



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS

“IMPACTO DE LA SEGURIDAD LABORAL Y SU
INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL
DE LA EMPRESA DE PERFORACIÓN DE LA UNIDAD
MINERA ANTAMINA, ANCASH-2020.”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:

Bach. MORALES LOLI, ANIBAL ALDO

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Mg. MICHEL JAIME MÉNDEZ ESCOBAR.

JURADO EXAMINADOR

Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Presidente

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

Dedico a mi familia mi esposa y mis hijos Karol y Aarón, quienes me dieron esa fuerza de seguir adelante y poder lograr terminar mis estudios y con ello alcanzar mi desarrollo profesional para el bienestar de mi hogar.

AGRADECIMIENTO

Agradezco el apoyo que me brinda mi familia en el transcurso del desarrollo de mi carrera, este logro es gracias a mi esposa y mis hijos Karol y Aarón quienes son mi fortaleza.

RESUMEN

La presente investigación titulada: Impacto de la seguridad laboral y su influencia en la productividad del personal, cuyo objetivo general es determinar la relación entre la seguridad laboral y su influencia en la productividad del personal de la Empresa de perforación de la unidad Minera Antamina, Ancash–2020. La investigación fue de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es básica, de nivel descriptivo correlacional explicativa o causal, se utilizó un diseño no experimental con una población objetivo de estudio fueron colaboradores de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash-2020, el tipo de muestreo fue censal debido a que el conjunto que representa la población esta conforma por las mismas personas a quienes se les aplicó un cuestionario de acuerdo a las variables de estudio, obteniendo una fiabilidad de 0,884 y 0,627, nivel aceptable. Entre los resultados más importantes obtenidos según la prueba estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables seguridad laboral y productividad del personal con un coeficiente de correlación de $r=0.628$ ”, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación significativa entre la seguridad laboral y la productividad del personal de la Empresa de perforación de la unidad Minera Antamina, Ancash-2020

Palabras clave: seguridad laboral, impacto, productividad del personal

ABSTRACT

This research entitled: Impact of occupational safety and its influence on staff productivity, the overall objective of which is to determine the relationship between job safety and its influence on the productivity of the staff of the Drilling Company of the Mining Antamina unit, Ancash–2020. The research was quantitatively focused, the type of research is basic, of correlal descriptive level, a non-experimental design was used with a target study population were collaborators of the drilling company of the Antamina mining unit, Ancash-2020, the type of sampling was censusal because the whole representing the population is made up of the same people who were applied a questionnaire according to the study variables, obtaining a reliability of 0.884 and 0.627, acceptable level. Among the most important results obtained according to Spearman's Rho statistical test applied to occupational safety and staff productivity variables with a correlation coefficient of $r=0.628$ ", with a significance level of 0,000 lower than the expected level ($p < 0.05$) with which the null hypothesis is rejected and the alternating hypothesis is accepted. Therefore, it can be said that there is a significant correlation between job safety and the productivity of the staff of the Drilling Company of the Antamina Mining Unit, Ancash-2020

Keywords: job security, impact, staff productivity

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento de problemas.....	14
1.2. Formulación de problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problema específico.....	16
1.3. Justificación del estudio.....	17
1.3.1. Justificación teórica.....	17
1.3.2. Justificación práctica.....	17
1.3.3. Justificación metodológica.....	17
1.3.4. Justificación social.....	18
1.4. Objetivo de la investigación.....	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivo específico.....	18
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	19
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	19
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	22
2.2. Bases teóricas de las variables.....	29
2.2.1. Bases teóricas de la seguridad laboral.....	29

2.2.2. Bases teóricas de la productividad del personal	37
2) Noción de conflicto	45
2.3. Definiciones de términos básicos	47
III. MÉTODOS Y MATERIALES	50
3.1. Hipótesis de la Investigación	50
3.1.1. Hipótesis general	50
3.1.2. Hipótesis específico	50
3.2. Variables de estudio	50
3.2.1. Definición conceptual	50
3.2.2. Definición Operacional	51
3.3. Tipo y nivel de la investigación	51
3.3.1. Tipo de investigación	51
3.3.2. Nivel de investigación	52
3.3.3. Método de Investigación	53
3.4. Diseño de la investigación	53
3.5. Población y muestra de estudio	54
3.5.1. Población	54
3.5.2. Muestra	55
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	55
3.6.2. Instrumento de recolección de datos	55
3.6.3. Validez del Instrumento	56
3.6.4. Confiabilidad del instrumento	57
3.7. Métodos de análisis de datos	59
3.8. Aspectos éticos:	59
IV. RESULTADOS	60
4.1. Resultados descriptivos	60
4.1.1. Prueba de hipótesis general	65
4.1.2. Prueba de hipótesis específicas	66
V. DISCUSIÓN	69
VI. CONCLUSIONES	71
VII. RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73

ANEXO	76
Anexo 1: Matriz de consistencia	77
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	78
Anexo 3: Instrumentos	80
Anexo 4: Validez de los instrumentos	84
Anexo 5: Matriz de datos	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Calificación y evaluación del cuestionario de Seguridad Laboral y Productividad del personal	56
Tabla 2.	Validación de juicio de expertos	57
Tabla 3.	Nivel de confiabilidad de la variable Seguridad laboral.	58
Tabla 4.	Nivel de confiabilidad de la variable Productividad del personal.	59
Tabla 5.	Escala de interpretación de la confiabilidad	59
Tabla 6.	Análisis de variable Seguridad Laboral.....	60
Tabla 7.	Análisis de la variable Productividad del personal	61
Tabla 8.	Análisis de la dimensión Higiene Laboral	62
Tabla 9.	Análisis de la dimensión Relaciones con las personas	63
Tabla 10.	Análisis de la dimensión Disciplina personal	64
Tabla 11.	Pruebas de hipótesis de correlación de seguridad laboral y productividad del personal.....	65
Tabla 12.	Prueba de hipótesis de correlación de la seguridad laboral y higiene laboral	66
Tabla 13.	Nivel de correlación y significación de seguridad laboral y relaciones con las personas.....	67
Tabla 14.	Nivel de correlación de análisis de seguridad laboral y disciplina personal.	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de Seguridad Laboral.....	60
Figura 2. Niveles de Productividad del personal.....	61
Figura 3. Higiene Laboral	62
Figura 4. Relaciones con las personas.....	63
Figura 5. Disciplina personal	64

INTRODUCCIÓN

El presente estudio es el Impacto de la seguridad laboral y su influencia en la productividad del personal de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash-2020. Tuvo como objetivo determinar, establecer la relación entre Impacto de la seguridad laboral y su influencia en la productividad del personal de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020. Como primer objetivo específico es establecer la relación entre la seguridad laboral y Higiene laboral de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020. Como segundo objetivo específico es establecer la relación entre a seguridad laboral y Relación con las personas de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020. Como tercer objetivo específico es establecer la relación entre la seguridad laboral y la Disciplina de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

El carácter del presente estudio está dividido en siete capítulos consecuentemente relacionados.

Capítulo I, se da a conocer el planteamiento del problema, formulación de problema, justificación del estudio, objetivo del estudio, los beneficios que conllevan a realizar la investigación. En el capítulo II, se presenta el marco teórico de las variables X – Y para proceder con la indagación, antecedentes de la investigación, bases teóricas de las variables, definición de términos básicos. En el capítulo III, corresponden a métodos y materiales, hipótesis de la investigación, variables de estudio, Tipo y nivel de la investigación, diseño de la investigación. Población y muestra del estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos, aspectos éticos. En el capítulo IV, se desarrollan los resultados. En el capítulo V, se realiza la discusión. En el Capítulo VI, se presentan las conclusiones, y para finalizar encontraran, en el capítulo VII, se plantean las recomendaciones.

I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de problemas

En las últimas décadas, a nivel internacional hemos venido enfrentando el fenómeno de la manifestación de la seguridad laboral en el sector minero, a pesar que los Estados o países han tomado medidas, implementando mecanismos e imponiendo sanciones con el fin de controlar, reducir o combatir. Pero aún no se han logrado debido a que no son idóneos para el propósito. Cabe señalar que, existen diversos tipos de infracciones los mismos que son generados por el mal manejo de las políticas en cada minería, los recursos logísticos y la gran diferencia del personal del área de seguridad industrial encargado de aumentar diferentes actividades en las mineras. Es necesario recalcar que, por falta de conciencia de seguridad laboral, el grado de accidentabilidad es muy grande, esto da origen que los resultados en la seguridad laboral no son los anhelados. La productividad del personal implica una baja producción para la unidad, la mano de obra (horas trabajadas o personas empleadas) forma parte importante en las decisiones de las organizaciones, sin distinguir el rubro en el que se desempeñe. Esto puede lograrse si se utiliza más capital en la producción o mediante una mejora de la eficiencia general con la que se utilizan conjuntamente el trabajo y el capital, es decir, un mayor crecimiento de la productividad multifactorial. La productividad es también un impulsor clave de la competitividad internacional, por ejemplo, según lo medido por los costos de trabajo unitarios. Con el tiempo, el trabajo ha evolucionado según las necesidades de la época, al mismo tiempo que su grado de complejidad y riesgo ha cambiado. Un ejemplo son las labores en el campo, realizadas con el fin de obtener alimentos; o dotes, las actividades en las minas, las cuales buscan la explotación de recursos minerales. Ambas han desarrollado objetivos y técnicas distintas en función del momento histórico en que se llevan a cabo. Asimismo, el hombre comenzó a ser visto como recurso para la generación de procesos productivos y desde entonces, se ha buscado el máximo aprovechamiento de sus capacidades. Sin embargo, las condiciones de trabajo no siempre han sido las más adecuadas, los programas de capacitación insuficientes y se han descuidado diversos aspectos

humanos. Todas estas situaciones propiciaron la explotación laboral desde tiempos remotos.

Es así que los últimos años en la región Ancash encontramos empresas de perforación que incumplen las normas de seguridad laboral, con la finalidad de aumentar la productividad, por aquella acción que no van de la mano con lo dictado de la norma. En nuestro País vemos que la productividad del personal de las empresas de perforación se ven afectados por la seguridad laboral, si bien es cierto, que el empresario pretende creer que al incurrir en la falta de seguridad laboral va aumentar su productividad y no permitiéndose ver los motivos de la disminución de su productividad, sus respectivas sanciones, además dando lugar a pérdidas económicas.

En el Perú a pesar de que en muchos países se encuentra con un crecimiento o estabilidad sostenible respecto a la productividad, los países en vías de desarrollo como lo es nuestro País, no mejoran o en su defecto disminuyen su progreso en la productividad en el Perú con respecto a los años anteriores ha ido disminuyendo considerablemente, lo cual es materia de preocupación, ya que esto afecta de manera considerable a factores como el PBI y las oportunidades de crecimiento económico del País.

Según Dessler y Varela, (2011) Manifiesta: Que las empresas son responsables por ofrecer “un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos”, deben estar familiarizados de los estándares aplicables al puesto de trabajo, revisar las condiciones laborales. Los trabajadores también tienen derechos y responsabilidades, no se puede aludir por no cumplir con sus obligaciones, por ejemplo, cumplir con todos los estándares y seguir todas las reglas. Los trabajadores tienen el derecho a demandar el incumplimiento a la seguridad y salud en el centro de trabajo sin temor a represalias. Los empleadores tienen prohibido castigar o discriminar a los trabajadores que se quejan (p.417).

En el medio local, para ser específicos en el distrito de San Marcos encontramos muchas personas pertenecientes a la empresa de perforación, incumplen las normas de seguridad laboral, las utilizan inadecuadamente conllevando a efectos negativos en los resultados económicos. Este incumplimiento

y mal uso de los procedimientos muchas veces dan origen a sanciones por parte de la unidad minera como parte de incumplimiento de normas de seguridad el mismo que da lugar a la baja productividad.

En resumen, el estado en conformidad de la administración de SONAFIL la misma que se encarga de dar cumplimiento a lo dictaminado en la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo Es de vital importancia dar a conocer que todas las empresas tengan una motivación personal para un buen desempeño y cuidado de la seguridad laboral para no incurrir en falsedad de información haciendo un mal uso de las normas de seguridad, así mismo las infracciones comunes por mal empleo de la motivación personal. Al final podemos mencionar que a nivel local vienen cometiendo involuntariamente transgresiones a causa del poco interés del personal y empresarial a las normas establecidas por el Estado.

1.2. Formulación de problema

El estudio se desarrolló en Ancash, en el año 2020, y se considera el: “Impacto de la seguridad laboral y su influencia en la productividad del personal de la empresa de perforación de la unidad Minera Antamina, Ancash 2020, por tanto, se plantea las siguientes interrogantes del problema.

1.2.1. Problema general

PG ¿Cuál es la relación entre Impacto de la seguridad laboral en la productividad del personal de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020?

1.2.2. Problema específico

PE 1 ¿Cómo influye la seguridad laboral y Higiene laboral de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020?

PE 2 ¿Cómo influye la seguridad laboral y Relación con las personas de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020?

PE 3 ¿Cómo influye la seguridad laboral y la Disciplina de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

El presente estudio tiene como objetivo establecer la influencia de la seguridad laboral hacia la productividad del personal de la empresa de perforación. La tesis nos ayuda entender de qué modo la seguridad laboral influye a la productividad del personal de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash 2020; tomando como referencia las teorías de Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) En este estudio, también se han considerado investigaciones internacionales, nacionales y locales que constituyen antecedentes de la investigación y nos han permitido entender mejor la problemática en contextos externos a nuestra institución y registrar las formas como han contribuido a mejorarla (p.40).

1.3.2. Justificación práctica

El estudio que se desarrolla es por la necesidad de mejorar el sistema de seguridad para cuidar el factor humano que es importante para la empresa de perforación, con la finalidad de reducir el nivel de accidentes y esto pueda reducir el nivel de producción del personal. La información que se proporciona en la investigación servirá para mejorar el desarrollo de la producción del personal, ya que la finalidad de una empresa es obtener una buena producción y por ende un buen alcance económico.

1.3.3. Justificación metodológica

El procedimiento, método y técnicas e instrumentos utilizados en la investigación muestra su validez y confiabilidad el cual podrá ser utilizados en otros trabajos de investigación. Nos permite ver la importancia de la investigación cuantitativa que puede ser utilizada por otras instituciones recurriendo a algún tipo de instrumento de recolección de datos como encuestas, entrevistas, cuestionarios u otra técnica. La clave es la influencia, entre otras para saber acerca de la efectividad de la seguridad y de las barreras que obstaculizan este proceso dentro de la organización.

1.3.4. Justificación social

Esta investigación buscó sondear sobre la divulgación y necesidad de considerar marcos teóricos y conceptos relacionados a la seguridad laboral, lo cual permitirá evidenciar el Impacto que genera en la Productividad del personal de la empresa de perforación. Así mismo colaborar en el cuidado del factor humano, para la toma de conciencia de su gran importancia, ya que se logran grandes resultados con el aprovechamiento de la seguridad laboral y obtener beneficios en la productividad del personal. Por ende, este estudio busca profundizar el valor que se debe tener a la seguridad laboral para tener resultados positivos en la productividad del personal.

