



Esta obra está bajo una [Licencia
Creative Commons Atribución-
NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/).

Vea una copia de esta licencia en
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL AREA DE
PRODUCCION DEL MOLINO REY LEÓN S.A.C. DEL DISTRITO DE
CACATACHI PERIODO 2015”**

Tesis para optar el título profesional de Administración

AUTORES:

Bach. Alcides Amasifén Salas

Bach. Kremlin Alister Saavedra Córdova

ASESOR:

Lic. Adm. Mg. Julio Cesar Cappillo Torres

Tarapoto – Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL AREA DE
PRODUCCION DEL MOLINO REY LEÓN S.A.C. DEL DISTRITO DE
CACATACHI PERIODO 2015”**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración

AUTORES:

Bach. Alcides Amasifén Salas

Bach. Kremlin Alister Saavedra Córdova

Sustentada y Aprobada el día 19 de julio del 2018, por los siguientes jurados.

.....
Econ. M. Sc. Réniger Souza Fernández
PRESIDENTE

.....
Lic. Adm. M.Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza
SECRETARIO

.....
Ing. Agrón. Pierre Vidaurre Rojas
VOCAL

.....
Lic. Adm. Mg. Julio Cesar Cappillo Torres
ASESOR

Declaratoria de Autenticidad

Alcides Amasifén Salas, identificado con DNI N°71058563 y **Kremlin Alister Saavedra Córdova**, identificada con DNI N°70358832, egresados de la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela profesional de Administración, de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, con la tesis titulada: **“LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL AREA DE PRODUCCION DEL MOLINO REY LEÓN S.A.C. DEL DISTRITO DE CACATACHI PERIODO 2015”**

Declaramos bajo juramento que:

9. La tesis presentada es de nuestra autoría.
10. Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
11. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
12. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, demostrar indicios y plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.

Tarapoto, 19 de julio del 2018.



.....
Bach. Alcides Amasifén Salas
DNI N°71058563



.....
Bach. Kremlin Alister Saavedra Córdova
DNI N°70358832

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres: AMASIFEN SALAS ALCIODES	
Código de alumno : 118340	Teléfono: 916243957
Correo electrónico : Alciode.adm.1203@gmail.com	DNI: 71058563

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de: CIENCIAS ECONOMICAS
Escuela Profesional de: ADMINISTRACIÓN

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título: "La Seguridad e Higiene en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los Colaboradores del área de Producción del molino Rey Leon S.A.C del distrito de Casapalca periodo 2015"
Año de publicación: 2018

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

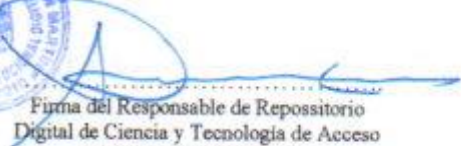

Firma del Autor

8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento:

02 / 10 / 2018




Firma del Responsable de Repositorio
Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso
Abierto de la UNSM - T.

* **Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	SAAVEDRA CORDOVA KREMLIN ALISTER		
Código de alumno :	118359	Teléfono:	944994362
Correo electrónico :	alisac-17@hotmail.com	DNI:	70358832

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Ciencias Económicas
Escuela Profesional de:	ADMINISTRACION

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título:	"LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL AREA DE PRODUCCION DEL MOLINO ROY LEON SAC. DEL DISTRITO DE CACATA CHI PERIODO 2015"
Año de publicación:	2018

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".



Firma del Autor

8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento:

02/10/2018



Firma del Responsable de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM - T.

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo principalmente a **nuestros padres**, ya que fundamentalmente ellos son el pilar y el motor de nuestras vidas, a **nuestros docentes**, que, gracias a ellos, adquirimos conocimientos que nos servirán de base, para desarrollarnos como eficientes profesionales. Este trabajo de investigación fue realizado con mucho esfuerzo, empeño y dedicación.

Por ello, dedicamos este logro a nuestro creador Dios Padre Todopoderoso, por habernos dado la vida y esas fuerzas para seguir adelante a pesar de todos los obstáculos presentados.

A todas las personas que nos ayudaron de manera directa o indirecta a convertir nuestro sueño en realidad.

Los autores.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a **Dios** por darnos la vida y la salud cada día y las fuerzas para seguir adelante; **A nuestros padres y familiares** por su apoyo y comprensión en este camino que nos hemos trazado para cumplir nuestras metas y objetivos como profesionales de bien y progresistas.

Agradecemos a nuestro **asesor**, por su sabiduría, paciencia, dedicación y entrega en el desarrollo y culminación de este proyecto de investigación; Además agradecemos a nuestros amigos por estar siempre en los buenos y malos momentos.

Muchas Gracias a todos.

INDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE GENERAL.....	viii
INDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
REVISIÓN BIBLIOGRAFICA.....	2
1.1. Antecedentes de la investigación.....	2
1.2. Bases teóricas	5
1.3. Definición de términos básicos.....	25
CAPITULO II.....	27
MATERIALES Y MÉTODOS.....	27
2.1. Sistema de hipótesis.....	27
2.2. Sistema de variables	27
2.3. Tipo de método de la investigación.....	27
2.4. Diseño de la investigación.....	27
2.5. Población y muestra.....	28
CAPITULO III	29
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	29
3.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.....	29
3.2. Discusión de resultados	44
CONCLUSIONES.....	46
RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS BIBILOGRAFIA.....	88
ANEXOS	90
Anexos N°01 Matriz consistencia	91
Anexos N°02 Cuestionario para analizar la Seguridad e Higiene.....	92
Anexos N°03 Cuestionario para analizar el desempeño laboral.....	93

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Condiciones ambientales de trabajo	29
Tabla 2: Iluminación.....	30
Tabla 3: Ruido	31
Tabla 4: Condiciones atmosféricas.....	32
Tabla 5: Prevención de accidentes.....	34
Tabla 6: Condiciones de inseguridad.....	35
Tabla 7: Condiciones de inseguridad.....	36
Tabla 8: Condiciones de inseguridad.....	37
Tabla 9: Condiciones de inseguridad.....	38
Tabla 10: Condiciones de inseguridad.....	40
Tabla 11: Actos inseguros	41
Tabla 12: Actos inseguros	42
Tabla 13: Prevención de robos	43
Tabla 14: Control de entrada y salida del personal	45
Tabla 15: Control de entrada y salida de vehículos.....	46
Tabla 16: Estacionamiento fuera del área de la fábrica.....	47
Tabla 17: Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma.....	49
Tabla 18: Registro de máquinas, equipos y herramientas	50
Tabla 19: Controles contables	51
Tabla 20: Prevención de incendios.....	53
Tabla 21: Métodos de extinción de incendios	54
Tabla 22: Motivación.....	55
Tabla 23: Remuneración.....	56
Tabla 24: Remuneración.....	57
Tabla 25: Adecuación/ ambiente de trabajo	58
Tabla 26: Adaptabilidad del trabajador	60
Tabla 27: Comodidad en el lugar de trabajo.....	61
Tabla 28: Comodidad en el lugar de trabajo.....	62
Tabla 29: Establecimiento de objetivos.....	63
Tabla 30: Cumplimiento de objetivos y retos.....	65

Tabla 31: Cumplimiento de objetivos y retos.....	66
Tabla 32: Reconocimiento del trabajo.....	67
Tabla 33: Muestra de satisfacción por el jefe	69
Tabla 34: Muestra de satisfacción por el jefe	70
Tabla 35: La participación del empleado	71
Tabla 36: Participación y control del cumplimiento de sus tareas	72
Tabla 37: Participación y control del cumplimiento de sus tareas	74
Tabla 38: Sentirse en confianza y parte de la empresa.....	75
Tabla 39: Sentirse en confianza y parte de la empresa.....	76
Tabla 40: La formación y desarrollo profesional	77
Tabla 41: Autoestima.....	78
Tabla 42: Crecimiento personal y profesional.....	80
Tabla 43: Satisfacción laboral	81
Tabla 44: Satisfacción laboral	82

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Condiciones ambientales de trabajo.....	29
Figura 2: Iluminación	30
Figura 3: Ruido.....	31
Figura 4: Condiciones atmosféricas	33
Figura 5: Prevención de accidentes	34
Figura 6: Condiciones de inseguridad	35
Figura 7: Condiciones de inseguridad	36
Figura 8: Condiciones de inseguridad	37
Figura 9: Condiciones de inseguridad	39
Figura 10: Condiciones de inseguridad	40
Figura 11: Actos inseguros	41
Figura 12: Actos inseguros	42
Figura 13: Prevención de robos	44
Figura 14: Control de entrada y salida del personal	45
Figura 15: Control de entrada y salida de vehículos	46
Figura 16: Estacionamiento fuera del área de la fábrica	48
Figura 17: Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma	49
Figura 18: Registro de máquinas, equipos y herramientas	50
Figura 19: Controles contables	52
Figura 20: Prevención de incendios.....	53
Figura 21: Métodos de extinción de incendios	54
Figura 22: Motivación	55
Figura 23: Remuneración	57
Figura 24: Remuneración	58
Figura 25: Adecuación/ambiente de trabajo.....	59
Figura 26: Adaptabilidad del trabajador.....	60
Figura 27: Comodidad en el lugar de trabajo	61
Figura 28: Comodidad en el lugar de trabajo	62
Figura 29: Establecimiento de objetivos	64
Figura 30: Cumplimiento de objetivos y retos	65

Figura 31: Cumplimiento de objetivos y retos	66
Figura 32: Reconocimiento del trabajo	68
Figura 33: Muestra de satisfacción por el jefe.....	69
Figura 34: Muestra de satisfacción por el jefe.....	70
Figura 35: La participación del empleado	71
Figura 36: Participación y control del cumplimiento de sus tareas.....	73
Figura 37: Participación y control del cumplimiento de sus tareas.....	74
Figura 38: Sentirse en confianza y parte de la empresa	75
Figura 39: Sentirse en confianza y parte de la empresa	76
Figura 40: La formación y desarrollo profesional	77
Figura 41: Autoestima	79
Figura 42: Crecimiento personal y profesional	80
Figura 43: Satisfacción laboral	81
Figura 44: Satisfacción laboral	82

RESUMEN

Actualmente, la seguridad e higiene en el trabajo es un tema muy importante, ya que representa un elemento indispensable en el desarrollo y la administración del talento humano dentro de la organización, es por ello que esta investigación es aplicada, que tiene como objetivo, evaluar la seguridad e higiene en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la Empresa Molino Rey León S.A.C. que está ubicado en el distrito de Cacatachi - provincia de San Martín, departamento de San Martín, correspondiente al año 2015.

El análisis evidencio que la seguridad e higiene del área de producción se viene desarrollando de manera inadecuada en cada uno de sus elementos que la componen como son las condiciones ambientales de trabajo, dentro de las cuales tenemos los niveles de iluminación, ruido y condiciones atmosféricas, así como también la prevención de accidentes con indicadores que se tomaron en cuenta como las condiciones de inseguridad y actos inseguros. Con respecto al desempeño laboral, los colaboradores están insatisfechos por la forma en que se desarrollan sus actividades en base a los criterios evaluados como son: La poca motivación por parte de una baja remuneración económica, la falta de reconocimiento del trabajo y la confianza en la empresa, así como también la formación y desarrollo profesional del colaborador factores por lo cual los colaboradores se sienten insatisfechos de su centro de labores.

Palabras clave: Seguridad, higiene, trabajo, desempeño, motivación.

ABSTRACT

Currently, safety and hygiene at work is a very important issue, since it represents an essential element in the development and administration of human talent within the organization, which is why this research is applied, hygiene at work and its influence on the work performance of the collaborators of the production area of the Mill Rey León SAC Company, which is located in the district of Cacatachi - province of San Martín, department of San Martín, corresponding to the year 2015.

The analysis showed that the safety and hygiene of the production area is developing inadequately in each of its elements that compose it as are the environmental working conditions, within which we have the levels of lighting, noise and atmospheric conditions, as well as the prevention of accidents with indicators that were taken into account as the conditions of insecurity and unsafe acts.

Regarding job performance, employees are dissatisfied with the way in which their activities are carried out based on the criteria evaluated, such as: Lack of motivation on the part of low economic remuneration, lack of recognition of work and confidence in the company, as well as the training and professional development of the collaborator factors for which the employees feel dissatisfied with their work center.

Keywords: Safety, hygiene, work, performance, motivation.



INTRODUCCIÓN

La seguridad e higiene en el trabajo ha ido tomando importancia a nivel mundial, así mismo en las organizaciones ya que se dieron cuenta que son factores relevantes para el correcto funcionamiento, tanto de la empresa como del personal que la conforma brindándole un ambiente seguro, evitando pérdidas de vida como de productos, mejorando y generando así valor agregado y diferenciador para la empresa. Teniendo como objetivos específicos:

- Evaluar la seguridad e higiene en el trabajo, de los colaboradores del área de producción de la Empresa Molino Rey León S.A.C. que está ubicado en el distrito de Cacatachi, provincia de San Martín, departamento de San Martín, correspondiente al año 2015.
- Determinar el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la empresa Molino Rey León S.A.C del distrito de Cacatachi periodo 2015.
- Medir la influencia de la seguridad e higiene en el trabajo, en el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la empresa Molino Rey León S.A.C del distrito de Cacatachi periodo 2015.

En el Perú los sectores de minería y construcción debido a su naturaleza misma de la actividad que desarrollan, se ha venido dando un mayor énfasis en seguridad e higiene en el trabajo; Pero hoy en día es indispensable que toda empresa implemente una gestión de seguridad e higiene y más aún las empresas molineras porque le permitirá mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores mejorando su ambiente de trabajo, brindándole la protección correspondiente a fin de reducir los accidentes de trabajo, los robos, los incendios y las enfermedades que se pueden presentar al desarrollar sus actividades. En la región San Martín la seguridad e higiene en el trabajo, es un tema que ha quedado rezagado porque, la mayoría de empresas en la región, son mypes, esto nos indica que la mayoría de empresas desarrollan sus funciones o actividades sin contar con las precauciones para evitar accidentes, incendios, robos y enfermedades ocupacionales en la empresa, muchas veces por el desconocimiento de aquellos requisitos y más para trabajos riesgosos. a seguridad e higiene laboral, con el objetivo de mejorar el desempeño de los trabajadores.

Esta investigación se realiza porque se quiere determinar la manera correcta de implementar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, lo cual traerá beneficios positivos a la empresa, y como éste influye en el desempeño laboral, para tener una base e implementar la seguridad e higiene laboral de acuerdo a la normatividad y así lograr obtener los mejores resultados en los trabajadores y en la empresa.

CAPÍTULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes de la investigación

Internacional

Pérez, (2013). En su investigación titulada: “*Seguridad e higiene laboral aplicada a las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango*”. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar - Guatemala. Concluye que: La mayoría de empresas constructoras de la ciudad de Quetzaltenango no aplican de una forma técnica las medidas de seguridad e higiene laboral, donde el 55% de los Gerentes indicaron que no cuentan con instrumentos en los cuales se encuentren plasmadas las medidas de seguridad e higiene laboral y el 47% de los colaboradores opinó no tener conocimiento de la existencia de dichas medidas. Se identificó que la mayoría de las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango, no le dan la importancia necesaria al tema de medidas de seguridad e higiene laboral, como se observa en los resultados de la pregunta número 8 del cuestionario dirigido a los colaboradores: donde el 67% de ellos opinó que no recibe ninguna información sobre seguridad e higiene laboral, por el contrario el 53% de los gerentes indicó que da a conocer las medidas de seguridad e higiene de forma oral repetitiva. Por parte de los colaboradores se identificó que las causas que ocasionan lesiones o accidentes en el trabajo se deben al desconocimiento de medidas de seguridad e higiene laboral por parte del mismo trabajador. Como segunda causa se le atribuye a la carencia o falta de uso de equipo de seguridad de acuerdo a cada actividad y por último la falta de señalización en la obra (Según resultados de la pregunta número 13). Y Desde el punto de vista de los gerentes las principales causas de accidentes laborales se dan por no utilizar el equipo de protección, negligencia del trabajador y por último falta de conocimiento y señalización en obra.

Alarcón, (2011). En su investigación titulada: “*La Seguridad e Higiene en las Pequeñas y Medianas Empresas del sector Comercial en Xalapa*”. (Tesis de pregrado). Universidad Veracruzana – México. Concluye que: Se pudo constatar que desafortunadamente en su mayoría las pequeñas y medianas empresas del municipio de Xalapa no poseen por escrito dichas medidas y que no se tiene conocimiento de la

normatividad establecida por protección civil respecto a este importante rubro. Gracias a esta investigación, se localizaron deficiencias que se tienen en las pequeñas y medianas empresas respecto al rubro de seguridad e higiene, tal es el caso de la ausencia, en su mayoría, de programas de capacitación respecto al mobiliario, materiales y equipo que utiliza el personal durante la realización de las funciones inherentes a sus puestos de trabajo. Asimismo, en su mayoría estas empresas no cuentan con programas de mantenimiento que ayuden a prevenir el desgaste del equipo que se utiliza en la empresa, y en cierto modo esto puede ocasionar que los colaboradores sufran algún accidente de trabajo debido a que dicho material no se encuentra en condiciones óptimas. Además, muchas de ellas no realizan simulacros.

Marroquín y Pérez, (2011). En su investigación titulada: *“El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de Burger King”*. (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala concluye que: Los trabajadores de los restaurantes de Burger King se permite la libertad en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad. Los encargados supervisores juegan un papel primordial en el reconocimiento del desempeño laboral de los trabajadores y esto determina efectos positivos en el clima organizacional en el desarrollo de las funciones del colaborador. El desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes, es adecuada al perfil del puesto, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente.

A nivel nacional

Terán, (2012). En su investigación titulada: *“Propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una Empresa de Capacitación Técnica para la Industria”*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú concluye que: El proceso de implementación del Sistema de Gestión es largo; sin embargo, los beneficios que pueden obtenerse son muchos y elevan a la organización hacia un nuevo nivel de competitividad. Para poder implementarlo es requisito fundamental el obtener el compromiso del personal el cual,

debidamente capacitado y motivado, otorgue ideas y puntos de vista que faciliten la adaptación a los cambios. Se llevan registros de los accidentes e incidentes presentados en la organización, con el fin de establecer planes de prevención para evitar futuras presentaciones de los mismos. Definir un manual de seguridad y salud ocupacional, el cual establece un sistema de seguridad y salud ocupacional, va a permitir minimizar o eliminar los riesgos de los empleados. La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional contribuye con la mejora continua de la organización a través de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y la utilización de herramientas y actividades de mejora.

Valverde, (2011). En su investigación titulada: *“Propuesta de un Sistema de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para las Áreas Operativas y de Almacenamiento en una Empresa Procesadora de Vaina de Tara”*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas concluye que: El sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional se basará en la norma OHSAS 18001:2008 y los lineamientos de las leyes locales mínimas requeridas que exige el estado, con el fin de brindar mejor calidad de vida al trabajador protegiendo su integridad física y emocional y por ende reduciendo la exposición a los riesgos y resulte en accidentes. La Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos proporcionará la información real del ambiente de trabajo priorizando las acciones a tomar para la mejora de las condiciones y controlar las fuentes de peligros, siendo muy importante que su desarrollo se realice con un equipo que conozca las actividades y su valoración sea la más adecuada para la toma de acciones sobre los riesgos críticos y se reduzca la exposición a que suceda accidentes. El programa de monitoreo médico será importante para identificar a tiempo si las actividades y/o ambiente laboral están perjudicando la salud del trabajador y se tomen las acciones pertinentes sobre las fuentes de peligro, que si no se identifican resultan en días perdidos por descansos médicos.

