

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral  
en las agroindustrias azucareras Chiclayo 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Franco Alonso Chunga Diaz**

**ASESOR**

**Jorge Augusto Mundaca Guerra**

<https://orcid.org/0000-0002-6793-3257>

**Chiclayo, 2025**

**Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño  
laboral en las agroindustrias azucareras Chiclayo 2022**

PRESENTADO POR  
**Franco Alonso Chunga Diaz**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR

Rafael Camilo Giron Cordova  
PRESIDENTE

Jessica Karin Solano Cavero  
SECRETARIO

Jorge Augusto Mundaca Guerra  
VOCAL

# Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en las agroindustrias azucareras, Chiclayo 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
2	<a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://www.erudit.org">www.erudit.org</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://www.grafiati.com">www.grafiati.com</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://kwfoundation.org">kwfoundation.org</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>5</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>6</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>7</b>
<b>Revisión de literatura .....</b>	<b>8</b>
<b>Materiales y métodos.....</b>	<b>13</b>
<b>Resultados y discusión.....</b>	<b>14</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>18</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>18</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>19</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>22</b>

## Resumen

El objetivo de esta investigación fue evidenciar la relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en las agroindustrias azucareras en un país en desarrollo. Se usó un enfoque cuantitativo y gracias a la técnica de muestreo por conglomerado, se recopilieron respuestas de 227 participantes. Además, mediante un programa estadístico se pudo realizar media, correlación y regresiones múltiples para una mayor facilidad de interpretación. El estudio demuestra que existe un nivel de relación leve (0,262) y que dentro de las dimensiones tomadas en cuenta, resalta la personal al considerar aspectos individuales de los colaboradores como la comunicación entre ellos, experiencia previa, capacidad propia y adaptación a los cambios como los más influyentes dentro de su desempeño. Es así, que se plantearon una serie de recomendaciones que desde la perspectiva del autor podrían ayudar a una mejora de esta variable dentro de las actividades laborales del rubro azucarero. Por último, resaltar el beneficio que podría generar este estudio en la toma de decisiones de los empleadores para mejorar las condiciones laborales que ofrecen a su personal.

**Palabras clave:** Seguridad y salud ocupacional, desempeño laboral, agroindustrias azucareras, colaboradores.

### **Abstract**

The objective of this research was to demonstrate the relationship between the occupational health and safety management system and the work performance of employees in sugar agro-industries in a developing country. A quantitative approach was used and thanks to the cluster sampling technique, responses were collected from 227 participants. In addition, using a statistical program it was possible to perform mean, correlation and multiple regressions for greater ease of interpretation. The study shows that there is a slight level of relationship (0.262) and that within the dimensions taken into account, the personal one stands out when considering individual aspects of collaborators such as communication between them, previous experience, own capacity and adaptation to changes as the most influential in their performance. Thus, a series of recommendations were raised that, from the author's perspective, could help to improve this variable within the work activities of the sugar industry. Finally, highlight the benefit that this study could generate in employers' decision-making to improve the working conditions they offer their staff.

**Keywords:** Occupational health and safety, job performance, sugar agro-industries, collaborators.

## Introducción

Al pasar de los años, incluso hoy en día, se evidencian numerosos casos de accidentes y hasta muertes de personas por negligencia laboral y es que los trabajadores están expuestos a este tipo de sucesos. Aunque existen leyes que amparan la integridad física de estos individuos, no son impedimento alguno para que estos hechos se sigan produciendo y a mayor escala con el pasar del tiempo, es más, estudios realizados manifiestan que en Julio del 2021 se registró un aumento del 140% de notificaciones de accidentes laborales con respecto a Julio del 2020 (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2021).

Cabe resaltar que en nuestro país se estableció en el 2011 una ley N° 29783 que indica que toda empresa debe brindar seguridad y salud ocupacional en su centro de labores, en base a este apartado se estudiará a las agroindustrias azucareras de la provincia de Chiclayo con el fin de evaluar la repercusión de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (GSST) en el desempeño laboral de los trabajadores, factor que se ha visto afectado por la pandemia debido a una decadente inversión en la seguridad por parte de los empleadores en su establecimiento laboral, ya que no son reconocidos los riesgos que su labor genera ni tampoco implementa el ambiente laboral para prevenir lesiones, lo que implica que el talento humano dedique menores esfuerzos en su desenvolvimiento dentro de la empresa y no genere un sentido de compromiso en su personal laboral (De Oliveira, et al., 2021).

Según Herzanita, et al., (2022) se conoce que el adecuado sistema de GSST juega un rol esencial en la ética de la empresa, ya que demuestra el fuerte compromiso e involucramiento que tiene con sus colaboradores, provocando que los accidentes laborales disminuyan y el desempeño de estas personas aumenten en gran proporción, en beneficio único de la empresa. Añadido a esto, menciona que un buen sistema de gestión ayuda a prever errores y a maximizar la comodidad de los trabajadores, punto muy importante a tener en cuenta por las agroindustrias azucareras.

Sin embargo, el rubro azucarero en la ciudad de Chiclayo ignora el impacto que puede un buen sistema de GSST en el desempeño laboral y esto se refleja en la decadencia de las empresas dedicadas a esta labor, manifestándose en el cierre definitivo de fábrica y en la inestabilidad laboral que le ofrecen a su personal. Para Sabastizagal-Vela, et al., (2020) las condiciones de trabajo que se ofrece en nuestro país son lamentables y eso refleja en la productividad que tiene cada colaborador, por ende, es necesario mantener motivado al personal para mejorar su desempeño, aunque en nuestra realidad son conocidos otros factores que influyen en gran medida; como el tema salarial, las pocas horas de trabajo, crecimiento profesional, entre otras cosas. En consecuencia, al realizar el estudio de estas variables se pudo

visualizar que si bien existe investigaciones que se enfocan en cada una de ellas, son escasos los autores que han relacionado el sistema de GSST y el desempeño laboral, por ese motivo nace esta investigación con el fin de ofrecer resultados alineados a la teoría y sostenidos en datos estadísticos.

En síntesis, mencionar que este estudio se realizará a las personas que trabajan en agroindustrias azucareras ubicadas en la provincia de Chiclayo que se encuentran expuestas a diferentes riesgos y lesiones dentro de su centro de trabajo, factores que en los últimos años se han visto muy descuidados por parte de los empleadores en nuestra localidad y que han logrado que los trabajadores se sientan desprotegidos en ciertos aspectos, para ello es fundamental conocer la percepción del sistema de GSST empleada en estos colaboradores, como los mecanismos que emplean, las técnicas, las políticas, etc.