1.4. Objetivo de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Establecer la relación entre Impacto de la seguridad laboral en la productividad del personal de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

1.4.2. Objetivo específico

OE 1 Establecer la relación entre la seguridad laboral y Higiene laboral de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

OE 2 Establecer la relación entre a seguridad laboral y Relación con las personas de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

OE 3 Establecer la relación entre la seguridad laboral y la Disciplina de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Guillermo (2017). En su trabajo de investigación “Satisfacción laboral y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, pregrado, Huacho, Perú. Objetivo fue fijar en qué dimensión la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017, al mismo tiempo la metodología, fue un enfoque cuantitativo y cualitativo, el tipo de investigación es aplicada, y el diseño que se usó fue no experimental transeccional descriptivo correlacional. Para hallar el tamaño de la muestra se usó la fórmula. La población fue infinita, obteniéndose 446 trabajadores, luego se usó la fórmula de la muestra ajustada obteniendo 141 trabajadores. Los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman indico un nivel de significancia de 0.511, donde el nivel de significancia bilateral es de 0.000, al final llegan a la conclusión que se admite la hipótesis alterna, donde la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad.

Cruz (2017). En su tesis “Seguridad Ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los ayudantes del almacén de la Corporación Lindley Planta Mega, Huachipa, 2017” Universidad Cesar Vallejo, pregrado, Lima, Perú. El objetivo era conocer la relación entre Seguridad Ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los ayudantes del almacén. Su metodología fue un enfoque cuantitativo, se utilizó el diseño no experimental, de nivel estadístico descriptivo correlacional, de tipo aplicada. Su población o universo de interés estaba constituido de 40 ayudantes del almacén, lo cual tuvo la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, obteniendo los resultados del coeficiente de correlación de Rho de Spearman indico un resultado de 0.380 donde el nivel de significancia bilateral es 0.015. En conclusión, se rechaza H0 y se acepta H1, el cual nos manifiesta que La Seguridad Ocupacional tiene relación con el Desempeño Laboral. finalizando así que, si existe una relación positiva entre Seguridad Ocupacional y el

Desempeño Laboral de los ayudantes de Almacén de la Corporación Lindley Planta Mega, Huachipa, 2017.

Jiménez (2019). En su estudio “Análisis de la Productividad desde la perspectiva humana y su relación con el rendimiento laboral en las UDR que conforman la Gerencia macro Regional Norte del SIS, 2017” Universidad Nacional de Piura, escuela de posgrado, Piura, Perú 2019. El objetivo fue fijar la relación entre Análisis de la Productividad desde la perspectiva humana y su relación con el rendimiento laboral en las UDR que conforman la Gerencia macro Regional. Fue considerada una metodología con enfoque cuantitativo, se utilizó diseño no experimental de nivel descriptiva correlacional, de tipo básica, y la población de estudio está conformado por la totalidad de 53 trabajadores nombrados. Al ser una población finita, Para la aplicación del cuestionario se identificó a 9 colaboradores del total de la población, a quienes se les encargó liderar el desarrollo de esta, entre Directores, Supervisores Financieros y Medico Supervisor Prestacional de mayor credibilidad, responsabilidad y habilidad de cada UDR que conforman la Gerencia Macro Regional Norte, se envió los cuestionarios a través del correo electrónico (Anexo A – “Cuestionario para la medición de la productividad desde la perspectiva humana” y Anexo B “Cuestionario para la medición del rendimiento laboral”). De esta forma, existió una limitación el hecho que no hubo supervisión directa en el sujeto que respondió el cuestionario. Para la medición de la variable productividad desde la perspectiva humana el cuestionario está constituido por 24 ítems organizados en 3 dimensiones de acuerdo a 55, Las respuestas de los cuestionarios tienen opciones de respuesta de tipo Likert, para ello se utilizaron cinco categorías de respuesta. Su resultado se analizó a través del coeficiente de correlación de Rho Spearman indico su resultado de 0.537 donde el nivel de significancia bilateral 0.000. Llegando a la conclusión que existe una relación positiva moderada de 0.66 puntos entre la productividad desde la perspectiva humana y el rendimiento laboral en las UDR que conforman la Gerencia Macro Regional Norte del SIS, lo que demuestra una relación positiva moderada entre las variables, mientras mejor sea la productividad desde la perspectiva humana se presentará un mejor rendimiento laboral.

Castillo (2018). Es su proyecto “Las Tic y su impacto en la productividad de la empresa Mornese S.A.C.; Cercado de Lima, 2018” Universidad de Cesar Vallejo, pregrado, Lima, Perú, 2018. Su objetivo fue establecer la relación que existe entre las TICS y la productividad en Mornese SAC Cercado de Lima, 2018. Tomando como metodología un enfoque cuantitativo, se utilizó el diseño no experimental, el nivel fue descriptivo correlacional. Teniendo en cuenta su población o universo de interés está constituido por un grupo de 90 trabajadores, se encontró identificada a la población, misma que estaba integrada por 29 personas, todos ellos forman parte de la totalidad de trabajadores del área de planificación y estadística de la Compañía Mornese S.A.C. Vale destacar que debido a que el departamento en cuestión, cuenta con población que no sobrepasa los 100 trabajadores, se efectuó un censo donde la totalidad fue el objetivo de estudio. Obtenido como resultado de acuerdo al estudio estadístico, a través de la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación $Rho = 0.808^{**}$ y un Sig. (bilateral) = 0.000, El cambio del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); dicha evaluación coloca en evidencia la notable relación que existe entre ambas variables, por tanto. Se concluye como se evidencio una correlación alta y significativa entre las variables las Tics y la productividad, dado el valor coeficiente de Spearman es: $Rho : 0,808^{**}$ con un valor de significancia bilateral : (0,000) siendo menor a ($p \leq 0,05$), el análisis fue basado en las Tics que fue percibida con 31,0% por parte de los trabajadores, mismos que al tiempo consideraron a la productividad con 13.8%, por consiguiente el análisis resuelve que existe correlación significativa y se acepta la hipótesis general o alterna que señala que existe relación entre las Tics y la productividad de la empresa Mornese S.A.C Dicho de otro modo cuando las tics está en 31.0% la productividad se encuentra en un 13.8%, resultado que a la vez se apoya al ser similar al resultado obtenido en la segunda dimensión. Entonces, los resultados obtenidos en la tabla cruzada señalan que al darse un escenario como esta productividad del personal está por debajo de los indicadores requeridos, ya que Mornese S.A.C exige a los colaboradores del área comercial un mínimo de 31.0% de permanencia del colaborador en la empresa mostrando así los resultados que las TICS son regulares

para 34,5% esto simplemente demuestra que los colaboradores no se adaptarían al cambio tecnológico.

Bobadilla (2018). En su estudio “Toma de decisiones y la Productividad laboral en Jcodee S.A.C Lima los Olivos 2018” Universidad Cesar Vallejo, pregrado, Lima, Perú, 2018, tuvo como objetivo establecer la relación Toma de decisiones y la Productividad laboral en Jcodee S.A.C, considerando la metodología de tipo aplicada, de diseño no experimental – transversal, con un nivel descriptivo-correlacional, teniendo en cuenta su población o universo de interés está integrado por 45 colaboradores de la empresa JCODEE S:A:C. La muestra para este estudio será igual a la población, es decir 45 colaboradores que se implementó el método censal, se optó por la encuesta ya que ha sido demostrado que es el modelo adecuado de recolección de data en múltiples ámbitos de estudio, teniendo como resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman indicó un resultado de 0.877 puntos, y el nivel de significancia bilateral es de 0.000 para las dos variables en conclusión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica que la toma de decisiones se correlaciona positivamente muy fuerte, con $Rho = 0.877$, con productividad laboral, pues la toma de decisiones es una herramienta moderna que brinda seguridad al personal y por ende a la empresa, a través de las decisiones tácticas, donde se realizan el estudio de la situación encontrada, a su vez se apoya en las decisiones estratégicas, para tomar nuevas soluciones, y para concluir con las decisiones operativas, donde se genera un óptimo la productividad laboral.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Álvarez et al., (2017). En su proyecto titulado “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de la empresas Chilenas” Universidad de Concepción, Los Angeles,2017, tuvo como objetivo establecer la relación entre Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas Chilenas, su metodología fue en base a datos utilizada para estudiar los efectos de la capacitación en la productividad de las empresas chilenas, es la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE4), publicada en el año 2017 con datos del año 2015 por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, y siendo el Departamento de Investigación y Desarrollo del INE el encargado de ejecutar esta actividad. La cual por medio de un

cuestionario pretende caracterizar la heterogénea realidad empresarial del país según sector de actividad económica y tamaño de las empresas, además de identificar los determinantes del desarrollo empresarial, su universo estuvo conformada por empresas formales que desarrollan actividad productiva, comercial o de servicio, dentro de los límites territoriales del país y cuyo nivel de venta es superior a 800,01 UF durante el año tributario 2015. Empresas, donde con un total de 8.084 empresas 1.337 empresas capacitan, lo que representa un 16.5% del total, así a continuación se presenta el cuadro 2 que contiene el 22 número de empresas por sector, el detalle de cuantas empresas capacitan y las que no lo hacen, además del porcentaje que representan las empresas capacitadas por cada sector, teniendo como resultado la métrica MDL1 donde obtenemos un parámetro 0.2686 que luego de aplicar CEM se reduce a 0.2402, esto evidencia la disminución en el desbalance global de la muestra. Así encontramos el parámetro ATE que estima el efecto medio del tratamiento sobre todos los individuos de la población, con las dos metodologías utilizadas, PSM y NNM luego de aplicar CEM, con ello para la metodología propensity score matching (PSM) se observa que en promedio las empresas que realizan capacitación tienen una productividad superior en 2.74% con respecto a las empresas que no capacitan, sin embargo este resultado no es significativo, evidencia que se contraponen con los encontrados por la metodología de Nearest Neighbor Matching (NNM) donde las empresas que capacitan tienen una productividad menor en 2.12%, en conclusión el estudio realizado en el caribe por Inter-American Development Bank Mediante un modelo reducido, se modela la productividad en función de la innovación y la capacitación, donde se concluye que la capacitación no tiene un efecto significativo sobre la productividad, por tanto, pudiendo no ser taneficiente como en otras regiones (Mohan, Strobl & Watson, 2017).

Forero et al., (2019). En su investigación “Análisis del clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del restaurante El Sabor Paisita de la ciudad de Armenia (Quindío) durante el período enero – febrero del año 2019” Corporación Universitaria de Austrias, Bogotá, Colombia, 2019. Tuvo el objetivo establecer la relación entre “Analizar el clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del restaurante El Sabor Paisita de la ciudad de Armenia durante el periodo enero – febrero del año 2019, considerando como metodología un

enfoque cuantitativo y cualitativo, se utilizó diseño un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema”, de nivel descriptivo, y su población es el grupo de trabajadores que laboran directamente con Restaurante típico El Sabor Paisita de todos los niveles Administrativo y operativo, siendo un total de 24 personas. La muestra estuvo conformada por el 87 % del universo. El 13% restante se encontraba en período de vacaciones al momento de la aplicación del instrumento. Se diseñó una encuesta de 10 preguntas, para identificar las variables que inciden en la productividad del personal, teniendo como resultado que el 48% del personal entrevistado valora el nivel de productividad de forma regular, frente a un 38% que lo valoró bueno, tan solo un 9% dice que es excelente y el 5% lo ha vivenciado de forma mala. Lo que deja ver una falencia en este aspecto que debe ser trabajada para incrementar la productividad, se obtuvo como conclusión de logra el objetivo de interpretar el clima laboral del Restaurante El Sabor Paisita durante el periodo enero – febrero del año 2019. Con la implementación de la encuesta de clima laboral. También, se define el clima laboral en este mismo periodo, con los resultados que arrojaron las encuestas e identificación de factores críticos y las variables que inciden en mayor proporción en la productividad del personal en el restaurante: como la regular comunicación entre el equipo de trabajo y la falta de posibilidad que percibe los empleados para proponer nuevas formas de realizar actividades, sumado esto, solo un poco más de la mitad de los encuestados se sienten feliz en el trabajo.

Caicedo (2019). Con su investigación “Identificación de peligros y evaluación de riesgos mecánicos del área operativa de la empresa Andesupply S.A. para el mejoramiento de la productividad”, Pontificia Universidad Católica del Ecuador- Quito 2019, su objetivo fue establecer la relación entre Identificación de peligros y evaluación de riesgos mecánicos del área operativa de la empresa Andesupply S.A. para el mejoramiento de la productividad, para lo cual utilizó la metodología para tener referencia el método de análisis, que básicamente consiste en detectar las partes esenciales de las cosas e investigar su relación con el todo; es decir, partir de la identificación de aquellos peligros que están presentes en las actividades del área operativa, para luego evaluar los riesgos mecánicos a los que están expuestos los trabajadores y finalmente, establecer las acciones de control o prevención que ayuden al mejoramiento de la productividad, empleada se basa

inicialmente en el levantamiento y descripción de los procesos del área operativa aplicados en la fabricación de un Manifold. Una vez establecidas las actividades de cada proceso se proseguirá con la identificación de peligros y evaluación de los riesgos mecánicos existentes, utilizando para ello la nota técnica de prevención NTP 330 como herramienta de trabajo. Con la información recopilada se podrá definir una priorización de las actividades consideradas más peligrosas o de los riesgos con más accidentes; para corroboración de los resultados obtenidos se utilizarán los indicadores reactivos. Considerando la población dedicada a la fabricación y comercialización de productos industriales está conformada por un total de 24 empleados distribuidos en las diferentes áreas de trabajo; cabe mencionar que existe personal que debe cumplir con más de una función. De tal manera que para efectos de la presente investigación se tomará como muestra el número de colaboradores del área operativa involucrados en la producción del Manifold, debido a que son las personas que mayormente están expuestas a los factores de riesgo de tipo mecánico. Mediante el análisis de distribución se puede observar que el área operativa cuenta con 16 colaboradores que equivale al 59,3% de todo el personal de la empresa, siendo el espacio de trabajo con mayor concentración de trabajadores, de los cuales 12 operan de manera directa en la fabricación del Manifold; es así que este resultado también es valorado como un justificativo para la ejecución del estudio sobre riesgos mecánicos. Obtuvo el resultado mediante el análisis de distribución se puede observar que el área operativa cuenta con 16 colaboradores que equivale al 59,3% de todo el personal de la empresa, siendo el espacio de trabajo con mayor concentración de trabajadores, de los cuales 12 operan de manera directa en la fabricación del Manifold; es así que este resultado también es valorado como un justificativo para la ejecución del estudio sobre riesgos mecánicos. Permite identificar como las causas pocas y vitales son las responsables de la mayoría de los defectos (80%) y las separa de las muchas o triviales que son causantes del 20% restante (González Gaya, Domingo Navas, & Pérez, 2013); en este caso para determinar el nivel de criticidad de las actividades. Esta herramienta es muy utilizada para priorizar los problemas de calidad. Nivel de probabilidad importante; mientras que la etapa de Piping contiene el porcentaje más alto de posibles accidentes con aproximadamente el 35%, es decir en este subproceso se encuentra el mayor

número de actividades en las que puede presentarse accidentes con consecuencias negativas para los trabajadores. En conclusión, el análisis realizado a cada uno de los posibles accidentes identificados se puede observar que gran parte de las causas referenciadas son reiterativas en la mayoría de los casos, esto se debe a que las actividades están directamente relacionadas entre sí para conseguir el objetivo de construir el equipo denominado Manifold. Entre las causas comunes están el personal, las instalaciones, los materiales, los equipos y las herramientas utilizadas; es decir los recursos tangibles necesarios para ejecutar las distintas tareas.

