 22.2 % de trabajadores dicen que siempre hay la necesidad de levantar o empujar cargas pesadas.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 23

Levantamiento de materiales manualmente



Indicador 09: Posiciones incómodas

¿Trabaja en posiciones incómodas (doblar, torcer, trabajos pesados)?

Tabla 11

Posiciones incómodas

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿trabaja en posiciones incómodas (doblar, torcer, trabajos pesados)?	Nunca	0	0.0
	Casi nunca	2	4.2
	Algunas veces	9	20.0
	Muchas veces	21	46.7
	Siempre	13	29.0
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿Trabaja en posiciones incómodas doblar, torcer, trabajos pesados? Nos permite que tanto los trabajadores realizan su labor en posiciones incómodas.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

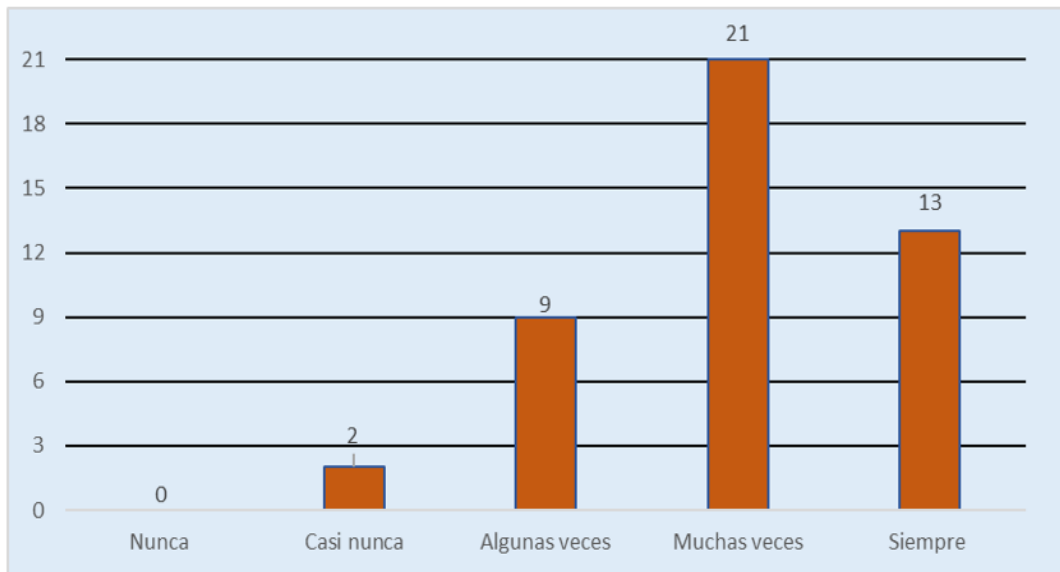
Los trabajadores indican que muchas veces y siempre llegando a un 75.7% realizan su labor en posiciones incómodas, al realizar labores como doblar, torcer, realizar trabajos pesados

Las respuestas a esta pregunta indican que nunca trabajan en posiciones incómodas, un 4.2 % dicen casi nunca, en tanto un 17.8 % indican algunas veces por otra parte un 31% de trabajadores dice que la iluminación es regular, también vemos que un 29 % dice que muchas veces y un 37.8 % de trabajadores dicen que siempre trabajan en posiciones incómodas (doblar, torcer, trabajos pesados).

Pudiendo observar en la siguiente gráfica

Figura 24

Trabajo en posiciones incómodas



Indicador 10: Movimientos repetitivos

¿Hace movimientos repetitivos con la mano durante al menos 3 horas durante el día?

Tabla 12

Movimientos repetitivos

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿Hace movimientos repetitivos con la mano durante al menos 3 horas durante el día?	Nunca	2	4.2
	Casi nunca	5	11.0
	Algunas veces	8	17.8
	Muchas veces	13	29.0
	Siempre	17	37.8
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿Hace movimientos repetitivos con la mano durante al menos 3 horas durante el día? Nos permite medir si el trabajador hace movimientos repetitivos con la mano.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

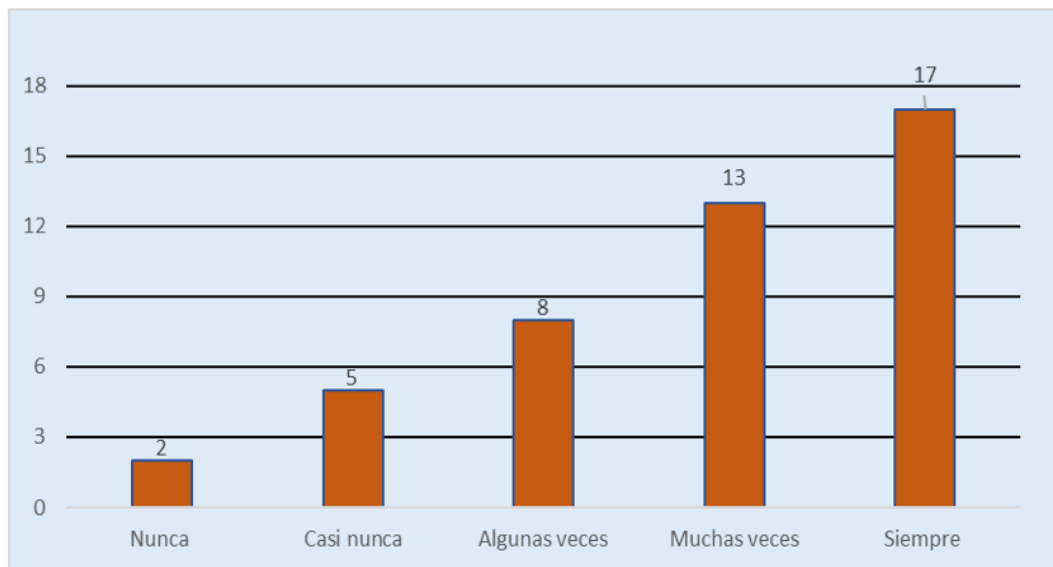
Los trabajadores indican que mayormente en un 66.8 % hay labores que requieren la ejecución de acciones que resultan repetitivas.

Las respuestas a esta pregunta indican que un 4.2 % nunca, en tanto un 11.0 % indico que casi nunca, por otra parte, un 17.8 % de trabajadores dice que algunas veces, también vemos que un 29 % dice muchas veces y un 37.8 % de trabajadores dicen que siempre.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 25

Movimientos repetitivos con la mano



Dimensión 04: Condiciones psicosociales

La encuesta sobre la dimensión 04 condiciones psicosociales se realizó sobre aspectos de riesgos sicosociales, Relaciones interpersonales con sus compañeros, Trabajo en equipo, Conducta adecuada, Control de emociones, Salario, Problemas familiares.

Cuyos resultados mostramos a continuación:

Indicador 11: Programas sobre riesgos sicosociales

¿Cómo evalúa los programas preventivos y de sensibilización sobre riesgos sicosociales?

Tabla 13*Programas sobre riesgos sicosociales*

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿Cómo evalúa los programas preventivos y de sensibilización sobre riesgos sicosociales?	No satisfecho	3	6.7
	Poco satisfecho	6	13.3
	Moderadamente satisfecho	18	40.0
	Satisfecho	14	31.0
	Muy satisfecho	4	8.9
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿Cómo evalúa los programas preventivos y de sensibilización sobre riesgos sicosociales? Nos permite ver la percepción del trabajador sobre los programas preventivos y de sensibilización sobre riesgos sicosociales.