Para concluir, mencionar la problemática que se formula de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación que existe entre la percepción del sistema de la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño de los trabajadores en las agroindustrias azucareras de Chiclayo-2022?

Con respecto al objetivo general se estableció que es determinar la relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral según la percepción de los trabajadores en las agroindustrias azucareras de Chiclayo 2022. Y en referencia a los objetivos específicos se plantearon de esta manera: Medir la percepción de los trabajadores respecto al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional e identificar la autopercepción del nivel de desempeño laboral de los trabajadores de las agroindustrias azucareras Chiclayo 2022.

Esta investigación debe llevarse a cabo porque nos brinda información actual sobre el manejo del sistema de GSST que perciben los trabajadores de las agroindustrias azucareras y a su vez conocer como identifican su desempeño laboral dentro de esta entidad, brindando detalles importantes a tener en cuenta por parte de los empleadores de estas empresas para una futura correcta toma de decisiones. Además de ello, se aporta al mundo académico al evidenciar el impacto entre ambas variables en un enfoque más sistémico respecto a su gestión en un rubro aún no investigado, como las industrias azucareras, con el objetivo de conocer nuevos factores que influyan de manera más fuerte en el desenvolvimiento de los colaboradores.

### **Revisión de literatura**

El siguiente estudio realizado por De Oliveira, et al., (2021) tuvo como objetivo estudiar la significancia de como las buenas prácticas de salubridad contra la COVID 19 al tomar como muestra menos de 300 empresas multinacionales brasileñas para ver cómo repercutía en el buen desempeño de los trabajadores ya que no existía hasta ese entonces estudios que reflejaran la

relación de ambas variables. Para ello se realizó un modelo de ecuaciones con el fin de elaborar un instrumento más preciso para la investigación, llegando a las siguientes conclusiones que definían que las buenas prácticas preventivas para la enfermedad COVID 19 sí mejoraba el desempeño de los colaboradores en su centro de trabajo, ya que la planificación de un programa de prevención ante este riesgo hacía que el personal se sintiera más seguro y más motivados para su labor. Añadido a esto, se muestra un estudio por parte de Espinoza, et al., (2021) en el cual analizan la relación del sistema de GSST y el desempeño laboral en los obreros de una compañía minera. Luego de haber realizado la recopilación de datos adecuada se pudo concluir que la repercusión entre ambas variables es significativa estadísticamente hablando y que una buena planificación respecto a este sistema puede lograr que los procesos operativos sean más eficientes, por ello es la importancia que las empresas industriales desarrollen programas adecuados para su correcta aplicación.

El siguiente estudio realizado por los autores Hoque y Shahinuzzaman, (2021), tuvo por finalidad analizar la relación que existe entre el desempeño laboral de los colaboradores respecto a sus funciones individuales y los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional que los empleadores de las industrias de confección emplean. Es así, que la realización de esta investigación determinó que existen distintos factores como la respuesta a emergencias, capacitación, comunicación, monitoreos, participación de los trabajadores, entre otros más; que logran repercutir en el desenvolvimiento de todos los trabajadores, manifestando de esta manera que ante buenos sistemas de GSST se logrará mayor eficiencia dentro de los procesos de las empresas de confección. Sin embargo, evidenciamos otros aspectos dentro de la investigación realizada por Flores, et al., (2018), en la cual pretenden conocer las circunstancias que llevan al empleador a descuidar su gestión respecto a la seguridad y salud ocupacional dentro de estas organizaciones, provocando indirectamente que estas personas no realicen los esfuerzos suficientes para mejorar su labor. Es así, que en este estudio se refleja cómo los trabajadores de la zona no son inducidos ni capacitados en los posibles riesgos que su labor presenta y que constantemente están siendo expuestos a ella. Añadido a esto, se evidenció que más de la mitad de las empresas evaluadas no cuentan con un planeamiento estratégico ni dedican inversiones para la prevención de estos sucesos.

Es muy enriquecedor poder visualizar un estudio donde su objetivo fue comparar las empresas que incluyen sistemas de GSST dentro de su centro laboral como empresas que simplemente no lo hacen, gracias a Uhrenholdt, et al., (2022) se puede visualizar que las empresas que adoptan un sistema para el cuidado de sus colaboradores tienen beneficios muchos más amplios dentro de sus organizaciones que las compañías que no realizan la gestión

de este certificado o que simplemente no lo tienen, producto de ello se obtuvo como resultado la gran diferenciación que se genera entre las empresas que integran un sistema de GSST, debido a que reflejan un mayor desempeño, una mejora de sus procesos, una prevención muy analizada de los posibles riesgos que la labora contrae, entre otros factores más. Por su parte, los autores Sun, et al., (2018), desarrollan una herramienta denominada como OSH-MAT creados por ellos mismos con el fin de evaluar su validez, enfocándose en identificar de manera general el sistema de SST de estas empresas industriales. Aquí las empresas son evaluadas desde un todo, ya que permite conocer las estrategias creadas, la forma de realización y el control de la ejecución de éstas. Para la investigación realizada se tomó a pequeñas y medianas empresas, de las cuales sobresale el hecho de que cuentan con muchas problemáticas para identificar los riesgos que su actividad laboral contrae y esto hace que los únicos perjudicados sean los trabajadores, pues ya que tienen un gran desconocimiento de los riesgos que su labor demanda. Por último, se concluye que OSH-MAT es una herramienta que permite medir adecuadamente los riesgos y las prevenciones a realizar por parte de las empresas, siempre y cuando el que realice estos estudios sea una persona totalmente capacitada en el rubro, sobre todo para generar más confiabilidad en los resultados.

Respecto a la investigación teórica realizada para la variable de sistema de GSST, los siguientes autores Bestratén, et al., (2011) definen a esta variable como el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por finalidad la reducción o eliminación de casos que conlleven riesgos dentro de su área de trabajo, para ello, es sumamente importante conocer y aplicar adecuadamente la planificación que se realiza, con estrategias ideales para una gestión eficiente. En añadidura, y con el fin de englobar un concepto más específico del sistema de GSST, Mohammadfam, et al., (2017) nos ofrece el siguiente apartado, mencionando que es un conjunto de instrumentos y herramientas que ayudan a las empresas a administrar de manera correcta los riesgos que presenta su centro de trabajo y a su vez, les facilita a los directivos inspeccionar los esfuerzos que la organización emplea para la SST.