Ayala (2017). En su tesis titulado “Planificación financiera de mediano plazo para mejorar la gestión, productividad y competitividad de la empresa. Caso: corrugadora nacional cartones S.A.”, Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Quito 2017, su objetivo fue establecer la relación entre Planificación financiera de mediano plazo para mejorar la gestión, productividad y competitividad de la empresa. Caso: corrugadora nacional cartones S.A. se aplicó la metodología de tipo exploratorio cuyo propósito primordial es analizar cómo la planificación financiera de mediano plazo puede mejorar la gestión, la presenta investigación va a utilizar la metodología de exploración a fin de indagar los problemas que atañen a la administración financiera utilizando para el efecto herramienta como entrevistas, cuestionarios, bibliografía especializada etc. esta investigación se aspira también la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos durante la carrera, en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Tomando en cuenta su población según el INEC (2016), el desempleo se define como el grupo de personas que pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA) y no poseen un trabajo remunerado. La PEA, según el INEC, comprende las personas de 15 años o más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia, o que no laboraron, pero tuvieron empleo (ocupados), o bien, aquellas personas que no tenían empleo, pero estaban disponibles para trabajar y buscaban empleo (desocupados).

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), cumpliendo con su calendario estadístico, publicó el décimo primer día hábil de octubre el reporte de indicadores laborales de septiembre del 2016. 45 Según la última Encuesta

Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Ecuador registró en septiembre 2016 una tasa de desempleo del 5,2% a nivel nacional. En lo que va del año 2016, la tasa de desempleo se mantiene estadísticamente estable. Lo cual tuvo como resultado el rendimiento sobre el Activo total o sobre la inversión, para el año 2014, fue de -0,63%, frente al 2015 que se alcanzó un 3,35% lo que demuestra una mejora en el último año y la misma fue producto de haber alcanzado resultados positivos, producto del incremento de ingresos y de la eficiencia en los costos de ventas. La empresa Corrugadora Nacional Cartones S.A., no aplica lo previsto en la visión, misión y objetivos institucionales. Por tanto llegó a la conclusión que la empresa Corrugadora Nacional Cartones S. A., desde el año 2002, hasta el año 2006, registró elevadas pérdidas, mientras que desde el año 2007 hasta el 2013, registró utilidades y por lo tanto tasas de rentabilidad positivas que oscilaron entre el 42% y 11%; sin embargo, en el año 2014 presentó una rentabilidad patrimonial negativa de 1.93%, para volver a obtener una rentabilidad positiva en el año 2015 del 9.36% año en el cual se presentó un decrecimiento de la economía (1.39%) en términos corrientes y positivo de 0.29% en términos constantes.

Tipán (2017). En su investigación titulado “Estudio de mercado que sustenta la oferta de la carrera de pregrado de gestión de innovación y productividad de la facultad de ciencias administrativas y contables de la PUCE”, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito 2017, su objetivo fue fijar la relación entre estudio de mercado que sustenta la oferta de la carrera de pregrado de gestión de innovación y productividad de la facultad de ciencias administrativas y contables de la PUCE, la metodología empleada fue un enfoque cualitativo y descriptivo, su alcance se centró en los estudiantes del último año de educación secundaria de los establecimientos de colegios localizados en la zona 2 y 9 del distrito Metropolitano de Quito, el diseño fue aplicada, y su población fue determinada a partir de la fórmula para el universo conformado por estudiantes de último año de bachillerato (200.000 aproximadamente según datos del INEC) con un 95% de confianza y un máximo del +/-5,00% de error.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N-1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = Número de la muestra

N = Población estimada

z = Coeficiente de confianza: 95% (1,96)

p, q = Proporción esperada: 50% (0,50)

e = Nivel de error: 2% (0,02)

El tipo de muestreo ocupado en el estudio de mercado fue probabilístico aleatorio simple. Bajo estos parámetros el tamaño determinado fue de 2373 encuestas, sin embargo, en la práctica se pudieron recolectar 2586 encuestas, y fueron válidas para el estudio 783, ya que al aplicar la encuesta se utilizó una pregunta discriminante para poder seleccionar las respuestas útiles para el estudio. Teniendo como resultado que la técnica para analizar los datos recolectados durante el estudio descriptivo, fue la estadística descriptiva en aras de cumplir los objetivos de la investigación. Del total de estudiantes encuestados, el 56 % vive en el sector norte de la ciudad de Quito y 8% reside en el Centro Histórico. A continuación, se presenta en la Figura 1 los resultados de este ítem de la encuesta. Teniendo como conclusión la presente investigación tuvo como finalidad realizar un estudio de mercado sobre la creación de la carrera de Gestión de Innovación y Productividad de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables (FCAC) de la PUCE. Para sustentar el estudio, se utilizó un marco teórico centrado en el pensamiento administrativo, conceptos de calidad y productividad y el desarrollo de programas universitarios en torno a estas áreas. Se analizó para identificar variables y, a partir de ello, determinar las necesidades y expectativas de los participantes, en relación al tema planteado.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Bases teóricas de la seguridad laboral

2.2.1.1. Definiciones de seguridad laboral

Según Chiavenato (2020).

La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio de trabajo. Cada vez son más las organizaciones que crean sus propios servicios de seguridad. Según el esquema de organización de la empresa, los servicios de seguridad tienen el objetivo de establecer normas y procedimientos, con la aplicación de tantos recursos como sea posible para prevenir accidentes y controlar los resultados. (p. 279)

Los gerentes de las organizaciones deben tomar conciencia de la importancia de la seguridad y higiene laboral para prevenir accidentes y tener trabajadores capacitados y seguros, con ello evitaremos pérdidas de vidas humanas y económicas.

Teniendo en cuenta a Dessler y Varela (2011).

Define que brindar a cada uno de sus trabajadores un empleo y/o un centro laboral, que estén libres de riesgos reconocidos que causen o que sea probable que causen la muerte o lesiones físicas graves. Para llevar a cabo esta misión básica, la ASSO es responsable de promulgar estándares legalmente exigibles. Los estándares son muy completos y abarcan en detalle casi todos los riesgos concebibles. (p.413).

Como expresa la Cartilla Educativa N° 2 Universidad Nacional de Costa Rica (2015).

Que la seguridad laboral es un tema de importancia en los centros de trabajo; las condiciones en que se labora deben ser seguras, es decir, el trabajador

no debe estar expuesto a peligros que puedan afectar su salud e incapacitarlo parcial o temporalmente. (p.7).

Los trabajadores deben cumplir las normas establecidas por su empleador en cumplir la seguridad laboral.

Como dice Mondy (2010).

La seguridad y la salud de la fuerza laboral de Estados Unidos coordinando esfuerzos con los empleadores y los trabajadores con miras a mejorar el ambiente laboral. La ley requiere que los empleadores den a los trabajadores un lugar seguro y saludable para realizar sus actividades laborales, y esta responsabilidad se amplía para garantizar que los empleados estén seguros. (p.341).

Tal como Asfahl y Rieske, (2010).

Refiere que la función de la seguridad y salud tiene características tanto de la línea de producción como administrativas, y el administrador de seguridad y salud necesita reconocer qué elementos de la función pertenecen a cada categoría. El logro físico de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo es una función de la línea de producción. (p.14).

2.2.1.2. Brindar capacitación en seguridad

Según Dessler y Varela, (2011).

La capacitación en seguridad también llega a reducir los accidentes. Tal capacitación es especialmente adecuada con los trabajadores nuevos. Es importante instruirlos en prácticas y procedimientos seguros, advertirles sobre los riesgos potenciales y trabajar para desarrollar su predisposición hacia la seguridad. Delta Airlines alienta a los supervisores a usar anécdotas personales para motivar y capacitar a los trabajadores en el uso de protectores auditivos. Por ejemplo, muchos de los trabajadores antiguos tienen historias terribles y audición terrible, ya que cualquier cosa que hayan hecho en sus empleos anteriores, ya sea que hayan trabajado aquí o en alguna otra parte, no usaron protectores auditivos (p.429).

La capacitación permanente nos va llevar a cambiar su forma de pensar de cada trabajador, poniendo ejemplos de lo ocurrido antiguamente y el trabajo se incrementa en aquel grupo de trabajadores que son rehaceos al cambio como dicen no necesito la seguridad para cuidarme.

2.2.1.3. Importancia de la Seguridad Laboral

Como afirma Cartilla Educativa N° 2 Universidad Nacional de Costa Rica (2015).

La seguridad laboral es conocida desde la Revolución Industrial, cuando las nuevas formas de trabajo crearon condiciones que pronto se reflejaron en la salud. Las enfermedades profesionales y los accidentes laborales se multiplicaron, lo que trajo como consecuencia: lesiones, incapacidades y hasta la muerte. Esto llevó a la creación de medidas preventivas para proteger la salud de las personas trabajadoras (p.7).

Hoy en día la seguridad laboral es prioridad para todas las empresas, para cuidar a sus trabajadores, se trabaja para convertir en un hábito de cada uno de ellos para evitar lesiones incluso pérdida de vidas humanas.

2.2.1.4. Rol de la seguridad y la salud

Tal como Mondoy (2010).

En nuestra exposición, la seguridad se relaciona con el hecho de proteger a los empleados contra las lesiones causadas por accidentes relacionados con el trabajo. Dentro de la amplia definición de seguridad se incluyen factores relacionados con los efectos de las lesiones provocadas por tensión continua y de la violencia en el lugar de trabajo y en la familia. La salud se refiere al hecho de que los empleados se mantengan libres de enfermedades físicas y emocionales. Los problemas generados en estas áreas pueden afectar seriamente la productividad de un trabajador y la calidad de su vida laboral. Tienen la capacidad de disminuir en forma espectacular la eficacia de una empresa y la moral de los empleados. De hecho, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo son más comunes de lo que piensa la mayoría de la gente. (p.340).

2.2.1.5. Desarrollo de la función de seguridad y salud

Desde el punto de vista de Asfahl y Rieske, (2010).

El administrador de seguridad y salud después realiza una función administrativa al actuar como “facilitador” para auxiliar, motivar y aconsejar a la función de la línea para que se alcance la seguridad y salud de los trabajadores. El interés del personal operativo por recibir este consejo y auxilio del administrador de seguridad y salud depende de qué tan importante sean las metas de seguridad y salud para la gerencia. Un administrador exitoso de seguridad y salud debe estar profundamente consciente de esta necesidad de apoyo de la alta gerencia; así como de que debe ganar el respeto y la aprobación de ésta mediante decisiones y acciones responsables, es decir la meta es eliminar riesgos irracionales, no todos los riesgos. Quizá sea difícil ganar el respeto y la aprobación de la gerencia debido a que con demasiada frecuencia los administradores de seguridad y salud están tan entregados a su causa, que pierden credibilidad y con ello su elegibilidad para ser considerados “administradores. Se pueden identificar semejanzas entre la función de seguridad y las otras funciones administrativas, como el control de calidad y el control de la producción. De manera similar a la seguridad y la salud, el personal de la línea de producción debe alcanzar las metas de calidad y producción con el auxilio de la función administrativa. Este principio se reconoce en clichés como “No se puede inspeccionar la calidad dentro de un producto” y “La seguridad es asunto de todos”. Una vez que se ha ganado la aprobación de la gerencia, se recomienda al administrador de seguridad y salud respaldar dicha aprobación mediante una declaración de política de seguridad y salud emitida por los ejecutivos. (p.14, 15).

En el siglo XXI la seguridad laboral es fiscalizado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) el cual emitió los lineamientos para la fiscalización de las medidas de seguridad a una buena diversidad de actividades por ello las gerencias buscan el cumplimiento capacitando e concientizando a los trabajadores donde sin seguridad no hay producción.

2.2.1.2. Dimensiones de la seguridad laboral

2.2.1.2.1. Motivación Personal

Como dice Robbins y Coulter, (2018).

Son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.⁴ Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y persistencia. El elemento energía es una medida de la intensidad, el impulso y el vigor. Una persona motivada hace un esfuerzo y trabaja arduamente. Sin embargo, también se debe considerar la calidad de ese esfuerzo, así como su intensidad. Un gran esfuerzo no necesariamente conduce a un desempeño laboral favorable, a menos que el esfuerzo sea canalizado en una dirección que beneficie a la organización. Deseamos que los empleados hagan un esfuerzo que esté dirigido y sea consistente con las metas de la organización. Finalmente, la motivación incluye una dimensión de persistencia. Queremos que los empleados persistan en su esfuerzo para lograr esas metas. (p.534).

A) Teoría de Metas

Según Robbins y Coulter, (2018).

En un intento por lograr un proceso de innovación más eficiente, los científicos de la división de investigación de Wyeth recibieron un nuevo reto: lograr altas cuotas de nuevos productos; y sus bonos dependían del cumplimiento de estas metas.²⁰ ¿Alguna vez un profesor lo ha animado a “hacer su mejor esfuerzo” al encargarle una tarea o un proyecto importante para la clase? ¿Qué significa una frase tan vaga? ¿Su desempeño en un proyecto para la clase habría sido más alto, si el profesor le hubiera informado que necesitaba obtener 93 por ciento para mantener su promedio de 10 en esa materia? Las investigaciones acerca de la teoría del establecimiento de metas abordan estos temas y, como veremos, los hallazgos son impresionantes en términos de los efectos que tienen sobre el desempeño la especificidad de la meta, el desafío y la retroalimentación (p.538).

B) Teoría de reforzamiento

En la opinión Robbins y Coulter, (2018).

Afirma que la conducta es una función de sus consecuencias. Las consecuencias que siguen de manera inmediata a la conducta y que aumentan la probabilidad de que ésta se repita, se denominan reforzadores. La teoría del reforzamiento ignora factores como las metas, las expectativas y las necesidades, y se enfoca únicamente en lo que le sucede a una persona cuando hace algo. Por ejemplo, Walmart mejoró su programa de bonos para los empleados que trabajan por horas; aquellos que ofrecen un servicio sobresaliente a los clientes reciben un bono en efectivo. Y todos los empleados de las tiendas Walmart que trabajan medio tiempo y tiempo completo por horas son candidatos para recibir los bonos anuales, que se otorguen por el desempeño en las tiendas y se distribuyen trimestralmente para que los trabajadores sean recompensados con mayor frecuencia.³² El objetivo de la compañía es mantener motivada a la fuerza laboral para cumplir las metas; para ello, recompensa a los empleados cuando lo logran, reforzando así las conductas. (p.540).

C) Trabajos Motivadores

Como dice Robbins y Coulter, (2018).

No es raro encontrar obreros interactuando de forma directa con los clientes, especialmente si dicho empleado posee habilidades o conocimientos especiales que ayuden a pensar en una solución para el problema de algún cliente. Un ejecutivo de la compañía comentó: “a menudo, nuestros vendedores fomentan esto en situaciones específicas, ya que no siempre tienen todas las respuestas. Si con esta estrategia podemos servir mejor a los clientes, entonces lo hacemos”. Como muestra este ejemplo, las tareas que realiza un empleado en su trabajo a menudo están determinadas por diferentes factores, como el hecho de proporcionar a los clientes lo que necesitan, cuando lo necesiten. Dado que los gerentes desean motivar a los individuos en el trabajo, necesitamos buscar formas para diseñar puestos de trabajo motivadores. (p.541).