Martell y Sánchez, (2013). En su investigación titulada: *“Plan de Capacitación para mejorar el Desempeño de los Trabajadores Operativos del Gimnasio “Sport club” de la ciudad de Trujillo”*, (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Concluye que: Al analizar los principales beneficios de la implementación del plan de capacitación concluimos en que no solo impactan en el ámbito económico, al mejorar

la satisfacción del cliente con el desempeño de los trabajadores y fidelizarlos con la empresa, sino que también tienen impacto en el desarrollo personal de cada trabajador quienes notan la diferencia en sus capacidades para afrontar diversos problemas, para ejecutar su trabajo y relacionarse con los clientes. Mediante el análisis comparativo de los resultados del diagnóstico del desempeño laboral de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo obtenido antes y después de la implementación del plan de capacitación y gracias al análisis estadístico descriptivo, podemos concluir que se ha demostrado que la implementación de un plan de capacitación mejora el desempeño laboral de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo.

A nivel local

Navarro, (2011). En su investigación titulada: *“El clima laboral y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Tabacalera del Oriente SAC en el año 2011”*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto, concluye que: la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Tabacalera del Oriente SAC se manifiesta parcialmente porque existe un clima laboral que no es muy adecuado pero los trabajadores cumplen con las tareas encomendadas, respetan los procedimientos instituidos y participan activamente en la organización y actividades de integración laboral. Es por eso que se recomendó para mejorar la percepción de los trabajadores sobre el clima laboral en la tabacalera del oriente SAC, implementar acciones de innovación tecnológica, programas de incremento salarial, propiciar un ambiente de buena comunicación entre jefes y subordinados y entre los mismos trabajadores, evitar maltratos al personal, tomar en cuenta sus sugerencias, implementar programas de motivación para todos los trabajadores y elaborar e implantar directivos sobre autonomías.

1.2. Bases teóricas

Seguridad e higiene en el trabajo

Higiene en el trabajo

Chiavenato (2000). Menciona:

“Es un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la

integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. La higiene en el trabajo está relacionada con el diagnóstico y la prevención de las enfermedades ocupacionales” (p.479)

Rodríguez (2002, p.304). Define:

“Como las condiciones o prácticas que conducen a un estado de buena salud. En la higiene existen factores que ayudan a prevenir las enfermedades, Los estados de buena higiene son buenos para los productos y para el trabajador, como en la producción de alimentos o productos químicos, según los más altos requisitos de pureza” (p.304)

Seguridad en el Trabajo

Chiavenato (2000, p.487); sostiene que:

“La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, robos e incendios y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo” (p.487)

Rodríguez (2002). Sostiene la definición

“Como las acciones o prácticas que conducen a la calidad de seguro; es decir, la aplicación de los dispositivos destinados a evitar accidentes. La seguridad en las organizaciones implica la protección de las instalaciones físicas, de la maquinaria, edificios, herramientas, materiales y equipo. Las empresas modernas mantienen personal de higiene y seguridad disponible para mejorar la seguridad de la gente y las propiedades” (p.304)

Mondy (2005) da a conocer:

“La seguridad implica la protección de los empleados contra lesiones por accidentes de trabajo. La salud se refiere a la ausencia de enfermedad física o emocional en los empleados. Los problemas en estas áreas afectan a la productividad y la calidad de vida laboral” (p.45)

Menéndez (2009): “La seguridad e higiene laboral constituye una disciplina que tiene como objeto el estudio de los acontecimientos laborales para el análisis de los factores de riesgo y las causas que producen los accidentes y enfermedades de trabajo” (p.78)

Higiene laboral

Según Chiavenato (2002)

“La higiene laboral está relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas. Desde el punto de vista de la salud física, el sitio de trabajo constituye el área de acción de la higiene laboral e implica aspectos ligados a la exposición del organismo humano a agentes externos como ruido, aire, temperatura, humedad, iluminación y equipos de trabajo. En consecuencia, un ambiente saludable de trabajo debe brindar condiciones ambientales físicas que actúen de manera positiva sobre todos los órganos de los sentidos humanos (vista, oído, olfato, tacto y gusto). Desde el punto de vista de la salud mental, el ambiente de trabajo debe establecer condiciones psicológicas y sociológicas saludables que actúen de modo positivo sobre el comportamiento de las personas, para evitar efectos emocionales como el estrés” (p. 390-396)

Los principales elementos del programa de higiene laboral están relacionados con:

1. Ambiente físico de trabajo, que implica:

- Iluminación: luz adecuada a cada tipo de actividad.
- Ventilación: remoción de gases, humo y olores desagradables, así como la eliminación de posibles generadores de humo, o empleo de máscaras.
- Temperatura: mantenimiento de niveles adecuados de temperatura.
- Ruidos: eliminación de ruidos o utilización de protectores auriculares.

2. Ambiente psicológico de trabajo, que incluye:

- Relaciones humanas agradables.
- Upo de actividad agradable y motivadora.
- Estilo de gerencia democrática y participativa.
- Eliminación de posibles fuentes de estrés.

3. Aplicación de principios de ergonomía, que incluye:

- Máquinas y equipos adecuados a las características humanas.
- Mesas e instalaciones ajustadas al tamaño de las personas.
- Herramientas que reduzcan la necesidad de esfuerzo físico humano.

Objetivos de la higiene en el trabajo

Según Rodríguez (2002, p. 309 - 310). La Higiene en el trabajo tiene un carácter esencialmente preventivo, ya que posee como propósito la salud y la comodidad del trabajador evitando que se enferme o ausente parcial o definitivamente del trabajo. De acuerdo con Hilton Baptista los principales Objetivos de la higiene en el trabajo son los siguientes:

1. Eliminación de las causas de enfermedades profesionales.
2. Reducción de los efectos perjudiciales generados por el trabajo, en personas enfermas o portadoras de defectos físicos.
3. Prevención del empeoramiento de enfermedades o de lesiones.
4. Mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad, mediante el control del ambiente de trabajo.

Para Baptista, los objetivos anteriores se podrán lograr con:

- La educación de los operarios, superiores, jefes, etc., que indiquen los peligros existentes y enseñen cómo evitarlos.
- El constante estado de alerta contra los riesgos existentes en la organización.
- Los estudios y las observaciones de los nuevos procesos o recursos materiales que deben ser utilizados.

Los estudios de higiene en el trabajo incluyen las condiciones de trabajo, que son variables de la situación que influyen en el comportamiento humano. Son tres los grupos de condiciones de trabajo:

- De naturaleza física (iluminación, ruido, temperatura).
- El de tiempo (horas de trabajo, periodos de descanso).
- El social dentro de la situación de trabajo (organización informal, estatus, etcétera).

Elementos de la seguridad e higiene en el trabajo:

La higiene en el trabajo se refiere exclusivamente a las condiciones físicas del trabajo, aunque no se descuidan otras condiciones.

Condiciones Ambientales De Trabajo

Según Chiavenato (2000 p.481 - 487). Menciona: El trabajo de las personas está profundamente influido por tres grupos de condiciones:

- Condiciones ambientales de trabajo: Iluminación, temperatura, ruido,
- Condiciones de tiempo: Duración de la jornada de trabajo, horas-extras, períodos de descanso, etc.
- Condiciones sociales: Organización informal, estatus, etc.

La higiene en el trabajo se ocupa del primer grupo: condiciones ambientales de trabajo, aunque no descuida en su totalidad los otros dos grupos. Las condiciones ambientales de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo.

Los tres elementos más importantes de las condiciones ambientales de trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.

A. Iluminación

Cantidad de luminosidad que se presenta en el sitio de trabajo del empleado. No se trata de la iluminación general, sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo. De este modo, los estándares de iluminación se establecen de acuerdo con el tipo de tarea visual que el empleado debe ejecutar: cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles y minucias, más necesaria será la luminosidad en el punto focal de trabajo. La iluminación deficiente ocasiona fatiga a los ojos, perjudica el sistema nervioso, ayuda a la deficiente calidad-de trabajo y es responsable de una buena parte de los accidentes de trabajo. Un sistema de iluminación debe cumplir los siguientes requisitos:

- Ser suficiente, de modo que cada bombilla o fuente luminosa proporcione la cantidad de luz necesaria para cada tipo de trabajo.

- Estar constante y uniformemente distribuido para evitar la fatiga de los ojos, que deben acomodarse a la intensidad variable de la luz. Deben evitarse contrastes violentos de luz y sombra, y las oposiciones de claro y oscuro.

La distribución de luz puede ser:

1. **Iluminación directa.** La luz incide directamente sobre la superficie iluminada. Es la más económica y la más utilizada para grandes espacios.
2. **Iluminación indirecta.** La luz incide sobre la superficie que va a ser iluminada mediante la reflexión en paredes y techos. Es la más costosa. La luz queda oculta a la vista por algunas dispositivos con pantallas opacas.
3. **Iluminación semi indirecta.** Combina los dos tipos anteriores con el uso de bombillas translúcidas para reflejar la luz en el techo y en las partes superiores de las paredes, que la transmiten a la superficie que va a ser iluminada (iluminación indirecta). De igual manera, las bombillas emiten cierta cantidad de luz directa (iluminación directa); por tanto, existen dos efectos luminosos.
4. **Iluminación semidirecta.** La mayor parte de la luz incide de manera directa en la superficie que va a ser iluminada (iluminación directa). y cierta cantidad de luz la reflejan las paredes y el techo.

Estar colocada de manera que no encandile ni produzca fatiga a la vista, debida a las constantes acomodaciones.

B. Ruido

El ruido se considera un sonido o barullo indeseable. El sonido tiene dos características principales: frecuencia e intensidad. La frecuencia es el número de vibraciones emitidas por segundos (cps). La intensidad del sonido se mide en decibelios (db). La evidencia y las investigaciones realizadas muestran que el ruido no provoca disminución en el desempeño del trabajo. Sin embargo, la influencia del ruido sobre la salud del empleado y principalmente sobre su audición es poderosa. La exposición prolongada a elevados niveles de ruido produce, de cierta manera, pérdida de audición proporcional al tiempo de exposición. En otras palabras, cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, mayor será el grado de pérdida de audición.

El efecto desagradable del ruido depende de:

- a. La intensidad del sonido
- b. La variación de los ritmos o irregularidades
- c. La frecuencia de los tonos de los ruidos

La intensidad del sonido varía de manera considerable. La menor vibración sonora audible corresponde a un decibelio (1db); en tanto que los sonidos extremadamente fuertes provocan a menudo sensación dolorosa a partir de 120 (db).

El nivel máximo de intensidad de ruido permitido legalmente en el ambiente de trabajo es 85 decibelios. Por encima de esta cifra, el ambiente se considera insalubre. Los ruidos entre 85 y 95 decibelios pueden causar daños auditivos crónicos, directamente proporcionales a intensidad, frecuencia y tiempo de exposición

El control de los ruidos busca la eliminación o, al menos, la reducción de los sonidos indeseables. Los ruidos industriales pueden ser:

- a. Continuos (máquinas, motores o ventiladores).
- b. Intermitentes (prensas, herramientas neumáticas, forjas).
- c. Variables (personas que hablan, manejo de herramientas o materiales).

Los métodos más ampliamente utilizados para controlar los ruidos en la industria pueden incluirse en una de las cinco categorías siguientes:

- Eliminación del ruido en el elemento que lo produce, mediante reparación o nuevo desempeño de la máquina, engranajes, poleas, correas, etc.
- Separación de la fuente de ruido, mediante pantallas o disposición de máquinas y demás equipos sobre soportes, filtros o amortiguadores de ruido.
- Aislamiento de la fuente de ruido dentro de muros a prueba de ruido.
- Tratamiento acústico de los techos, paredes y pisos para la absorción de ruidos.
- Equipos de protección individual (EPI), como el protector auricular.

C. Condiciones atmosféricas

Temperatura

Una de las condiciones ambientales importantes es la temperatura. Existen cargos

cuyo sitio de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas, como en el caso de proximidad de hornos siderúrgicos, de cerámica y forjas, donde el ocupante del cargo debe vestir ropas adecuadas para proteger su salud. En el otro extremo, existen cargos cuyo sitio de trabajo exige temperaturas muy bajas, como en el caso de los frigoríficos que requieren trajes de protección adecuados. En estos casos extremos, la insalubridad constituye la característica principal de estos ambientes de trabajo.

Humedad

La humedad es consecuencia del alto grado de contenido higrométrico del aire. Existen condiciones de elevada humedad en el sitio de trabajo, como en el caso de la mayoría de los telares, que requieren alta graduación higrométrica para el tratamiento de los hilos. No obstante, existen condiciones ambientales de poca o ninguna humedad, como en el caso de las industrias de cerámica, donde el aire se denomina "seco".

Prevención de accidentes

La Organización Mundial de la Salud define accidente como "un hecho no premeditado del cual resulta daño considerable". El *National Safety Council* define el accidente como "la ocurrencia de una serie de hechos que, en general y sin intención, produce lesión corporal, muerte o daño material". Baptista recuerda que "estas definiciones se caracterizan porque consideran que el accidente es un hecho súbito, inesperado, imprevisto (aunque algunas veces es previsible) y no premeditado ni deseado que ocasiona daño considerable, aunque no especifica si se trata de daño económico (perjuicio material) o daño físico a personas (sufrimiento, invalidez o muerte)".

La seguridad busca minimizar los accidentes de trabajo. Podemos definir accidente de trabajo como el que ocurre en el trabajo y provoca, directa o indirectamente, lesión corporal, perturbación funcional o enfermedad que ocasiona la muerte, la pérdida total o parcial, permanente o temporal de la capacidad para el trabajo.

a. Condiciones de inseguridad: son las principales causas de los accidentes de trabajo.

Incluyen factores como:

- Equipos sin protección.

- Equipo defectuoso.
- Procedimientos riesgosos en máquinas o equipos.
- Almacenamiento inseguro, congestionado o sobrecargado.
- Iluminación deficiente o inadecuada.
- Ventilación inadecuada, cambio insuficiente de aire o fuente de aire impuro.
- Temperatura elevada o baja en el sitio de trabajo.
- Condiciones físicas o mecánicas inseguras, que constituyen zonas de peligro.

En estos casos, es necesario eliminar o minimizar las condiciones de inseguridad. Otros factores de accidente relacionados con el trabajo y que se consideran condiciones de inseguridad son el cargo en sí, la programación de trabajo prolongado y el clima psicológico del sitio de trabajo.

Algunos cargos son más peligrosos que otros. Estudios recientes demuestran que el cargo de operador de grúa produce tres veces más visitas al hospital por accidentes de trabajo que el cargo de supervisor. En algunos departamentos, el trabajo es más seguro que en otros. El departamento de contabilidad generalmente presenta menos accidentes que el departamento de soldadura o de remesas.

La programación de trabajo y la fatiga también afectan los índices de accidentes. Los accidentes ocurren menos durante las primeras cinco o seis horas de la jornada laboral. Los índices de accidentes aumentan con el número de horas trabajadas el mismo día, debido a la fatiga. Además, los accidentes ocurren más durante los turnos de trabajo nocturno.

El clima psicológico del sitio de trabajo también afecta los índices de accidentes. Los accidentes ocurren con más frecuencia en fábricas con alto grado de despidos estacionales y donde hay hostilidad entre los empleados, quejas por salarios bajos y condiciones de vida inadecuadas.

b. Actos inseguros: eliminar sólo las condiciones inseguras es insuficiente pues las personas también causan accidentes. Los actos inseguros que ejecutan los empleados son:

- Cargar materiales pesados de manera inadecuada.
- Trabajar a velocidad inadecuada (muy rápido o muy lento).

- Utilizar esquemas de seguridad que no funcionan.
- Emplear equipo inseguro o utilizarlo de manera inadecuada.
- No emplear procedimientos seguros.
- Adoptar posiciones inseguras.
- Subir o bajar de prisa escalones,
- Distraerse, olvidar, saltar, arriesgar, correr, abusar, etc.

Es necesario minimizar las condiciones de inseguridad. Las causas de los actos inseguros se pueden atribuir a ciertas características personales que predisponen a los accidentes; por ejemplo, ansiedad, agresividad, falta de control emocional, etc. Las características personales, la personalidad y la motivación de las personas provocan ciertas tendencias de comportamiento que predisponen a accidentes, como la tendencia a asumir riesgos y actitudes inadecuadas. Estas tendencias de comportamiento, que conducen a realizar actos inseguros, como no prestar atención y fallas en los procedimientos, aumentan la probabilidad de accidentes.

Prevención de robos (vigilancia)

Según Chiavenato (2000, p.497). El servicio de vigilancia de cada empresa tiene características propias. Además, las medidas preventivas deben revisarse con frecuencia para evitar la rutina, que vuelve obsoletos los planes. En general, un plan de prevención de robos (vigilancia) incluye:

- a. Control de entrada y salida de personal.** Se lleva a cabo en la portería de la empresa, cuando entra o sale el personal. Este control puede ser visual o basarse en la revisión de cada individuo que entra o sale de la fábrica. Puede ser un control muestral (por sorteo que realiza un aparato electrónico que cada empleado debe accionar) o total. Este control se limita a los obreros, por estar revestido de aspectos poco enaltecidos, puesto que se enmarca en la teoría "X" de McGregor y se asemeja al Sistema 1 - autoritario coercitivo- descrito por Likert Se utiliza ampliamente en las fábricas.
- b. Control de entrada y salida de vehículos.** Muchas empresas ejercen fiscalización más o menos rígida en cuanto a vehículos, principalmente camiones de su flota de transporte o vehículos que traen o llevan mercancías o materias primas. Cuando se trata

de vehículos de la empresa, como camiones y otros automotores, la portería anota las horas de entrada y de salida, el contenido, el nombre del conductor y, a veces, el kilometraje del vehículo.

c. Estacionamiento fuera del área de la fábrica. En general, las empresas mantienen fuera del área de la fábrica el estacionamiento de los auto-motores de sus empleados, con el fin de evitar el transporte clandestino de productos, componentes o herramientas. Algunas empresas no permiten el acceso de los empleados a sus automóviles en el estacionamiento durante el horario de trabajo.

d. Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma. Es muy común que se presenten esquemas de ronda en el interior de la fábrica y en sus alrededores, en especial fuera del horario de trabajo, no sólo para efectos de vigilancia, sino también para verificar la prevención de incendios.

e. Registro de máquinas, equipos y herramientas. Las máquinas, los equipos y las herramientas se inventarían con periodicidad. Las herramientas y los instrumentos utilizados por los obreros se depositan, al final de cada jornada de trabajo, en el respectivo almacén de herramientas para efectos de control y prevención de hurtos. Algunas empresas, cuando admiten nuevos obreros, hacen recibo de entrega de herramientas, y corresponde al obrero la responsabilidad de su mantenimiento.

f. Controles contables. Ciertos controles contables se efectúan principalmente en las áreas de compra, almacén de herramientas, expedición y recibo de mercancías. Estos controles contables son verificados periódicamente por empresas externas de auditoría. La detección de casos de sobrefacturación (compra de productos a precios mayores que los estipulados en la nota fiscal), subfacturación (venta a precios menores del que consta en la factura) o pago de facturas sin el correspondiente registro hace posible la localización de pérdida de mercancías.

Prevención de incendios

Según Chiavenato (2000 p. 498 – 505). La prevención y el combate de incendios, sobre todo cuando hay mercancías, equipos e instalaciones valiosas que deben protegerse, exigen planeación cuidadosa. Disponer de un conjunto de extintores adecuados, conocer

el volumen de los depósitos de agua, mantener un sistema de detección y alarma y proporcionar entrenamiento al personal son los puntos clave.