Los resultados se muestran de la siguiente manera:

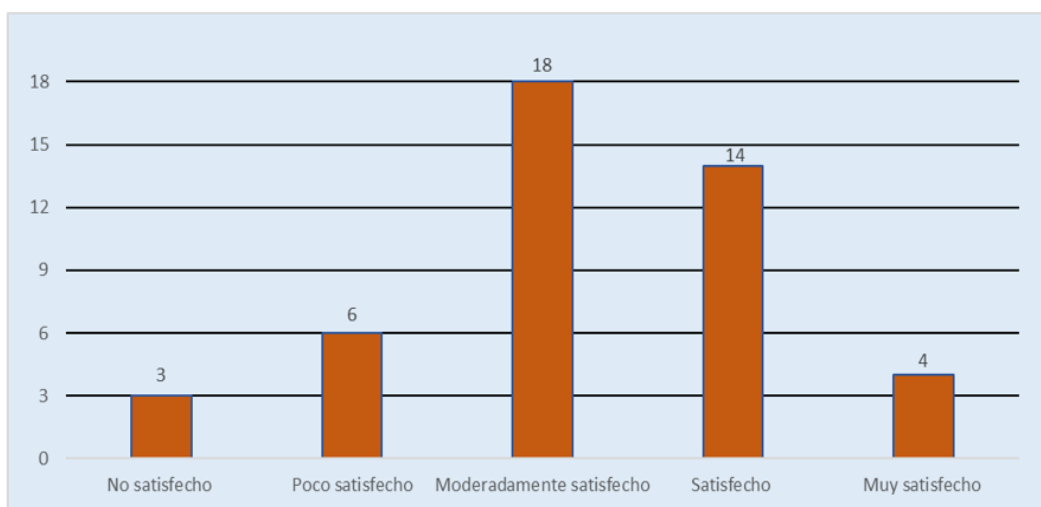
Los trabajadores indican que mayormente se encuentran moderadamente satisfecho, satisfecho y muy satisfecho con los programas preventivos y de sensibilización sobre riesgos sicosociales en un 79.9 %

Las respuestas a esta pregunta indican que un 6.7 % no están satisfecho, en tanto un 13.3 % indico que están poco satisfecho, por otra parte un 40% de trabajadores dice que están moderadamente satisfecho, también vemos que un 31.0 % dice que están satisfecho y un 8.9 % de trabajadores dicen que están muy satisfecho.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 26

Programa sobre riesgos sicosociales



Indicador 12: Relaciones interpersonales con sus compañeros

¿Tiene adecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?

Tabla 14

Relaciones interpersonales con sus compañeros

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿ Tiene adecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?	Nunca	0	0.0
	Casi nunca	0	0.0
	Algunas veces	2	4.3
	Muchas veces	30	66.7
	Siempre	13	29.0
	Total		45

Referente a la pregunta ¿Tiene adecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo? Nos permite ver las relaciones interpersonales que el trabajador tiene con sus compañeros.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

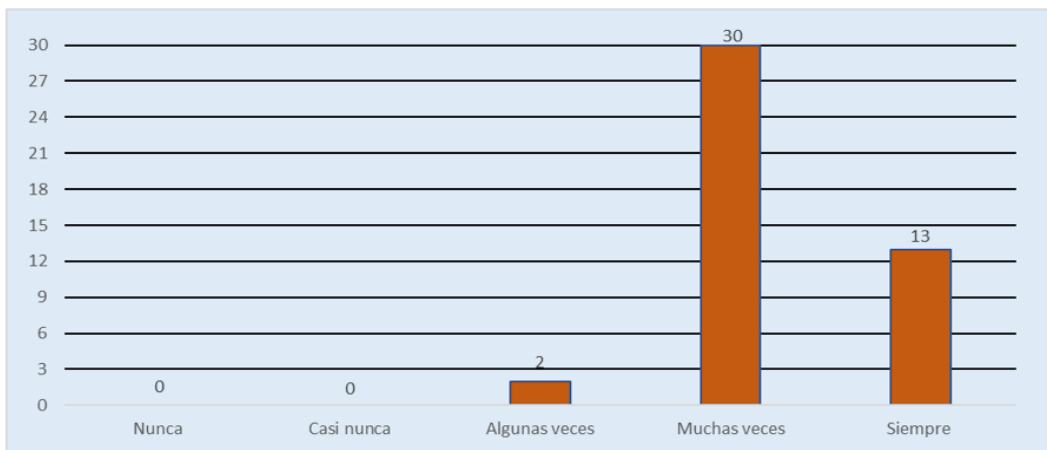
Los trabajadores indican que mayormente sus relaciones interpersonales con sus compañeros están entre muchas veces y siempre llegando a un 95.7 %.

Las respuestas a esta pregunta indican que un nunca y casi nunca no han tenido relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, en tanto un 4.2 % indican algunas veces, por otra parte, un 66.7 % de trabajadores dice que muchas veces, también vemos que un 29 % dice que siempre.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 27

Relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo



Indicador 13: Trabajo en equipo

¿Se identifica con su equipo o grupo de trabajo?

Tabla 15

Trabajo en equipo

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿Se identifica con su equipo o grupo de trabajo?	Nunca	0	0.0
	Casi nunca	0	0.0
	Algunas veces	4	8.9
	Muchas veces	27	60.0
	Siempre	14	31.0
	Total		45

Referente a la pregunta ¿Se identifica con su equipo o grupo de trabajo?

Nos permite ver la identificación con su grupo de trabajo.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

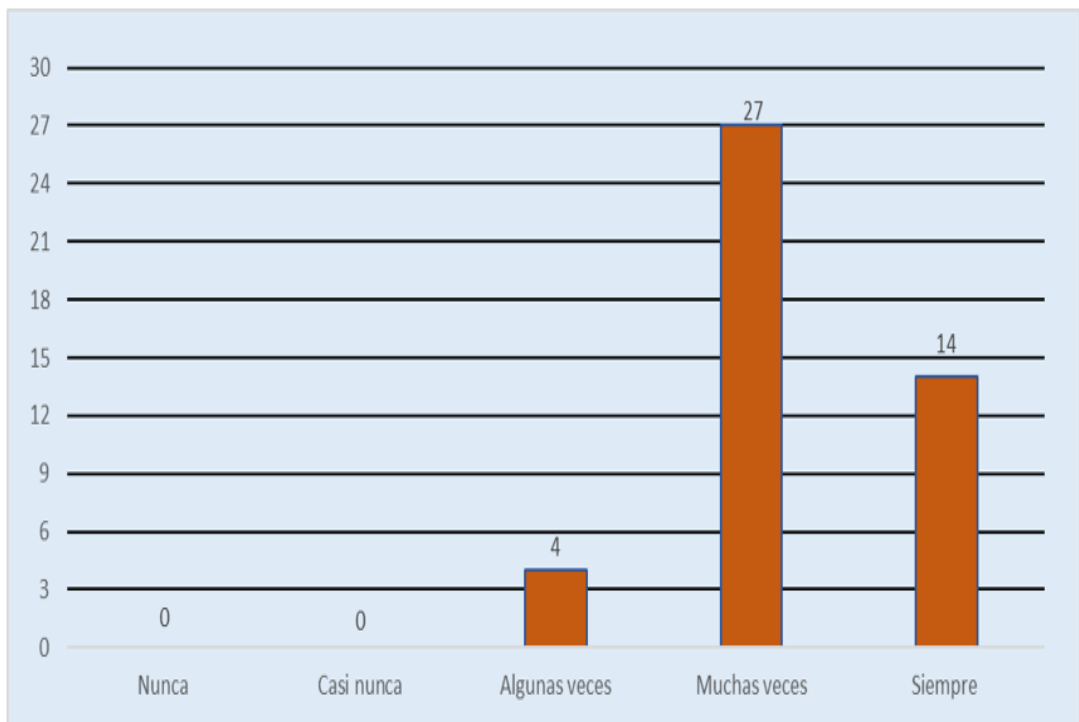
Los trabajadores indican que mayormente trabajan en equipo, se identifican con su grupo de trabajo llegando a un 91 %.

Las respuestas a esta pregunta indican, frente a la alternativa nunca, casi nunca no se encuentra ninguna respuesta, en tanto un 8.9 % indico algunas veces, por otra parte, un 60.0 % de trabajadores dicen muchas veces, también vemos que un 31.0 % dice que siempre.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 28

Identificación con su equipo de trabajo



Indicador 14 Conducta adecuada

¿Mantiene una conducta adecuada en sus relaciones con sus compañeros?