2.2.1.2.2. Ampliación de puesto

Como expresa Robbins y Coulter, (2018).

Como vimos en el Módulo de la Historia de la Administración y en el capítulo 11, el diseño de puestos ha consistido en reducirlos y hacerlos más especializados. Es difícil motivar a los empleados con puestos de esas características. Uno de los primeros esfuerzos por superar las desventajas de la especialización del trabajo implicó la ampliación horizontal al aumentar el alcance del puesto, Parece que la mayor parte de los esfuerzos de ampliación de puestos que se enfocan únicamente en incrementar el número de tareas no tienen éxito. Como comentó un empleado que experimentó la ampliación de su puesto: (p.541).

- 1) Variedad de habilidades.** Como afirma Robbins y Coulter, (2018). Grado en que un puesto de trabajo requiere una diversidad de actividades para que un empleado pueda utilizar sus diferentes capacidades y talentos (p.542).
- 2) Autonomía.** Tal como Robbins, Coulter (2018). Se refiere al grado en que el puesto ofrece al trabajador libertad, independencia y discrecionalidad al individuo para que programe sus labores y determine los procedimientos para llevarlas a cabo. (p.542).
- 3) La retroalimentación.** A juicio de Robbins y Coulter, (2018). Grado en que la ejecución de las actividades laborales requeridas por el puesto resulta en que el individuo obtenga información directa y clara sobre la eficacia de su desempeño (p.542).

2.2.1.2.3. Diseño de puestos

Como expresa Robbins y Coulter, (2018).

Aun cuando el MCP ha demostrado su utilidad, tal vez no sea totalmente apropiado para los puestos de la actualidad que están más orientados al servicio y al conocimiento. La naturaleza de estos puestos también ha modificado las tareas que realizan los empleados. Dos nuevos puntos de vista sobre el diseño de puestos está provocando el replanteamiento del MCP y de otros métodos estándar. Revisemos estas perspectivas. (p.453).

1) Diseño de trabajo

Como señala Robbins y Coulter, (2018).

Se enfoca en el hecho de que las tareas y los puestos de los empleados se basan cada vez más en las relaciones sociales. En los trabajos de hoy, los empleados tienen más interacciones e interdependencia con los compañeros de trabajo y otras personas, tanto dentro como fuera de la organización. Para realizar su trabajo, los empleados dependen cada vez más de quienes los rodean para obtener información, consejo y ayuda. Entonces, ¿qué implica esto para el diseño de puestos de trabajo que motiven a los empleados? Implica que los gerentes deben buscar los componentes importantes de las relaciones de los empleados, como el acceso y el nivel de apoyo social que hay en una organización, los tipos de interacciones que se dan fuera de una organización, la cantidad de interdependencia en las tareas y la retroalimentación interpersonal. (p.543).

2) Perspectiva Proactiva

Como dice Robbins y Coulter, (2018).

Plantea que los empleados están tomando la iniciativa para cambiar la forma en que se lleva a cabo el trabajo; están mucho más involucrados en las decisiones y las acciones que afectan su labor. Según esta perspectiva, algunos factores importantes para el diseño de puestos incluyen la autonomía (que forma parte del MCP), la cantidad de ambigüedad y responsabilidad, la complejidad del puesto, el nivel de estresores y el contexto social o de relación. Se ha demostrado que cada uno de estos factores influye en la conducta proactiva de los empleados. (p.543).

3) Alto compromiso

Como lo hace notar Robbins y Coulter, (2018)

Que están diseñadas para obtener mayor información o participación de parte de los trabajadores. Se cree que el nivel de proactividad de los empleados aumenta a medida que se comprometen más con las decisiones que afectan su trabajo. Otro término que se utiliza para este método, que ya se analizó en un capítulo previo, es el empoderamiento del empleado (p.543).

2.2.2. Bases teóricas de la productividad del personal

2.2.2.1. Definiciones de la Productividad del Personal

Existen diferentes conceptos de productividad del personal como:

Según Robbins y Coulter, (2018).

La productividad, que es la cantidad de bienes y servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para generar ese nivel de producción; la eficacia, es decir, cuán apropiados son los objetivos organizacionales y qué tan bien se están cumpliendo; y las clasificaciones industriales y empresariales compiladas por diversas publicaciones de negocios. El desempeño de los empleados se controla mediante una retroalimentación eficaz y acciones disciplinarias cuando se requieren. (p.287).

Con base en OIT (2016).

Ninguna empresa puede tener éxito sin personas que se sienten motivadas por su trabajo. La productividad es una medida del grado en el que se ponen a buen uso sus recursos, incluyendo su recurso humano. El recurso humano es importante para la productividad y la rentabilidad de su empresa. Ud. se beneficia al tratar a su personal con respeto y comprensión. Los empleados competentes y que tienen una actitud positiva son un factor decisivo en el aumento de la competitividad de su negocio. (p.6).

Como señala Fischer y Espejo, (2011).

Conforme la empresa aumenta el número de vendedores en un mercado geográfico, las ventas y los gastos totales de éstas también incrementan; cuando las ventas adicionales que se obtengan sean proporcionalmente mayores que la elevación en los gastos de venta, convendrá a la empresa aumentar su número de vendedores. Cabe mencionar que el método tiene algunas limitaciones. (p.232).

Según Hernández y Rodríguez, (2011).

Motivado por conocer las causas de la productividad japonesa, Ouchi hizo el estudio comparativo de empresas japonesas y estadounidenses. Su objetivo

básico era encontrar los principios de aplicación universal en las unidades empresariales, independientemente de los valores de una cultura. A continuación, se presentan las características básicas de los diferentes tipos de empresa que estudió Ouchi. Propone una teoría que denominó Z, en la que se aprovecha lo mejor de los dos sistemas. El tipo A corresponde a la estadounidense, el tipo J a la japonesa y el tipo Z es su propuesta. Las conclusiones de su teoría se reducen a tres: Confianza en la gente y de ésta a la empresa; Atención a las sutilezas de las relaciones humanas; Relaciones sociales más estrechas. (p.339).

A juicio de Cadena (2018).

Productividad no significa mayor facturación, aumentar ventas o prestación de servicios en números absolutos. Es un concepto que siempre abarca dos variables interdependientes: costos y resultados obtenidos. Una empresa es productiva cuando obtiene más y mejores resultados con menos costos. (p.28).

2.2.2.2. *Objetivos del comportamiento organizacional*

Teniendo en cuenta a Robbins y Coulter, (2018).

La productividad del empleado es una medida de desempeño que toma en cuenta tanto la eficiencia como la eficacia. Los gerentes quieren saber cuáles factores influirán en la eficiencia y en la eficacia de los empleados. El ausentismo es el hábito de no hacer acto de presencia en el trabajo. Es difícil que el trabajo sea realizado si los empleados no asisten al lugar donde deben llevarlo a cabo. En Estados Unidos, por ejemplo, los estudios han demostrado que las ausencias injustificadas tienen un costo para las empresas de más o menos 660 dólares al año por cada empleado y que dan lugar a la pérdida neta de productividad más alta por día.³ Aunque es imposible erradicarlo por completo, cuando el ausentismo alcanza niveles excesivos tiene un impacto directo e inmediato en el funcionamiento de la organización. La rotación de personal es el abandono permanente, voluntaria o involuntariamente, del puesto que se ocupa en una organización. Este fenómeno puede convertirse en un verdadero problema, ya que genera

un incremento en los gastos de reclutamiento, selección y capacitación, además de provocar trastornos en el trabajo. Tal como ocurre con el ausentismo, es imposible que los gerentes eliminen del todo la rotación de personal, pero deberán tratar de minimizarlo en todos los casos, sobre todo entre los empleados de alto rendimiento (p.449).

2.2.2.3. Productividad del personal

Como dice OIT (2016).

La productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios. Para mejorar la productividad, el propietario de un negocio puede hacer dos cosas: Aumentar la producción sin cambiar el volumen de los insumos de entrada (producir y vender más) disminuir el volumen de los insumos de entrada sin cambiar la producción (reducir los costos de los recursos utilizados en la empresa) La producción obtenida de una cantidad dada de insumos de entrada es la productividad de esos insumos. La productividad de su empresa, por lo tanto, indica el grado de utilidad de sus recursos (insumos de entrada). Al aumentar su productividad, mejora el rendimiento de su empresa y, por lo tanto, aumenta sus ganancias. El recurso humano y la productividad. comprende cómo se relaciona la productividad con los insumos y la producción de su empresa, ¿cómo mediría Ud. la productividad? Hagamos una lista de todos los posibles indicadores de productividad de su negocio (p.6).

2.2.2.4. Método para aumentar la productividad

Tal como Fischer y Espejo, (2011).

Conforme la empresa aumenta el número de vendedores en un mercado geográfico, las ventas y los gastos totales de éstas también incrementan; cuando las ventas adicionales que se obtengan sean proporcionalmente mayores que la elevación en los gastos de venta, convendrá a la empresa aumentar su número de vendedores. Cabe mencionar que el método tiene algunas limitaciones: a) El empleador debe estimar exactamente el incremento que se producirá en las ventas al añadir un nuevo vendedor. b) Por

lo tanto se debe estimar el monto del incremento en los gastos de venta. c) La actividad de este método depende de la capacidad del responsable de ventas para determinar en forma correcta su apreciación en este caso, el número de vendedores idóneo para cubrir las necesidades de los clientes que se encuentran en la zona de ventas marcada es de cuatro, ya que a partir de cinco los gastos de ventas son mayores que las ventas adicionales obtenidas. (p.232).

2.2.2.5. Puesta en marcha la productividad

Citando a Hernández y Rodríguez, (2011).

Por medio de un programa de “corto” plazo, establecer en la empresa las operaciones, con estándares e indicadores rigurosos de productividad y calidad. Rediseñar los procesos implica la clarificación de la misión, razón de ser de la empresa y de cada proceso y operación que justifique, económicamente, el valor agregado de cada actividad y tarea. Es muy importante iniciar la reingeniería en los procesos clave y conocer la rentabilidad de cada fase del proceso a fin de ubicar la mayor ventaja competitiva para la empresa. (p.374).

2.2.2.6. Cuadro de comportamiento

A juicio de Cadena (2018).

El esquema de comportamiento es la herramienta más simple de construir y de usar. Los puntos son graficados de acuerdo a como se van obteniendo. Es común graficar los resultados de un proceso como, por ejemplo: el tiempo muerto de una máquina, la eficiencia, el material desperdiciado, los errores tipográficos o la productividad a medida que varían con el tiempo. Un peligro que existe al emplear una Gráfica de comportamiento es la tendencia a creer que cada variación en la información es importante. La Gráfica de comportamiento, al igual que las demás técnicas gráficas, debe ser usada para enfocar la atención en los verdaderos cambios vitales del sistema. Uno de los usos más importantes de la Gráfica de Desarrollo es identificar cambios o tendencias importantes en el promedio (p.54).

2.2.2.7. Dimensiones de Productividad del Personal

2.2.2.7.1. Higiene laboral

Según Chiavenato (2020).

Desde el punto de vista del área RH la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo adecuado. En general la higiene y la seguridad laboral son dos actividades muy relacionadas porque garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. Según el concepto de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es un estado total de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de males o enfermedades. La higiene laboral se refiere al conjunto de normas y procedimientos que pretende proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza. La higiene laboral gira en torno al diagnóstico y la prevención (p.276).

1) Iluminación

Desde el punto de vista de Chiavenato (2020).

Se entiende como iluminación la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado. No se trata de la iluminación en general, sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo. Así, los estándares de la iluminación se establecen de acuerdo con el tipo de tarea visual específica; es decir, cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles y minucias, más necesaria será la luminosidad en el punto focal del trabajo. La mala iluminación cansa la vista, altera el sistema nervioso, contribuye a la mala calidad del trabajo y es responsable de una parte considerable de los accidentes. Un sistema de iluminación debe cumplir con los requisitos siguientes:

- **Ser suficiente:** de modo que cada luminaria proporcione la cantidad de luz necesaria para cada tipo de trabajo.

- **Distribuir la luz de forma constante y uniforme:** para evitar la fatiga visual, la cual se deriva de sucesivas adaptaciones debidas a las variaciones de la intensidad de la luz. Se deben evitar los contrastes violentos de luz y sombra, y de claros y oscuros. (p.277).

2) **Ruido**

Según Chiavenato (2020).

El ruido se entiende como un sonido o barullo indeseable y tiene dos características principales: frecuencia e intensidad. La frecuencia del sonido se refiere al número de vibraciones por segundo que emite la fuente de ruido y se mide en ciclos por segundo (cps). La intensidad del sonido se mide en decibelios (db). Algunas investigaciones arrojan evidencia de que el ruido no provoca que disminuya el desempeño en el trabajo. Sin embargo, el ruido influye poderosamente en la salud del empleado, sobre todo en su audición. De cierta forma, la exposición prolongada a niveles elevados de ruido produce pérdida de audición en proporción con el tiempo de exposición. Cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, mayor será la pérdida de capacidad auditiva. (p.278).

3) **Humedad**

A juicio de Chiavenato (2020).

La humedad es consecuencia del alto contenido higrométrico del aire. Existen lugares de trabajo con condiciones ambientales es de gran humedad, como en la mayor parte de las fábricas textiles, que exigen un elevado grado higrométrico para el tratamiento de los hilos. Por otra parte, existen condiciones ambientales de poca o nula presencia de humedad; por ejemplo, la industria de la cerámica donde el aire debe ser seco. En estos dos ejemplos extremos, la insalubridad constituye la característica principal. (p.279).

2.2.2.7.2. Relaciones con las personas

Como expresa Chiavenato (2020).

El subsistema para el mantenimiento de los recursos humanos exige relaciones constantes entre la organización, los colaboradores y las entidades representativas. Las relaciones con las personas se bifurcan, por un lado, en relaciones internas, con los propios colaboradores en el día a día de la organización, y por otro, en relaciones externas, con los representantes de los colaboradores; por ejemplo, los sindicatos. En este capítulo abordaremos primero las relaciones internas (p.295).

1) **Relaciones con los empleados**

Según Chiavenato (2020).

Se refiere a las actividades de RH asociadas al trato y a los movimientos de los colaboradores dentro de la organización. Son las relaciones internas de la organización con sus colaboradores en cuestiones como ascensos, transferencias, separaciones por jubilación y dimisiones. La disciplina y las medidas disciplinarias también representan aspectos cruciales de esas relaciones internas. Sin embargo, el área de RH actúa en la retaguardia como función de staff, es decir, como asesoría interna, y delega a los gerentes y supervisores la responsabilidad de línea respecto de las prácticas cotidianas de Recursos Humanos. (p.296).

2) **Ascensos**

En la opinión de Chiavenato (2020).

Se refiere al movimiento vertical de una persona que sube un puesto dentro de la organización. Cuando un trabajador obtiene un ascenso, su salario también registra una recompensa adicional. El ascenso es símbolo de éxito y representa un paso adelante en la carrera del empleado. (p.296).