El fuego de un incendio es una reacción química de oxidación exotérmica, es decir, combustión con liberación de calor. Para que haya reacción, como puede observarse en la figura, deben estar presentes:

a. Métodos de extinción de incendios

Puesto que el fuego es el resultado de la reacción de tres elementos y combustible, oxígeno del aire y temperatura), su extinción exige al menos la eliminación de uno de los elementos que componen el triángulo de fuego. De este modo, la extinción de un incendio puede lograrse utilizando los siguientes principios:

- 1. Retiro o aislamiento:** neutralización del combustible. Consiste en retirar el material que está en combustión, u otros que puedan alimentar o provocar el fuego
- 2. Cubrimiento:** neutralización del comburente. Consiste en eliminar o reducir el oxígeno del aire en la zona que hay llamas, para interrumpir la combustión del material. Éste el principio cuando se pretende apagar el fuego con alguna cobertura o arena.
- 3. Enfriamiento:** neutralización de la temperatura. Consiste en reducir la temperatura del material incendiado hasta que cese la combustión. El elemento más usado para este fin es el agua por su poder de enfriamiento y por ser más económico que cualquier otro agente extintor.

• Desempeño laboral

Según el autor Flores (2008); “se define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p.98)

Robbins (1998).” El desempeño laboral es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles” (p.56)

Características de desempeño laboral

Según Flores (2008). Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

- **Adaptabilidad**

Se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

- **Comunicación**

Se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de acuerdo el lenguaje o terminología a las necesidades del receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organizacional y estructura en comunicaciones.

- **Iniciativa**

Se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

- **Conocimientos**

Se refiere el nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

- **Trabajo en equipo**

Se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/ grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso.

- **Desarrollo de talentos**

Se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

Factores que influyen o intervienen en el desempeño laboral

Según Flores (2008), los factores que influyen en el desempeño laboral son:

- **La motivación:**

La motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la económica. El dinero es un factor que motiva a los trabajadores, y hay que tenerlo muy en cuenta también si se trabaja por objetivos.

- **Adecuación / ambiente de trabajo:**

Es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que, además, esté motivada e interesada por las características del mismo.

- **Establecimiento de objetivos:**

El establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos. Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador, pero también viables.

- **Reconocimiento del trabajo:**

El reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes. Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce. Sin embargo, el primer error sí.

Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por ello no sólo no cuesta nada, sino que además lo motiva en su puesto ya que se siente útil y valorado.

- **La participación del empleado:**

Si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la empresa. Además, quien mejor que el trabajador para planificarlo ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto quien puede proponer mejoras o modificaciones más eficaces.

- **La formación y desarrollo profesional:**

Los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental

para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial. Las ventajas son la autoestima, la satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto, promoción.

Importancia de la evaluación del desempeño

Werther y Davis (2000). Señalan la importancia de la evaluación del desempeño en las organizaciones en ocho puntos fundamentales:

- **Mejora el desempeño:** Cuando la retroalimentación se realiza adecuadamente, se toman acciones para mejorar el rendimiento de cada integrante de la organización.
- **Políticas de compensación:** Permite descubrir quiénes merecen aumentos, con base en méritos obtenidos por la evaluación.
- **Decisiones de ubicación:** Origina promociones, transferencias y despidos.
- **Necesidades de capacitación y desarrollo:** Cuando el desempeño es ineficiente, puede ser indicio de la necesidad de capacitación nuevamente al empleado, y por el contrario un desempeño eficiente o superior puede señalar un potencial que no ha sido aprovechado.
- **Planeación y desarrollo de la carrera profesional:** Mediante la retroalimentación se guían las decisiones de apoyo a posibilidades profesionales.
- **Imprecisión de la información:** Un desempeño pobre puede revelar una falta de información en el análisis de puestos, planes de recursos humanos o cualquier otra información al departamento de personal.
- **Errores en el diseño del puesto:** Descubre la forma en cómo se entienden las actividades que el puesto incluye.
- **Desafíos externos:** Brinda la oportunidad de apoyar a los empleados en caso de que un problema externo (familia, salud, finanzas, etc.) afecte negativamente su desempeño.

Por otro lado, Dessler (2001). Menciona cuatro motivos del porque debemos evaluar a los trabajadores:

- La evaluación permite tomar decisiones respecto a sueldos y ascensos.
- Puede el subordinado y el jefe analizar la conducta laboral del subordinado, corregir deficiencias y reforzar lo que se hace bien.

- Planifica las carreras de las personas mediante lo observado de sus virtudes y de sus defectos.
- La evaluación ayudará a administrar y mejorar el desempeño de su empresa.

Beneficios de la evaluación del desempeño

Según Chiavenato (2002). La evaluación de desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas; esto lo menciona debiendo tener en cuenta las siguientes líneas básicas:

- La evaluación debe abarcar no solo el desempeño en el cargo ocupado, sino también el alcance de metas y objetivos. Desempeño y objetivos deben ser temas inseparables en la evaluación de desempeño.
- La evaluación debe hacer énfasis en el individuo que ocupa el cargo y no en la impresión personal observada en el trabajo. La evaluación se debe concertar en un análisis objetivo del desempeño y no en la apreciación subjetiva de hábitos personales. Empeño y desempeño cosas distintas.
- La evaluación debe ser aceptada por ambas partes: evaluador y evaluado ya que la evaluación tiene que beneficiar a la organización y al empleado.

Por otro lado, hace mención que la evaluación del desempeño debe beneficiar a entes principales dentro de la organización:

Beneficios para el jefe

- Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, contando con un sistema de evaluación capaz de neutralizar la subjetividad.
- Proponer medidas orientadas a mejorar el patrón de comportamiento de sus subordinados.
- Comunicarse con sus subordinados para que comprendan la mecánica de evaluación, y mediante este sistema la manera como está desarrollándose su comportamiento.

Beneficios para el subordinado

- Conoce los aspectos de comportamiento y de desempeño que la empresa valora más en sus funcionarios.
- Conoce cuales son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño, y sus

fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe.

- Sabe qué medidas está tomando su jefe con el fin de mejorar su desempeño, y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta.
- Adquiere condiciones para hacer autoevaluación y autocrítica para su desarrollo y su autocontrol.

Beneficios para la empresa

- Está en condiciones de evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada empleado.
- Puede identificar los empleados que necesitan reciclaje y/o perfeccionamiento, y seleccionar los que tienen condiciones de transferencia o promoción.
- Puede estimular la productividad y mejorar las relaciones humanas en el trabajo.

Métodos tradicionales de la evaluación del desempeño

Según Chiavenato (2002) la evaluación de desempeño humano puede hacerse mediante técnicas que pueden variar notablemente, no sólo de una empresa a otra, sino dentro de una misma empresa, según los niveles o las áreas de actividad. Por lo general, el sistema de evaluación de desempeño humano sirve a determinados objetivos trazados con base a una política de recursos humanos.

Hay varios métodos, cada uno de los cuales presenta ventajas y desventajas y relativa adecuación a determinados cargos y situaciones. Pueden utilizarse varios sistemas de evaluación de desempeño, como también estructurar cada uno de estos en un método diferente, adecuado al tipo y las características de los evaluados y al nivel y las características de los evaluadores.

Para que sean eficaces, las evaluaciones de desempeño deben basarse en los resultados de las actividades del hombre en el trabajo, y no sólo en las características de su personalidad.

- **Método de las escalas gráficas:** Es el método más simple y el más utilizado, pero su aplicación exige múltiples cuidados con el fin de evitar la subjetividad. Evalúa el

desempeño de las personas mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados. Utiliza un formulario de doble entrada en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación de desempeño, y las columnas representan los grados de variación de tales factores. Los factores se seleccionan previamente para definir en cada empleado las cualidades que se intenta evaluar. En este factor se dimensiona un desempeño que va desde el débil o insatisfactorio hasta el óptimo o muy satisfactorio.

Algunas empresas utilizan el método de escala gráfica con atribuciones de puntos, con el fin de cuantificar los resultados para facilitar las comparaciones entre los empleados. Los factores se ponderan y ganan puntos con relación a su importancia en la evaluación. Una vez hecha la evaluación se cuenta los puntos obtenidos por los empleados.

- **Método de selección forzada:** Consiste en evaluar el desempeño de los individuos mediante frases descriptivas de determinadas alternativas de desempeño individual. En cada bloque de frases el evaluador debe escoger sólo una o las dos que más se aplican al desempeño del empleado evaluado. Hay dos formas de composición:
 - ✓ Se forman bloques de dos frases de significado positivo y dos de significado negativo. Al juzgar se elige la frase que más se ajuste y, luego, la que menos se ajuste al desempeño del evaluado. Para la otra forma se forman bloques de sólo cuatro frases de significado positivo.
 - ✓ La segunda alternativa presenta mejor resultado ya que se evitan las influencias personales.
 - ✓ Las frases deben seleccionarse de manera razonable mediante un procedimiento estadístico tendiente a verificar su adecuación a los criterios existentes en la empresa y su capacidad de discriminación.

- **Método de investigación de campo:** Está desarrollado con base en entrevistas de un especialista en evaluación con un supervisor inmediato, mediante el cual se evalúa el desempeño de sus subordinados, determinándose las causas, los orígenes y los motivos de tal desempeño, por medio del análisis de hechos y de situaciones. Es un método de evaluación más amplio ya que permite además de un diagnóstico del

desempeño del empleado, la posibilidad de planear junto con el supervisor inmediato su desarrollo en el cargo y en la organización. También permite acompañar el desempeño del empleado de manera mucho más dinámica que otros métodos.

La evaluación de desempeño la efectúa el supervisor (jefe), pero con asesoría de un especialista (staff) en evaluación del desempeño. El especialista va a cada una de las secciones para entrevistar a los jefes sobre el desempeño de sus respectivos subordinados.

- **Método de incidentes críticos:** El método no se preocupa de las características situadas dentro del campo de la normalidad, sino de aquellas características muy positivas o muy negativas. Se trata de una técnica sistémica mediante la cual el supervisor inmediato observa y registra los hechos excepcionalmente positivos y los excepcionalmente negativos con respecto al desempeño de sus subordinados. Los aspectos positivos deben realizarse y preferiblemente utilizarse, en tanto que los negativos deben corregirse y eliminarse.
- **Método de comparación por pares:** Compara a los empleados en turnos de a dos, y se anota en la columna de la derecha aquel que se considera mejor en cuanto al desempeño. En este método también pueden utilizarse factores de evaluación. De este modo, cada hoja del formulario está ocupada por un factor de evaluación de desempeño. Resulta una clasificación final con relación al factor de desempeño.
- **Métodos de frases descriptivas:** Es ligeramente diferente del método de elección forzada, sólo porque no exige obligatoriedad en la elección de las frases. El evaluador señala sólo las frases que caracterizan el desempeño del subordinado y aquella que demuestran el opuesto de su desempeño.
- **Método de autoevaluación:** Se le pide al empleado que haga un análisis sincero de sus propias características de desempeño.
- **Método de evaluación de resultados:** Este método está muy ligado a los programas de administración por objetivos y se basa en una comparación periódica entre los resultados asignados para cada funcionario y los resultados efectivamente alcanzados. Las conclusiones con respecto a los resultados permiten identificar los puntos fuertes y débiles del funcionario, así como las medidas necesarias para el próximo período.

- **Leyes de Seguridad y salud en el trabajo en el Perú**

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° **005-2012-TR**, tienen como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales mediante una política de prevención por parte de los empleadores, incluyendo un rol de fiscalización y control del Estado, y la participación activa de los trabajadores, incluyendo sus organizaciones sindicales con la finalidad de velar por la promoción, difusión y cumplimiento efectivo de la normativa vigente referida a este tema que permitan el trabajo en un entorno laboral seguro para todas las trabajadoras y trabajadores en el Perú.

Decreto Supremo N° 005-2017-TR Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021.

Este Plan Nacional, entendido como el conjunto de acciones que son necesarias que el Estado lleve a cabo para implementar y promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, es producto de la dación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobada por el CONSSAT, en la sesión ordinaria N° 7 del 11 de abril de 2013 y formalizada con el Decreto Supremo N° 002-2013-TR2, la cual está inspirada en los principios de prevención, gestión integral, responsabilidad, universalización, atención integral de la salud y participación y diálogo social y que se plantea como objetivo el “prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de las trabajadoras y trabajadores, que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que éstos realizan”.

Ley N° 30222 modifica la Ley 29783 referida a la Seguridad y Salud en el Trabajo

Fue creada como una modificatoria de la Ley 29783 referida a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Precisamente esta Ley modifica una serie de artículos de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo referida, en procura de mejorar las falencias que existían respecto a una óptima gestión en temas de Seguridad en el Trabajo. De esta manera esta ley tiene como objetivo facilitar su implementación, tratando de mantener siempre un nivel efectivo de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en su centro laboral, buscando reducir los costos para las unidades productivas y estableciendo incentivos a la informalidad.

1.3. Definición de términos básicos

- **Conocimientos:** Se refiere el nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia. (Flores, 2008).
- **Desempeño laboral:** se define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (Flores, 2008).
- **Estrés laboral:** El estrés es un conjunto de reacciones físicas, químicas y mentales de la persona frente a estímulos o elementos productores de estrés en el ambiente. Es una situación dinámica en que una persona enfrenta una oportunidad, restricción o demanda relacionada con lo que desea. (Chiavenato, 2002).
- **Higiene laboral:** Define como las condiciones o prácticas que conducen a un estado de buena salud. En la higiene existen factores que ayudan a prevenir las enfermedades, Los estados de buena higiene son buenos para los productos y para el trabajador, como en la producción de alimentos o productos químicos, según los más altos requisitos de pureza. (Chiavenato, 2002)
- **Mejora el desempeño:** Cuando la retroalimentación se realiza adecuadamente, se toman acciones para mejorar el rendimiento de cada integrante de la organización. (Werther y Davis 2000)
- **Necesidades de capacitación y desarrollo:** Cuando el desempeño es ineficiente, puede ser indicio de la necesidad de capacitación nuevamente al empleado, y por el contrario un desempeño eficiente o superior puede señalar un potencial que no ha sido aprovechado. (Werther y Davis 2000)
- **Prevención de accidentes:** La Organización Mundial de la Salud define accidente como "un hecho no premeditado del cual resulta daño considerable". El *National Safety Council* define el accidente como "la ocurrencia de una serie de hechos que,

en general y sin intención, produce lesión corporal, muerte o daño material". (Chiavenato, 2000).

- **Prevención de incendios:** El servicio de vigilancia de cada empresa tiene características propias. Además, las medidas preventivas deben revisarse con frecuencia para evitar la rutina, que vuelve obsoletos los planes. (Chiavenato, 2000).
- **Prevención de robos:** La prevención y el combate de incendios, sobre todo cuando hay mercancías, equipos e instalaciones valiosas que deben protegerse, exigen planeación cuidadosa. Disponer de un conjunto de extintores adecuados, conocer el volumen de los depósitos de agua, mantener un sistema de detección y alarma y proporcionar entrenamiento al personal son los puntos clave. (Chiavenato, 2000).
- **Seguridad en el trabajo:** la seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, robos e incendios y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo. (Chiavenato, 2000).

CAPITULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Sistema de hipótesis

Hi: La seguridad e higiene en el trabajo influye de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C. periodo 2015.

Ho: La seguridad e higiene en el trabajo no influye de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C. periodo 2015.

2.2. Sistema de variables

X: Seguridad e higiene en el trabajo

Y: Desempeño laboral

2.3. Tipo de método de la investigación

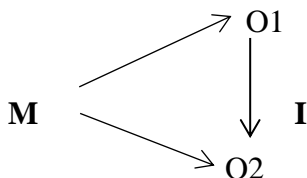
Aplicada: Porque se aplicó los conocimientos para dar solución al problema practico inmediato. (Hernández, Fernández, Baptista; 2010).

Nivel de investigación

Correlacional - Explicativa: Porque en la investigación se medirá a las variables de estudio (seguridad e higiene y desempeño laboral) de forma separada y mediremos el grado de influencia entre éstas. (Hernández, Fernández, Baptista; 2010), así mismo determinaremos la relación causa – efecto.

Diseño de la investigación

No experimental, de tipo transversal, debido a que se recolectaran los datos en un solo momento, ya que su propósito es describir la variable y buscar su influencia ellas.



Dónde:

M: Muestra

O1: Seguridad e Higiene en el trabajo.

O2: Desempeño laboral

I : Influencia

2.4. Población y muestra

La población y muestra: La población y muestra en esta investigación es la misma ya que el molino cuenta con 20 colaboradores que se encuentran en el área de producción del molino Rey León S.A.C.

2.5. Técnica de recolección de datos

VARIABLE	TECNICAS	INSTRUMENTO	ALCANCES	FUENTES INFORMANTES
Seguridad e higiene en el trabajo	Encuesta	Cuestionario	Está basada en preguntas objetivas y subjetivas	Colaboradores del área de producción
	Fichaje	Fichas de investigación bibliográfica	Marco teórico	libros, internet.etc.
		fichas de resumen	Marco conceptual	
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario	Está basada en preguntas objetivas y subjetivas	Colaboradores del área de producción
	Fichaje	Fichas de investigación bibliográfica	Marco teórico	libros, internet.etc.
		Fichas de resumen	Marco conceptual	

Fuente: Elaboración Propia

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros

- **Evaluar la seguridad e higiene en el trabajo de los colaboradores del área de producción de la empresa Molino Rey León S.A.C. del distrito de Cacatachi periodo 2015**

- **Condiciones ambientales de trabajo**

Tabla 1.

Condiciones ambientales de trabajo

Niveles	f	%
Muy adecuado	3	15%
Adecuado	4	21%
Regular	4	18%
Poco adecuado	7	34%
Inadecuado	2	12%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

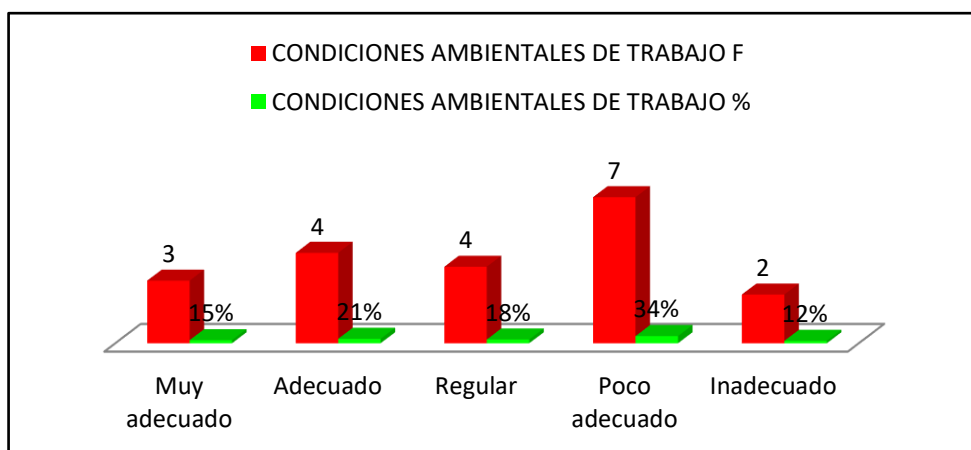


Figura 1: Condiciones ambientales de trabajo. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

Teniendo en cuenta los resultados de la dimensión según el gráfico se observa que en el molino Rey León las condiciones ambientales de trabajo es poco adecuado en un 34 %, así mismo 21 % consideran adecuado las condiciones ambientales de trabajo en la empresa, también un 18% mencionan regular sobre las condiciones ambientales de

trabajo en la organización, el 15% contestaron que es muy adecuado las condiciones de trabajo en su centro laboral y por último el 12% contesto que es inadecuado las condiciones ambientales de trabajo en la empresa respectivamente.