Respecto al modelo teórico utilizado para esta investigación, se sostiene gracias al estudio realizado por Sun, et al., (2018), en el cual validan un cuestionario de recopilación de datos ideal para el contexto en el que se pretende realizar este proyecto, la cual consta de 12 preguntas concretas y directas que engloba el sistema de prevención como tal. Este instrumento comprende 3 dimensiones, más conocidas como el enfoque TOP que son las técnicas, organizativas y personal, a través de estos elementos clave se desea conocer distintas áreas de la empresa en evaluación para posterior a ello realizar un diagnóstico más preciso de la situación.

La primera dimensión es la técnica, la cual como menciona De Oliveira, et al., (2021) tiene por objetivo definir las diversas amenazas que el personal puede llegar a estar expuesto, aquí podemos encontrar los agentes químicos, virus y bacterias, agentes físicos, agentes biológicos, etc. Es prácticamente una visión global de los riesgos físicos, químicos y biológicos a los cual el talento humano está propenso. Por otro lado, para Couto y Gonçalves (2019) la finalidad de esta dimensión es detectar y reducir riesgos con el fin de promover implementos y actividades necesarias para su rápida prevención.

La segunda dimensión para mencionar es la organizativa, para Lafuente y Abad (2018) este aspecto se encarga en su mayoría de un conocimiento amplio de la seguridad y salud ocupacional, puesto que se tienen que identificar los procesos que se están imponiendo dentro de la organización con el fin de adecuarlos con estrategias altamente sistemáticas. Para ello, es sumamente importante la inclusión y la activa participación que los gerentes desarrollarán dentro de estas actividades, haciendo énfasis en comunicación y coordinación en los empleadores. Además de ello, para Molano y Arévalo, (2013) es esta dimensión la más fundamental dentro de los procesos preventivos de la empresa, ya que en esta parte se planifica, diseña e implementa las medidas adecuadas para salvaguardar la integridad del personal.

Por último, la tercera dimensión es la personal y para los autores Rueda, et al., (2022) este aspecto dentro de la organización se enfoca en la interrelación de los trabajadores con las necesidades laborales que tiene la empresa, es decir, contratar talento humano que tenga las capacidades y conocimiento suficiente para contribuir a las prevenciones de los riesgos laborales, de esta manera se generará un área de trabajo más adecuado para la comodidad de los colaboradores en cuestión. Es así, que se necesita la integración y participación absoluta de todo el personal con el fin de volver los procesos industriales mucho más eficientes y seguros. A su vez, Shikdar y Sawaqed, (2003) menciona que las deficiencias ergonómicas son los factores más influyentes dentro de la dimensión personal, puesto que genera un bajo nivel de seguridad y la reducción de la productividad y calidad del desempeño de los colaboradores.

Respecto a la variable desempeño laboral, se le conoce como el resultado de las funciones de los empleados en sus actividades, también se puede mencionar en términos organizacionales que se puede definir al desempeño como la medición del rendimiento individual con respecto a los objetivos de la empresa (Robbins y Coulter, 2013). Añadido a ello, mencionar la definición que Chiavenato (2017) ofrece al mencionar que el desempeño consta en la realización y eficacia de las funciones del colaborador respecto a los objetivos planteados por la empresa, haciendo uso de diferentes características influenciables dentro de su desenvolvimiento como sus conocimientos, comunicación, habilidades, etc. Para ello, la empresa juega un rol fundamental

con ciertos lineamientos que son de su responsabilidad, como garantizar respecto y confianza en el personal, incentivar la participación voluntaria de cada colaborador, definir metas, ejercer un estilo de gestión democrático, hacer seguimiento continuo, garantizar aprendizaje y crecimiento profesional, entre otros aspectos más.

El marco teórico tomado en cuenta para la realización de esta investigación es gracias al estudio realizado por Larry y Stella, (1991) en la cual desarrollan su proyecto enfocado a la autoevaluación del desempeño que perciben cada colaborador, para ello se enfocaron en dos dimensiones las cuales son el desempeño en las tareas que consta de 7 preguntas y cuenta con 3 indicadores como la productividad, civismo y conducta y por otro lado, se encuentra la dimensión desempeño contextual que consta de 14 preguntas y que analiza los indicadores hacia el individuo y hacia la organización. Dentro de este marco se toma en cuenta los distintos factores que involucran dentro del desempeño del colaborador y es por ello que se tomó en cuenta por su fiabilidad y validez que representa.

Para el desarrollo de esta variable, se tomó en cuenta las dos dimensiones empleadas en el modelo teórico seleccionado:

La primera es el desempeño de las tareas que es un fenómeno que cambia respecto a la funcionalidad y deberes del colaborador dependiendo el tipo de empresa donde se encuentre laborando (Ramos, et al., 2019). En esta dimensión también se toma en cuenta los comportamientos y actitudes que el personal ejerce dentro de su área de trabajo, que de cierta manera se verá influenciado por la gestión que los directivos de aquella empresa realicen; a su vez, mencionar los indicadores con la que cuenta la dimensión las cuales son la productividad, el civismo y la conducta. (Rodríguez y Lechuga, 2019)

Según Ramos, et al., (2019) la segunda dimensión es el desempeño contextual o también conocido en el mundo académico como el comportamiento de la ciudadanía organizacional. En esa misma línea para Rotundo y Sackett, (2002), esta dimensión se define como el comportamiento que ayuda a la organización a lograr sus metas establecidas a través del entorno social y psicológico que se realice en la empresa; esto va más allá de las funciones establecidos para cada colaborador, es una motivación más trascendental que a diferencia del desempeño de las tareas, ésta promueve el funcionamiento eficaz de la empresa en cuestión, pero no enfocándose únicamente en la productividad. Para esta dimensión, se ha tenido en cuenta dos indicadores que engloban los objetivos que se pretende lograr a través de esta investigación, la primera es enfocada hacia el individuo y el segundo es enfocado hacia la organización.

## **Materiales y métodos**

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que empleó la recolección de datos para un resultado más preciso de las variables a estudiar y el tipo de investigación será aplicada, debido que en este estudio se aplicó una teoría en una realidad como lo son las agroindustrias azucareras de la provincia de Chiclayo. Respecto al nivel de investigación que se desarrolló es de alcance correlacional, puesto que se analizó dos variables en cuestión y se quería conocer la relación entre ambas. Y para culminar con este párrafo, mencionar que el diseño empleado fue no experimental ya que no se manipuló ninguna variable en específico y recalcar también que es de modelo transversal puesto que la recolección de datos de las técnicas empleadas se dio en un momento único (Hernández, et al., 2014).