Esto permite que todo trabajador tenga un crecimiento profesional y esa forma identificarse con la empresa.

3) Separación

Como dice Chiavenato (2020).

Se trata de un movimiento de salida de la organización, el cual se presenta cuando las personas alcanzan la edad límite o el tiempo laborado suficiente para jubilarse y abandonan la organización. Esta separación genera una oportunidad para que otras personas se transfieran o asciendan, y requiere que la organización prepare y proporcione sustitutos adecuados. Separación También es un movimiento de salida de la organización y puede ser de dos tipos.

- Separación por iniciativa del empleado o renuncia: cuando el trabajador presenta su dimisión a la organización por motivos personales o para trabajar en otra organización.
- Despido por iniciativa de la organización: cuando la organización separa de su puesto al empleado por alguna razón específica; por ejemplo, adelgazamiento (downsizing), reestructuración, recorte de personal, cambio de competencias disciplina, incapacidad del trabajador para adaptarse, reducción de costos, etc. (p.296).

2.2.2.7.3. *Disciplina Personal*

Como plantea Chiavenato (2020).

En el pasado, el término "disciplina" significaba que las personas se conformaban a las reglas y normas establecidas por la organización, porque estas eran las adecuadas para alcanzar sus objetivos. Por tanto, era necesario contar con un control externo intenso y rígido para vigilar el comportamiento de las personas, el cual se basaba exclusivamente en los medios, como horario de trabajo, deserción del puesto, reglas y procedimientos laborales, prohibiciones, comportamientos, etc., pero casi nunca se ocupaba de los fines, como la consecución de metas o resultados. Por tanto, era necesario fiscalizar comportamientos como asiduidad, puntualidad, orden, obediencia al jefe y a las normas internas. Sin embargo, con esta posición, las organizaciones dejaban de lado lo que debía ser lo

más importante: eficiencia, eficacia, consecución de metas /y objetivos, agregar valor a la organización, mejorar la calidad y productividad, innovación y creatividad, atención al cliente y otros aspectos de auténtico valor para la organización (p.297).

1) Conflicto

Como afirma Chiavenato (2020).

Las personas nunca tienen intereses y objetivos idénticos. Las diferencias personales en-cuanto a intereses y objetivos siempre generan alguna especie de conflicto. En general, los conflictos personales provocan la mayor parte de los conflictos en las organizaciones. Un aspecto crítico del área de RH es resolverlos dentro de un marco global y de largo plazo. Cuando se solucionan y resuelven bien, siempre permiten cambios en la organización que propician la innovación. No obstante, cuando no se resuelven bien, o solo en parte, producen un enfrentamiento entre la organización, sus miembros y el sindicato, lo cual puede afectar de forma negativa el desempeño organizacional (p.298).

2) Noción de conflicto

A juicio de Chiavenato (2020).

El conflicto y la cooperación forman parte de la vida de las organizaciones. Las teorías recientes de la organización dedican atención a los dos, y hoy se considera que la cooperación y el conflicto son aspectos de la actividad social o más bien, dos caras de la misma moneda. En la práctica están ineludiblemente ligados, de modo que la resolución del conflicto se entiende mejor como una fase del esquema conflicto-cooperación y no Como las personas no son iguales y las organizaciones tampoco, los conflictos son fricciones que se derivan de la interacción entre distintos individuos o grupos, en la que la discusión y la competencia constituyen las fuerzas intrínsecas del proceso (p.298).

3) **Condiciones que predisponen al conflicto**

Tal como Chiavenato (2020), las condiciones antecedentes, inseparables de la vida de la organización y que suelen generar conflictos, son tres:

- 1) **Diferenciación de actividades**, a medida que la organización crece, no solo se vuelve más grande, sino que también desarrolla partes o subsistemas especializados. Como resultado de esa despenalización, al realizar distintas.
- 2) **Tareas y relacionarse con distintas partes del ambiente**, los grupos empiezan a manifestar maneras específicas de pensar, sentir y actuar, es decir, empiezan a tener su propio idioma, objetivos e intereses. Esa perspectiva diferente, resultado de la especialización, se llama diferenciación, concepto que explicamos en el capítulo sobre las organizaciones. Los objetivos e intereses diferentes, o incluso antagónicos, suelen provocar conflictos.
- 3) **Recursos compartidos**, por lo general, los recursos disponibles son limitados o escasos y se distribuyen en forma proporcional entre las diversas áreas o grupos de la organización. Así, si un área o grupo pretende aumentar su porción de recursos, otra área o grupo tendrá que perder o liberar una parte de los suyos. De ahí la percepción de que algunas áreas o grupos tienen objetivos e intereses diferentes, o, tal vez, antagónicos e incompatibles.
- 4) **Actividades interdependientes**: Los individuos y los grupos de una organización dependen unos de otros para realizar sus actividades. La interdependencia existe en la medida en que un grupo no puede desempeñar su trabajo sin que otro grupo desempeñe el suyo. Todas las personas y los grupos de una organización son interdependientes de alguna manera. Cuando los grupos se vuelven muy interdependientes, surgen oportunidades para que un grupo ayude o perjudique el trabajo de otros (p.449).

2.3. Definiciones de términos básicos

También conocido como Sistema conceptual básico:

La terminología básica, según Arias (2012). “Consiste en dar el significado preciso y según el contexto a los conceptos principales, expresiones o variables involucrados en el problema y en los objetivos formulados” (p.108).

A si mismo Ñaupás, et al. (2014),

Consiste en definir los términos básicos utilizados en el planteamiento del problema, objetivos e hipótesis, del proyecto de investigación, evitando repetir la definición de términos que han sido tratados dentro de las bases teóricas examinadas. Se recomienda que las definiciones no sean extensas y se citen las fuentes de las cuales las han extraído. sean extensas y se citen las fuentes de las cuales las han extraído (p.175).

La definición de términos se refiere a aquellos términos que no se definen en el marco teórico pero que sigue siendo importante su definición para comprender el cuadro completo de la teoría que se expone.

Productividad. Conjunto de los bienes y servicios generados por los factores productivos de un país durante un espacio de tiempo, generalmente un año, en el propio país o fuera de él, deduciéndole la parte que se debe a los servicios prestados por factores productivos extranjeros.

Clima laboral. El clima laboral se suele definir como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa.

Accidente. Son condiciones inseguras, fortuitas y actos inseguros por parte de los trabajadores, aunque están relativamente lejos del control de los gerentes; por lo tanto, nos enfocaremos en las condiciones laborales inseguras y en los actos inseguros según Dessler et al, (2011) (p.420).

Meta. Una meta es un pequeño objetivo que lleva a conseguir el objetivo como tal. La meta se puede entender como la expresión de un objetivo en términos cuantitativos y cualitativos.

Efectividad. La palabra efectividad adquiere su origen del verbo latino “efficere”, que quiere decir ejecutar, llevar a cabo u obtener como resultado. Cuando un individuo practica la efectividad en su trabajo, su tiempo rinde mucho más y sus niveles de bienestar aumentan, ya que éste sentirá que está cumpliendo con sus labores cotidianas de forma eficiente. Según la ley de la efectividad, este hábito se adquiere al equilibrar la producción y la capacidad para producir.

Habilidad. Según la Real Academia Española, se entiende la habilidad como la capacidad de alguien para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada. De esta manera, se trata de una forma de aptitud específica para una actividad puntual, sea de índole física, mental o social.

Comunicación asertiva. La posibilidad de transmitir información de diversa índole a los demás, de manera rápida, eficaz y precisa.

Violencia. Uso de la fuerza para conseguir un fin, especialmente para dominar a alguien o imponer algo de destreza.

Colaborador. Es la persona que interactúa en todo proceso donde se involucre el trabajo de varias personas en equipo o en grupos como un aspecto intrínseco de la sociedad humana, se aplica en diversos contextos, como la ciencia, el arte, la educación y negocios. Está muy relacionado con la cooperación y la coordinación.

Disciplina. Conjunto de reglas de comportamiento para mantener el orden y la subordinación entre los miembros de un grupo o una colectividad en una profesión o en una determinada colectividad.

Intensidad. Excelencia por la cual un sonido se oye a mayor o menor distancia, que depende de la mayor o menor amplitud de las vibraciones sonoras.

Dimensión. Un aspecto del desempeño que determina un rendimiento eficaz en el trabajo.

Maquina. Asunto fabricado y compuesto por un conjunto de piezas ajustadas entre sí que se usa para facilitar o realizar un trabajo determinado, generalmente transformando una forma de energía en movimiento o trabajo.

Estrategia. La utilización deliberada por parte de la empresa de los recursos humanos para lograr o mantener una ventaja sobre sus competidores en el mercado. El gran plan o planteamiento general que adopta una organización para garantizar que utiliza de forma eficaz a su personal para lograr su misión.

Conflicto. Situación en que hay que tomar una decisión entre dos o más opciones o en que no se puede hacer, por alguna razón externa, lo necesario.

Técnica. Conjunto de procedimientos y recursos para realizar una tarea

Ambiente. Una área o estancia que se diferencia del resto por su decoración o características y, normalmente, por algún elemento físico que lo separa.

Rendimiento. La proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios, humanos y materiales utilizados a tal efecto

Ausencias. Situación de estar ausente o de no existir alguien o algo en determinado lugar.

Motivación. Hacer que alguien sienta interés. Impulso subjetivo que experimenta una persona para emprender una acción o libertad.

Empatía. Capacidad para percibir, entender e incluso compartir los sentimientos ajenos

Recursos Personales. Habilidades, capacidades, actitudes y estrategias propias que posee una persona para enfrentarse a las dificultades y tareas que se les presente.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la Investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG La seguridad laboral Influye en la productividad del personal de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

3.1.2. Hipótesis específico

HE 1 La seguridad laboral Influye en la productividad del personal de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

HE 2 La seguridad laboral Influye significativamente en la Relación con las personas de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

HE 3 La seguridad laboral Influye en la Disciplina de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

1) Seguridad laboral

Según Bobadilla (2018), para la administración, las iniciativas son fundamentales en cada uno de los procesos que se quiera disponer para obtener una determinada meta, para lo cual se debe realizar un diagnóstico de la situación y evaluar cuales serían las acciones necesarias, también de los recursos que se emplearan para lograr dichos cometidos (p.27). El autor en su trabajo de investigación indicó que su objetivo es dar a conocer que la productividad es la manera en cómo se corresponde el empleo del talento humano para lograr un producto o servicio de la mejor manera, de la mano con la optimización del trabajo, la innovación, productos de calidad y/o servicios que a su vez resulta en la optimización de los resultados de la organización, debido a que quienes lo conforman deberán asegurar el mañana y el progreso de la empresa. El autor

concluyó que por lo tanto se debe considerar también los elementos que establecen la productividad de cada empleado está basada en los recursos que se le brinda para lograrlo, esto comprende el ambiente donde desarrolla sus actividades y los recursos para lograrlas, hasta el trato psicológico recibido.

2) Productividad del Personal

De acuerdo con Robbins y Coulter, (2018):

Se refiere a la cantidad de bienes y servicios producidos, dividida entre los insumos necesarios para generar ese nivel de producción. Tanto las organizaciones como sus unidades de trabajo individuales desean ser productivas. Su propósito es producir la mayor cantidad de bienes y servicios utilizando la menor cantidad de insumos. El nivel de producción se determina en función de los ingresos que recibe la organización por la venta de los bienes (precio de venta-unidades vendidas). (p.287).

3.2.2. Definición Operacional

Desde el punto de vista de Hernández indica:

La V1 su naturaleza es cuantitativa y está conformada por las siguientes dimensiones: Motivación Personal, ampliación de puesto y diseño de puesto.

La V2 su naturaleza es cuantitativa y está conformada por las siguientes dimensiones: Higiene laboral, relaciones con las personas y disciplina personal, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

De acuerdo con Ñaupás et al., (2014), indica: el método predominante de investigación, como es fácil de entender en la matriz de consistencia no se presentan un conjunto de elementos que no son imprescindibles para entender el sentido de la investigación como: el planteamiento del problema, la justificación, las limitaciones de la investigación, el marco teórico, y los aspectos administrativos. (p.481). refiere que la investigación se llama aplicada porque el tipo de estudio es básica, y los aportes no se llevan a cabo en el campo, los aportes son teóricos.

3.3.2. Nivel de investigación

1) Descriptiva:

Según Bernal (2010), afirma que “la investigación descriptiva es de nivel básica, el cual se convierte en la base de otros tipos de investigación; además, agregan que la mayoría de los tipos de estudios tienen, de una u otra forma, aspectos de carácter descriptiva” (p.113).

2) Correlacional:

Según Behar (2018), señala que:

El investigador pretende visualizar cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí, o si por el contrario no existe relación entre ellos. Lo principal de estos estudios es saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada (evalúan el grado de relación entre dos variables). (p.19).

3) Explicativa o causal:

Según Behar (2018), afirma que:

La investigación descriptiva es el nivel básico de la investigación científica, la investigación explicativa o causal es para muchos expertos el ideal y nivel colmo de la investigación no experimental. La investigación explicativa tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos. Las investigaciones en que el investigador se plantea como objetivo que es estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones, se denominan explicativas (p.115).

En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre las variables de la investigación.

3.3.3. Método de Investigación

De acuerdo con Bernal (2010).

Fue de tipo aplicada ya que, brindó datos que sirvieron para desarrollar opciones de solución al problema general, así mismo se usó una base científica como apoyo para sustentar su viabilidad como estudio que aporta sobre la variable X y la variable Y en la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash-2020, así mismo cuenta con un diseño no experimental, puesto que, existió manejo de las variables de la presente indagación, así mismo es de corte transversal, ya que se realizó en un explícito espacio y tiempo. En el estudio se implementó el método hipotético deductivo a causa de que las hipótesis planteadas para ambas variables sujetas a estudio van a ser deducidas con posibles soluciones o consecuencias que deriven de ella, para finalmente ser verificados o contrastados con la realidad. Es decir, a partir de la observación de hechos reales que suceden en un determinado contexto se va a deducir las consecuencias, para luego ser comprobadas. se plantearán las hipótesis para dar solución al problema encontrado, para después comprobar con el contexto y certificar que sea confiable, viable y válido, partiendo de lo general a lo específico. (p.60).

Al realizar esta investigación con la implementación del método hipotético deductivo, permitió plantear la hipótesis sobre la variable X y la variable Y de la empresa de perforación.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, de un corte transversal con enfoque cuantitativo.

1) Diseño no experimental

Según Hernández et al., (2010), la Investigación fue no experimental estudios que se realizó sin la manipulación deliberada de variables, en los que sólo se observa fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (p.149).

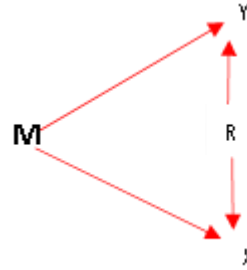
Donde:

M = Muestra.

X = Variable 1 Seguridad Laboral

Y = Variable 2 Productividad del Personal

r = Relación entre las dos variables



2) **Enfoque cuantitativo**

La tesis aplicó el enfoque cuantitativo, porque se dirigió mediante un proceso ya establecido, se probaron las hipótesis y se aportaron las recomendaciones como posible solución al problema planteado por Hernández et al. (2014), (p.4).