Tabla 16
Conducta adecuada

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿Mantiene una conducta adecuada en sus relaciones con sus compañeros?	Nunca	0	0.0
	Casi nunca	1	2.2
	Algunas veces	2	4.2
	Muchas veces	24	53.3
	Siempre	18	40.0
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿Mantiene una conducta adecuada en sus relaciones con sus compañeros? Nos permite ver la conducta que tiene el trabajador con sus compañeros.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

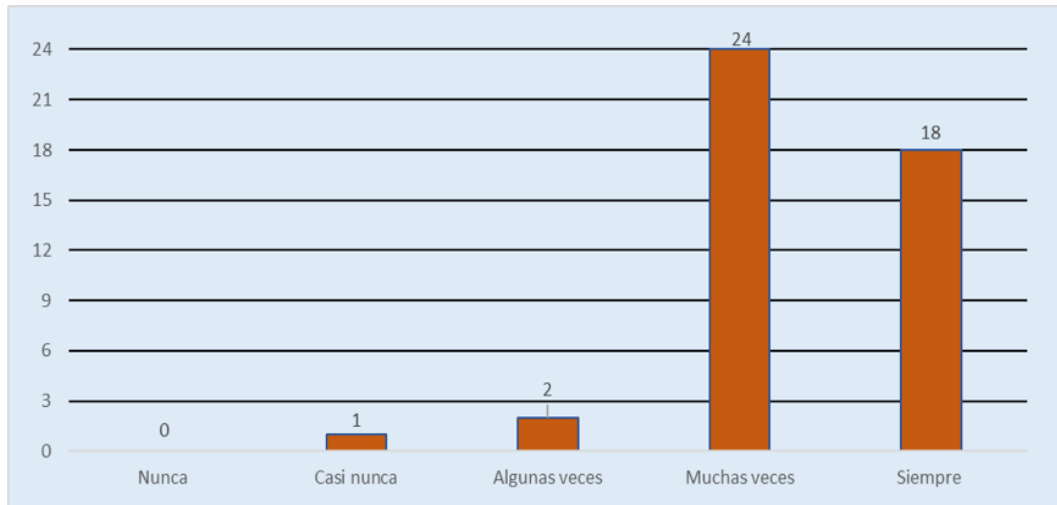
Los trabajadores indican que mayormente su conducta es la adecuada y esta entre muchas veces y siempre llegando a un 93.3 %.

Las respuestas a esta pregunta indican que, a la alternativa nunca ningún trabajador respondió, en tanto un 2.2 % indico que casi nunca, por otra parte un 4.2% de trabajadores dice algunas veces, también vemos que un 53.3 % dice muchas veces y un 40 % de trabajadores dicen siempre.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 29

Conducta adecuada en sus relaciones con sus compañeros



Indicador 15: Control de emociones

¿Sabe controlar sus emociones al momento de realizar su trabajo?

Tabla 17

Control de emociones

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿Sabe controlar sus emociones al momento de realizar su trabajo?	Nunca	1	2.2
	Casi nunca	2	4.2
	Algunas veces	5	11.0
	Muchas veces	20	44.4
	Siempre	17	37.8
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿Sabe controlar sus emociones al momento de realizar su trabajo? Nos permite ver medir las emociones de los trabajadores al momento de realizar su trabajo.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

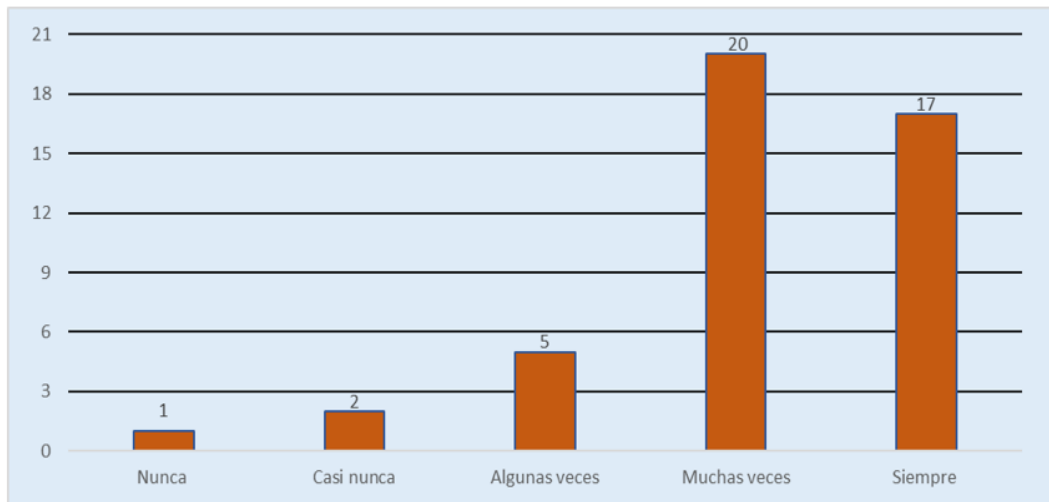
Los trabajadores indican que muchas veces y siempre saben controlar sus emociones al momento de realizar su trabajo en un 82.2 %.

Las respuestas a esta pregunta indican que un 1 % nunca, en tanto un 4.2 % indico casi nunca, por otra parte, un 11.0 % de trabajadores dice que algunas veces, también vemos que un 44.4 % dice que muchas veces y un 37.8 % de trabajadores dicen siempre.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 30

Control de emociones al momento de realizar su trabajo



Indicador 16: Salario

¿El salario que percibe cree que es el adecuado?

Tabla 18

Salario

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿El salario que percibe cree que es el adecuado?	Nunca	5	11.0
	Casi nunca	7	15.6
	Algunas veces	23	51.0
	Muchas veces	6	13.3
	Siempre	4	8.9
	Total		45

Referente a la pregunta ¿El salario que percibe cree que es el adecuado? Nos permite ver la apreciación del trabajador sobre su salario que percibe.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

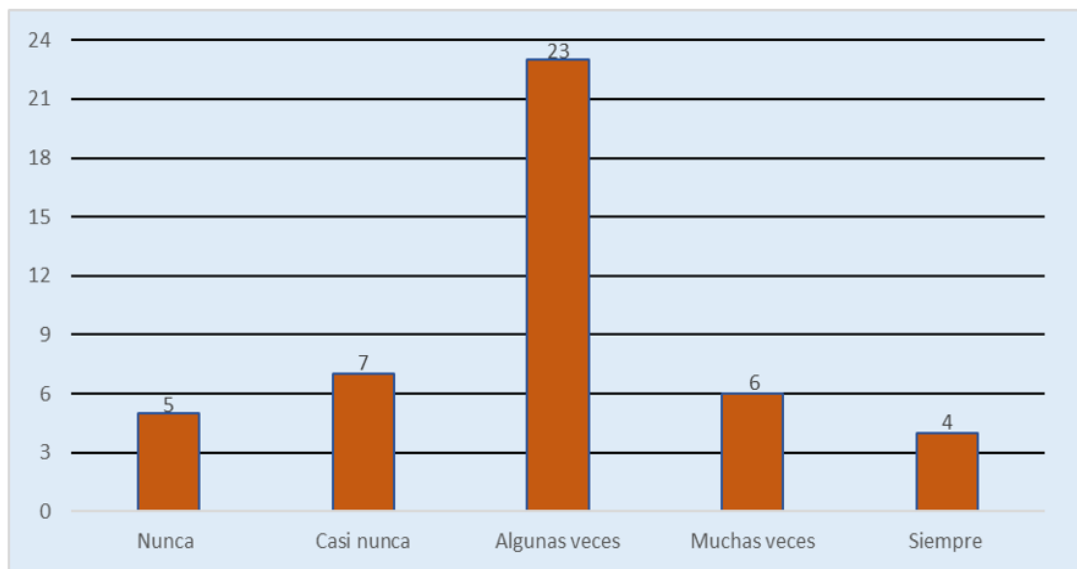
Los trabajadores indican que mayormente no se hallan satisfecho con el salario que perciben llegando a un 77.6 %.

Las respuestas a esta pregunta indican que un 11.0 % nunca, en tanto un 15.6 % indico casi nunca, por otra parte, un 51.0 % de trabajadores dice algunas veces, también vemos que un 13.3 % dice que muchas veces y un 8.9 % de trabajadores dicen siempre.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 31

Salario que percibe cree que es el adecuado



Indicador 17: Problemas familiares

¿Sabe superar los problemas familiares que tiene, para no afectar a su trabajo?