Respecto a la población de esta investigación se incluyó a todos los trabajadores que desarrollan sus actividades laborales dentro de fábrica de las agroindustrias azucareras de Pucalá (250) y de Pomalca (301).

Para la muestra la presente investigación se dirigió a aquellas personas laboralmente activas que se desenvuelven dentro de fábrica y al ser una población finita se realizó una ecuación obteniendo como resultado 227, que son las personas que se encuestaron para el desarrollo de esta investigación. A su vez, mencionar que el modelo de muestreo empleado en este estudio es probabilístico (por conglomerado). Y por último mencionar que se realizó un criterio de selección en el cual se escogió a todas las personas laboralmente activas dentro de fábrica de las agroindustrias azucareras de la provincia de Chiclayo, debido a la exposición que tienen estos colaboradores a posibles lesiones y enfermedades dentro de su centro de labor.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, eligiendo como instrumento el cuestionario propuesto por los autores Sun, et al., (2018) en su estudio de la GSST y los autores Larry y Stella, (1991) en su aporte para la evaluación del desempeño laboral, donde ambas investigaciones se inclinan en el desarrollo de este instrumento.

Respecto a lo que concierne el procedimiento del proyecto, el presente estudio parte desde la problemática evidenciada año tras año por parte de las vivencias propias del autor, donde a raíz de su experiencia notaba un escaso esfuerzo por parte de las agroindustrias azucareras en prevenir, proteger y gestionar de manera adecuada los riesgos laborales que puedan presentarse en su investigación. A raíz de ello, se investigó sobre las empresas que actualmente se encuentren laborando activamente y se realizó una investigación profunda de las variables en cuestión, de esta manera se estableció los objetivos, justificación, antecedentes, bases teóricas, etc. Posterior a ello, se definió la metodología a utilizar, como la población y el enfoque que estaba muy ligado a la literatura revisada. Finalmente, para la recolección de datos de la

encuesta ya realizada, se pidió de favor a los colaboradores de confianza del autor que difundieran la encuesta mediante la red social con los colegas seleccionados para el estudio y de esta manera se obtuvieron las respuestas en un intervalo menor a 10 días.

Para el procesamiento de los datos obtenidos luego de haber realizado las encuestas pertinentes, se analizó a través del programa SPSS V25 y Microsoft Excel 2017, utilizando el primero para trasladar las respuestas y así obtener las tablas de frecuencia, las regresiones lineales, pruebas no paramétricas, etc. Y el segundo para graficar todos los resultados que la investigación ofrece.

## Resultados y discusión

**Objetivo específico 1.** Medir la percepción de los trabajadores respecto al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en las agroindustrias azucareras Chiclayo 2022

**Tabla 1**

*Percepción de los trabajadores que laboran dentro de fábrica acerca de la Seguridad y Salud Ocupacional en su área laboral*

DIMENSIONES	MEDIA	INDICADOR	MEDIA	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	6 (%)	7 (%)	8 (%)	9 (%)
TÉCNICA	4.49	ITEM 1	4.90	7.0%	13.7%	16.3%	19.4%	11.0%	8.8%	8.8%	10.1%	4.8%
		ITEM 2	4.78	5.3%	15.0%	18.9%	14.5%	10.6%	11.0%	11.0%	8.8%	4.8%
		ITEM 3	4.46	8.4%	15.0%	18.9%	16.3%	9.3%	7.0%	10.1%	9.3%	5.7%
		ITEM 4	4.44	13.7%	12.8%	20.7%	8.4%	12.8%	7.0%	9.7%	9.3%	5.7%
ORGANIZATIVA	5.12	ITEM 5	4.75	4.8%	10.6%	18.5%	11.9%	15.9%	8.4%	12.3%	11.5%	6.2%
		ITEM 6	4.84	3.5%	12.3%	13.7%	15.0%	9.7%	14.1%	11.9%	15.9%	4.0%
		ITEM 7	4.76	10.1%	10.6%	11.5%	12.8%	8.4%	10.6%	16.3%	13.7%	6.2%
		ITEM 8	4.77	8.4%	7.9%	17.2%	13.7%	12.8%	9.7%	12.3%	14.1%	4.0%
PERSONAL	5.6	ITEM 9	5.53	4.8%	6.2%	12.3%	9.3%	11.5%	9.3%	21.1%	15.0%	10.6%
		ITEM 10	5.58	5.7%	6.2%	11.9%	10.6%	9.7%	13.7%	15.0%	17.6%	9.7%
		ITEM 11	5.50	4.4%	10.6%	8.4%	9.7%	11.5%	13.7%	15.9%	15.4%	10.6%
		ITEM 12	5.39	4.0%	7.0%	12.3%	10.1%	14.5%	9.3%	16.7%	18.1%	7.9%

*Nota.* Observar anexo 3 para visualizar la pregunta establecida de acuerdo al ítem de la tabla.

Según el objetivo específico, los resultados obtenidos en la Tabla 1 dan a manifestar que los trabajadores de ambas empresas perciben la dimensión personal como la más significativa en su cuidado integral con una media 5.6, lo cual indica que para ellos el personal de la empresa está calificado para sus labores, reconocen sus responsabilidades dentro de su área de trabajo, se comunican de manera adecuada y sienten que sus empleadores dedican esfuerzos para la

seguridad de sus colaboradores. Asimismo, las dimensiones técnica y organizativa están por debajo de la tercera dimensión con una media de 4.49 y 5.12 respectivamente.

Sin embargo, en el estudio realizado por Uhrenholdt, et al., (2022) se analiza el sistema de GSST de una manera más generalizada, sin especificar realmente cuales son los indicadores más relevantes para los colaboradores ya que dentro de sus limitaciones está el hecho de que no desarrollaron el cuestionario para abarcar todos los elementos de esta gestión preventiva; pero a pesar de ello, resaltan lo importante que es que la empresa cuente con certificado de seguridad y salud ocupacional para mejorar la eficacia de estos procesos ya que este documento exige de técnicas y procedimientos formales para su buen funcionamiento. Por otro lado, tenemos el estudio de los autores Sun, et al., (2018), que aplican el mismo instrumento de recolección de datos, pero la particularidad de este estudio es que lo realizan ingenieros que conllevan años de experiencia en el rubro, personas capacitadas que conocen de los riesgos laborales y de la seguridad y salud ocupacional, es por ello que en esta investigación se refleja la importancia que tiene cada una de las dimensiones y la repercusión que logra en los colaboradores. Es así que, para cerrar este apartado, citamos a Mohammadfam, et al., (2017) que menciona como el sistema de GSST es una combinación de herramientas e instrumentos que ofrecen a las empresas identificar, prevenir y tomar acciones para la disminución de riesgos laborales.