3) **Corte transversal**

Según Hernández et al., (2010), los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (p.151). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento.

4) **Cuantitativo**

De acuerdo con Ñaupas et al., (2014), declara: Caracteriza por utilizar métodos y técnicas cuantitativas y por ende tiene que ver con la medición, el uso de magnitudes, la observación y medición de las unidades de análisis, el muestreo, el tratamiento estadístico. (p.97). Los resultados de las variables Seguridad Laboral y productividad del personal de la empresa de perforación de la Unidad Minera Antamina, Ancash – 2020.

3.5. **Población y muestra de estudio**

3.5.1. **Población**

Según Bernal (2010), menciona que: De acuerdo con Fráncica (1988), población es “el conjunto de todos los elementos los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de

muestreo” (p.160). Durante el estudio, la población estuvo conformada por 55 trabajadores de la empresa de perforación.

3.5.2. Muestra

Desde el punto de vista de Bernal (2010), la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio sobre la cual se efectuará la medición y la observación de las variables, objeto de estudio (p.161). Es censal, porque se ha trabajado con una población limitada, que corresponde a la muestra aleatoria simple.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se dice que la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario y se define de la siguiente manera:

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Técnica: La encuesta

Según Hernández et al., (2014):

Las encuestas de opinión son: consideradas por diversos autores como un diseño o método. En la clasificación de la presente obra serían consideradas investigaciones no experimentales transversales o transeccionales descriptivas o correlacionales-causales, ya que a veces tienen los propósitos de unos u otros diseños y a veces de ambos. (p.159).

Naturalmente se utilizan cuestionarios que se aplican en diferentes contextos como medios electrónicos.

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Bernal (2010), define:

El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos cuestionario con voz del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar

información de la unidad de análisis del objeto de estudio y centro del problema de investigación. En general, un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse (p.250).

Tiempo utilizado: El tiempo de duración para el llenado de la encuesta es de un tiempo aproximado de 36 minutos.

La escala de medición es de tipo Likert.

Escalamiento de Likert

Según Hernández et al., (2010):

Conjunto de ítems que se presenta en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. (p.238).

Tabla 1.

Calificación y evaluación del cuestionario de Seguridad Laboral y Productividad del personal

Alternativas	Puntuación	Afirmación
N	1	Nunca
CN	2	Casi nunca
A	3	A veces
CS	4	Casi siempre
S	5	Siempre

Fuente: elaboración Propia

3.6.3. Validez del Instrumento

De acuerdo con Hernández et al., (2014).

Afirma la validez del contenido se obtiene mediante las opiniones de expertos y al asegurarse que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de la variable

seguridad laboral y variable productividad del personal de interés. La evidencia de la validez de criterio se produce al correlacionar las puntuaciones de los participantes, obtenidas por medio del instrumento, con sus valores logrados en el criterio. Recordemos que una correlación implica asociar puntuaciones obtenidas por la muestra en dos variables (p.304).

Tabla 2.
Validación de juicio de expertos

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. Jhon Hayrol Falconi Atoche	Temático	Aplicable
Mg. Michel Jaime, Mendez Escobar	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

La validez del instrumento escala multidimensional de seguridad laboral y productividad del personal de la empresa de perforación, se logró por análisis de 2 expertos, dando un resultado favorable y viabilidad para el uso del instrumento. En el presente estudio, se evaluó otra vez la validez del instrumento mediante el juicio de dos expertos, quienes dieron su visto bueno para su uso en el contexto del personal de la empresa de perforación. La validez inicial del instrumento Escala de seguridad laboral, se obtuvo correlacionando los resultados de este instrumento con los del cuestionario de productividad del personal, en una muestra de 55 personas encuestados. Finalmente se logró una validez aprobatoria. En el presente estudio, se evaluó otra vez la validez del instrumento, el cual se logró con la evaluación de dos expertos.

3.6.4. Confiabilidad del instrumento

De acuerdo con Hernández et al., (2014).

Se obtendrá a través del alfa Cronbach y en este punto Hernández Sampieri et al., (2013); Kellstedt y Whitten, 2013; y Ward y Street, 2009)., indican: que su aplicación repetida produce resultados distintos. Asimismo, si una prueba de inteligencia (Intelligence Quotient, IQ) se aplica hoy a un grupo de personas y da ciertos valores de inteligencia, se aplica un mes después y proporciona valores diferentes (p.200).

Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. Alfa de Cronbach, esta herramienta de medición es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida. Para esta investigación se hará uso del Alfa de Cronbach para poder analizar las variables y determinar su correlación e implicancia dentro de la empresa.

La confiabilidad del instrumento que cuenta la seguridad laboral y la productividad del personal, así mismo se evaluó la fiabilidad de las encuestas, por medio del Alfa de Cronbach. Se ejecutó la confiabilidad, colocando los datos al sistema estadístico SPSS -24, verificada la muestra compete a 55 trabajadores de estudio de la empresa de perforación de la Unidad Minera Antamina, Ancash – 2020.

Prueba de confiabilidad

Tabla 3.

Nivel de confiabilidad de la variable Seguridad laboral.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	55	100,0

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,884	18	

Fuente: Alfa de Cronbach

Una prueba realizada a 55 trabajadores, obteniendo 0,884 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad.

Tabla 4.*Nivel de confiabilidad de la variable Productividad del personal.*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	55	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,627	18

Fuente: Alfa de Cronbach

Con una prueba realizado a 55 trabajadores, obteniendo 0,627 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de alta confiabilidad.

Análisis de Fiabilidad:**Tabla 5.***Escala de interpretación de la confiabilidad*

Interpretación	Escala		
Alta confiabilidad	0.9	a	1
Fuerte confiabilidad	0.76	a	0.89
Moderada confiabilidad	0.5	a	0.75
Baja confiabilidad	0.01	a	0.49
No es confiable	-1	a	0

3.7. Métodos de análisis de datos

Del método de análisis de datos empleado al trabajo de investigación es software SPSS versión 24, a fin de expresar cuadrar, cuantificar y entender los resultados.

3.8. Aspectos éticos:

El presente trabajo de investigación asegura la autenticidad del tema, siendo una creación neutra, considerando y apreciando el aporte de cada autor mencionado en este trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 6.
Análisis de variable Seguridad Laboral

Estadísticos		
Seguridad laboral		
N	Válido	55
	Perdidos	0

Seguridad laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	12	21,8
	MEDIO	18	32,7
	ALTO	25	45,5
Total		55	100,0

Fuente: Elaborado propia

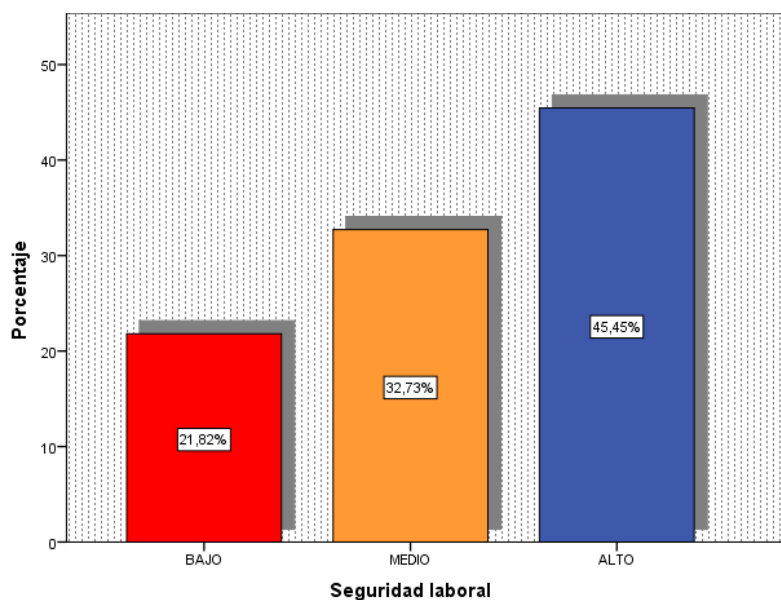


Figura 1. Niveles de Seguridad Laboral

En la tabla 6 y de la figura 1 se observa, que, de los 25 trabajadores, 12 trabajadores manifiestan percibir bajos niveles (45,45%) de trabajo seguro en la empresa con medio de 18 de ellos (32,73%) manifiestan percibir un nivel alto de reconocimiento en seguridad laboral en la Empresa de perforación.

Tabla 7.
Análisis de la variable Productividad del personal

Estadísticos		
Seguridad laboral		
N	Válido	55
	Perdidos	0

Seguridad laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	26	47,3
	MEDIO	22	40,0
	ALTO	7	12,7
Total		55	100,0

Fuente: Elaborado propia

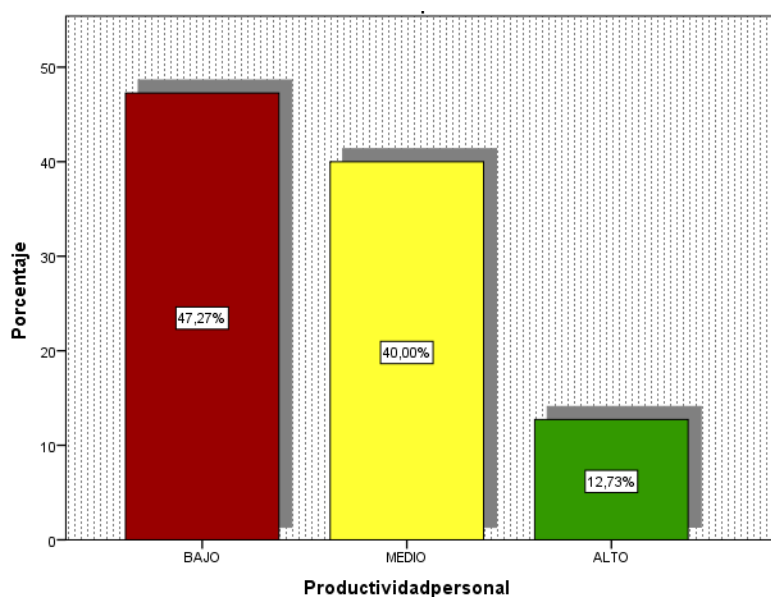


Figura 2. Niveles de Productividad del personal

En la tabla 7 y figura 2 se observa que, de los 55 trabajadores, 26 manifiestan percibir niveles bajos (47,27%) de productividad del personal en la Empresa de perforación, en medio, 22 de ellos (40,00%) manifiestan un nivel alto con respecto a la productividad del personal de la Empresa de perforación.

Tabla 8.
Análisis de la dimensión Higiene Laboral

Estadísticos		
Seguridad laboral		
N	Válido	55
	Perdidos	0

Seguridad laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	1	1,8
	MEDIO	14	25,5
	ALTO	40	72,7
Total		55	100,0

Fuente: Elaborado propia

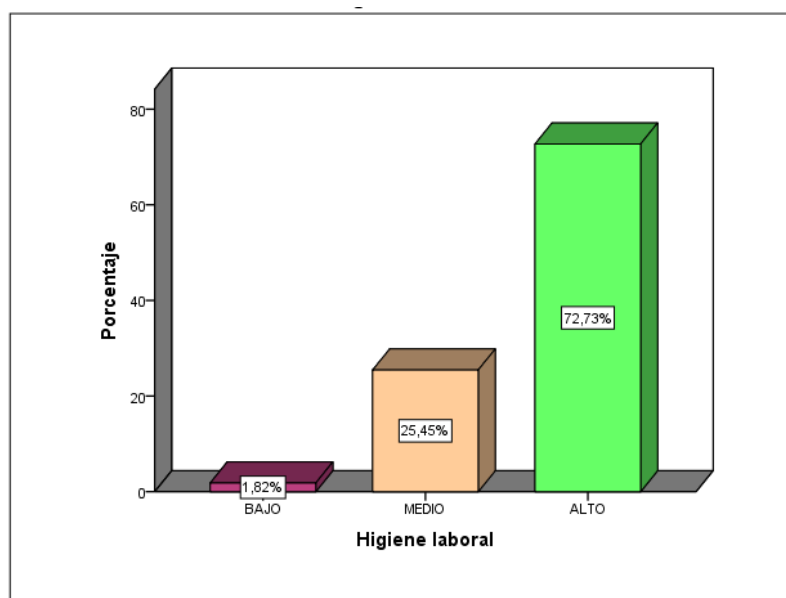


Figura 3. Higiene Laboral

En la tabla 8 y figura 3 se observa, que, de los 55 trabajadores, 01 manifiestan percibir nivel bajo de Higiene laboral (1,82%) en la Empresa de perforación, en medio 14 de ellos (25,45%) manifiestan percibir un nivel alto de Higiene laboral en la Empresa de perforación.

Tabla 9.
Análisis de la dimensión Relaciones con las personas

Estadísticos		
Seguridad laboral		
N	Válido	55
	Perdidos	0

Seguridad laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	26	47,3
	MEDIO	17	30,9
	ALTO	12	21,8
Total		55	100,0

Fuente: Elaborado propia

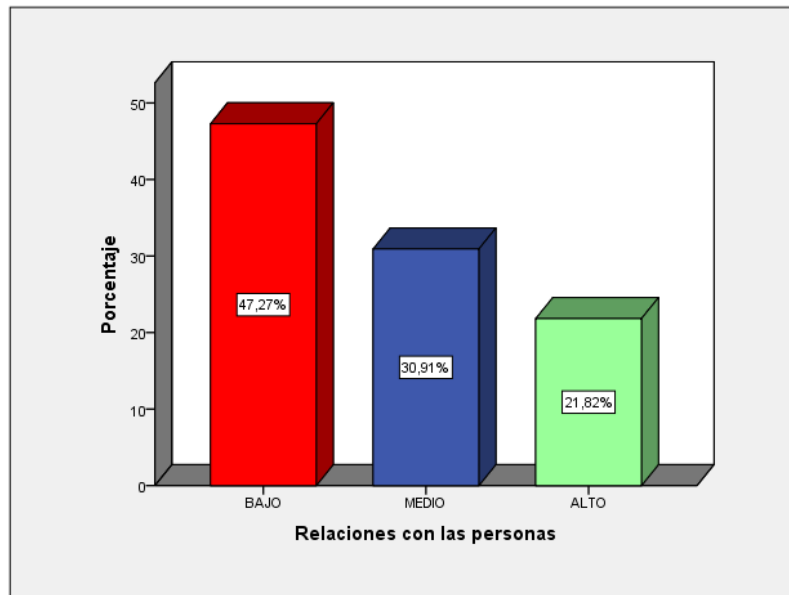


Figura 4. *Relaciones con las personas*

En la tabla 9 y figura 4 se observa, que, de los 55 trabajadores, 26 manifiestan percibir un nivel bajo (47,27 %) respecto a las relaciones con las personas, en medio, 17 de ellos (30,91%) manifiestan percibir niveles altos en relaciones con las personas que se da en la Empresa de perforación.