Tabla 19*Problemas familiares*

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿Sabe superar los problemas familiares que tiene, para no afectar a su trabajo?	Nunca	1	2.2
	Casi nunca	4	8.9
	Algunas veces	10	22.2
	Muchas veces	13	29.0
	Siempre	17	37.8
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿Sabe superar los problemas familiares que tiene, para no afectar a su trabajo? Nos permite conocer de como el trabajador afronta los problemas familiares para no afectar el desarrollo de su trabajo.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

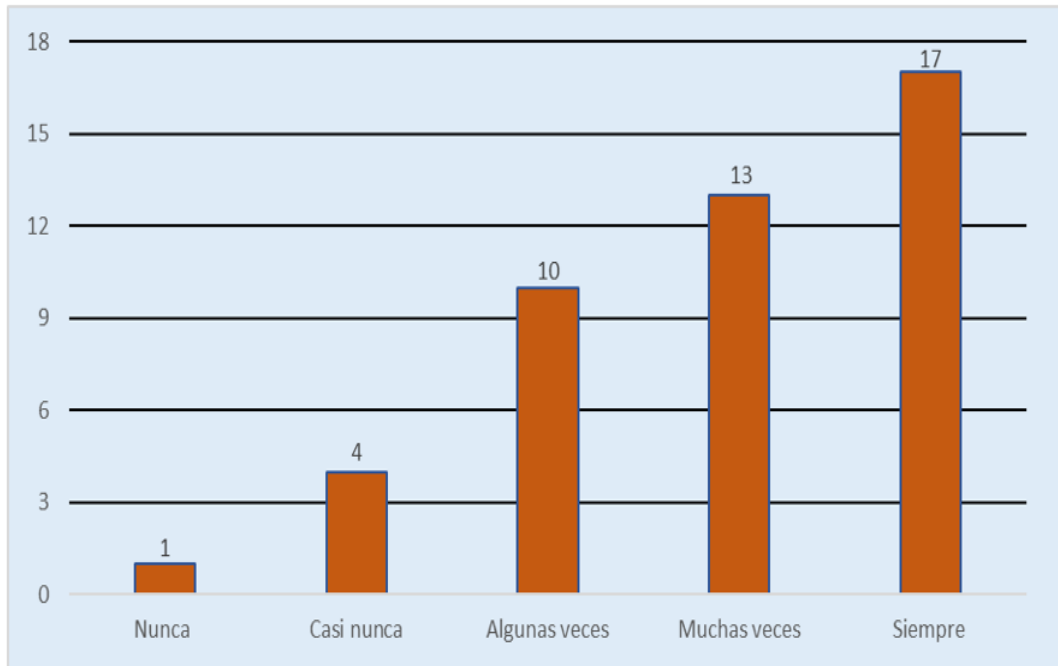
Los trabajadores indican que mayormente si saben superar los problemas familiares para no afectar a las labores en su trabajo llegando a un 66.8 % entre muchas veces y siempre.

Las respuestas a esta pregunta indican que un 2.2 % responden nunca, en tanto un 8.9 % indico casi nunca, por otra parte, un 22.2 % de trabajadores dice que la algunas veces, también vemos que un 29 % dice muchas veses y un 37.8 % de trabajadores dicen siempre.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 32

Problemas familiares que tiene, para no afectar a su trabajo



Encuesta sobre sobre desempeño laboral

La encuesta sobre desempeño laboral se realizó en base a 5 dimensiones: producción, eficacia, eficiencia, calidad, resolución de problemas y 5 indicadores de Cumplimiento de su trabajo, Cumplimiento de metas, Superación de metas (producción), Conocimiento del trabajo, Comprensión de situaciones

Cuyos resultados mostramos a continuación:

Dimensión 1: Producción

Indicador 18: Cumplimiento de su trabajo

¿Cumple con sus tareas asignadas en la jornada de 8 horas?

Tabla 20*Cumplimiento de su trabajo*

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿Cumple adecuadamente con sus tareas asignadas en la jornada de 8 horas?	Nunca	0	0.0
	Casi nunca	0	0.0
	Algunas veces	4	8.9
	Muchas veces	19	42.2
	Siempre	22	48.8
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿Cumple con sus tareas asignadas en la jornada de 8 horas? Nos permite ver si el trabajador cumple o no con las tareas asignadas.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

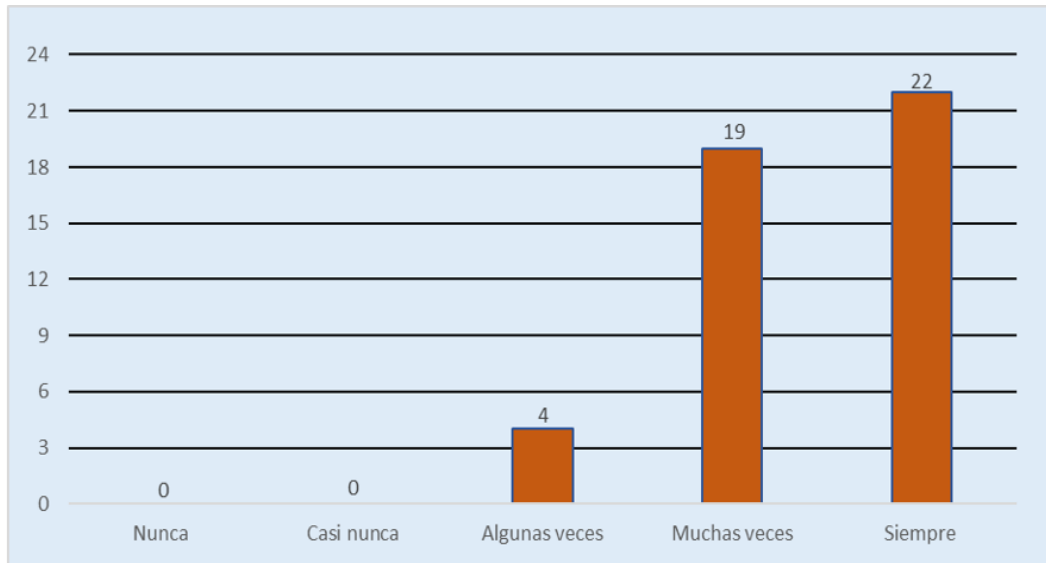
Los trabajadores indican que mayormente cumplen con las tareas asignadas en la jornada de 8 horas llegando a un 91 % entre las respuestas muchas veces y siempre.

Las respuestas nunca y casi nunca ningún trabajador respondió, en tanto un 8.9 % indico algunas veces, por otra parte, un 42.2 % de trabajadores dice muchas veces, también vemos que un 48.8 % dice siempre.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 33

Cumplimiento de tareas asignadas en la jornada de 8 horas



Dimensión 2: Eficacia

Indicador 19: Cumplimiento de metas

¿Cumple con todos los trabajos programados para poder alcanzar las metas?

Tabla 21

Cumplimiento de metas

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿Cumple con todos los trabajos programados para poder alcanzar las metas?	Nunca	1	2.2
	Casi nunca	3	6.7
	Algunas veces	6	13.3
	Muchas veces	13	29.0
	Siempre	22	48.8
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿Cumple con todos los trabajos programados para poder alcanzar las metas? Nos permite ver si el trabajador alcanza las metas programadas.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

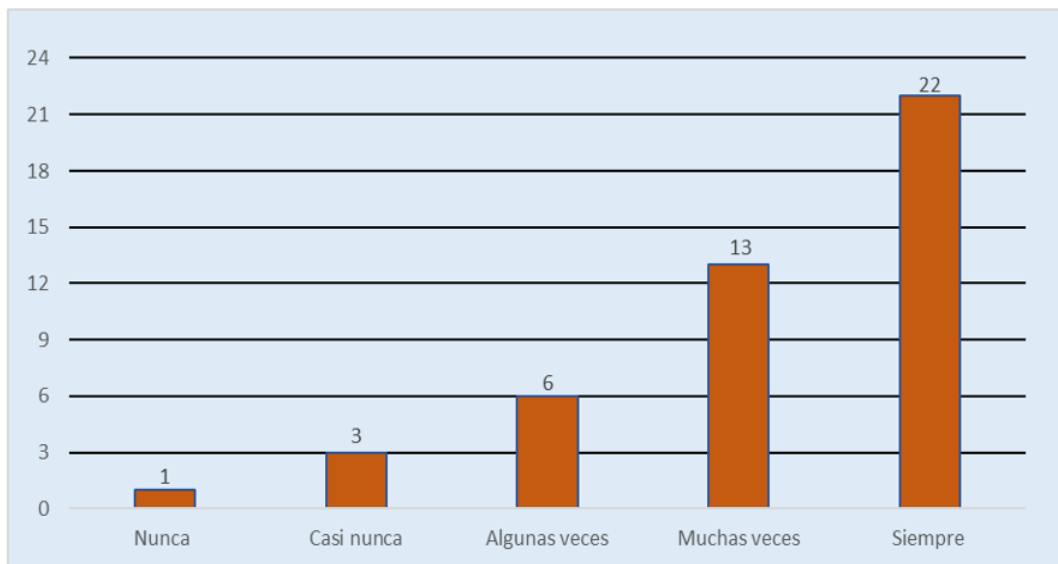
Los trabajadores indican que mayormente alcanzan las metas programadas llegando a un 77.8 % entre las respuestas muchas veces y siempre.