Teniendo en cuenta los resultados de la dimensión según el grafico se observa que en el molino Rey León las condiciones ambientales de trabajo es poco adecuado en un 34 % debido a que la iluminación en su centro laboral, el ruido emitido por las máquinas y las condiciones atmosféricas no lo están sabiendo contrarrestar, no lo están considerando importante tanto la empresa y todo el personal. Eso afecta directamente en el rendimiento de los colaboradores y en mejores resultados del molino.

- **Iluminación**

¿Cómo califica usted la iluminación en su centro laboral?

Tabla 2.
Iluminación

Niveles	F	%
Muy adecuado	2	11%
Adecuado	4	22%
Regular	6	28%
Poco adecuado	6	28%
Inadecuado	2	11%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

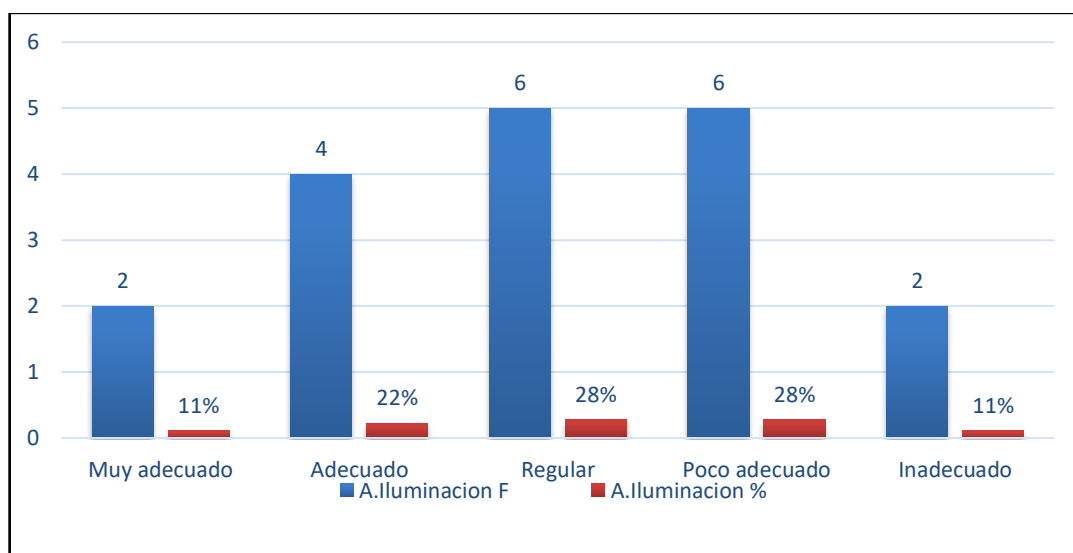


Figura 2: Iluminación. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

- **Interpretación:**

El 28% respondieron que es poco adecuado la iluminación en su centro laboral, y un 28% respondieron que es regular la iluminación en el molino Rey León S.A.C, así mismo un 22% contestó que es adecuado la iluminación en la empresa, también el 11% que es inadecuado la iluminación en sus puestos de trabajo, y el 11% respondieron que es adecuado la iluminación en su centro laboral.

El 28% respondieron que es poco adecuado y regular la iluminación en su centro laboral y eso dificulta muchas veces el desarrollo correcto de las sus labores diarias y a su vez ocasiona fatiga a los ojos y también influye muchas veces a los accidentes laborales que se presentan en la empresa, y también que la luz y la visión deben complementarse para conseguir visibilidad que permita el desempeño correcto de sus actividades laborales.

- **Ruido**

¿Cómo califica usted el nivel de ruido emitido por las máquinas de su área de trabajo?

Tabla 3.

Ruido

Niveles	F	%
Muy adecuado	3	15%
Adecuado	5	25%
Regular	2	10%
Poco adecuado	9	45%
Inadecuado	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

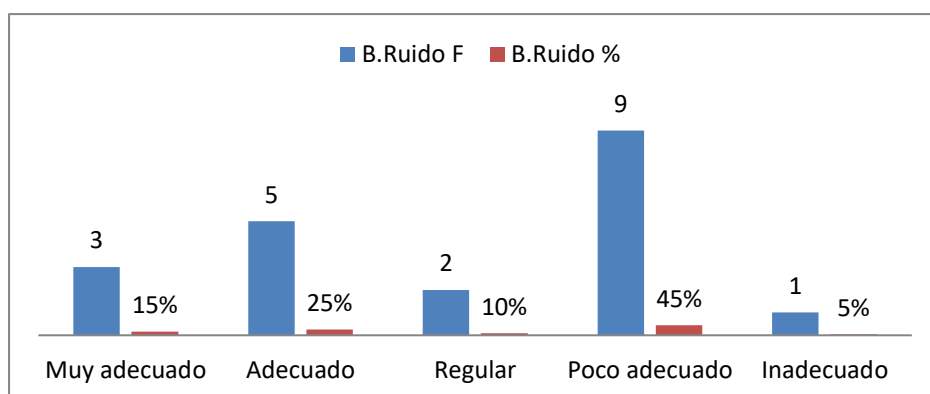


Figura 3: Ruido. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 45% respondieron que es poco adecuado el ruido emitido por las maquinas en su área de trabajo, y un 25% contesto que es adecuado el nivel de ruido emitido por las maquinas en su centro laboral, así mismo un 15% que es muy adecuado el nivel de ruido emitido por las maquinas en la empresa respectiva, también el 10% que es regular el nivel de ruido emitido por las maquinas en la organización, y el 5% respondieron que es inadecuado el nivel de ruido emitido por las maquinas en su puesto de trabajo.

El 45% respondieron que es poco adecuado el ruido emitido por las maquinas en su área de trabajo debido a que no les permite tener una comunicación más fluida, perturba la concentración, genera fatiga y en muchos casos disminuye el nivel de productividad de los trabajadores. Así mismo el personal en muchas veces no lo toma tanta importancia a los instrumentos que le brinda la empresa en este caso los protectores o tapones de oídos y eso conlleva algunas veces a sufrir alteraciones y tener problemas de audición.

- **Condiciones Atmosféricas**

¿Cómo considera usted las condiciones atmosféricas de trabajo dentro del molino Rey León?

Tabla 4.
Condiciones atmosféricas

Niveles	F	%
Muy adecuado	2	10%
Adecuado	3	15%
Regular	4	20%
Poco adecuado	7	35%
Inadecuado	4	20%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

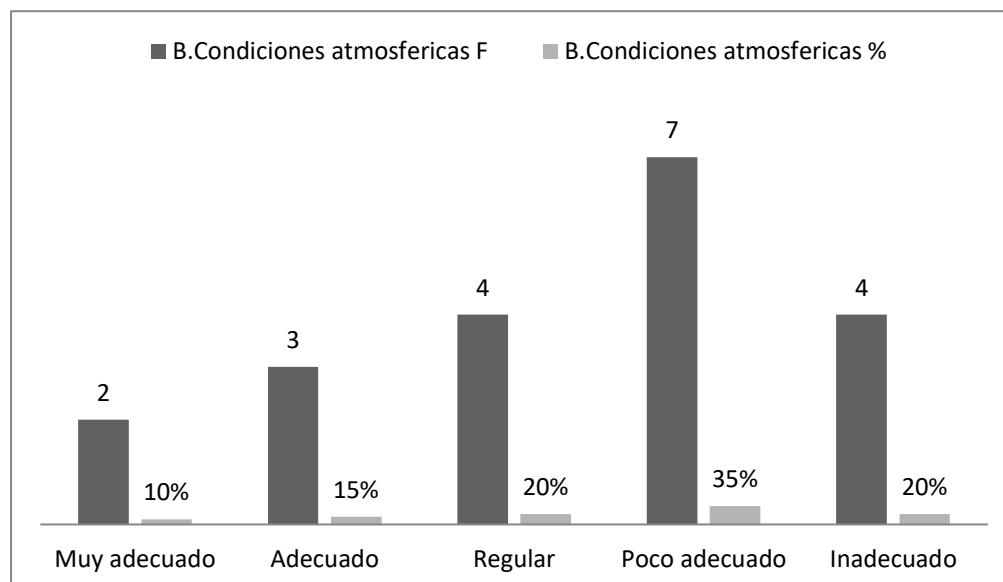


Figura 4: Condiciones atmosféricas, (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 35% respondieron que es poco adecuado la implementación de medidas para contrarrestar las condiciones atmosféricas en la empresa molino Rey León, y un 20% contestó que es regular la implementación de medidas para contrarrestar las condiciones atmosféricas en la organización ya mencionada, así mismo un 20% que es inadecuado la implementación de medidas para contrarrestar las condiciones atmosféricas en el molino, también el 15% que es adecuado la implementación de medidas para contrarrestar las condiciones atmosféricas en la empresa respectiva, y el 10% respondieron que es muy adecuado la implementación de medidas para contrarrestar las condiciones atmosféricas en la empresa molino Rey León.

El 35% respondieron que es poco adecuado la implementación de medidas para contrarrestar las condiciones atmosféricas en la empresa molino Rey León, uno de los puntos importantes es que somos una región calurosa y a su vez lluviosa estos dos aspectos la empresa no lo está sabiendo contrarrestar debido a que no lo está poniendo mucha importancia lo que debe establecer es un plan de contingencia para mejorar el ambiente laboral y a su vez mejorar el rendimiento tanto del personal y de la misma empresa.

- **Prevención de accidentes**

Tabla 5.*Prevención de accidentes*

Niveles	F	%
Muy adecuado	2	9%
Adecuado	3	16%
Regular	4	21%
Poco adecuado	6	30%
Inadecuado	5	24%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

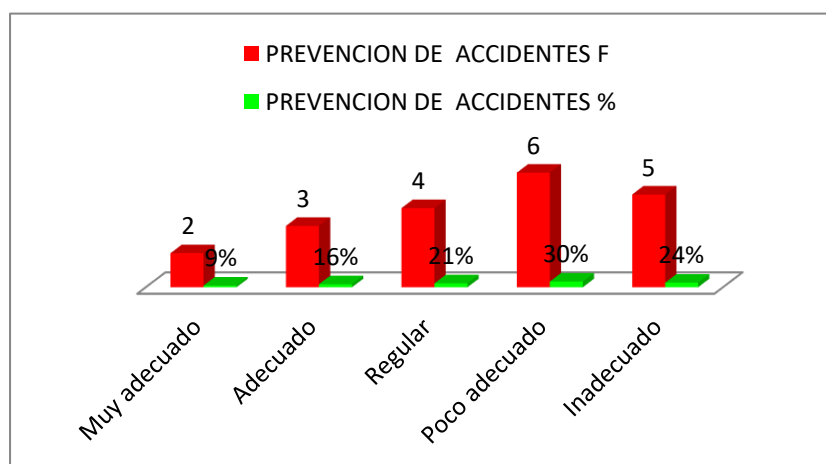


Figura 5: Prevención de accidentes. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

Teniendo en cuenta los resultados de la dimensión según se muestra en los gráficos, en el molino Rey León sobre la prevención de accidentes es poco adecuado con un 30 %, también el 24 % consideran inadecuado la prevención de accidentes en cada área de trabajo, así mismo un 21% mencionan regular sobre la prevención de accidentes en la empresa, el 16% contestaron que es muy adecuado la prevención de accidentes en su centro laboral y por último el 9% contestó que es muy adecuado el tema de prevención de accidentes en la empresa en estudio.

Según los resultados obtenidos con respecto a la dimensión sobre la prevención de accidentes en el molino Rey León es poco adecuado con un 30% es decir las condiciones de inseguridad en la empresa no lo están manejando correctamente como por ejemplo

la temperatura, la humedad y las condiciones de seguridad. Así mismo los actos inseguros es poco adecuado en la empresa debida a que la señalización tanto dentro de la empresa y en el perímetro no lo toman consideración y muchas veces esa falta de compromiso provoca accidentes laborales.

- **Condiciones de inseguridad**

¿Cómo califica usted la temperatura en el área que realiza sus actividades diariamente?

Tabla 6.
Condiciones de inseguridad

Niveles	F	%
Muy adecuado	2	12%
Adecuado	4	18%
Regular	4	20%
Poco adecuado	5	25%
Inadecuado	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

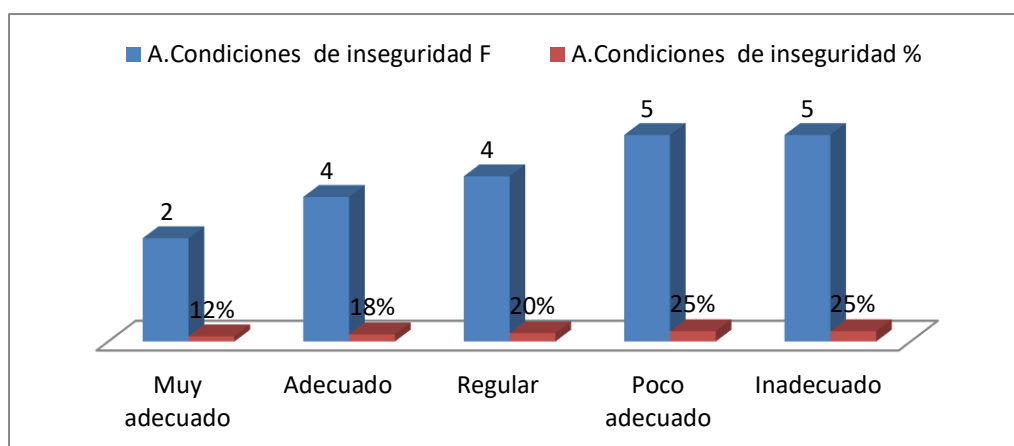


Figura 6: Condiciones de inseguridad (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 25% respondieron que es poco adecuado la temperatura en el área que realiza sus actividades diariamente, y un 25% contestó que es inadecuado la temperatura en el puesto respectivo, así mismo un 20% que es regular la temperatura en el área que desempeñan sus funciones, también el 18% que es adecuado la temperatura en su

centro laboral, y el 12% respondieron que es muy adecuado la temperatura en el área que realiza sus actividades día tras día.

El 25% respondieron que es poco adecuado e inadecuado la temperatura en el área que realiza sus actividades diariamente, es decir al ser una construcción metálica la temperatura es muy elevada y eso conlleva a generar demasiado calor dentro del ambiente laboral de la empresa y eso repercute muchas veces en la eficiencia del trabajador debido a que está constantemente descansando y tomando agua para contrarrestar este problema.

¿Cómo considera usted los niveles de humedad dentro su área de trabajo en el molino Rey León?

Tabla 7.
Condiciones de inseguridad

Niveles	F	%
Muy adecuado	2	10%
Adecuado	4	20%
Regular	6	30%
Poco adecuado	5	25%
Inadecuado	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

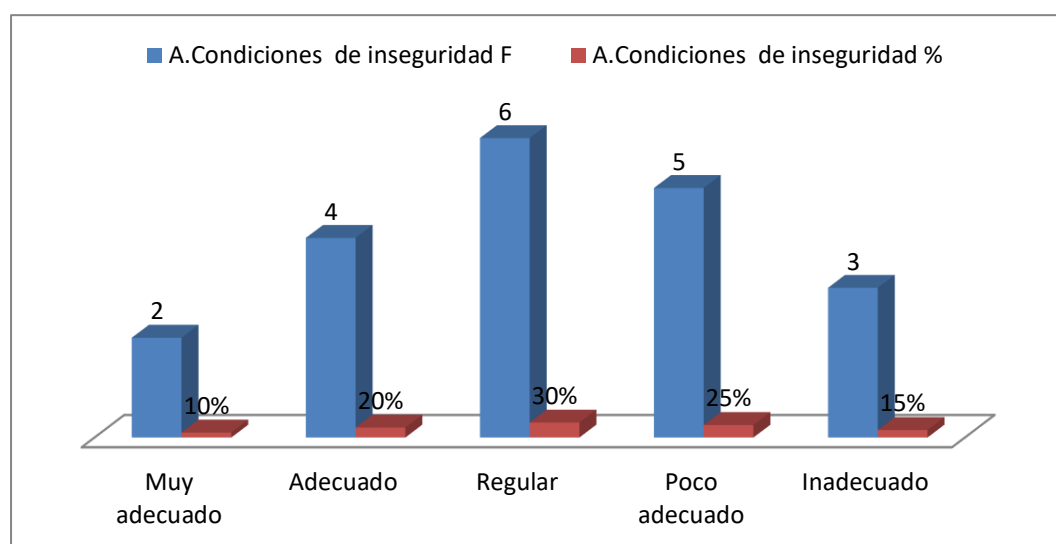


Figura 7: Condiciones de inseguridad. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 30% respondieron que es regular los niveles de humedad dentro su área de trabajo en el molino Rey León, y un 25% contestó que es poco adecuado los niveles de humedad dentro su área de trabajo, así mismo un 20% que es adecuado los niveles de humedad dentro la empresa, también el 15% que es inadecuado los niveles de humedad en el cual labora el personal, y el 10% respondieron que es muy adecuado los niveles de humedad dentro su área de trabajo en la organización ya mencionada.

El 30% respondieron que es regular los niveles de humedad dentro su área de trabajo en el molino Rey León, el tema de la humedad más que toda la empresa lo sufre en los almacenes debido a que no cuentan bien implementado este lugar, así mismo en el secado del arroz debido a la presencia de lluvias constantemente en la región.

¿Cómo califica usted las condiciones de seguridad en la que labora diariamente en el molino Rey León?

Tabla 8.

Condiciones de inseguridad

Niveles	F	%
Muy adecuado	1	5%
Adecuado	3	15%
Regular	6	30%
Poco adecuado	8	40%
Inadecuado	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

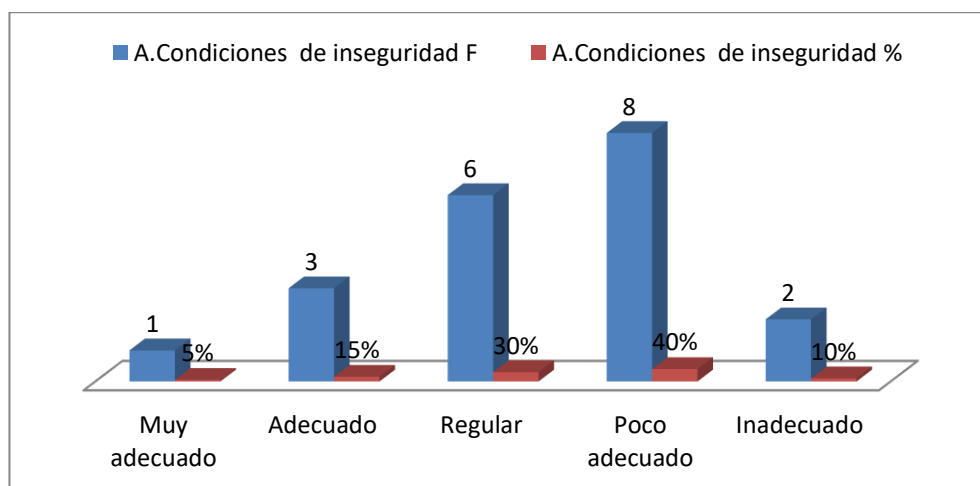


Figura 8: Condiciones de inseguridad. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 40% respondieron que es poco adecuado las condiciones de seguridad en la que labora diariamente en el molino Rey León, y un 30% contestó que es regular las condiciones de seguridad en la que desarrolla sus funciones los colaboradores, así mismo un 15% que es adecuado las condiciones de seguridad en la que labora diariamente en la empresa en estudio, también el 10% que es inadecuado las condiciones de seguridad en la que labora diariamente en la organización, y el 5% respondieron que es muy adecuado las condiciones de seguridad en la que cumple sus funciones continuamente en la empresa ya mencionada anteriormente.