**Objetivo específico 2.** Identificar la autopercepción del nivel de desempeño laboral de los trabajadores de las agroindustrias azucareras Chiclayo 2022

**Tabla 2**

*Percepción de los trabajadores que laboran dentro de fábrica acerca de su Desempeño Laboral dentro de su área laboral*

<u>DIMENSIONES</u>	<u>MEDIA</u>	<u>INDICADOR</u>	<u>MEDIA</u>	<u>1 (%)</u>	<u>2 (%)</u>	<u>3 (%)</u>	<u>4 (%)</u>	<u>5 (%)</u>	<u>6 (%)</u>	<u>7 (%)</u>
DESEMPEÑO DE LAS TAREAS	4.95	ITEM 13	5.00	5.7%	7.9%	3.5%	9.3%	24.2%	31.7%	17.6%
		ITEM 14	5.17	1.8%	7.9%	7.5%	6.6%	24.2%	24.2%	27.8%
		ITEM 15	5.16	1.3%	9.7%	8.8%	6.2%	17.6%	32.6%	23.8%
		ITEM 16	5.04	2.2%	12.3%	4.8%	13.7%	18.1%	24.7%	24.2%
		ITEM 17	4.16	11.5%	17.2%	14.5%	10.1%	15.4%	16.3%	15.0%
		ITEM 18	4.78	1.8%	8.4%	13.2%	16.7%	16.7%	21.6%	21.6%
		ITEM 19	4.99	4.0%	9.3%	7.5%	9.7%	17.6%	30.0%	22.0%
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	4.63	ITEM 20	4.85	2.6%	9.7%	9.3%	13.7%	19.8%	26.4%	18.5%
		ITEM 21	4.88	1.8%	9.3%	6.6%	15.4%	17.2%	30.0%	19.8%
		ITEM 22	4.96	0.9%	7.0%	7.9%	13.7%	20.3%	30.4%	19.8%
		ITEM 23	4.78	5.7%	12.3%	8.8%	10.1%	22.9%	27.3%	12.8%
		ITEM 24	4.92	2.6%	6.6%	8.4%	13.7%	25.1%	21.6%	22.0%

ITEM 25	4.76	3.1%	6.6%	11.9%	11.9%	27.3%	22.9%	16.3%
ITEM 26	5.06	4.4%	5.3%	8.8%	10.1%	16.7%	34.4%	20.3%
ITEM 27	5.03	1.8%	10.1%	6.2%	10.1%	23.3%	25.6%	22.9%
ITEM 28	4.93	1.3%	10.1%	13.7%	9.3%	15.0%	22.9%	27.8%
ITEM 29	3.51	13.7%	22.5%	19.8%	13.2%	11.5%	8.4%	11.0%
ITEM 30	3.11	23.3%	22.9%	17.2%	10.1%	10.6%	6.2%	9.7%
ITEM 31	3.23	20.3%	20.7%	18.9%	11.9%	10.6%	10.1%	7.5%
ITEM 32	4.45	3.1%	15.0%	10.6%	13.7%	22.0%	21.1%	14.5%
ITEM 33	4.91	2.6%	7.5%	10.6%	10.6%	15.9%	24.2%	28.6%

*Nota.* Observar anexo 3 para visualizar la pregunta establecida de acuerdo al ítem de la tabla.

De acuerdo con el objetivo específico, los resultados obtenidos en la Tabla 2 nos señala existe una leve diferencia de la dimensión desempeño de las tareas con una media de 4.95 respecto a la dimensión desempeño contextual que tiene una media de 4.63, esto se interpreta que los trabajadores perciben que la productividad, civismo y conducta son factores que influyen en gran magnitud dentro de su desenvolvimiento en las empresas.

Un par de datos llamativos respecto a esta tabla, es el ítem 28 que señala que los encuestados comunican anticipadamente las veces que no podrán asistir al trabajo y esto se representa a través de porcentaje de 27.8% y el otro es el ítem 26 que señala que a los colaboradores les gusta compartir información relacionado al trabajo con un porcentaje de 34.4%, esto también nos lleva a la primera variable, deduciendo que parte de esta información compartida es a señalar los cuidados pertinentes que los trabajadores deben tener dentro de su centro laboral. Además, el ítem 29, 30 y 31, tienen un porcentaje mayor en la alternativa 1 con respecto a las demás preguntas y esto es producto a que estas tres interrogantes son aspectos negativos de su desempeño y los encuestados la rechazan en su mayoría.

Flores, et al., (2018) manifiesta que el lugar de origen donde realizó su investigación los colaboradores no son inducidos ni capacitados sobre los riesgos que su área laboral conlleva, esto solo repercutirá en un deficiente desenvolvimiento ya que se sienten expuestos a los riesgos y perciben una escasa preocupación por parte de sus empleadores, además que refleja una baja comunicación entre el personal. Añadido a esto, Hoque y Shahinuzzaman, (2021) al analizar las tareas individuales que ejercen los colaboradores dentro de la empresa, se determina que hay factores similares a los encontrados dentro de este proyecto ya que el talento humano exige de planes de emergencia, monitoreos, etc. Para la mejora de su desempeño dentro de la organización. Es por ello que Chiavenato, (2017) menciona el rol que la empresa desempeña dentro del desenvolvimiento del trabajador, ya que al ofrecer lineamientos, confianza,

aprendizaje, etc. Hará que todas estas personas encuentren razones suficientes para involucrarse de manera más arraigada a sus funciones.

**Objetivo General.** Determinar la relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral según la percepción de los trabajadores en las agroindustrias azucareras de Chiclayo 2022

**Tabla 3**

*Correlación de Spearman de las variables Seguridad y Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 227	,262 227
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,262 0.000 227	1.000 227

Respecto a la Tabla 3, se puede visualizar una correlación de variables de significancia baja con un valor de 0.262. Ante ello podemos deducir que los sistemas de GSST que ejercen actualmente las agroindustrias azucareras tienen una leve repercusión respecto al desempeño de sus colaboradores ya que no se están alineando adecuadamente a las necesidades de su personal, esto lo podemos evidenciar claramente en la dimensión técnica ya que no se está previniendo de manera adecuada sus riesgos.