Las respuestas a esta pregunta indican que un 2.2 % no cumplen sus metas, en tanto un 6.7 % indico que casi nunca, por otra parte, un 13.3 % de trabajadores dice que algunas veces, también vemos que un 29.0 % dice que es muchas veces y un 48.8 % de trabajadores dicen que siempre.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 34

Cumplimiento de los programadas para poder alcanzar las metas



Dimensión 3: Eficiencia

Indicador 20: Superación de metas (producción)

¿En el desarrollo de tu trabajo muestras desempeños superiores a las metas fijadas?

Tabla 22

Superación de metas (producción)

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿En el desarrollo de tu trabajo muestras desempeños superiores a las metas fijadas?	Nunca	0	0.0
	Casi nunca	0	0.0
	Algunas veces	4	8.9
	Muchas veces	22	48.8
	Siempre	19	42.2
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿En el desarrollo de tu trabajo muestras desempeños superiores a las metas fijadas? Nos permite ver si el trabajador logra superar las metas en su trabajo.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

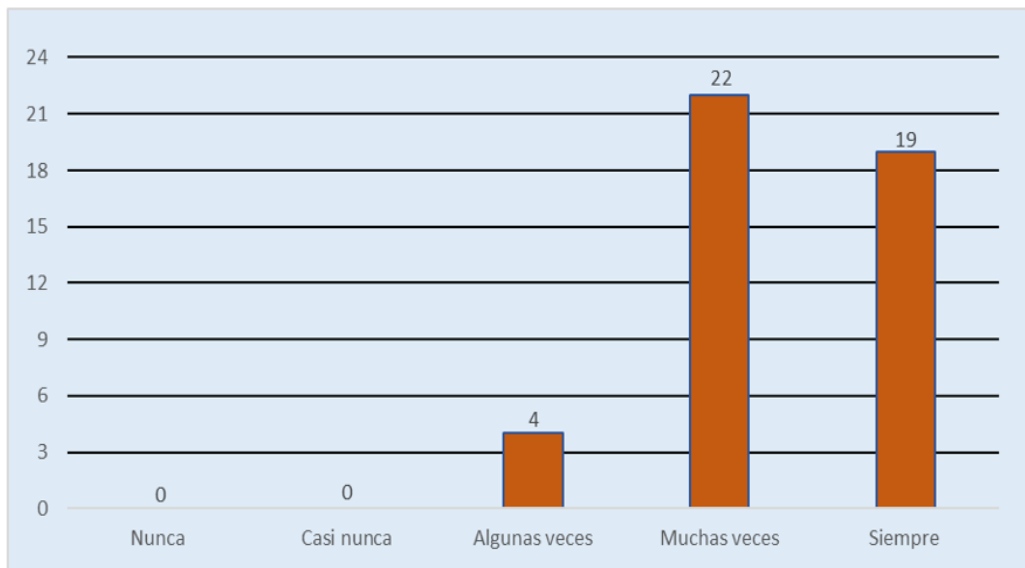
Los trabajadores indican que mayormente si superan las metas programadas llegando a un 91.0 % entre las respuestas muchas veces y siempre.

A las respuestas nunca y casi nunca ningún trabajador respondió, en tanto un 8.9 % indico algunas veces , por otra parte un 48.8 % de trabajadores dice que muchas veces, también vemos que un 42.2 % dice que siempre.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 35

Desempeños superiores a las metas fijadas



Dimensión 4: Calidad

Indicador 21: Conocimiento del trabajo

¿Posee conocimientos suficientes del trabajo que ejecutas?

Tabla 23

Conocimiento del trabajo

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿ Posee conocimientos suficientes del trabajo que ejecutas?	Nunca	0	0.0
	Casi nunca	0	0.0
	Algunas veces	1	2.2
	Muchas veces	27	60.0
	Siempre	17	37.8
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿Posee conocimientos suficientes del trabajo que ejecutas? Nos permite ver si el trabajador conoce suficientemente su trabajo que realiza.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

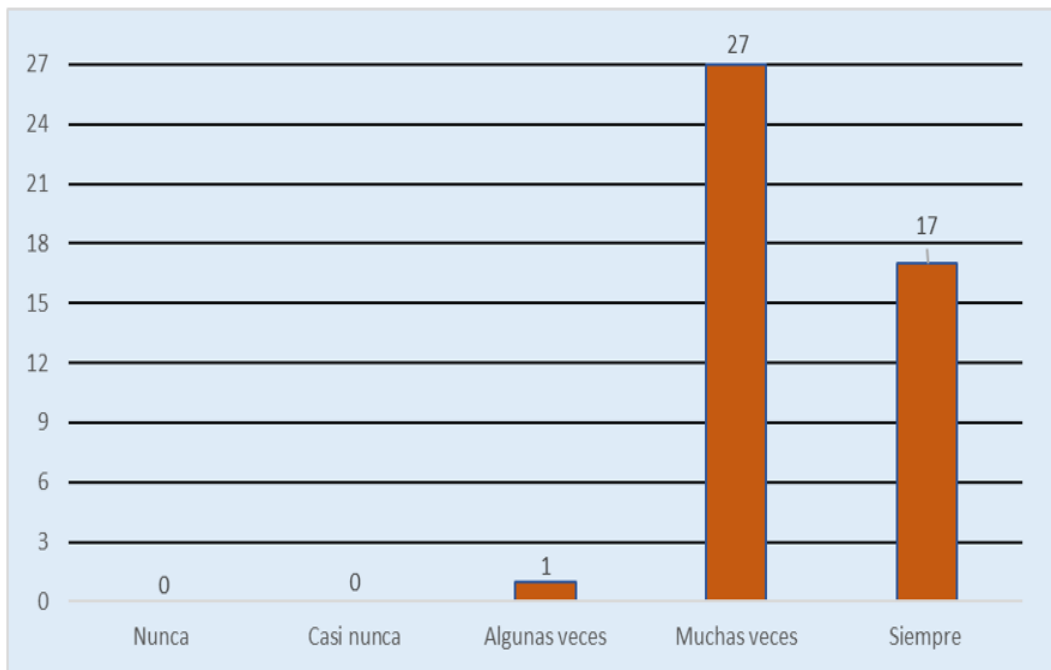
Los trabajadores indican que mayormente conocen suficientemente el trabajo que realizan llegando a un 97.8 % entre las opiniones muchas veces y siempre.

A las respuestas nunca y casi nunca ningún trabajador respondió, en tanto un 2.2 % indico algunas veces, por otra parte, un 60.0% de trabajadores dice que muchas veces, también vemos que un 37.8 % dice que es siempre.

Pudiendo observar en la siguiente grafica

Figura 36

Conocimientos suficientes de la labor que ejecuta



Dimensión 5: Resolución de problemas

Indicador 22: Comprensión de situaciones

¿Muestras capacidades satisfactorias para resolver problemas?