El 40% respondieron que es poco adecuado las condiciones de seguridad en la que labora diariamente en el molino Rey León, es decir muchas veces no están bien implementados con los equipos de protección como por ejemplo tapones para los oídos, cascos, y vestimenta correcta para realizar las labores diarias, etc. Y eso se ve claramente en los estibadores a la hora de la carga hacia los volquetes que se transportará el arroz pilado, así mismo en el personal que maneja las maquinas no están considerando importante los implementos de protección y muchas veces debido a eso se presentan accidentes laborales.

¿Cómo califica usted las actividades diarias según las condiciones de inseguridad en que se realizan?

Tabla 9.

Condiciones de inseguridad

Niveles	F	%
Muy adecuado	1	5%
Adecuado	3	15%
Regular	4	20%
Poco adecuado	5	25%
Inadecuado	7	35%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

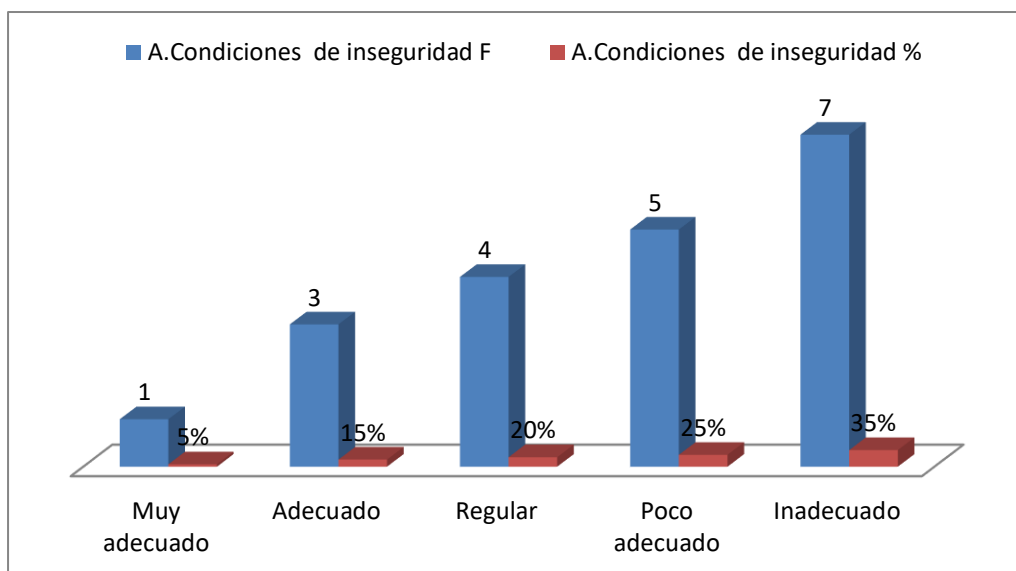


Figura 9: Condiciones de inseguridad. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 35% respondieron que es inadecuado las actividades diarias según las condiciones de inseguridad en que realizan en el molino Rey León, y un 25% contestó que es poco adecuado las actividades diarias en que se realizan dentro de la empresa, así mismo un 20% que es regular las funciones diarias según las condiciones de inseguridad en que se desarrollan dentro de la organización, también el 15% que es adecuado las actividades diarias según las condiciones de inseguridad en que se desarrollan en su centro laboral, y el 5% respondieron que es muy adecuado las actividades diarias según las condiciones de inseguridad en que se realizan dentro del molino en estudio.

El 35% respondieron que es inadecuado las actividades diarias según las condiciones de inseguridad en que realizan en el molino Rey León, falta conciencia por parte de los trabajadores ya que en ciertos casos prefieren desarrollar sus actividades sin los equipos de protección para prevenir los accidentes de trabajo, también por el trabajo prolongado y riesgoso eso puede ocasionar en gran medida los accidentes así mismo los procedimientos que utilizan no es lo correcto para el manejo de las máquinas y equipos y eso conlleva en ciertos casos a accidentes laborales.

¿Cómo considera la señalización de seguridad en zonas peligrosas dentro su área de trabajo y en el molino Rey León?

Tabla 10.
Condiciones de inseguridad

Niveles	F	%
Muy adecuado	3	15%
Adecuado	4	20%
Regular	2	10%
Poco adecuado	5	25%
Inadecuado	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

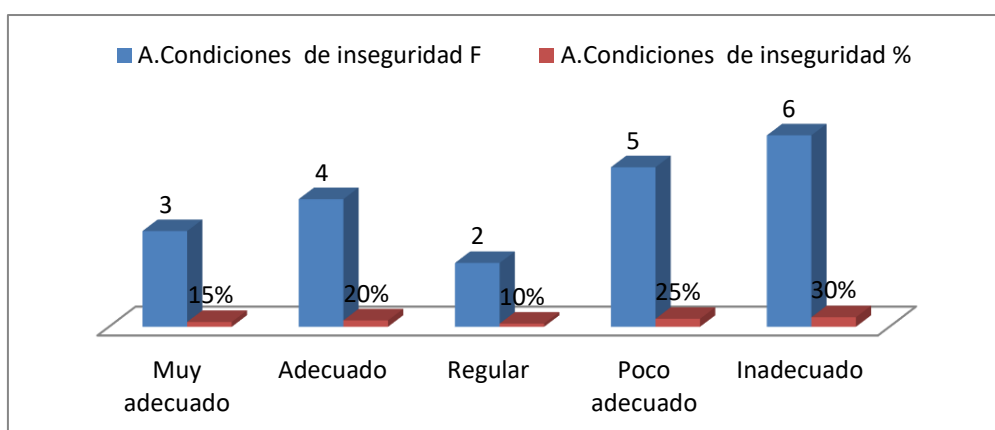


Figura 10: Condiciones de inseguridad. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 30% respondieron que es inadecuado la señalización de seguridad en zonas peligrosas dentro de su área de trabajo y en el molino Rey León, y un 25% contestó que es poco adecuado la señalización de seguridad en zonas peligrosas en su centro de trabajo y en la organización, así mismo un 20% que es adecuado la señalización de seguridad en zonas peligrosas dentro su área de trabajo y en la empresa respectivamente, también el 15% que es muy adecuado la señalización de seguridad en zonas peligrosas dentro su área de trabajo y en el molino por diversos factores, y el 10% respondieron que es regular la señalización de seguridad en zonas peligrosas dentro su área de trabajo y en la empresa.

El 30% respondieron que es inadecuado la señalización de seguridad en zonas peligrosas dentro de su área de trabajo y en el molino Rey León, si bien es cierto a través de las visitas realizadas a la misma planta pudimos corroborar que la señalización en el molino no está correctamente distribuido u organizado; aunque si tiene algunas medidas de señalización pero aún le falta mejorar mucho en ese aspecto más que todo en la parte interna de la empresa, ya que hay constante movimiento de personal y debe haber señalización a fin que no haya accidentes laborales y en el perímetro solo pudimos ver algunos pero sería necesario toda la señalización posible ya que constantemente están saliendo, entrando volquetes y carros privados para comercializar respectivamente.

- **Actos inseguros**

¿Cómo califica las medidas de seguridad implementadas dentro del molino Rey león?

Tabla 11.

Actos inseguros

Niveles	F	%
Muy adecuado	1	5%
Adecuado	2	10%
Regular	2	10%
Poco adecuado	6	30%
Inadecuado	9	45%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

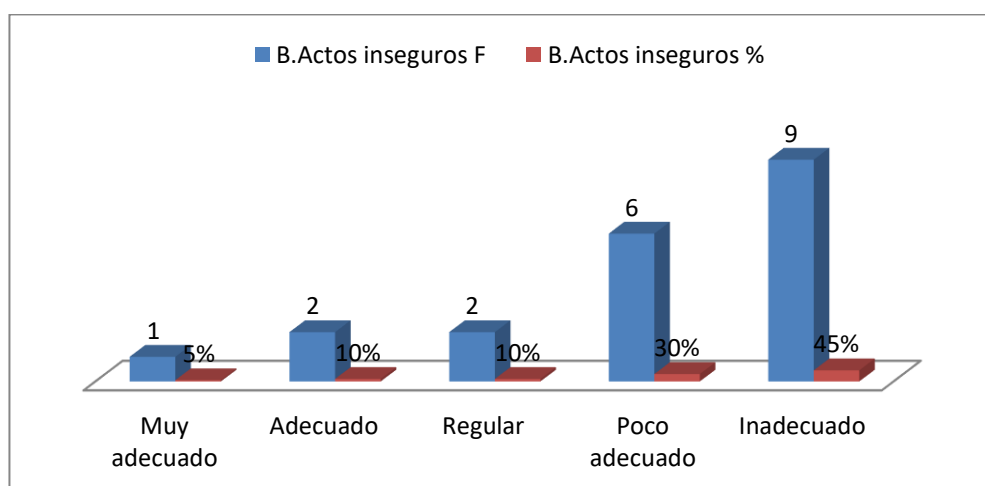


Figura 11: Actos inseguros. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 45% respondieron que es inadecuado las medidas de seguridad implementadas dentro del molino Rey León, y un 30% contestó que es poco adecuado las medidas de seguridad implementadas dentro de la empresa en estudio, así mismo un 10% que es adecuado las medidas de seguridad implementadas dentro de la organización, también el 10% que es regular las medidas de seguridad implementadas dentro del molino, y el 5% respondieron que es muy adecuado las medidas de seguridad implementadas dentro de la empresa investigada.

El 45% respondieron que es inadecuado las medidas de seguridad implementadas dentro del molino Rey León, consideramos que la empresa no lo está tomando demasiada importancia a este tema porque piensan que es un gasto y no una inversión, es cierta medida falta mejorar mucho ya que muchas veces hay vehículos y personas transitando por el molino y sino está señalizado y correctamente pueden suceder accidentes laborales.

¿Cómo califica usted, los actos inseguros que se dan para cumplir con las tareas y obligaciones dentro del molino?

Tabla 12

Actos inseguros

Niveles	F	%
Muy adecuado	2	10%
Adecuado	3	15%
Regular	5	25%
Poco adecuado	8	40%
Inadecuado	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

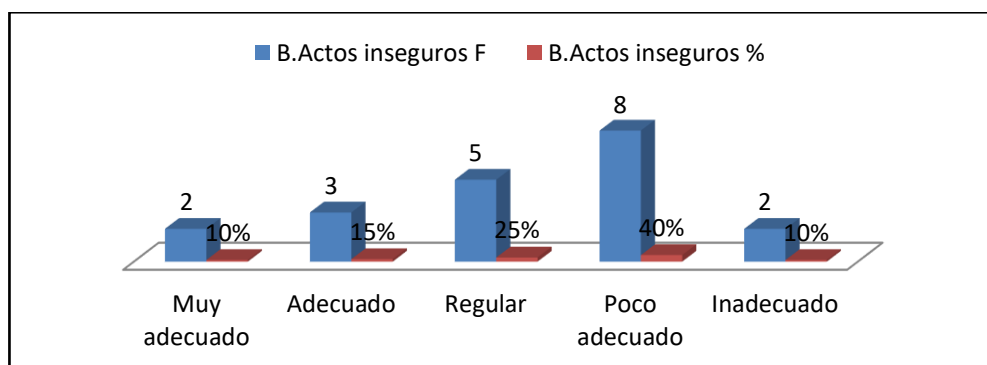


Figura 12: Actos inseguros. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 40% respondieron que es poco adecuado los actos inseguros que se dan para cumplir con las tareas y obligaciones dentro del molino, y un 25% contestó que regular los actos inseguros que se dan para cumplir con las tareas y obligaciones en la empresa, así mismo un 15% que es adecuado los actos inseguros que se dan para cumplir con las tareas y obligaciones en la organización, también el 10% que es muy adecuado los actos inseguros que se dan para cumplir con las tareas y obligaciones respectivas, y el 10% respondieron que es inadecuado los actos inseguros que se dan para cumplir con las tareas y obligaciones dentro del molino Rey León S.A.C.

El 40% respondieron que es poco adecuado los actos inseguros que se dan para cumplir con las tareas y obligaciones dentro del molino, en este aspecto nos damos cuenta a la hora de que los estibadores están cargando los sacos de arroz de manera inadecuada, también cuando se desesperan es decir muy rápido intentan terminar su trabajo y se cansan rápido, así mismo cuando el personal encargado del manejo de las máquinas no están haciendo su uso adecuado, es decir los procesos y procedimientos no están siendo lo correcto, además no hay mucha concentración en el desarrollo de sus tareas y obligaciones y eso provoca los accidentes laborales.

- **Prevención de robos**

Tabla 13

Prevención de robos

Niveles	F	%
Muy adecuado	2	10%
Adecuado	3	17%
Regular	9	41%
Poco adecuado	4	22%
Inadecuado	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

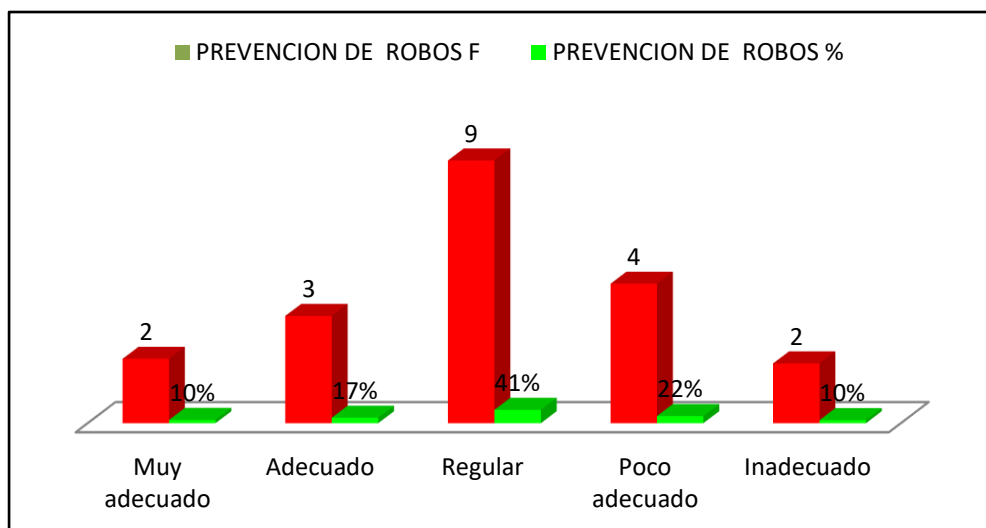


Figura 13: Prevención de robos. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

Teniendo en cuenta los resultados de la dimensión tal como se muestran en el gráfico se observa que en el molino la prevención de robos es regular en un 41 %, también el 22 % consideran poco adecuado la prevención de robos en la empresa, así mismo un 17% mencionan adecuado sobre la prevención de robos en el molino Rey León, el 10% contestaron que es muy adecuado la prevención de robos en la organización y por último el 10% respondieron que es inadecuado la prevención de robos en la empresa ya mencionada.

Teniendo en cuenta los resultados de la dimensión tal como se muestran en el gráfico se observa que en el molino la prevención de robos es regular en un 41%, es decir el manejo que se viene dando sobre el control de entrada y salida del personal, de vehículos, sobre el estacionamiento, rondas por los terrenos y por el interior de la empresa, así también los registros de las máquinas, equipos, herramientas y el tema de registro contables solo lo están manejando de manera manual o a través del Excel es decir falta actualizar a nuevos software que pueden ayudar a tener información con mayor rapidez y dar soluciones mejor a los problemas de robos que se puede dar en la empresa. Y falta implementar más cámaras de seguridad.

- **Control de entrada y salida de personal**

¿Cómo califica usted el Control de entrada y salida del personal del molino Rey León?

Tabla 14

Control de entrada y salida del personal

Niveles	F	%
Muy adecuado	2	10%
Adecuado	3	15%
Regular	9	45%
Poco adecuado	4	20%
Inadecuado	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

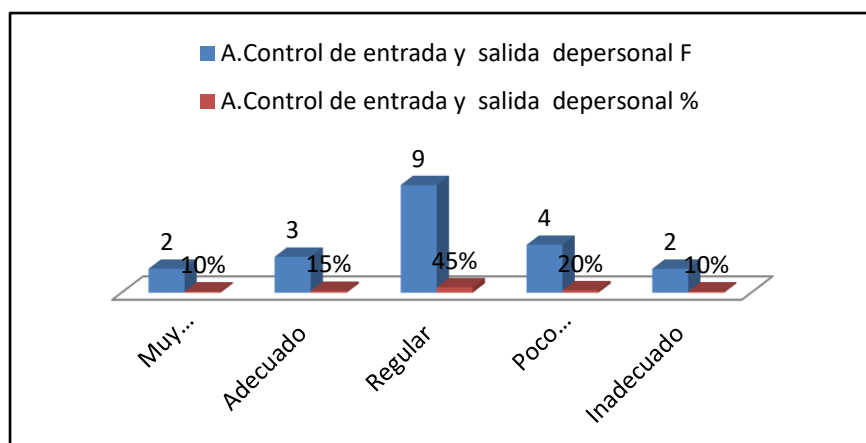


Figura 14: Control de entrada y salida del personal. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 45% respondieron que es regular el Control de entrada y salida del personal del molino Rey León, y un 20% menciona que es poco adecuado el Control de entrada y salida de todo el personal de la empresa, así mismo un 15% que es adecuado el Control de entrada y salida de los colaboradores que laboran en la organización, también el 10% que es muy adecuado el Control de entrada y salida del personal que presta sus servicios en la empresa, y el 10% respondieron que es inadecuado el Control de entrada y salida del personal a cargo en la empresa en estudio.

El 45% respondieron que es regular el Control de entrada y salida del personal del molino Rey León. Es decir, el proceso que tiene la empresa a la hora de controlar el personal se hace de manera manual a través de un cuaderno y luego se pasa a un Excel donde nos especifica si asistió o no a su centro laboral; aún hay mucho por mejorar en este aspecto debido a que hoy en día las empresas utilizan un sistema electrónico para controlar la entrada y salida del personal. Así poder contrarrestar el ausentismo laboral.

¿Cómo considera usted el Control de entrada y salida de vehículos al molino Rey León?