Los autores Hoque y Shahinuzzaman, (2021) identifican la relación de ambas variables como fuertes dentro del contexto empresarial ya que el enfoque de su relación es más holístico, al enfocarse en el desempeño de la empresa como tal, evidenciándose una inevitable influencia con la GSST. Además de ello, mencionan aspectos importantes que su estudio brindó, como la planificación, planes de emergencia, monitoreos y las constantes revisiones. Por su parte, Uhrenholdt, et al., (2022) menciona que los certificados que avalen que la empresa está ejecutando procedimiento de prevención ante los riesgos, ayuda a que los colaboradores tengan un conocimiento más asertivo de los cuidados que debes tener al realizar sus actividades, es por

ello que los sistemas de gestión influyen en el desempeño del personal en gran medida según este estudio. Por tal motivo, es que Molano y Arévalo, (2013) menciona que esta actividad está englobada en un conjunto de procedimientos y técnicas que se encuentran ampliamente relacionada a las actividades individuales del personal.

## **Conclusiones**

Con relación a los sistemas preventivos que ejercen las agroindustrias azucareras, existe una escasez de análisis global respecto a los riesgos que presenta el área de trabajo, es por ello que los colaboradores destacan más el conocimiento que ellos obtienen a través de la experiencia que por propia iniciativa de sus jefes, resaltando ampliamente la información compartida entre ellos mismos, de esta manera las estrategias previamente planteadas por sus empleadores terminan pasando a un segundo plano.

En cuanto al desempeño laboral, es notorio identificar la pobre relación causa-efecto que generan las estrategias aplicadas por los empleadores en el desenvolvimiento de sus colaboradores, este apartado despierta la idea que son otros factores los que logran repercutir de manera más influyente dentro de sus acciones laborales, los cuales podrían ser el tema salarial, los horarios de trabajo, la alta rotación del personal, entre otras.

En síntesis, no existe relación entre las variables porque los colaboradores no están percibiendo de manera efectiva las estrategias que sus empleadores generan para ellos, es decir, la gestión que están teniendo actualmente respecto al cuidado integral y al desempeño del personal es inadecuada y esto se refleja en la productividad de las fábricas correspondientes.

## **Recomendaciones**

Generar un estudio más holístico de los daños y lesiones a los que están expuestos los colaboradores a través del “team coaching”, esta herramienta de asesoría ejecutada por un especialista de seguridad y salud ocupacional permitirá al personal a reconocer por sí mismos los riesgos y reaccionar ante ellos. Además, los directivos que tengan un grupo de personas a su cargo sabrán identificar y asesorar a sus colaboradores asignados a un mejor cuidado dentro de su área laboral.

Realizar capacitaciones a los supervisores de como implementar herramientas de medición del desempeño laboral para verificar la eficiencia del colaborador en su respectiva área, como los indicadores de gestión, auditorías internas y seguimiento a la mejora continua. De esta manera, se podrán realizar indicaciones más asertivas en el accionar del personal y a la vez plantear estrategias enfocadas a los objetivos estratégicos de la empresa.

Programar reuniones bisemanales, al principio y al término de la semana, con el fin de manifestar ciertos protocolos que se deben tener en cuenta y a su vez realizar la retroalimentación necesaria de lo que ha transcurrido alrededor de todos esos días, de esta manera se preverán errores y se dará una pronta solución. Añadido a esto, el supervisor a cargo debe estar más capacitado respecto a la GSST y así dar un control más exhaustivo a los procedimientos, priorizando la salubridad del talento humano y mejorando su desempeño.

## Referencias

- Bestratén, Manuel, y otros. *Seguridad en el trabajo*. Madrid: Servicio de Ediciones y Publicaciones - INSHT, 2011.
- Bottani, Eleonora, Luigi Monica, y Giuseppe Vignali. «Safety management systems: Performance differences between adopters and non-adopters.» *Safety Science*, 2009: 155-162.
- Carrera, Esteban, Christian Rivadeneira, Edmundo Navarrete, y Andrés Paredes. *SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL*. Guayaquil: Grupo Compás, 2019.
- Chiavenato, Idalberto. *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill, 2004.
- Couto, Sabrina, y Fernando Gonçalves. «Critical factors of success and barriers to the implementation of occupational health and safety management systems: A systematic review of literature.» *Safety Science*, 2019: 123-132.
- De Oliveira, Geraldo, Henrricco Pujol, Moacir Godinho, Wagner Cezar, y José Ferreira. «Performance evaluation of occupational health and safety in relation to the COVID-19 fighting practices established by WHO: Survey in multinational industries.» *Ciencias de la Seguridad*, 2021: 1-12.
- Espinoza, Sam, Abel Fernández, y Azucena Palomino. «La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. Lima.» *INGENIERÍA INVESTIGA*, 2021: 86-95.
- Flores, Christian, Cristian Capa, y Lenny Capa. «Gestión de seguridad e higiene en el trabajo para disminuir accidentes laborales en empresas de Machala-Ecuador.» *Revista Universidad y Sociedad*, 2018.
- Hernández, Roberto, Carlos Fernández, y Pilar Baptista. *Metodología de Investigación*. 6ta edición. México: Mc Graw-HILL, 2014.

- Herzanita, Ayu, Yusuf Latief, y Fatma Lestari. «The Application of BIM-Based OHSMS Information Systems to Improve Safety Performance.» *International Journal of Safety and Security Engineering*, 2022: 31-38.
- Hoque, Imranul, y Maryland Shahinuzzaman. «Task performance and occupational health and safety management systems in the garment industry of Bangladesh.» *Revista internacional de gestión de la salud en el lugar de trabajo*, 2021: 369-385.
- Lafuente, Esteban, y Jesús Abad. «Análisis de la relación entre la adopción de la OHSAS 18001 y el desempeño empresarial en diferentes contextos organizacionales.» *Ciencias de la seguridad*, 2018: 12-22.
- Larry, Williams, y Anderson Stella. «Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors.» *Journal of Management*, 1991: 601-617.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. «Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.» Lima, 2021.
- Mohammadfam, Iraj, Mojtaba Kamalinia, Mansour Momeni, Rostam Golmohammadi, Yadollah Hamili, y Hamidi Soltanian. «Evaluation of the Quality of Occupational Health and Safety Management Systems Based on Key Performance Indicators in Certified Organizations.» *Safety and Health at Work*, 2017: 156-161.
- Molano, Jorge, y Nelcy Arévalo. «De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales.» *Innovar*, 2013.
- Ramos, Pedro, Juan Barrada, Elena Fernández, y Linda Koopmans. «Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del cuestionario individual de desempeño laboral.» *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2019: 195-205.
- Rodríguez, Karina, y Jorge Lechuga. «Desempeño laboral de los docentes de la Institucion Universitaria ITSA.» *Revista EAN*, 2019: 79-101.
- Rotundo, M., y PR. Sackett. «La importancia relativa de la tarea, la ciudadanía y el desempeño contraproducente para las calificaciones globales del desempeño laboral: un enfoque de captura de políticas.» *Revista de Psicología Aplicada*, 2002: 66-80.
- Rueda, Yohanna, Julián Martínez, César Silva, y Carlos García. «Analysis of the work and of the professional in safety and health at work.» *Revisión Humana*, 2022: 1-12.