Tabla 24*Resolución de problemas*

Item	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje (%)
¿Muestras capacidades satisfactorias para resolver problemas?	Nunca	0	0.0
	Casi nunca	1	2.2
	Algunas veces	6	13.3
	Muchas veces	23	51.0
	Siempre	15	33.3
	Total	45	100.0

Referente a la pregunta ¿Muestras capacidades satisfactorias para resolver problemas? Nos permite ver qué capacidad tienen los trabajadores para resolver problemas.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

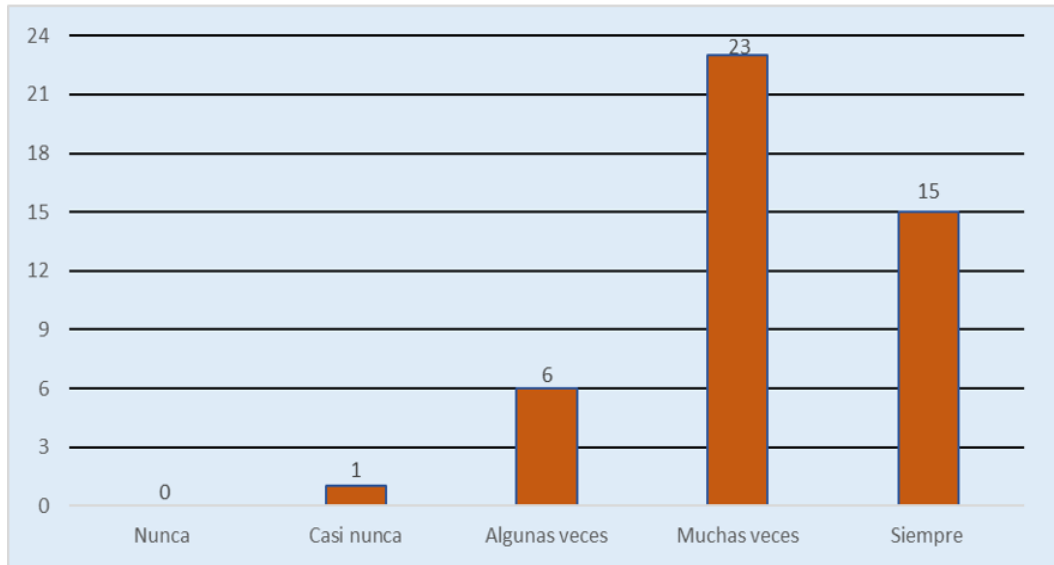
Los trabajadores indican que mayormente tienen capacidad para resolver problemas de su trabajo llegando a un 84.3 % entre muchas veces y siempre.

A la respuesta nunca ningún trabajador respondió, en tanto un 2.2 % indico casi nunca, por otra parte, un 13.3 % de trabajadores dice algunas veces, también vemos que un 51.0 % dice muchas veces y un 33.3 % de trabajadores dicen siempre.

Pudiendo observar en la siguiente figura

Figura 37

Capacidades satisfactorias para resolver problemas



4.2. Discusión de resultados

Evaluación de la Seguridad y Salud en el trabajo y desempeño laboral

Para poder obtener los resultados de la investigación y también obtener las pruebas de las hipótesis y sacar las conclusiones se realizó en base a una encuesta aplicada a 45 trabajadores de la Contrata Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir.

Esta encuesta incluía el aspecto de la seguridad y salud en el trabajo y sobre el desempeño laboral, para poder determinar la relación que hay entre estos dos parámetros, en el siguiente cuadro podemos ver las características de la encuesta.

Tabla 25

Evaluación de la Seguridad y Salud en el trabajo y desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN
Seguridad y salud en el trabajo	Condiciones de seguridad	Cumplimiento del reglamento de seguridad	Ordinal
		Condiciones inseguras en su labor	Ordinal
		Actos inseguros	Ordinal
	Condiciones de higiene	iluminación	Ordinal
		Ventilación	Ordinal
		Ruido	Ordinal
		Exposición a sustancias químicas	Ordinal
	Condiciones ergonómicas	Levantar materiales manualmente	Ordinal
		Posiciones incómodas	Ordinal
		Movimientos repetitivos	Ordinal
	Condiciones psicosociales	Programas sobre riesgos psicosociales	Ordinal
		Relaciones interpersonales con sus compañeros	Ordinal
		Trabajo en equipo	Ordinal
		Conducta adecuada	Ordinal
		Control de emociones	Ordinal
Salario		Ordinal	
Problemas familiares		Ordinal	
Desempeño laboral	Producción	Cumplimiento de su trabajo	Ordinal
	Eficacia	Cumplimiento de metas	Ordinal
	Eficiencia	Superación de metas (producción)	Ordinal
	Calidad	Conocimiento del trabajo	Ordinal
	Resolución de problemas	Comprensión de situaciones	Ordinal

Evaluación de la Seguridad y Salud en el trabajo

Tabla 26

Evaluación de la Seguridad y Salud en el trabajo

indicadores	Muy bajo grado Nunca		Bajo grado Casi nunca		Regular grado Algunas veces		Alto grado Muchas veces		Muy alto grado siempre		Total	
	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%
Cumplimiento del reglamento de seguridad	0	0	0	0	2	4.2	27	60.0	16	35.8	45	100
condiciones inseguras	2	4.2	5	11.0	12	27.0	11	24.5	15	33.3	45	100
actos inseguros	0	0.0	2	4.2	6	13.8	23	51.0	14	31.0	45	100
Dimensión de seguridad	2	1.5	7	5.2	20	15.0	61	45.2	45	33.1	135	100
iluminación	6	13.8	3	6.7	14	31.0	13	29.0	9	20.0	45	100
Ventilación	2	4.2	6	13.3	21	24.5	10	22.2	6	13.8	45	100
Ruido	6	13.8	4	8.9	8	17.8	17	37.8	10	22.2	45	100
Exposición a sustancias químicas	3	6.7	7	15.6	10	22.2	16	35.5	9	20.0	45	100
Dimensión de higiene	17	10.0	20	11.0	53	29.0	56	31.0	34	19.0	180	100
levantar materiales manualmente	1	2.2	4	8.9	12	26.7	18	40.0	10	22.2	45	100
posiciones incómodas	0	0.0	2	4.2	9	20.0	21	46.7	13	29.0	45	100
Movimientos repetitivos	2	4.2	5	11.0	8	17.8	13	29.0	17	37.8	45	100
Dimensiones ergonómicas	3	2.0	11	8.5	29	21.5	52	39.0	40	30.0	135	100
programas sobre riesgos sicosociales	3	6.7	6	13.3	18	40.0	14	31.0	4	8.9	45	100
Relaciones interpersonales	0	0.0	0	0.0	2	4.2	30	66.7	13	13.0	45	100
Trabajo en equipo	0	0.0	0	0.0	4	8.9	27	60.0	14	31.0	45	100
Conducta adecuada	0	0.0	1	2.2	2	4.2	24	53.3	18	40.0	45	100
Control de emociones	1	2.2	2	4.2	5	11.0	20	44.4	17	37.8	45	100
Salario	5	11.0	7	15.6	23	51.0	6	13.3	4	8.9	45	100
Problemas familiares	1	2.2	4	8.9	10	22.2	13	29.9	17	37.8	45	100
Dimensiones sicosociales	10	3.2	20	6.4	64	20.3	134	43.0	87	27.1	315	100

Resumen de la valuación de las dimensiones de la Seguridad y salud en el trabajo

Tabla 27

Resumen de la valuación de las dimensiones de la Seguridad y salud en el trabajo

Dimensión	Muy bajo grado		Bajo grado		Regular grado		Alto grado		Muy alto grado		Total	
	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%
condiciones de seguridad	2	1.5	7	5.2	20	15.0	61	45.2	45	33.1	135	100
Condiciones de higiene	17	10.0	20	11.0	53	29.0	56	31.0	34	19.0	180	100
Condiciones ergonómicas	3	2.0	11	8.5	29	21.5	52	39.0	40	30.0	135	100
Condiciones psicosociales	10	3.2	20	6.4	64	20.3	134	43.0	87	27.1	315	100
TOTAL	32	4.2	58	7.6	166	21.7	303	39.6	206	26.9	765	100

Tabla 28

Evaluación del desempeño laboral

Dimensión	Muy bajo grado		Bajo grado		Regular grado		Alto grado		Muy alto grado		Total	
	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%
Cumplimiento de su trabajo	0	0.0	0	0.0	4	8.9	19	42.2	22	48.8	45	100
Cumplimiento de metas	1	2.2	3	6.7	6	13.3	13	29.0	22	48.8	45	100
Superación de metas (producción)	0	0.0	0	0.0	4	8.9	22	48.8	19	42.2	45	100
Conocimiento del trabajo	0	0.0	0	0.0	1	2.2	27	60.0	17	37.8	45	100
Comprensión de situaciones	0	0.0	1	2.2	6	13.3	23	51.0	15	33.3	45	100
TOTAL	1	0.5	4	1.7	21	9.8	104	46.0	95	42.0	225	100

Evaluación de la Seguridad y Salud en el trabajo

Dimensión 01 condiciones de seguridad

Referente a la dimensión 01 Condiciones de seguridad se analizó desde 3 indicadores; Cumplimiento del reglamento de seguridad, condiciones inseguras, actos inseguros lo cual nos permite ver el grado de responsabilidad del trabajador con la seguridad.