Tabla 15.
Control de entrada y salida de vehículos

Niveles	F	%
Muy adecuado	2	10%
Adecuado	3	15%
Regular	9	45%
Poco adecuado	4	20%
Inadecuado	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

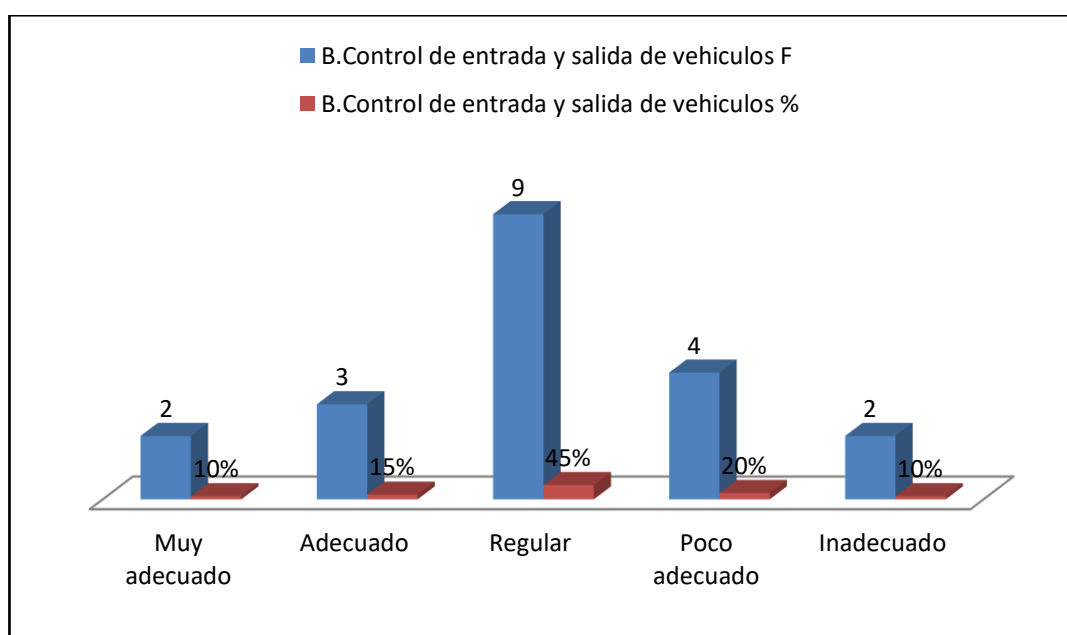


Figura 15: Control de entrada y salida de vehículos. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C).

Interpretación:

El 45% respondieron que es regular el Control de entrada y salida de vehículos del molino Rey León, y un 20% contestó que es poco adecuado el Control de entrada y salida de vehículos en la empresa, así mismo un 15% que es adecuado el Control de entrada y salida de vehículos en la organización respectiva, también el 10% que es muy adecuado el Control de entrada y salida de vehículos en el molino en estudio, y el 10% respondieron que es inadecuado el Control de entrada y salida de vehículos del molino Rey León.

El 45% respondieron que es regular el Control de entrada y salida de vehículos del molino Rey León, ósea solo lo hacen a través del programa de Excel o en algunos casos de manera manual es decir no tiene un control bien determinado que facilite para tener mayor información acerca del nombre del chofer, la hora que entra y sale el vehículo, etc. además lo que se tendría que mejorar es el aspecto del orden de los vehículos no solo de los camiones que transportan el arroz ya sea pilado o en cascara sino también los vehículos de los trabajadores definido en base a las señalizaciones para solventar orden y no suceda situaciones inesperadas como accidentes.

- **Estacionamiento fuera del área de la fábrica**

¿Cómo calificaría usted la ubicación del Estacionamiento fuera del área del molino?

Tabla 16.

Estacionamiento fuera del área de la fábrica

Niveles	F	%
Muy adecuado	2	10%
Adecuado	3	15%
Regular	10	50%
Poco adecuado	3	15%
Inadecuado	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

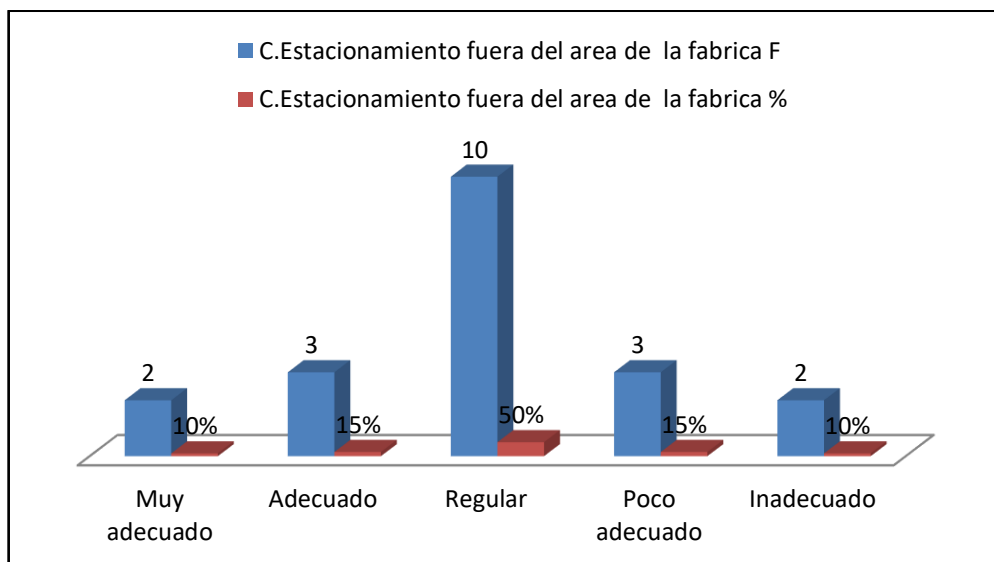


Figura 16: Estacionamiento fuera del área de la fábrica. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 50% respondieron que es regular la ubicación del Estacionamiento fuera del área del molino, y un 15% contestó que es poco adecuado la ubicación del Estacionamiento fuera del área de la empresa, así mismo un 15% que es adecuado la ubicación del estacionamiento en la organización, también el 10% que es muy adecuado la ubicación del Estacionamiento, y el 10% respondieron que es inadecuado la ubicación del Estacionamiento fuera de la empresa investigada.

El 50% respondieron que es regular la ubicación del Estacionamiento fuera del área del molino, es decir está cerca de la planta lo que necesita mejorar aún es en el orden, limpieza y en la señalización respectiva. El problema radica cuando llueve porque complica para estacionarse ya que por lo general se hace horrible. Lo que podemos recomendar es que todo el perímetro del estacionamiento de los vehículos se utilice material de relleno (ripio) para poder contrarrestar en los días de lluvias.

- **Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma**

¿Cómo considera usted las rondas por los terrenos del molino y por el interior de la misma?

Tabla 17.

Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma

Niveles	F	%
Muy adecuado	1	5%
Adecuado	5	25%
Regular	10	50%
Poco adecuado	3	15%
Inadecuado	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

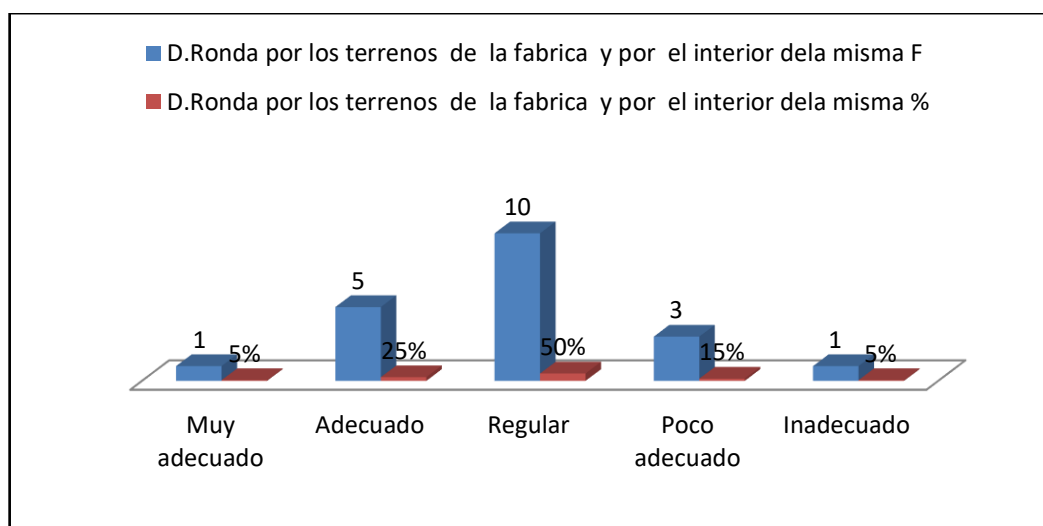


Figura 17: Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C).

Interpretación:

El 50% respondieron que es regular la ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma por parte los encargados, y un 25% contestó que es adecuado la ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma por parte del personal encargado de prevalecer el orden y la limpieza en la empresa, así mismo un 15% que es poco adecuado la ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma por parte del personal que cumple esas funciones, también el 5% que es muy adecuado la ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma por parte del personal respectivo, y el 5% respondieron la ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma por parte los encargados que desarrolla esas funciones.

El 50% respondieron que es regular la ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma por parte los encargados, en realidad las rondas por los terrenos de

la planta no lo hacen muy seguido ya que una parte del terreno es monte y de difícil acceso. Las rondas por el interior de la planta si lo hacen constantemente para conocer el funcionamiento de la empresa es decir de las maquinas piladoras, del personal que los maneja y conocer la situación actual de las condiciones laborales.

- **Registro de máquinas, equipos y herramientas**

¿Cómo califica usted el Registro de máquinas, equipos y herramientas que se llevan cabo en el molino antes de empezar sus labores diarias?

Tabla 18.

Registro de máquinas, equipos y herramientas

Niveles	F	%
Muy adecuado	3	15%
Adecuado	3	15%
Regular	4	20%
Poco adecuado	7	35%
Inadecuado	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

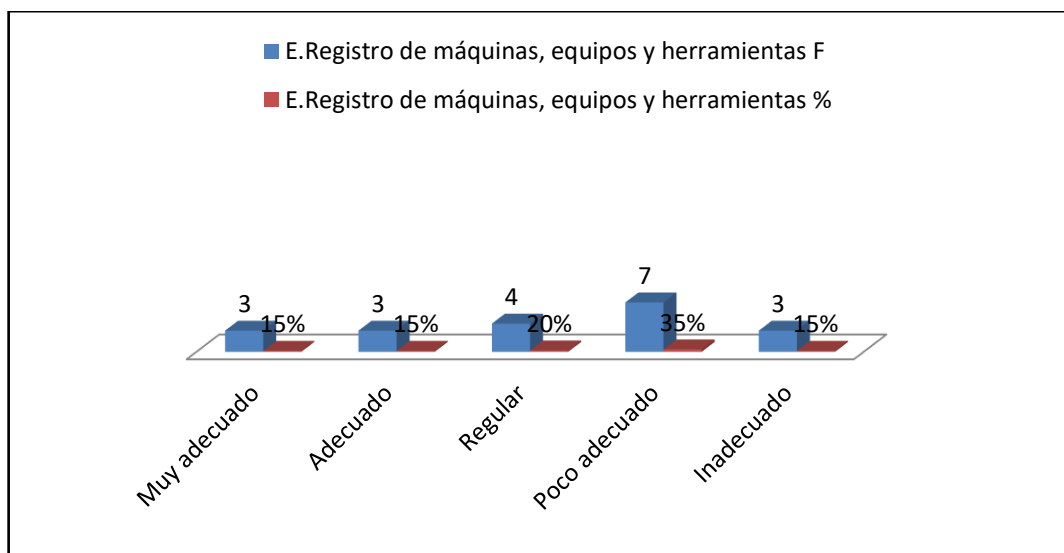


Figura 18: Registro de máquinas, equipos y herramientas. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 35% respondo que es poco adecuado el Registro de máquinas, equipos y herramientas que se llevan cabo en el molino antes de empezar sus labores diarias, y

un 20% contesto que es regular el Registro de máquinas, equipos y herramientas que se realizan en la empresa antes de desarrollar sus funciones respectivas, así mismo un 15% que es adecuado el Registro de máquinas, equipos y herramientas que se utilizarán en el desarrollo de las actividades diariamente, también el 15% que es muy adecuado el Registro de máquinas, equipos y herramientas que se llevan cabo en la organización antes de empezar sus labores diarias, y el 15% respondieron el Registro de máquinas, equipos y herramientas que se llevan cabo en el molino antes de empezar sus labores diarias.

El 35% respondieron que es poco adecuado el registro de máquinas, equipos y herramientas que se llevan cabo en el molino antes de empezar sus labores diarias, todo este proceso de control lo hacen de manera manual y algunas veces no lo hacen. Antes de empezar el personal revisa toda las maquinas piladoras para saber si tiene combustible necesario, aceite o si está en estado óptimo para su funcionamiento y si está fallando contratar un especialista para que lo arregle y pueda dar una solución. Cuando la empresa hace entrega de los equipos y herramientas es de entera responsabilidad del personal para eso tiene que cuidar y darle uso correcto, y si lo pierden dar a conocer y las empresas y tomar medidas necesarias.

- **Controles contables**

¿Cómo califica usted el control de los Registros contables que se llevan a cabo en el molino Rey León?

Tabla 19.
Controles contables

Niveles	F	%
Muy adecuado	2	10%
Adecuado	3	15%
Regular	7	35%
Poco adecuado	5	25%
Inadecuado	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

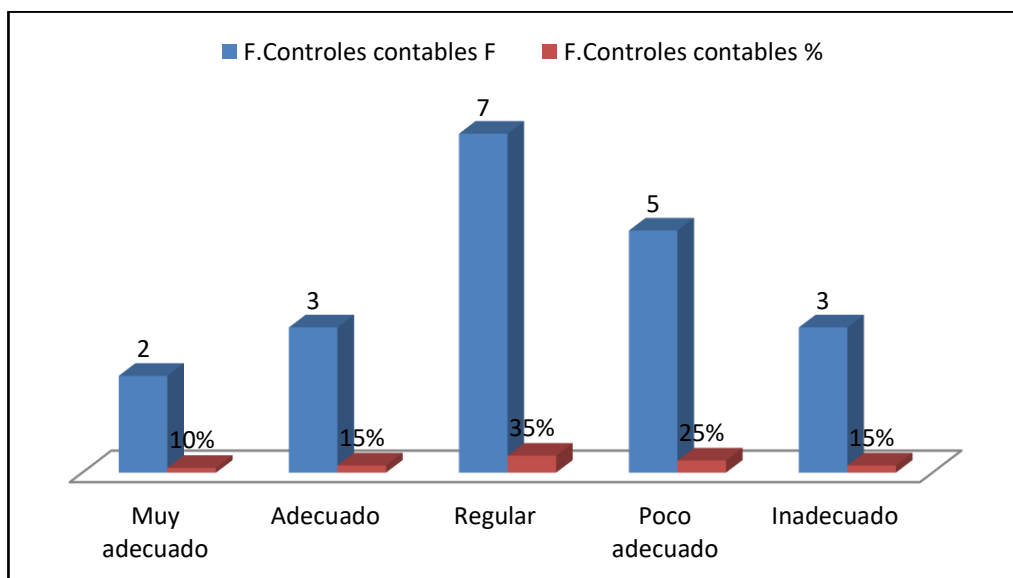


Figura 19: Controles contables. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 35% respondieron que es regular el control de los registros contables que se llevan a cabo en el molino Rey León, y un 25% contestó que es poco adecuado el control de los Registros contables que se desarrollan en la empresa a fin de conocer su situación, así mismo un 15% que es adecuado el control de los registros contables que se llevan a cabo la organización en estudio, también el 15% que es inadecuado el control de los Registros contables que se realizan en la empresa ya mencionada, y el 15% respondieron muy adecuado el control de los registros contables que se llevan a cabo en el molino Rey León

El 35% respondieron que es regular el control de los registros contables que se llevan a cabo en el molino Rey León, la empresa tiene un contador que trabaja para conocer los resultados contables, a fin de determinar si la empresa está en superávit o déficit. En algunos aspectos falta mejorar para tener un mayor control de todas las actividades que se hace en la empresa, si bien es cierto que el gerente nos mencionó que la empresa en temas contables está muy bien ya que tienen información necesaria y actual y de esa manera tomar mejores decisiones a través de un análisis previo.

- **Prevención de incendios**

Tabla 20.*Prevención de incendios*

Niveles	F	%
Muy adecuado	1	5%
Adecuado	1	5%
Regular	2	10%
Poco adecuado	10	50%
Inadecuado	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

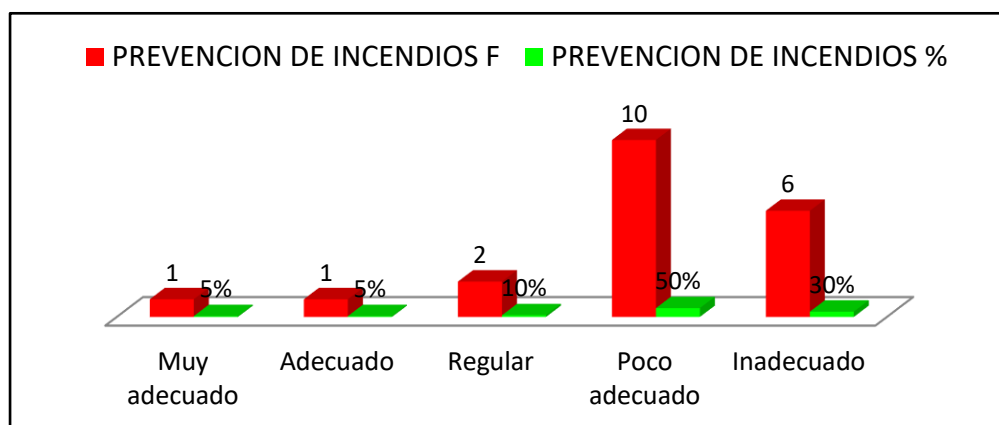


Figura 20: Prevención de incendios. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos de la dimensión como se muestra en el gráfico, en el molino Rey León la prevención de incendios es poco adecuada con un 50 %, así mismo 30 % consideran inadecuado la prevención de incendios en la organización, un 10% mencionan regular la prevención de incendios en la empresa, así mismo el 5% contestaron que es adecuado la prevención de incendios en su centro laboral y por último el 5% contestaron que es muy adecuado la prevención de incendios en el molino respectivo.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la dimensión como se muestra en el gráfico, en el molino Rey León la prevención de incendios es poco adecuada con un 50 %, es decir las medidas para contrarrestar cualquier incendio que se puede dar en la empresa no hay un plan que especifica que tendremos que hacer y cómo hacerlo, la

empresa se quedó un poco en este tema ya que pudimos corroborar de acuerdo a las visitas realizadas que solo utilizan un método de prevención de incendios que es a través de extintores y muchos de los colaboradores no saben cómo manejarlos.

- **Método de extinción de incendios**

¿Cómo califica usted los métodos de extinción de incendios que se utilizan en su área de trabajo?

Tabla 21.

Métodos de extinción de incendios

Niveles	F	%
Muy adecuado	1	5%
Adecuado	1	5%
Regular	2	10%
Poco adecuado	10	50%
Inadecuado	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

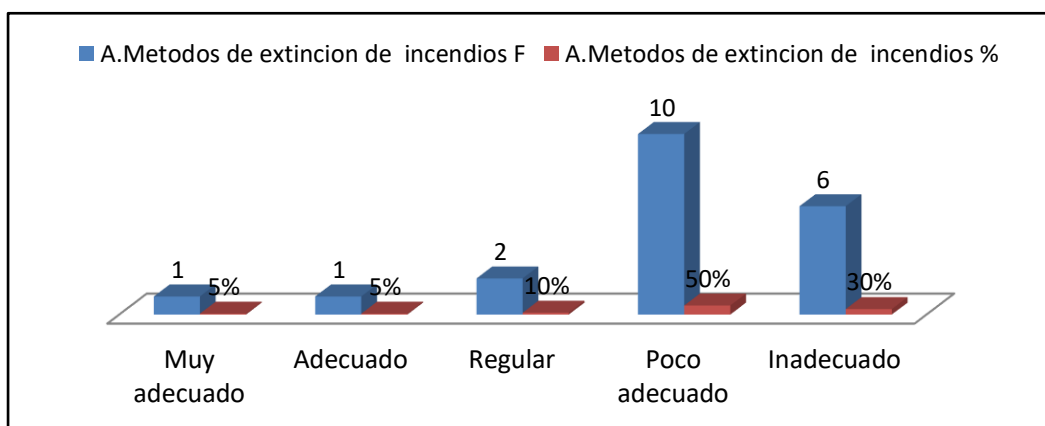


Figura 21: Métodos de extinción de incendios. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 50% respondieron que es poco adecuado los métodos de extinción de incendios que se utilizan en su área de trabajo dentro del molino, y un 30% contestó que es inadecuado los métodos de extinción de incendios que se utilizan en la empresa respectivamente, así mismo un 10% que es regular los métodos de extinción de incendios que se utilizan en la organización, también el 5% que es adecuado los métodos de extinción de incendios que se utilizan en el molino Rey León, y el 5%

respondieron muy adecuado los métodos de extinción de incendios que se utilizan en la empresa en estudio.