- Sabastizagal-Vela, Iselle, Jonh Astete-Cornejo, y Fernando García. «Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú.» *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 2020: 32-41.
- Shikdar, Ashraf, y Naseem Sawaqed. «Worker productivity, and occupational health and safety issues in selected industries.» *Computer & Industrial Engineering*, 2003: 563-572.
- Sun, Yi, Martín Arning, Franco Bochmann, Jutta Borger, y Tomás Heitmann. «Development and Validation of a Practical Instrument for Injury Prevention: The Occupational Safety and Health Monitoring and Assessment Tool (OSH-MAT).» *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 2018: 140-143.
- Uhrenholdt, Christian, Sannie Vester, Pedro Hasle, Línea Leonhardt, Dyreborg, y Johnny. «Differences in occupational health and safety efforts between adopters and non-adopters of certified occupational health and safety management systems.» *Safety Science* 152 (2022).

## Anexos

## Anexo 1: Instrumento de Desempeño Laboral

Scale Items	IRB	OCBI	OCBO
1. Adequately completes assigned duties.	<u>.83*</u>	-.09	.20
2. Fulfills responsibilities specified in job description.	<u>.88*</u>	.05	-.00
3. Performs tasks that are expected of him/her.	<u>.87*</u>	.01	.06
4. Meets formal performance requirements of the job.	<u>.83*</u>	.04	-.09
5. Engages in activities that will directly affect his/her performance evaluation.	<u>.52*</u>	.12	-.11
6. Neglects aspects of the job he/she is obligated to perform. (R)	<u>.64*</u>	-.04	.22
7. Fails to perform essential duties. (R)	<u>.72*</u>	-.05	.04
8. Helps others who have been absent.	-.11	<u>.75*</u>	.17
9. Helps others who have heavy work loads.	.07	<u>.73*</u>	.14
10. Assists supervisor with his/her work (when not asked).	.21	<u>.42*</u>	.17
11. Takes time to listen to co-workers' problems and worries.	-.10	<u>.75*</u>	.01
12. Goes out of way to help new employees.	.08	<u>.82*</u>	-.17
13. Takes a personal interest in other employees.	.00	<u>.77*</u>	.01
14. Passes along information to co-workers.	.24	<u>.57*</u>	.01
15. Attendance at work is above the norm.	.00	.17	<u>.58*</u>
16. Gives advance notice when unable to come to work.	-.12	-.04	<u>.80*</u>
17. Takes undeserved work breaks. (R)	.20	.02	<u>.57*</u>
18. Great deal of time spent with personal phone conversations. (R)	.18	.01	<u>.36*</u>
19. Complains about insignificant things at work. (R)	.10	.13	<u>.35*</u>
20. Conserves and protects organizational property.	.21	.10	.12*
21. Adheres to informal rules devised to maintain order.	.18	.20	<u>.36*</u>

## Anexo 2: Validación de instrumentos por los expertos



## HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- a) Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión..
- b) Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- c) Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

- I. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportunas para mejorar el instrumento)

Revisar la coherencia semántica.

---

- II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE.
- 

**Roberto Anchorena Roggeroni**



### HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

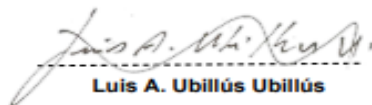
- a) Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión.
- b) Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- c) Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

#### NOMBRE DE LA VARIABLE:

N°	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
1					
2					
3					
	Amplíe según estime conveniente				

- I. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportunas para mejorar el instrumento)
- II.
  - Se sugiere en lo posible revisar algunos terminos que le permitan entender an encuestado lo que se le pregunta.
- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

  
Luis A. Ubillús Ubillús



### HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión..
- Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

#### NOMBRE DE LA VARIABLE:

N°	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
1	¿Son posibles los procedimientos seguros de transporte, manipulación y almacenamiento?				Mejorar la redacción
2	¿Se minimizan los contaminantes físicos, biológicos y químicos?				
3	¿La organización está adaptada a la tarea de trabajo y al personal?				
4	¿Los empleados trabajan con seguridad?				
5	Comunico con anticipación las ocasiones en que no podrá asistir al trabajo				
6	Cumplo las reglas organizacionales informales creadas para mantener el orden.				

- SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportunas para mejorar el instrumento)

Mejorar la redacción de los ítems señalados

- OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable al tipo de investigación a realizar.

Martha Portaro Incháustegui



12	¿Los empleados trabajan con seguridad?								
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		1	2	3	4	5	6	7
13	Completo adecuadamente mis tareas asignadas							
14	Cumplo con mis responsabilidades especificadas en la descripción del trabajo							
15	Cumplo en realizar las tareas que se esperan de mí							
16	Cumplo con los requerimientos formales del puesto de trabajo							
17	Me involucro en actividades que afectan mi desempeño							
18	Cuido aspectos del trabajo que estoy obligado a realizar							
19	Cumplo con mis obligaciones							
20	Brindo ayuda a mis compañeros que han estado ausentes del trabajo							
21	Ayudo a mis compañeros que tienen mucha carga de trabajo							
22	Asisto a mi supervisor sin que me lo pida							
23	Me tomo tiempo en escuchar los problemas y preocupaciones de mis compañeros de trabajo							
24	Hago esfuerzos adicionales para ayudar a nuevos empleados							
25	Me intereso por el bienestar de otros empleados							
26	Comparto con mis compañeros información relacionada al trabajo							
27	Mi asistencia al trabajo está por encima al promedio de la empresa							
28	Comunico con anticipación las ocasiones en que no podrá asistir al trabajo							
29	Realizo pausas de trabajo no necesarias o extendiendo mis recesos							
30	Pierdo mucho tiempo en conversaciones telefónicas personales							
31	Me quejo de cosas insignificantes o pequeñas en el lugar de trabajo							
32	Conservo y protejo la propiedad de la organización							

33	Cumplimiento de las reglas organizacionales informales creadas para mantener el orden.							
----	--	--	--	--	--	--	--	--

#### Anexo 4: Prueba NO PARAMÉTRICA (SPEARMA) – CORRELACIONAL

##### Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL	
N		227	227	
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	60,25	99,47	
	Desv. Desviación	20,087	21,078	
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,058	,093	
	Positivo	,058	,053	
	Negativo	-,054	-,093	
Estadístico de prueba		,058	,093	
Sig. asin. (bilateral) <sup>c</sup>		,064	<.001	
Sig. Monte Carlo (bilateral) <sup>d</sup>	Sig.	,066	<.001	
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	,060	,000
		Límite superior	,072	,000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 926214481.