Estos resultados se muestran de la siguiente manera:

Sobre cumplimiento del reglamento de seguridad, indican que los trabajadores en su mayoría cumplen con el reglamento de seguridad y salud en el trabajo llegando a un 95.5 % de cumplimiento entre casi siempre y siempre.

Referente al reporte de condiciones inseguras se ve que un 57.8 % reportan estas condiciones inseguras a sus superiores.

Sobre los actos inseguros que cometen los trabajadores se ve que se llega a observar en un 82.0 % de actos inseguros.

Dimensión 02 condiciones de higiene

Referente a la dimensión 02 Condiciones de higiene se analizó desde 4 indicadores; iluminación, Ventilación, Ruido, Exposición a sustancias químicas.

Referente a las condiciones de iluminación manifiestan los trabajadores que en un 49 % es buena y muy buena.

La calidad de ventilación que se tiene en las labores mineras se encuentra en un 36.0 % entre buena y muy buena, siendo mayoritariamente regular 46.7 %.

En cuanto al nivel de ruido un 60.0 % dice que no o casi nunca se eleva la voz para comunicarse.

La exposición de sustancias químicas, indica que se nota la presencia en un 55.5 % de sustancias químicas, polvo humos gases, vapores.

Dimensión 03 condiciones ergonómicas

Referente a la dimensión 03 Condiciones ergonómicas se analizó desde 3 indicadores; levantar materiales manualmente, posiciones incómodas, , Movimientos repetitivos.

En cuanto a levantar materiales manualmente los trabajadores indican que mayormente hay necesidad de levantar o empujar cargas pesadas en un 62.2 % esto es entre los que opinan muchas veces y siempre.

Sobre las posiciones incómodas Los trabajadores indican que muchas veces y siempre llegando a un 75.7 % realizan su labor en posiciones incómodas, al realizar labores como doblar, torcer, realizar trabajos pesados

En lo que respecta a movimientos repetitivos. Los trabajadores indican que mayormente en un 66.8 % hay tareas que demandan ejecutar movimientos que resultan ser repetitivos

Dimensiones 04 condiciones psicosociales

Referente a la dimensión 04 Condiciones psicosociales se analizó desde 7 indicadores; programas sobre riesgos psicosociales, Relaciones interpersonales, Trabajo en equipo, Conducta adecuada, Control de emociones, Salario, Problemas familiares.

Sobre programas psicosociales. Los trabajadores indican que mayormente se encuentran moderadamente satisfecho, satisfecho y muy satisfecho con los programas preventivos y de sensibilización sobre riesgos psicosociales en un 79.9 %.

En cuanto a las relaciones interpersonales debemos decir que Los trabajadores indican que mayormente sus relaciones interpersonales con sus compañeros están entre muchas veces y siempre llegando a un 95.7 %.

El indicador trabajo en equipo, Los trabajadores indican que mayormente trabajan en equipo, se identifican con su grupo de trabajo llegando a un 91 % cuando opinan muchas veces y siempre.

El indicador conducta adecuada los trabajadores dicen que mayormente su conducta es la adecuada y esta entre muchas veces y siempre llegando a un 93.3 %.

Referente al indicador control de emociones, Los trabajadores indican que muchas veces y siempre saben controlar sus emociones al momento de realizar su trabajo en un 82.2 %.

Referente al indicador salario, Los trabajadores indican que mayormente no se hallan satisfecho con el salario que perciben llegando a un 77.6 %.

Referente al indicador problemas familiares, Los trabajadores indican que mayormente si saben superar los problemas familiares para no afectar a las labores en su trabajo llegando a un 66.8 % entre muchas veces y siempre.

Evaluación del desempeño laboral

Dimensión 1: Producción

Se evaluó con el indicador cumplimiento de su trabajo

Los trabajadores indican que mayormente cumplen con las tareas asignadas en la jornada de 8 horas llegando a un 91 % entre las respuestas muchas veces y siempre.

Dimensión 2: Eficacia

Se evaluó con el indicador cumplimiento de metas

Los trabajadores indican que mayormente alcanzan las metas programadas llegando a un 77.8 % entre las respuestas muchas veces y siempre.

Dimensión 3: Eficiencia

Se evaluó con el indicador superación de metas

Los trabajadores indican que mayormente si superan las metas programadas llegando a un 91.0 % entre las respuestas muchas veces y siempre.

Dimensión 4: Calidad

Se evaluó con el indicador conocimiento del trabajo

Los trabajadores indican que mayormente conocen suficientemente el trabajo que realizan llegando a un 97.8 % entre las opiniones muchas veces y siempre.

Dimensión 5: Resoluciones de problemas

Se evaluó con el indicador comprensión de situaciones

Los trabajadores indican que mayormente tienen capacidad para resolver problemas de su trabajo llegando a un 84.3 % entre muchas veces y siempre.

Relación o comprobación de la hipótesis entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Contrata Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir

Para lo cual nos plantearemos

H1: la seguridad si influye en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada

H0: la seguridad no influye en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada.

Para poder determinar la influencia o relación de la seguridad con el desempeño laboral aplicaremos la prueba de Pearson, teniendo los siguientes resultados:

Tabla 29

Prueba de Pearson para comprobar la hipótesis general

		Seguridad y salud en el trabajo	Desempeño laboral
Seguridad y salud en el trabajo	Correlación de Pearson	1	0.981
	Significancia bilateral		0.000
	Numero de encuestados	45	45
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.981	1
	Significancia bilateral	0.000	
	Numero de encuestados	45	45

Al observar el valor de significancia nos da 0.00 ubicándose por debajo de 0.05 lo que muestra que hay una relación significativa entre las dos variables

En cuanto al coeficiente de correlación nos da 0.981 lo que nos indica una fuerte relación en la variable de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral

La decisión es de rechazar la hipótesis nula

Relación o comprobación de la hipótesis específica a, entre las condiciones de seguridad, higiene y el desempeño laboral de los trabajadores de la Contrata Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir

Se plantearon las hipótesis que se muestran a continuación

H1: Las condiciones de seguridad e higiene si influyen en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada.

H0: Las condiciones de seguridad e higiene no influyen en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada.

Para poder determinar la influencia o relación de las condiciones de seguridad e higiene con el desempeño laboral aplicaremos la prueba de Pearson, teniendo los siguientes resultados:

Tabla 30

Prueba de Pearson para comprobar la hipótesis específica a

		Seguridad de seguridad y higiene	Desempeño laboral
Condiciones de Seguridad y higiene	Correlación de Pearson	1	0.530
	Significancia bilateral		0.03
	Numero de encuestados	45	45
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.530	1
	Significancia bilateral	0.03	
	Numero de encuestados	45	45

Al observar el valor de significancia nos da 0.03 y se ubica por debajo de 0.05 lo que nos muestra que hay una relación significativa entre las dos variables

En cuanto al coeficiente de correlación nos da 0.526 lo que nos indica una moderada relación entre Las condiciones de seguridad e higiene y el desempeño laboral

La decisión es de rechazar la hipótesis nula

Relación o comprobación de la hipótesis específica b, entre las condiciones ergonómicas y psicosociales y el desempeño laboral de los

trabajadores de la Contrata Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir

Planteamos las siguientes hipótesis

H1: las condiciones ergonómicas y psicosociales si influyen en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada.

H0: las condiciones ergonómicas y psicosociales no influyen en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada.