El 50% respondieron que es poco adecuado los métodos de extinción de incendios que se utilizan en su área de trabajo dentro del molino, es decir la empresa tiene dos extintores ya sea en la oficina administrativa y uno en la planta. Lo recomendable fuera que se implemente más extintores para contrarrestar cualquier tipo de incendio en los diferentes partes de la planta con su correcta señalización y precauciones. Lo que falta mejorar además es el manejo de algunos trabajadores de los extintores lo que se tendría que hacer es capacitarles acerca de los métodos de uso y en qué momento utilizarlos.

➤ **Determinar el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la empresa Molino Rey León S.A.C del distrito de Cacatachi periodo 2015**

• **Motivación**

Tabla 22.
Motivación

Niveles	F	%
Muy satisfecho	1	4%
satisfecho	4	18%
Regular	6	32%
Poco satisfecho	5	28%
Insatisfecho	4	18%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

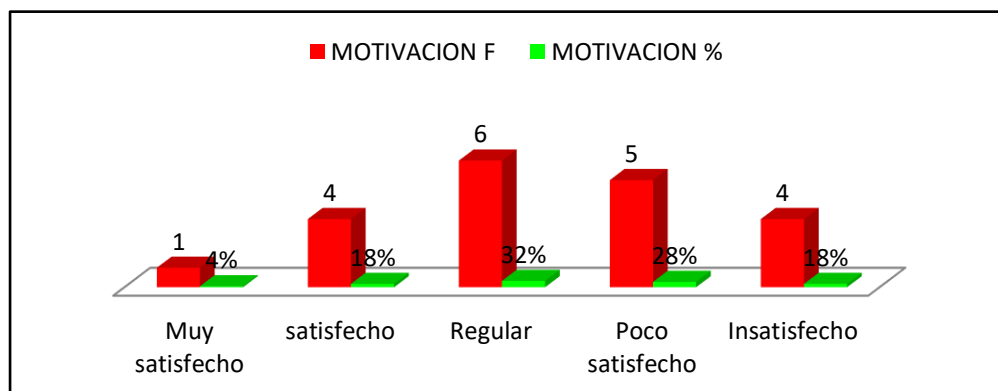


Figura 22: Motivación. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos con respecto a esta dimensión como se aprecia en el gráfico, en el molino Rey León la motivación de los colaboradores es regular con un 32%, un 28 % respondieron que están poco satisfechos con lo que respecta a la motivación en la organización, el 18% de colaboradores mencionan que están insatisfechos en la empresa por falta de motivación, así mismo el 18% contestaron que están satisfechos y motivados en su centro laboral y por último el 4% contestaron que están muy satisfechos debido a la motivación que se implementa en la empresa.

Segundo los resultados obtenidos de la dimensión tal como se muestra en el gráfico el 32% tienen una motivación regular debido a la remuneración económica ya que algunos trabajadores solo perciben salario mínimo vital, así también no les brindan a todos los trabajadores los beneficios sociales como por ejemplo vacaciones, gratificaciones, etc. En general los estibadores y trabajadores que no son de oficina no gozan de estos beneficios sociales y esos puntos son muy importantes para tener personal motivado, productivo y a su vez identificado con la empresa.

- **Remuneración económica**

¿Cómo se siente con su remuneración recibida en su centro laboral?

Tabla 23.
Remuneración

Niveles	F	%
Muy satisfecho	1	5%
satisfecho	5	25%
Regular	7	35%
Poco satisfecho	4	20%
Insatisfecho	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

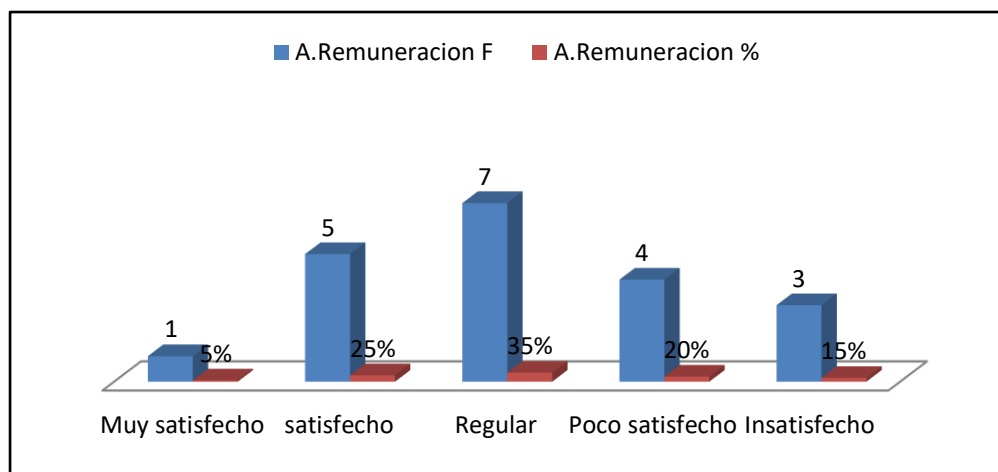


Figura 23: Remuneración. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 35% respondieron que se siente regular con su remuneración recibida en su centro laboral, y un 25% contestó que se siente satisfecho con su remuneración recibida en el molino Rey León, así mismo un 20% que se siente poco satisfecho con su remuneración recibida en la empresa, también el 15% se siente insatisfecho con su remuneración percibida en la organización, y el 5% se siente muy satisfecho con su remuneración recibida al prestar sus servicios en la empresa molino Rey León S.A.C.

El 35% respondieron que se siente regular satisfecho con su remuneración recibida en su centro laboral, es decir muchos trabajadores creen que no se les está retribuyendo lo correcto ya que en muchos casos solo se paga el salario mínimo vital y a veces los trabajadores creen que deben ganar más de acorde al puesto y los servicios que brinda acorde a un tiempo determinado y así aumentar su nivel de productividad.

¿Cómo se siente frente a los beneficios sociales que recibe?

Tabla 24.

Remuneración

Niveles	F	%
Muy satisfecho	1	5%
satisfecho	2	10%
Regular	6	30%
Poco satisfecho	7	35%
Insatisfecho	4	20%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

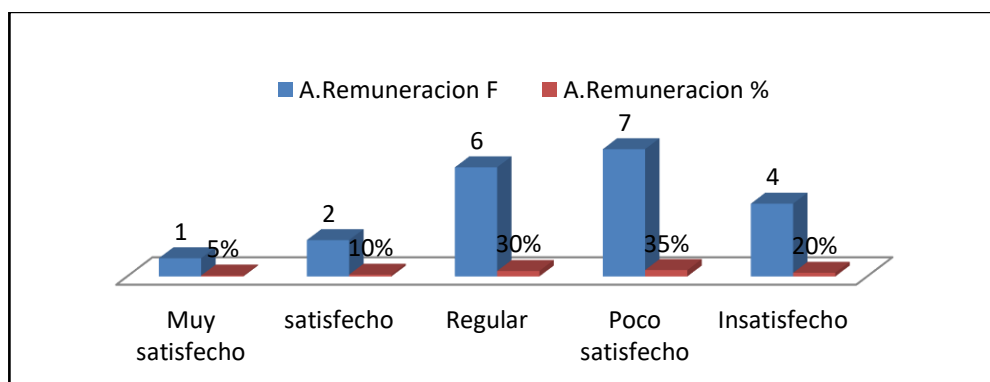


Figura 24: Remuneración. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 35% respondieron que se siente poco satisfecho frente a los beneficios sociales que recibe de la empresa, y un 30% contestó que se siente regular frente a los beneficios sociales que recibe por parte de su centro laboral, así mismo un 20% que se siente insatisfecho frente a los beneficios sociales que recibe de la organización en estudio, también el 10% se siente regular frente a los beneficios sociales que recibe por parte del molino Rey León, y el 5% se siente muy satisfecho frente a los beneficios sociales que recibe por parte del molino ya mencionado.

El 35% respondieron que se siente poco satisfecho frente a los beneficios sociales que recibe de la empresa, ósea los colaboradores solo reciben algunos beneficios sociales en este caso las gratificaciones de julio y diciembre y vacaciones. Solo los estibadores no gozan de vacaciones, pero si de permisos cuando se enferman y eso repercute en el ausentismo laboral de la empresa.

- **Adecuación / ambiente de trabajo**

Tabla 25.

Adecuación/ ambiente de trabajo

Niveles	F	%
Muy satisfecho	1	7%
satisfecho	5	25%
Regular	7	37%
Poco satisfecho	4	18%
Insatisfecho	3	13%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

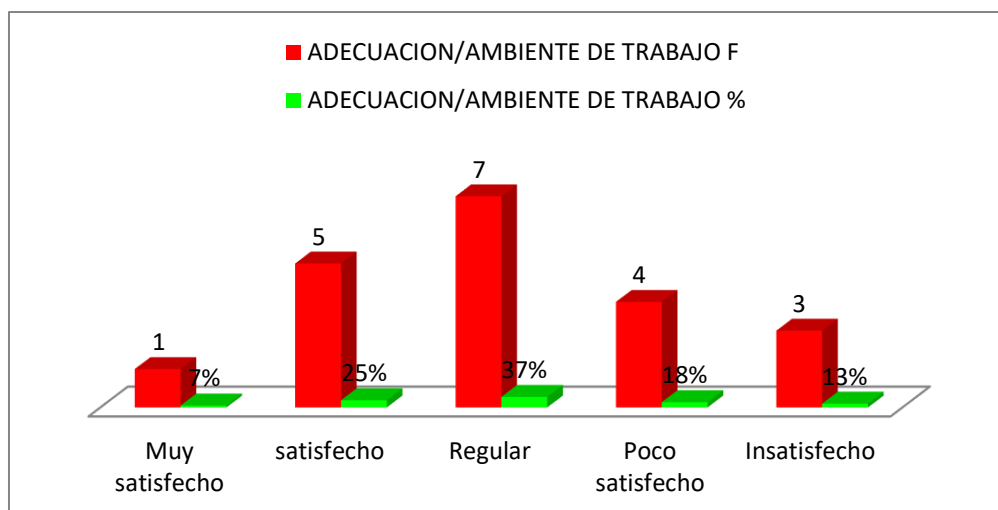


Figura 25: Adecuación/ambiente de trabajo. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

Según los resultados obtenidos de esta dimensión como se muestra en el gráfico, en el molino Rey León la adecuación en el ambiente de trabajo de los colaboradores es regular con un 37%, el 25 % respondieron que están satisfechos sobre la adecuación en el ambiente de trabajo en la empresa, también el 18% de trabajadores mencionan que están poco satisfechos en la adecuación del ambiente de trabajo en la empresa, así mismo el 13% contestaron que están insatisfechos en la adecuación del ambiente de trabajo en su centro laboral y por último el 7% contestaron que están muy satisfechos sobre la adecuación en el ambiente de trabajo en la empresa.

Según los resultados obtenidos de esta dimensión como se muestra en el gráfico, en el molino Rey León la adecuación en el ambiente de trabajo de los colaboradores es regular con un 37%, ya que el ambiente laboral dentro de la empresa es buena pero muchas veces hay problemas con respecto a las bromas, chismes y malos entendidos, así mismo la integración entre todos los colaboradores es cordial ya que se consideran amigos y eso ayuda a tener un personal que gusta de trabajar en equipo cumpliendo con todas sus funciones y obligaciones y así dar mejores resultados a la empresa.

➤ Adaptabilidad del trabajador

¿Cómo siente el ambiente de trabajo dentro del molino Rey León?

Tabla 26.
Adaptabilidad del trabajador

Niveles	F	%
Muy satisfecho	2	10%
satisfecho	8	40%
Regular	6	30%
Poco satisfecho	2	10%
Insatisfecho	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

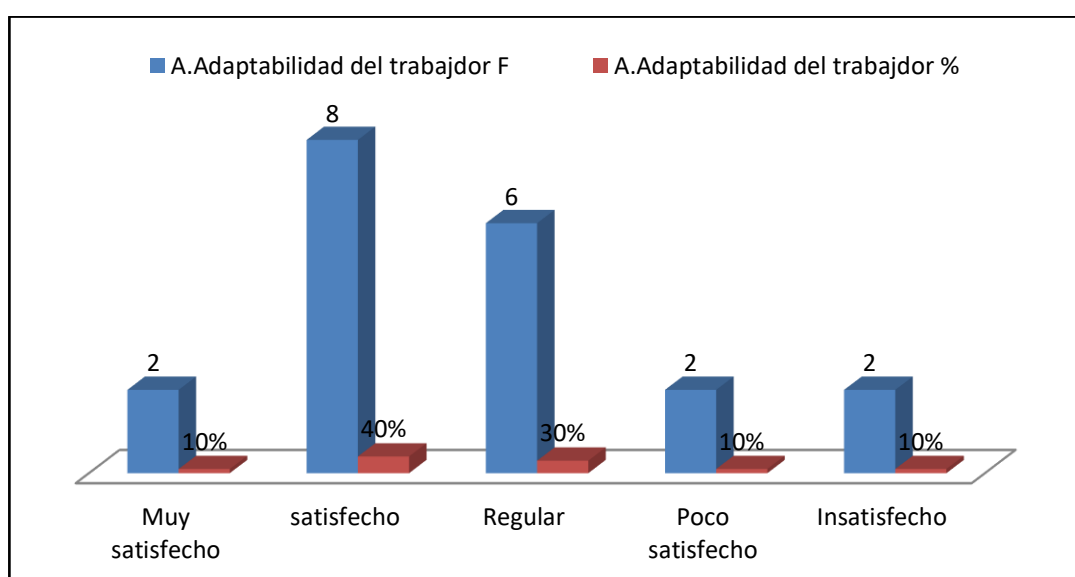


Figura 26: Adaptabilidad del trabajador. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C).

Interpretación:

El 40% respondieron que se sienten satisfechos en el ambiente de trabajo dentro del molino Rey León, y un 30% contestó que se sienten regulares en el ambiente de trabajo dentro de la empresa, así mismo un 10% que se sienten insatisfechos en el ambiente de trabajo dentro de la organización, también el 10% se sienten poco satisfechos en el ambiente de trabajo dentro del molino, y el 10% se sienten muy satisfechos en el ambiente de trabajo dentro de la empresa respectivamente.

El 40% respondieron que se sienten satisfechos con el ambiente de trabajo dentro del molino Rey León, este resultado nos da entender que el clima laboral y organizacional es bueno en la empresa, es decir se practica el compañerismo y el trabajo en equipo y

eso a su vez permite dar solución a cualquier situación desfavorable que puede suscitar en la empresa, además el trato es cordial tanto entre trabajadores, clientes o con el gerente mismo y eso hace que aumente la confianza.

➤ Comodidad en el lugar del trabajo

¿Cómo se encuentra usted con su integración a la empresa?

Tabla 27.

Comodidad en el lugar de trabajo

Niveles	F	%
Muy satisfecho	1	5%
satisfecho	5	25%
Regular	9	45%
Poco satisfecho	4	20%
Insatisfecho	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

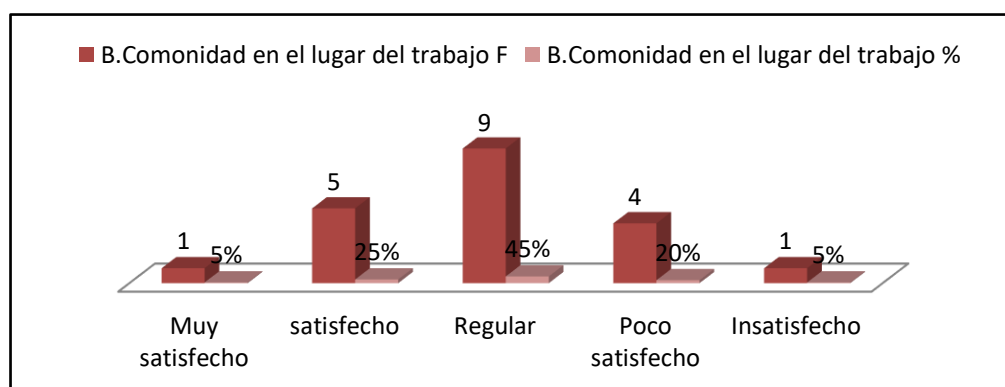


Figura 27: Comodidad en el lugar de trabajo. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 45% respondieron que se siente regular con la integración a la empresa, y un 25% contestó que se siente satisfecho con la integración en el molino Rey León, así mismo un 20% que se siente poco satisfecho con la integración a la organización, también el 5% se siente insatisfecho con la integración a la empresa en estudio, y el 5% se siente muy satisfecho con la integración a su centro laboral.

El 45% respondieron que se siente regular con la integración a la empresa, es decir hay un trato cordial y atento entre todos los trabajadores solo que a veces se pasan mucho de las bromas. Así mismo nos mencionaron que todos se apoyan cuando hay algún problema o inconvenientes. Practican la sinergia es decir uno para todos y todos para uno; cuando ingresa un personal nuevo lo tratan de la mejor manera y hacerlo sentir a gusto en la empresa, para aumentar la confianza y mejorar la comunicación y las relaciones humanas en el molino.

¿Se siente usted, a gusto con su ambiente laboral, para cumplir con las tareas y obligaciones?

Tabla 28.

Comodidad en el lugar de trabajo

Niveles	F	%
Muy satisfecho	1	5%
satisfecho	2	10%
Regular	7	35%
Poco satisfecho	5	25%
Insatisfecho	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

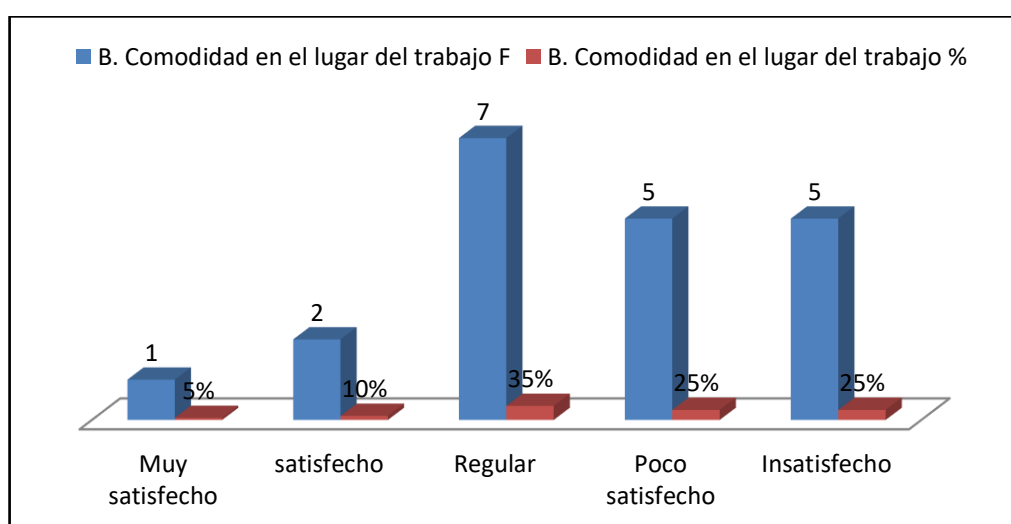


Figura 28: Comodidad en el lugar de trabajo. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 35% respondieron que se siente regular con su ambiente laboral para cumplir con las tareas y obligaciones en el molino Rey León, y un 25% contestó que se siente poco satisfecho con su ambiente laboral para cumplir con las tareas y obligaciones dentro de la empresa, así mismo un 25% que se siente insatisfecho con su ambiente laboral para cumplir con las tareas y obligaciones de la organización en estudio, también el 10% se siente satisfecho con su ambiente laboral para cumplir con las tareas y obligaciones en el molino, y el 5% se siente muy satisfecho con su ambiente laboral para cumplir con las tareas y obligaciones en su centro de trabajo.