## Anexo 5: V de Aiken Variable Seguridad y Salud Ocupacional

EXPERTOS	TÉCNICA				ORGANIZATIVA					PERSONAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
JUEZ 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
JUEZ 2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
JUEZ 3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
PROMEDIO CALIFICACIONES	3	3	3	2.67	2.67	3	3	3	3	3	3	3
CALIFICACIÓN MÍNIMA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
OPCIONES LIKERT	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
V DE AIKEN	1	1	1	0.83	0.83	1	1	1	1	1	1	1

DIMENSIONES	ITEMS	V DE AIKEN	INTERVALOS DE CONFIANZA (95%)	
			L*	U**
TÉCNICA	ITEM 1	1.00	0.61	1.00
	ITEM 2	1.00	0.61	1.00
	ITEM 3	1.00	0.61	1.00
	ITEM 4	0.83	0.44	0.97
ORGANIZATIVA	ITEM 5	0.83	0.44	0.97
	ITEM 6	1.00	0.61	1.00
	ITEM 7	1.00	0.61	1.00
	ITEM 8	1.00	0.61	1.00
PERSONAL	ITEM 9	1.00	0.61	1.00
	ITEM 10	1.00	0.61	1.00
	ITEM 11	1.00	0.61	1.00
	ITEM 12	1.00	0.61	1.00

## Anexo 6: V de Aiken Variable Desempeño Laboral

EXPERTOS	DESEMPEÑO EN LAS TAREAS										DESEMPEÑO CONTEXTUAL										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
JUEZ 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
JUEZ 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
JUEZ 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
PROMEDIO																					
CALIFICACIONES	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.67	3	3	3	3	2.33	3	2.67	2.67	3	2.67
CALIFICACIÓN MÍNIMA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
OPCIONES LIKERT	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
V DE AIKEN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.83	1	1	1	1	0.67	1	0.83	0.83	1	0.83

DIMENSIONES	ITEMS	V DE AIKEN	INTERVALOS DE CONFIANZA (95%)	
			L*	U**
DESEMPEÑO EN LAS TAREAS	ITEM 1	1.00	0.61	1.00
	ITEM 2	1.00	0.61	1.00
	ITEM 3	1.00	0.61	1.00
	ITEM 4	1.00	0.61	1.00
	ITEM 5	1.00	0.61	1.00
	ITEM 6	1.00	0.61	1.00
	ITEM 7	1.00	0.61	1.00
	ITEM 8	1.00	0.61	1.00
	ITEM 9	1.00	0.61	1.00
	ITEM 10	1.00	0.61	1.00
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	ITEM 11	0.83	0.44	0.97
	ITEM 12	1.00	0.61	1.00
	ITEM 13	1.00	0.61	1.00
	ITEM 14	1.00	0.61	1.00
	ITEM 15	1.00	0.61	1.00
	ITEM 16	0.67	0.30	0.90
	ITEM 17	1.00	0.61	1.00
	ITEM 18	0.83	0.44	0.97
	ITEM 19	0.83	0.44	0.97
	ITEM 20	1.00	0.61	1.00
	ITEM 21	0.83	0.44	0.97

## Anexo 7: Operacionalización de variables

## Operacionalización de la variable SGSST

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Instrumento	Técnica
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	“Son instrumentos sistemáticos y herramientas poderosas que permiten a las organizaciones gestionar sus riesgos laborales (Mohammadfam, et al., 2017)”	Técnica	1, 2, 3, 4	Escala Ordinal: Likert	Cuestionario	Encuesta
		Organizativa	5, 6, 7, 8			
		Personal	9, 10, 11, 12			

## Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Escala de Medición	Instrumento	Técnica
Desempeño laboral	“El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (Chiavenato, 2004)”	Desempeño de las tareas	Productividad	1, 3, 7	Escala Ordinal: Likert	Cuestionario	Encuesta
			Civismo	2, 5			
			Conducta	4, 6			
		Desempeño contextual	Hacia los individuos	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14			

			Hacia la organización	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21			
--	--	--	-----------------------	----------------------------	--	--	--

Anexo 8: Matriz de consistencia

Problema principal	Objetivo principal	Dimensiones/variables		Indicadores/Operacionalización	
¿Qué relación existe entre la percepción del sistema de la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño de los trabajadores en las agroindustrias azucareras de Chiclayo-2022?	Determinar la relación entre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en las agroindustrias azucareras de Chiclayo 2022	<b>Variable: Sistema de gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional</b> Técnica Organizativa Personal		T1, T2, T3, T4 O1, O2, O3, O4 P1, P2, P3, P4	
	<b>Objetivos específicos</b>				
	Medir la percepción de los trabajadores respecto al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional Identificar la autopercepción del nivel de desempeño laboral de los trabajadores de las agroindustrias azucareras Chiclayo 2022	<b>Variable: Desempeño laboral</b> Desempeño en las tareas Desempeño contextual		Productividad Civismo Conducta Hacia el individuo Hacia la organización	
<b>Población/muestra/muestreo</b>		<b>Instrumento de recolección de datos</b>	<b>Procedimiento</b>	<b>Técnicas Estadísticas</b>	<b>Procesamiento</b>

<p>Población: Trabajadores de las agroindustrias azucareras que laboren dentro de fábrica</p> <p>Muestra: 227 trabajadores</p> <p>Muestreo: Probabilístico – por conglomerado</p> <p>Criterios de selección: Se considerará a los colaboradores que se desenvuelvan dentro de fábrica debido a su exposición a los riesgos laborales y a una comprensión más acertada de la investigación.</p>	<p>Cuestionario (Sun, et al., 2018) y (Larry y Stella, 1991)</p>	<p>PUCALÁ, POMALCA</p>	<p>Encuesta</p>	<p>SPSS V27 MICROSOFT EXCEL 2017</p>
--	--	----------------------------	-----------------	--