Para poder determinar la influencia o relación de las condiciones ergonómicas y psicosociales con el desempeño laboral aplicaremos la prueba de Pearson, teniendo los siguientes resultados:

Tabla 31

Prueba de Pearson para comprobar la hipótesis especifica b

		Condiciones ergonómicas y psicosociales	Desempeño laboral
Condiciones ergonómicas y psicosociales	Correlación de Pearson	1	0.771
	Significancia bilateral		0.000
	Numero de encuestados	45	45
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.771	1
	Significancia bilateral	0.000	
	Numero de encuestados	45	45

Al observar el valor de significancia nos da 0.00 que se ubica por debajo de 0.05 lo que nos muestra que hay una relación significativa entre las dos variables

En cuanto al coeficiente de correlación nos da 0.771 lo que nos indica una alta relación entre Las condiciones ergonómicas, las psicosociales y el desempeño laboral

La decisión es de rechazar la hipótesis nula

CONCLUSIONES

1. Al analizar cómo influye la seguridad en el desempeño laboral de los trabajadores de la Contrata Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir, obtenida mediante la encuesta y las hipótesis puestas a prueba se llega a la conclusión de que existe un valor significativo y una alta correlación entre estas dos variables, ya que obtenemos un valor significativo de 0.00 que es menor a 0.05 y una correlación de 0.981.
2. En relación a la influencia de las condiciones de seguridad e higiene con el desempeño laboral de los trabajadores se ve que también hay un valor significativo de 0.03 menor a 0.05, lo que indica una relación significativa respecto a la correlación nos da 0.526 indicando una correlación moderada entre las condiciones de seguridad e higiene.
3. La influencia de las condiciones ergonómicas y psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores nos indica un valor de significancia de 0.00 inferior a 0.05 mostrando una significativa relación, referente a la correlación da un valor de correlación de 0.771 lo cual muestra una alta correlación entre las condiciones ergonómicas, psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. Se debe establecer las acciones, procesos, actividades que cada trabajador debe desempeñar, para poder capacitarlo o sensibilizar sobre las condiciones de seguridad, higiene, ergonomía, y aspectos psicosociales para que puedan tener mejores condiciones de trabajo y puedan mejorar su desempeño laboral.
2. Se debe realizar una evaluación del comportamiento del trabajador para poder coadyuvar en la mejora de su desempeño laboral y evitar malos hábitos de comportamiento.

BIBLIOGRAFÍA

- ALEMAN, M. (2021). "Aplicación del método SBC para la seguridad y el rendimiento de los trabajadores del área de carguío y acarreo en la minería convencional - 202. [tesis de licenciamento Universidad Tecnológica del Peru] repositorio institucional de la Universidad Tecnológica del Peru.
- BADAJOS, M. (2020). *Tu tesis en cinco pasos*.
- Baena , G. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- BERNAL, C. (2010). *Metodología de la investigación, tercera edición*. Pearson Educacion de Colombia Ltda.
- CASTELLANOS, C. (2010). *El desempeño laboral de los directivos. Procedimiento General para su gestión en Unidades de Ciencia y Técnica en Instituciones de Educación Superior. Cuba:.* (C. a. Economía, Ed.)
- CHIAVENATO, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano en las organizaciones*. Mexico.
- FERNANDEZ, P. (2022). *Gestión de la seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral del personal operativo de la Empresa Recuperada S.A.C. Huachocolpa - 2021*. [tesi de licenciamento Universidad Peruana los Andes] repocitorio institucional Universidad Peruana Los Andes.
- GONZALES, BONILLA, QUINTERO, REYES, CHAVARRO, A. (2016). *Analisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construccion*. (0.-1. Revista ingenieria de construccion 31 (1), Ed.)
- GRANADOS, R. (2022). *LA SEGURIDAD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE SERVICIOS MINEROS DE MARENAYOC S.A. – ESMIMSA DE HUARAZ EN EL AÑO 2017*. [tesis de licenciamento Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo] repocitorio institucional Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo.
- Hernandez ; Fernandez; Baptista, R. (2014). *Metodología de la investigación, sexta edición*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- HERNANDEZ, FERNANDES, BAPTISTA, R. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edición ed.). (M. e. S.A., Ed.)
- INSST (Instituto de Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). (2015). *Posturas de trabajo: evaluación del riesgo*.
- ISO 45001. (2018). *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Requisitos con orientación para su uso*.
- MENDOZA, J. (2121). "LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MINING SOLUTIONS PERU SAC, DE LA REGION MOQUEGUA 2020". [tesis de licenciamiento Universidad Jose Carlos Mariategui] repositorio institucional Universidad Jose Carlos Mariategui.
- Ministeri de Renergia y Minas, D.S. 024 -2016. (2016). Reglamento de seguridad y salud en el trabajo. Lima: Diario El Peruano .
- MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS (MEM). (2017). Reglamento de seguridad y salud ocupacional en mineria , D.S. N° 024-2016-EM, MODIFICADO POR D.S. N° 023-2017-EM.
- Ministerio de Energia Y Minas MEM - D.S. 024 - 2016. (2016). Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería.
- Ministerio de Energia y Minería (MEM). (2021). *Estadísticas de accidentes* .
- Ministerio de Trabajo, Ley 29783. (2012). Ley de seguridad y salud en el trabajo. (D. e. Peruano, Ed.) Lima.
- NORMA OHSAS 18001:2007. (2007). *OHSAS 18002, Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional -directrices para la implementación de OHSAS 18001*.
- OHSAS. (2018). Los riesgos en la organización con la norma OHSAS 18001. Fondonorma, 1-19.
- Organizacion Internacional del Trabajo (OIT). (2014). Salud y Seguridad en el Trabajo. Buenos Aires.

RODRIGUEZ, P. (2021). Implementación del Programa de Seguridad basada en el comportamiento – SBC, para incrementar comportamientos seguros en trabajadores del sector minero en Cajamarca. *[tesis de licenciamiento de la Univercidad Privada del Norte] repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte.*

SUPO, CAVERO, F. (2014). *FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y PROCEDIMENTALES DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA EN CIENCIAS SOCIALES.* (E. Universitario, Ed.) Lima.

ANEXOS

Variables, dimensiones, indicadores, medición de la seguridad y desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN	
Seguridad y salud en el trabajo				
Desempeño laboral				

Anexo B

Matriz de Consistencia

Título: “Desempeño Laboral del trabajador y la Seguridad en la Contrata Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir.”				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>2.3.1 Problema general ¿Según la encuesta realizada al trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir, influirá en su desempeño laboral la seguridad?</p> <p>2.3.2 Problemas específicos Problema específico a ¿De acuerdo a la encuesta realizada las condiciones de seguridad e higiene influirán en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir?</p> <p>Problema específico b ¿De acuerdo a la encuesta realizada las condiciones ergonómicas influirán en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir?, en el sostenimiento con cuadros metálicos (cimbras) en el AC 383491 – Nv. 4360 – 4375 / VE 05 SW en la Compañía Minera Ares unidad Inmaculada?</p>	<p>2.4.1 Objetivo general Determinar si la seguridad influye en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada.</p> <p>2.4.2 Objetivos específicos Objetivo específico a Determinar si las condiciones de seguridad e higiene influyen en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada.</p> <p>Objetivo específico b. Determinar si las condiciones ergonómicas influyen en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada.</p>	<p>3.4.1 Hipótesis General Diremos que la seguridad si influye en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada.</p> <p>3.4.2 Hipótesis específicas Hipótesis específica a Diremos que las condiciones de seguridad e higiene si influyen en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada.</p> <p>Hipótesis específica b Diremos que las condiciones ergonómicas influyen en el desempeño laboral del trabajador de la empresa especializada Spare Partners Soluciones MRO, Nexa Resources UM Porvenir de acuerdo a la encuesta realizada</p>	<p>3.4.3 Identificación de variables Variables para la hipótesis general - Seguridad y salud en el trabajo - Desempeño laboral Variables para la hipótesis específicas Variables para la hipótesis específica a - Condiciones de seguridad y salud en el trabajo - Desempeño laboral Variables para la hipótesis específica b - Condiciones ergonómicas - Desempeño laboral s.</p>	<p>- Tipo de I. aplicativo. - Nivel de I. explicativo, analítico - Diseño de I. es no experimental - Muestra Como muestra se tomó 25 trabajadores.</p>