Tabla 10.
Análisis de la dimensión Disciplina personal

Estadísticos		
Seguridad laboral		
N	Válido	55
	Perdidos	0

Seguridad laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	27	49,1
	MEDIO	21	38,2
	ALTO	7	12,7
Total		55	100,0

Fuente: Elaborado propia

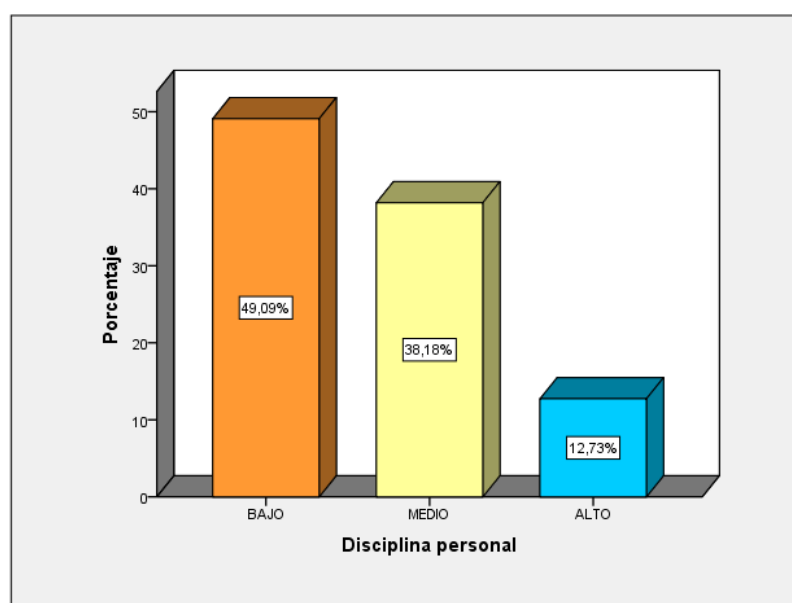


Figura 5. Disciplina personal

En la tabla 10 y figura 5 se observa, que, de los 55 trabajadores, 27 manifiestan percibir bajos niveles (49,09%) respecto a la disciplina personal de la Empresa de perforación, en medio 21 de ellos (38,18%) manifiestan percibir altos niveles respecto a la disciplina personal en la Empresa de perforación.

4.1.1. Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación entre seguridad laboral Influye en la productividad del personal de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

H0: No existe relación entre seguridad laboral Influye en la productividad del personal de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

Tabla 11.

Pruebas de hipótesis de correlación de seguridad laboral y productividad del personal

Correlaciones				
			Seguridad laboral	Productividad personal
Rho de Spearman	Seguridad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,628**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Productividad personal	Coeficiente de correlación	,628**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

Fuente: Elaboración propia según matriz de datos.

En la tabla 11, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.628$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre seguridad laboral y productividad del personal de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

4.1.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación entre la seguridad laboral influye en la Higiene laboral de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

H0: No existe relación entre la seguridad laboral influye en la Higiene laboral de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

Tabla 12.

Prueba de hipótesis de correlación de la seguridad laboral y higiene laboral

Correlaciones				
			Seguridad laboral	Higiene laboral
Rho de Spearman	Seguridad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Higiene laboral	Coeficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

Fuente: Elaboración propia según matriz de datos.

En la tabla 12, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.570$, lo cual significa que existe una correlación moderada entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre la seguridad laboral influye en la Higiene laboral de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

Hipótesis específica 2:

Ha. Existe relación de seguridad laboral Influye en la Relación con las personas de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

Ho. No existe relación de seguridad laboral Influye en la Relación con las personas de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

Tabla 13.

Nivel de correlación y significación de seguridad laboral y relaciones con las personas.

Correlaciones			Seguridad	Relaciones
			laboral	con las
				personas
Rho de Spearman	Seguridad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,516**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Relaciones con las personas	Coeficiente de correlación	,516**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

Fuente: Elaboración propia según matriz de datos.

En la tabla 13, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.516$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación de seguridad laboral Influye en la Relación con las personas de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

Hipótesis específica 3:

Ha. Existe relación de la seguridad laboral Influye en la Disciplina de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

Ho. No existe relación de la seguridad laboral Influye en la Disciplina de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

Tabla 14.

Nivel de correlación de análisis de seguridad laboral y disciplina personal.

			Correlaciones	
			Seguridad laboral	Disciplina personal
Rho de Spearman	Seguridad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,244
		Sig. (bilateral)	.	,072
		N	55	55
	Disciplina personal	Coeficiente de correlación	,244	1,000
		Sig. (bilateral)	,072	.
		N	55	55

Fuente: Elaboración propia según matriz de datos.

En la tabla 14, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.244$, lo cual significa que existe una correlación baja entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, acepta la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe relación de la seguridad laboral Influye en la Disciplina de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los términos en el trabajo estadístico con la prueba alfa de Cronbach, para calcular la altura de confiabilidad del cuestionario, de 36 formularios de consulta, que se realizó a 55 trabajadores de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020, el cual habrá como producto una conexión superior entre las variables seguridad laboral y productividad del personal con un grado de exactitud, para cada variable de 0.884 y 0.627 del rendimiento de los sondeos, la cual ayuda como soporte de referencia, para hacer los análisis correspondientes, a la respuesta encontrada para los objetivos de la tesis. Con la ayuda del soporte se realizó una tabla general a la altura de la continuidad y la proporción de las respuestas encontradas, que refutan la hipótesis nula y reconocen las hipótesis alternas de la actual búsqueda. Lo que deja realizar una ayuda al aprendizaje de la variable seguridad laboral. Sus tres dimensiones: 1. Nombrado Motivación personal. Su dimensión 2, Nombrado Ampliación de puesto. Su dimensión 3: nombrado Diseño de puestos. La segunda variable productividad del personal realizó con un grupo de personas su dimensión 1, nombrado Higiene laboral; su dimensión 2, nombrado Relaciones con las personas; y su dimensión 3, nombrado Disciplina personal. Las cuales fueron un estudio de conclusión de 55 trabajadores de la empresa de la unidad minera Antamina, que son empleados con diferentes cargos en la empresa. Dichas personas fueron elegidas, de una manera correcta, para realizar la encuesta, de su conjunto de personas total de 55 trabajadores, la cual nos ha dejado el resultado de la relación de las variables. Desde el punto de vista de Münch (2019). Describe: La estructura de organizar las áreas funcionales o departamentos depende de su tamaño, del volumen de operaciones y de sus bienes. Por ejemplo, una empresa pequeña no necesariamente tiene todos los departamentos; una o dos personas pueden realizar las actividades propio de dicha función. (p.173). Considerando que los resultados sean los esperados. todos los procesos puedan ser medidos y mejorados, reduciendo al mínimo los errores que se dan de manera reiterado en todo proceso administrativo, permitiendo las correcciones del caso para una mayor eficacia laboral. Como afirma Robbins et al (2014). Afirma: La evidencia sugiere que los equipos logren mejores resultados que los individuos cuando los trabajos a realizar

requieren de múltiples habilidades, juicios y experiencia. A partir de que la organización se ha reestructurado para competir de manera más eficaz y eficiente, han puesto sus miradas en los equipos como una forma de utilizar mejor el talento de sus empleados. Los administradores se han dado cuenta de que los equipos son más flexibles y responden mejor a cambios repentinos que los departamentos conservadores u otras formas permanentes de grupos de trabajo. Los equipos tienen la capacidad de juntar, establecerse, replantearse y disolverse con rapidez. (p.257). El argumento básico por la cual el trabajo en equipo logra mejores resultados, los grupos de trabajo, se debe a que el equipo tiene en sus miembros el perseguir un objetivo o meta que ayude a cumplir de manera eficiente los objetivos del negocio, así como el poder realizar tareas complejas o de mayor dificultad que un solo individuo no podría lograr. Así mismo en un trabajo de equipo se logra la perfección de la competencia y habilidades profesionales de cada miembro.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Objetivo general, se concluye que existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r = 0.628^*$), siendo una correlación positiva entre seguridad laboral y productividad del personal de la Empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020., con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.
- Segunda:** Objetivo específico 1 y se concluye que existe un nivel de correlación significativa moderada ($r = 0.570^*$), siendo una correlación positiva entre seguridad laboral y higiene laboral de la Empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.
- Tercera:** Objetivo específico 2 y se concluye que existe un nivel de correlación significativa moderada ($r = 0.516^*$), siendo una correlación positiva entre seguridad laboral y relaciones con las personas de la Empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.
- Cuarta:** Objetivo específico 3 y se concluye que existe un nivel bajo de correlación significativa baja ($r = 0.244^*$), siendo una correlación negativa entre seguridad laboral y disciplina personal de la Empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Los resultados del estudio concluyen que existe un nivel de correlación significativa fuerte, siendo una correlación positiva entre seguridad laboral y productividad del personal de la Empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020, Por lo tanto, como sugerencia se les recomienda en darle la importancia al tema de seguridad laboral, ya que éste va disminuir considerablemente a los errores que pueda cometer los trabajadores en sus labores diarias.
- Segunda:** El estudio demuestra que existe una correlación moderada, siendo una correlación positiva entre seguridad laboral y higiene laboral de la Empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020. Por ende, como sugerencia se les plantea en darle la importancia del caso, ya que este va disminuir considerablemente a los errores.
- Tercera:** Los resultados del estudio demuestran que existe un nivel de correlación significativa moderada, siendo una correlación positiva entre seguridad laboral y relaciones con las personas de la Empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020. Por tanto, se propone continuar dándole la importancia del caso.
- Cuarta:** El resultado de la investigación se concluye que existe un nivel bajo de correlación significativa baja, siendo una correlación negativa entre seguridad laboral y disciplina personal de la Empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020, se aconseja realizar auditorías y/o encuestas de manera periódica por empresas independientes y que no tengan ningún vínculo con los trabajadores evaluados o relación con la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, B., Freire, D., & Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Los Angeles: Tesis.
- Arias. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C.A. PAG. 107; 108.
- Asfahl, R., & Rieske, D. (2010). *Seguridad Industrial y Administración*. Mexico: Pearson Pag. 14; 15.
- Ayala, D. K. (2017). *PLANIFICACIÓN FINANCIERA DE MEDIANO PLAZO PARA MEJORAR LA GESTIÓN, PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA. CASO: CORRUGADORA NACIONAL CARTONES S.A*. Quito: Tesis.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Editor-Orlando Fernandez Palma TERCERA EDICIÓN VERSIÓN IMPRESA, 2010 pag. 19; 60; 160; 161; 250.
- Bobadilla, J. (2018). *“Toma de decisiones y la productividad laboral en JCODEE S.A.C Lima Los Olivos 2018”*. Lima pag. 27: Tesis.
- Cadena, O. (2018). *Gestión de la calidad y productividad*. Ecuador: Espe p. 28; 54.
- Caicedo, E. (2019). *Identificación de peligros y evaluación de riesgos mecánicos del área operativa de la empresa andesupply s.a. para el mejoramiento de la productividad*. Quito: Tesis.
- Castillo, S. F. (2018). *Las Tics y su impacto en la productividad de la empresa Mornese S.A.C Cercado de Lima, 2018*. Lima: Tesis.
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de Recurso Humanos-El capital humano de las organizaciones*. Mexico: Elsevier Editora pag. 276; 277; 278; 279; 295; 296; 297; 298; 449.

- Cruz, J. (2017). *“Seguridad Ocupacional y su Relación con el desempeño Laboral de los ayudantes de almacén de la Corporación Lindley Planta Mega, Huachipa, 2017.”*. Lima: Tesis.
- Dessler, Gary; Varela Juárez Ricardo Alfredo. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Pag. 413, 417; 429.
- Educativa, C. (2015). Seguridad Laboral. *Universidad Nacional de Costa Rica*, pag. 17.
- Fischer, L., & Espejo, J. (2011). *Mercadotecnia*. Mexico: Interamericana Editores S.A. Pag. 232.
- Forero, P., Correa, J., & Pazmiño, V. (2019). *Análisis del clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del restaurante el Sabor Paisita de la ciudad de Armenia (Quindío, Colombia) entre Enero y Marzo del año 2019*. Bogota: Tesis.
- Guillermo, Y. (2017). *Satisfacción Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huauara, 2017*. Huara: Tesis.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. D. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Interamericana Editores S.A. pag. 40; 149; 151; 159; 238; 200; 304.
- Hernandez, S., & Rodriguez. (2011). *Introducción a la Administración Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. Mexico: ISBN Pag. 4; 339; 374.
- Jimenez, R. (2019). *“Análisis de la Productividad desde la perspectiva Humana y su relación con el rendimiento Laboral en las UDR que conforman la Gerencia macro regional norte del SIS, 2017”*. Piura: Tesis.
- Mondy, R. W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Educación pag. 340; 341.
- Münch, L. (2019). *Administración*. Mexico: Pearson Educación pag. 173.
- Ñaupas, H., Mejía, Elías, Novoa, Eliana, & Villagómez, Alberto. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogota: Ediciones de la U, pag. 97; 175; 481.

OIT. (2016). El recurso Humano y la Productividad. *Mejore su Negocio*, 124 - 06.

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración*. Mexico: Pearson Pag. 287; 449; 453; 534; 538; 540; 541; 542; 543.

Robbins, S., & Coulter, Mary. (2014). *Administración*. Mexico: Pearson pag. 257.

Tipan, E. F. (2017). *Estudio de mercado que sustenta la oferta de la carrera de pregrado de gestión de innovación y productividad de la facultad de ciencias administrativas y contables de la Puce*. Quito: Tesis.

ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología.
Cuál es la relación entre Impacto de la seguridad laboral en la productividad del personal de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.	Establecer la relación entre Impacto de la seguridad laboral en la productividad del personal de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.	La seguridad laboral Influye en la productividad del personal de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.	Seguridad laboral	Motivación personal	Teoría de Metas	P538	Básica No experimental
					Teoría de reforzamiento	P540	
					Trabajos motivadores	P541	
				Ampliación de puesto	Variedad de habilidades	P542	
					Autonomía	P542	
					La retroalimentación	P542	
				Diseño de puestos	Diseño del trabajo	P543	
					Perspectiva Proactiva	P543	
					Alto compromiso	P543	
				Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	
Como influye la seguridad laboral y Higiene laboral de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.	Establecer la relación entre la seguridad laboral y Higiene laboral de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.	La seguridad laboral influye en la Higiene laboral de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.	Ruido	P278			
			Humedad	P279			
Como influye la seguridad laboral y Relación con las personas de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.	Establecer la relación entre a seguridad laboral y Relación con las personas de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.	La seguridad laboral Influye significativamente en la Relación con las personas de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.	Relaciones con las personas	Relaciones con los empleados	P296		
				Ascensos	P296		
Como influye la seguridad laboral y la Disciplina de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.	Establecer la relación entre la seguridad laboral y la Disciplina de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.	La seguridad laboral Influye en la Disciplina de la empresa de perforación de la unidad minera Antamina, Ancash – 2020.	Disciplina personal	Separación	P296		
				Conflicto	P298		
				Noción de conflicto	P298		
				Condiciones que predisponen al conflicto	P449		

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Seguridad del Personal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA ORDINAL
Seguridad Laboral	<p>Chiavenato (2020) manifiesta que: La seguridad y la higiene laboral son actividades entrelazadas que repercuten directamente en la continuidad de la producción y en la moral de los empleados. Pag. 279.</p> <p>Todo trabajador recibe la capacitación y buen ambiente de trabajo, por ello todas las empresas invierten tiempo y dinero en convertirlos en trabajadores seguros, así evitar lesiones o incluso perder la vida, con ello eso esperan un buen resultado en la producción</p>	<p>La V1 su naturaliza es cuantitativa y está conformada por las siguientes dimensiones: Motivación Personal, ampliación de puesto y diseño de puesto</p>	<p>1. Motivación personal</p> <p>2. Ampliación de puesto</p> <p>3. Diseño de puestos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Teoría de Metas - Teoría de reforzamiento - Trabajos motivadores - Variedad de habilidades - Autonomía - La retroalimentación - Diseño del trabajo - Perspectiva Proactiva - Alto compromiso 	<p>1=Siempre</p> <p>2=Casi siempre</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Nunca</p>

Productividad del personal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA ORDINAL
Productividad del Personal	Robbins y Coulter, (2018) Manifiesta que: La productividad, que es la cantidad de bienes y servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para generar ese nivel de producción; la eficacia, es decir, cuán apropiados son los objetivos organizacionales y qué tan bien se están cumpliendo; y las clasificaciones industriales y empresariales compiladas por diversas publicaciones de negocios. El desempeño de los empleados se controla mediante una retroalimentación eficaz y acciones disciplinarias cuando se requieren. (p.287).	La V2 su naturaleza es cuantitativa y está conformada por las siguientes dimensiones: Higiene laboral, relaciones con las personas y disciplina personal, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.	<p>1. Higiene laboral.</p> <p>2. Relación con las personas.</p> <p>3. Disciplina Personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Iluminación - Ruido - Humedad - Con los empleados - Ascensos - Separación - Conflicto - Noción de Conflicto <ul style="list-style-type: none"> - Predisponen al Conflicto 	<p>1=Siempre</p> <p>2=Casi siempre</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Nunca</p>

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO QUE MIDE V1 SEGURIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Sugerencias
	VARIABLE 1: Seguridad Laboral						
	DIMENSIÓN 1: Motivación Personal						
1	¿Considera usted que su compañero de trabajo cumple con las tareas designadas por sus superiores?						
2	¿Considera usted que la empresa donde labora promueve actividades para alcanzar los objetivos y estas sean reconocidos como organización?						
3	¿Considera usted que la empresa donde labora, se preocupa en capacitar al personal nuevo?						
4	¿Considera usted que su compañero de trabajo tuvo una capacitación adecuada para realizar su trabajo?						
5	¿Considera usted que la empresa donde trabaja, valoran el esfuerzo que realizan cada uno de tus compañeros por desarrollar un trabajo seguro?						
6	¿Consideras que tu superior inmediato valora el esfuerzo que realizas en la tarea asignada?						
	DIMENSIÓN 2: Ampliación de Puesto	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
7	¿Considera usted que su compañero de trabajo cuenta con suficiente experiencia laboral para asumir nuevos puestos de trabajo?						
8	¿Considera usted que el personal nuevo de la empresa cuenta con las habilidades suficientes para el puesto que fue contratado?						
9	¿Considera usted que su compañero de trabajo espera que le asignen alguna tarea para iniciar su actividad?						
10	¿En la empresa donde laboras sus compañeros tienen libertad de iniciar su actividad por iniciativa propia?						
11	¿En la empresa donde labora le capacitan al menos una vez al año en la tarea que realiza?						
12	¿En la empresa donde labora tienen programas de retroalimentación para las tareas que fueron contratados?						

	DIMENSIÓN 3: Diseño de Puesto	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
13	¿Considera usted que la empresa donde trabaja valoran tu experiencia y tus conocimientos?						
14	¿La empresa donde trabajas se preocupa en brindarles un área de trabajo agradable?						
15	¿Considera usted que la empresa donde trabajas toma en cuenta la opinión de tus compañeros?						
16	¿Considera usted que la empresa donde trabajas, después de la opinión recibida lo pone en práctica?						
17	¿Considera usted que la empresa donde trabajas está comprometida con su personal?						
18	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos con la empresa donde trabajas?						

CUESTIONARIO QUE MIDE V2 PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Sugerencias
	VARIABLE 2: Productividad Personal						
DIMENSIÓN 1: Higiene Laboral							
19	¿Considera usted que la iluminación en su área de trabajo es adecuada para realizar sus actividades?						
20	¿Considera usted que la mala iluminación en su área de trabajo, afecta su salud visual?						
21	¿Considera usted la empresa donde trabaja antiguamente se preocupaba en no exponer al ruido a sus trabajadores?						
22	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo valoran el esfuerzo que hace la empresa por cuidarles su salud para que no se enfermen del oído?						
23	¿Considera usted que la empresa donde trabaja se preocupa por brindarle un área de trabajo sin humedad a su personal?						
24	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo, están de acuerdo con el ambiente de trabajo que brinda la empresa?						
DIMENSIÓN 2: Relaciones con las Personas		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
25	¿Cree usted en la empresa donde trabaja hay una buena relación del personal antiguo con el personal nuevo?						
26	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo, se ven afectados con el trato del superior inmediato?						
27	¿Considera usted en la empresa donde trabaja los ascensos son por experiencia?						
28	¿Considera usted que los ascensos en la empresa donde trabaja generan una buena relación entre compañeros?						
29	¿Cree usted que la empresa donde trabaja hace bien en retirar a los trabajadores por mal comportamiento?						
30	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo deben tener miedo a ser retirados de la empresa por su comportamiento inadecuado?						

	DIMENSIÓN 3: Disciplina Personal	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
31	¿Considera usted la empresa donde trabaja debe ser tolerante en mantener una relación laboral con el personal indisciplinado?						
32	¿Cree usted que el mal comportamiento de tus compañeros, genera una mala imagen para la empresa que representas?						
33	¿Considera usted que el desacuerdo de su compañero altera el clima laboral de su empresa?						
34	¿Cree usted que la empresa donde trabaja debe terminar su vínculo laboral con sus compañeros que no están conformes con el sistema laboral?						
35	¿Cree usted que la empresa donde trabaja previene con capacitaciones la disciplina y la buena conducta entre trabajadores?						
36	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo deben mejorar su actitud para tener una buena relación laboral?						

Anexo 4: Validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 SEGURIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Seguridad Laboral							
	DIMENSIÓN 1: Motivación Personal							
1	¿Considera usted que su compañero de trabajo cumple con las tareas designadas por sus superiores?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que la empresa donde labora promueve actividades para alcanzar los objetivos y estas sean reconocidos como organización?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que la empresa donde labora, se preocupa en capacitar al personal nuevo?	✓		✓		✓		
4	¿Considera usted que su compañero de trabajo tuvo una capacitación adecuada para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que la empresa donde trabaja, valoran el esfuerzo que realizan cada uno de tus compañeros por desarrollar un trabajo seguro?	✓		✓		✓		
6	¿Consideras que tu superior inmediato valora el esfuerzo que realizas en la tarea asignada?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Ampliación de Puesto	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que su compañero de trabajo cuenta con suficiente experiencia laboral para asumir nuevos puestos de trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que el personal nuevo de la empresa cuenta con las habilidades suficientes para el puesto que fue contratado?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que su compañero de trabajo espera que le asignen alguna tarea para iniciar su actividad?	✓		✓		✓		
10	¿En la empresa donde laboras sus compañeros tienen libertad de iniciar su actividad por iniciativa propia?	✓		✓		✓		
11	¿En la empresa donde labora le capacitan al menos una vez al año en la tarea que realiza?	✓		✓		✓		
12	¿En la empresa donde labora tienen programas de retroalimentación para las tareas que fueron contratados?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Diseño de Puesto	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera usted que la empresa donde trabaja valoran tu experiencia y tus conocimientos?	✓		✓		✓		
14	¿La empresa donde trabajas se preocupa en brindarles un área de trabajo agradable?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted que la empresa donde trabajas toma en cuenta la opinión de tus compañeros?	✓		✓		✓		
16	¿Considera usted que la empresa donde trabajas, después de la opinión recibida lo pone en práctica?	✓		✓		✓		
17	¿Considera usted que la empresa donde trabajas está comprometido con su personal?	✓		✓		✓		
18	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos con la empresa donde trabajas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: FALCONI ATOCHE JHON HAYROL

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

26 de noviembre de 2020

A handwritten signature in blue ink, consisting of several large, overlapping loops and a final vertical stroke.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 PRODUCTIVIDAD PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertenenencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: Productividad Personal							
	DIMENSIÓN 1: Higiene Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Considera usted que la iluminación en su área de trabajo es adecuada para realizar sus actividades?	✓		✓		✓		
20	¿Considera usted que la mala iluminación en su área de trabajo, afecta su salud visual?	✓		✓		✓		
21	¿Considera usted la empresa donde trabajas antiguamente se preocupaba en no exponer al ruido a sus trabajadores?	✓		✓		✓		
22	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo valoran el esfuerzo que hace la empresa por cuidarles su salud para que no se enfermen del oído?	✓		✓		✓		
23	¿Considera usted que la empresa donde trabajas se preocupan por brindarle un área de trabajo sin humedad a su personal?	✓		✓		✓		
24	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo, están de acuerdo con el ambiente de trabajo que brinda la empresa?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Relaciones con las Personas	Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿Cree usted en la empresa donde trabaja hay una buena relación del personal antiguo con el personal nuevo?	✓		✓		✓		
26	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo, se ven afectados con el trato del superior inmediato?	✓		✓		✓		
27	¿Considera usted en la empresa donde trabajas los ascensos son por experiencia?	✓		✓		✓		
28	¿Considera usted que los ascensos en la empresa donde trabajas generan una buena relación entre compañeros?	✓		✓		✓		
29	¿Cree usted que la empresa donde trabajas hace bien en retirar a los trabajadores por mal comportamiento?	✓		✓		✓		
30	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo deben tener miedo a ser retirados de la empresa por su comportamiento inadecuado?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Disciplina Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Considera usted la empresa donde trabajas debe ser tolerante en mantener una relación laboral con el personal indisciplinado?	✓		✓		✓		
32	¿Cree usted que el mal comportamiento de tus compañeros, genera una mala imagen para la empresa que representas?	✓		✓		✓		
33	¿Considera usted que el desacuerdo de su compañero altera el clima laboral de su empresa?	✓		✓		✓		
34	¿Cree usted que la empresa donde trabajas debe terminar su vínculo laboral con sus compañeros que no están conformes con el sistema laboral?	✓		✓		✓		
35	¿Cree usted que la empresa donde trabajas previene con capacitaciones la disciplina y la buena conducta entre trabajadores?	✓		✓		✓		
36	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo deben mejorar su actitud para tener una buena relación laboral?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: FALCONI ATOCHE JHON HAYROL

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

26 de noviembre de 2020

A handwritten signature in blue ink, consisting of several large, overlapping loops and a vertical stroke at the bottom left.

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Matriz de datos

Bases de Datos de V1 Seguridad Laboral

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18
Trabajador 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
Trabajador 2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	1	2	4	4
Trabajador 3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3
Trabajador 4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	1	4	4	3	1	4
Trabajador 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
Trabajador 7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3
Trabajador 8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3
Trabajador 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
Trabajador 11	4	4	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4
Trabajador 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
Trabajador 14	3	1	3	3	2	2	4	3	1	4	3	3	1	3	3	2	2	4
Trabajador 15	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	1	4
Trabajador 16	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Trabajador 18	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4
Trabajador 19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
Trabajador 20	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4
Trabajador 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 23	4	2	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4
Trabajador 24	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 25	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3

Trabajador 25	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3
Trabajador 26	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4
Trabajador 27	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
Trabajador 28	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
Trabajador 29	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2
Trabajador 30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
Trabajador 31	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 32	4	4	3	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Trabajador 33	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Trabajador 34	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3
Trabajador 35	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 36	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4
Trabajador 37	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	4	4	3	4	4	3	4	4
Trabajador 38	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 39	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 40	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2
Trabajador 41	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3
Trabajador 42	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	2
Trabajador 43	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
Trabajador 44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 45	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4
Trabajador 46	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
Trabajador 47	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	3	2	2	3	3
Trabajador 48	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
Trabajador 49	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 50	4	3	2	3	4	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	4
Trabajador 51	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3
Trabajador 52	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3
Trabajador 53	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	3	1	2	4
Trabajador 54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 55	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4

Bases de Datos de V2 Productividad del Personal

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18
Trabajador 1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	3	2	4	3	4	4
Trabajador 2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	3	2	1	4	4
Trabajador 3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	1	4	3	3	3	3
Trabajador 4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2
Trabajador 5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	2	3	3	4
Trabajador 6	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	1	4	4	2	3	3
Trabajador 7	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4
Trabajador 8	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4
Trabajador 9	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
Trabajador 10	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	4	2
Trabajador 11	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4
Trabajador 12	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4
Trabajador 13	4	2	3	4	4	4	4	1	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3
Trabajador 14	3	4	2	2	2	4	4	3	1	1	4	2	1	4	3	3	3	3
Trabajador 15	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	2	1	4	4	3	4	3
Trabajador 16	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	1	1	4	2	2	4	4
Trabajador 17	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	1	2	4	2
Trabajador 18	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1	2	4	2	2	4	4
Trabajador 19	4	2	3	4	4	3	4	2	3	4	2	1	2	2	1	2	4	4
Trabajador 20	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	1	3	2	2	4	4
Trabajador 21	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Trabajador 22	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3
Trabajador 23	4	1	4	4	4	2	4	2	3	2	2	3	1	4	2	2	4	4
Trabajador 24	4	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	2	1	4	2
Trabajador 25	3	2	3	4	3	4	4	1	4	3	2	1	2	3	2	2	4	4

Trabajador 26	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	2	1	3	1	2	4	2
Trabajador 27	4	2	2	4	3	3	4	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2
Trabajador 28	4	2	1	3	4	3	4	1	4	4	3	2	2	4	3	2	4	3
Trabajador 29	2	4	1	2	3	3	2	2	2	3	4	1	2	4	3	3	3	4
Trabajador 30	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3
Trabajador 31	4	1	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3
Trabajador 32	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2
Trabajador 33	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	2	2	1	1	3	2	3
Trabajador 34	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
Trabajador 35	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	1	3	3	1	4	3
Trabajador 36	3	1	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4
Trabajador 37	4	2	3	4	2	4	3	1	4	3	2	3	1	4	2	2	4	4
Trabajador 38	4	4	3	4	2	4	4	1	3	4	3	1	1	4	4	4	4	4
Trabajador 39	4	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	1	2	2	2	2	4	4
Trabajador 40	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4
Trabajador 41	3	2	1	4	3	3	3	2	4	3	2	1	2	2	2	1	3	2
Trabajador 42	4	3	1	3	3	3	3	2	4	3	2	2	1	4	2	3	3	3
Trabajador 43	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3
Trabajador 44	4	1	4	4	4	3	4	1	4	4	1	2	1	2	1	1	4	4
Trabajador 45	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	2	1	4	4	1	2	4
Trabajador 46	4	4	4	4	4	3	2	3	1	2	3	2	1	4	1	3	1	4
Trabajador 47	3	3	4	4	3	3	4	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	4
Trabajador 48	4	4	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
Trabajador 49	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	2	2	1	4	2	2	4	4
Trabajador 50	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4
Trabajador 51	3	3	4	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2
Trabajador 52	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	1	4	1	1	3	2
Trabajador 53	4	4	4	4	1	2	4	1	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4
Trabajador 54	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
Trabajador 55	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4