El 35% respondieron que se siente regular con su ambiente laboral para cumplir con las tareas y obligaciones en el molino Rey León, en la empresa el ambiente es bueno solo que falta mejorar algunos aspectos concernientes al desarrollo de sus obligaciones ya que a veces falta seriedad y eso conlleva a no cumplir con sus funciones de la manera más eficiente y a veces los jefes de área les llama mucho la atención porque pueden suceder cualquier accidente laboral por ese descuido en el desarrollo de sus labores diarias.

➤ **Establecimiento de objetivos**

Tabla 29

Establecimiento de objetivos

Niveles	F	%
Muy satisfecho	3	13%
satisfecho	4	21%
Regular	5	24%
Poco satisfecho	5	27%
Insatisfecho	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

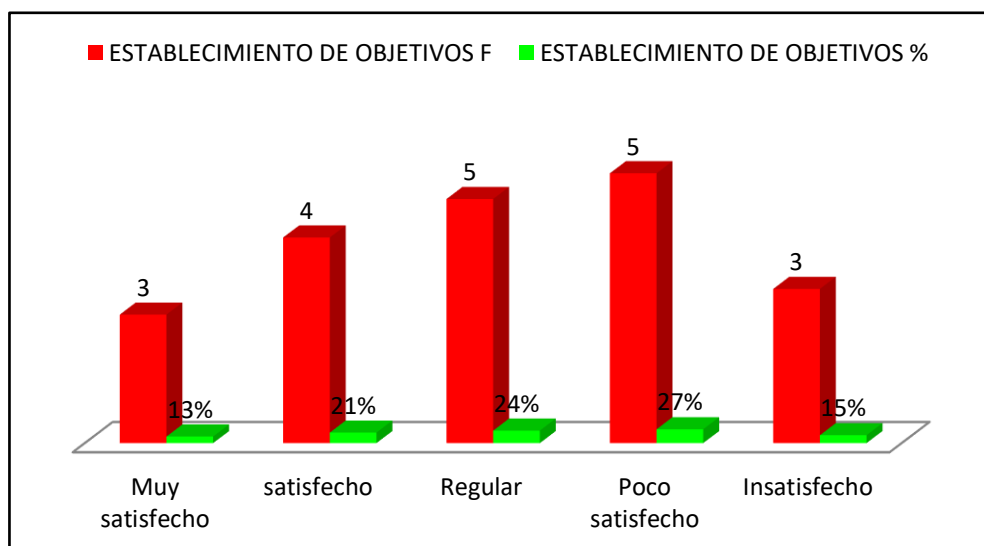


Figura 29: Establecimiento de objetivos: (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos con respecto a esta dimensión como se aprecia en el gráfico, en el molino Rey León el establecimiento de objetivos hacia los colaboradores es poco satisfecho con el 27%, el 24 % respondieron que se sienten regular con lo que respecta al establecimiento de objetivos en la empresa, el 21% de trabajadores mencionan que están satisfechos con el establecimiento de los objetivos de la organización, así mismo el 15% contestaron que están insatisfechos por el establecimiento de los objetivos y por último el 13% contestaron que están muy satisfechos debido a la implementación de los objetivos de la empresa.

De acuerdo a los resultados obtenidos con respecto a esta dimensión como se aprecia en el gráfico, en el molino Rey León el establecimiento de objetivos es poco satisfecho con un 27%, es decir la empresa les brinda todos los equipos y herramientas para el desarrollo de sus actividades diarias, además el funcionamiento todavía es óptimo, aunque algunas veces presenta fallas y eso dificulta muchas veces para dar mejores resultados por parte los colaboradores. También los objetivos propuestos por la empresa es cierta medida lo cumplen, aunque algunos son complicados y a la vez requiere más esfuerzo y trabajo, así mismo considerar importante reconocer más a los colaboradores por sus logros en el cumplimiento de los objetivos en el molino.

➤ Cumplimiento de objetivos y retos

¿Cómo se siente con los equipos y herramientas que le brinda la organización para la ejecución de sus actividades?

Tabla 30.

Cumplimiento de objetivos y retos

Niveles	F	%
Muy satisfecho	2	10%
satisfecho	5	25%
Regular	6	28%
Poco satisfecho	4	22%
Insatisfecho	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

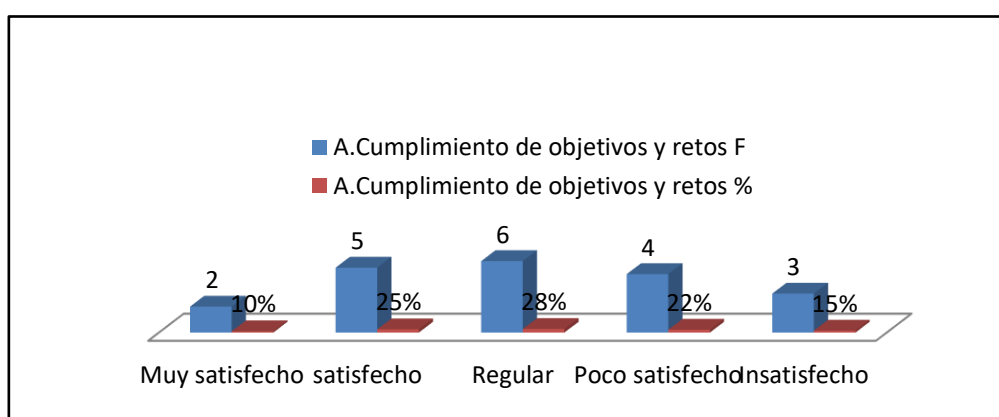


Figura 30: Cumplimiento de objetivos y retos. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 28% respondieron que se siente regular con los equipos y herramientas que le brinda la organización para la ejecución de sus actividades diariamente, y un 25% contestó que se siente satisfecho con los equipos y herramientas que le brinda la empresa para la ejecución de sus actividades y funciones, así mismo un 22% que se siente poco satisfecho con los equipos y herramientas que le brinda el molino Rey León para la ejecución de sus actividades respectivamente, también el 15% se siente insatisfecho con los equipos y herramientas que le brinda la organización en estudio para la ejecución de sus actividades, y el 10% se siente muy satisfecho con los equipos y

herramientas que le brinda el molino Rey León para la ejecución de sus actividades y funciones respectivas.

El 28% respondieron que se siente regular con los equipos y herramientas que le brinda la organización para la ejecución de sus actividades diariamente, en cierto caso las máquinas están en buen estado como también las computadoras por lo general son actuales, todas las herramientas están en buen estado y eso ayuda a tener mayor productividad y dar mejores resultados en sus actividades. Solo en el tema de los controles están un poco des actualizados ya que lo hacen de manera manual o por Excel, la empresa debería implementar un software que le permita tener un mayor control e información con mayor rapidez y a tiempo exacto.

¿Al lograr alcanzar los objetivos y retos propuestos por su centro laboral? ¿Cómo se siente usted?

Tabla 31.

Cumplimiento de objetivos y retos

Niveles	F	%
Muy satisfecho	3	15%
satisfecho	3	15%
Regular	5	23%
Poco satisfecho	6	32%
Insatisfecho	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

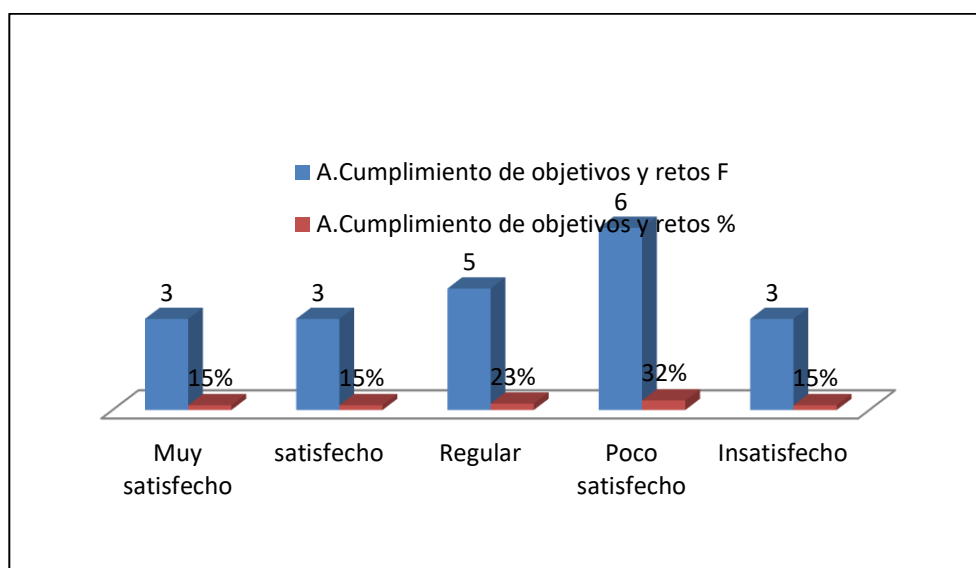


Figura 31: Cumplimiento de objetivos y retos. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C).

Interpretación:

El 32% respondieron que se siente poco satisfecho al lograr alcanzar los objetivos y retos propuestos por su centro laboral, y un 23% contestó que se siente regular al lograr alcanzar los objetivos y retos propuestos por la empresa investigada, así mismo un 15% que se siente insatisfecho al lograr alcanzar los objetivos y retos propuestos por la organización en estudio, también el 15% se siente satisfecho al lograr alcanzar los objetivos y retos propuestos por el molino Rey León, y el 15% se siente muy satisfecho Al lograr alcanzar los objetivos y retos propuestos por la empresa ya mencionada.

El 32% respondieron que se siente poco satisfecho al lograr alcanzar los objetivos y retos propuestos por la empresa. Ya que muchas veces la empresa no los reconoce o motiva cuando alcanzan los objetivos, y eso repercute en los colaboradores para mejorar o dar mejores resultados el próximo mes o año, la empresa se está descuidando en este tema porque un personal motivado tiende a ser mayor productivo e identificado, podemos reconocer por ejemplo considerando al trabajador del mes, darle un presente por el mejor desempeño y de esa manera tendremos trabajadores más competitivos comprometidos con la empresa.

➤ Reconocimiento Del Trabajo

Tabla 32.

Reconocimiento del trabajo

Niveles	F	%
Muy satisfecho	4	20%
satisfecho	6	30%
Regular	4	20%
Poco satisfecho	2	10%
Insatisfecho	4	20%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

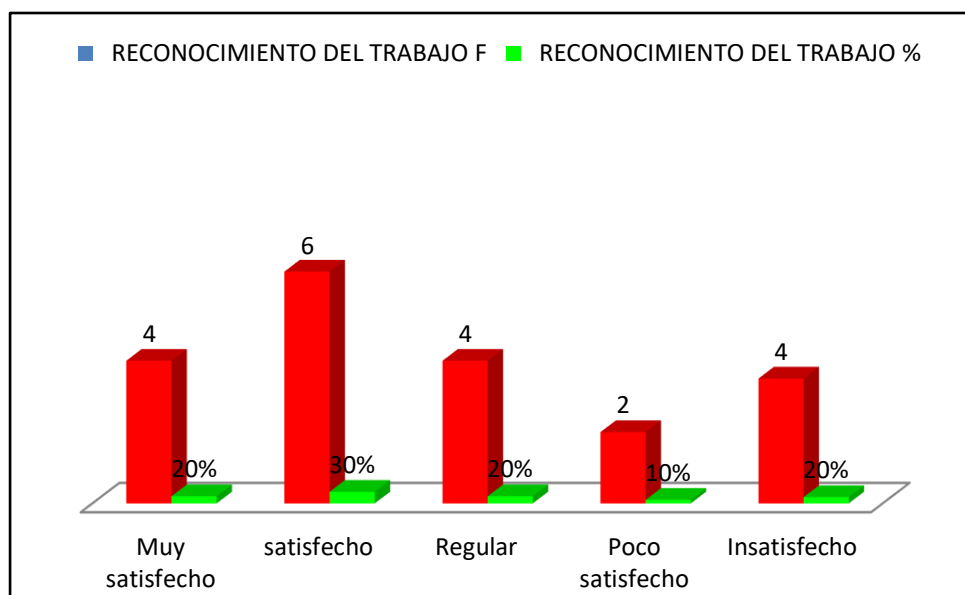


Figura 32: Reconocimiento del trabajo. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en base a esta dimensión como se aprecia en el gráfico, en el molino Rey León el reconocimiento del trabajo que realizan los colaboradores es satisfecho con un 30%, un 20 % respondieron que están muy satisfechos con el reconocimiento de su trabajo realizado por parte la empresa, el 20% de colaboradores mencionan que están regular sobre el reconocimiento de trabajo realizado en la organización, así mismo el 20% contestaron que están insatisfechos ya que no reconocen el trabajo realizado en la empresa y por último 10% contestaron que están poco satisfechos ya que no reconocen mucho el trabajo realizado en la organización.

De acuerdo a los resultados obtenidos en base a esta dimensión como se aprecia en el gráfico, en el molino Rey León el reconocimiento del trabajo es satisfecho con un 30%, es decir los colaboradores se sienten contentos cuando el jefe reconoce sus trabajos a pesar de que no lo hagan muy seguido. Pero con el mínimo reconocimiento el personal se siente bien y consideran que están cumpliendo sus funciones correctamente así mismo se motivan más y por ende trataran de mejorar más sus resultados y ser más productivos a su vez sentirse identificados y comprometidos con la empresa.

➤ Muestra de satisfacción por el jefe

¿Cómo siente usted, que su jefe muestra satisfacción por su desempeño?

Tabla 33.

Muestra de satisfacción por el jefe

Niveles	F	%
Muy satisfecho	4	20%
satisfecho	6	30%
Regular	5	25%
Poco satisfecho	3	15%
Insatisfecho	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

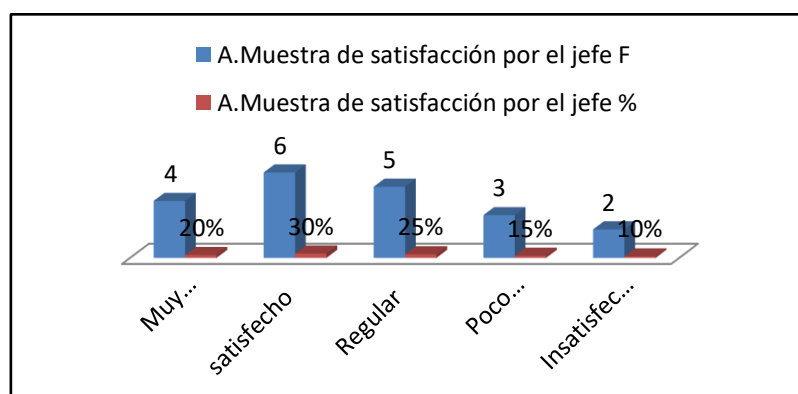


Figura 33: Muestra de satisfacción por el jefe. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C.)

Interpretación:

El 30% respondieron que se siente satisfecho que su jefe muestra satisfacción por su desempeño logrado en el molino Rey León, y un 25% contestó que se siente regular que su jefe muestra satisfacción por su desempeño alcanzado en la empresa, así mismo un 20% que se siente muy satisfecho que su jefe muestra satisfacción por su desempeño en la organización en estudio, también el 15% se siente poco satisfecho que su jefe muestra satisfacción por su desempeño logrado en su centro de trabajo, y el 10% se siente insatisfecho que su jefe muestra satisfacción por su desempeño.

El 30% respondieron que se siente satisfecho que su jefe muestra satisfacción por su desempeño logrado en el molino Rey León, por lo general se sienten bien ya que se

dan cuenta que están haciendo bien las cosas y están cumpliendo con sus actividades y solo que el jefe se está quedando un poco para reconocerlos y felicitarlos de esa forma el colaborador se sentirá más a gusto en el molino y se esforzará por dar mejores resultados.

¿Al desarrollar sus funciones eficientemente ¿Cómo siente usted los reconocimientos por su jefe superior?

Tabla 34

Muestra de satisfacción por el jefe

Niveles	F	%
Muy satisfecho	4	20%
satisfecho	7	35%
Regular	3	15%
Poco satisfecho	1	5%
Insatisfecho	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

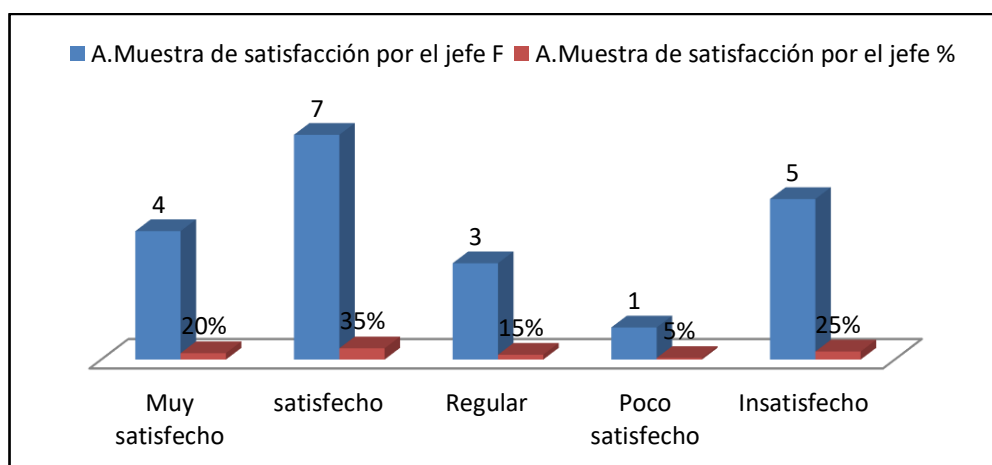


Figura 34: Muestra de satisfacción por el jefe. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 35% respondieron que se siente satisfecho con los reconocimientos por su jefe superior al desarrollar sus funciones eficientemente en la empresa, y un 25% contestó que se siente insatisfecho con los reconocimientos por su jefe superior al realizar sus actividades diarias en el molino Rey León, así mismo un 20% que se siente muy

satisfecho con los reconocimientos por su jefe superior en base a su nivel de desempeño mostrado en la organización, también el 15% se siente regular con los reconocimientos por su jefe superior al desarrollar sus obligaciones en su centro laboral, y el 5% se siente poco satisfecho con los reconocimientos por su jefe superior de la empresa.

De acuerdo a los resultados obtenidos el 35% se siente satisfecho con su jefe superior cuando reconoce que desarrollo sus funciones eficientemente, es decir que el personal se sentirá parte de la empresa, se motivara y tratara de dar el máximo cuando ve que el jefe superior se muestra conforme con las actividades y resultados obtenidos por el trabajador.

➤ La participación del empleado

Tabla 35.

La participación del empleado

Niveles	F	%
Muy satisfecho	2	12%
satisfecho	6	28%
Regular	7	34%
Poco satisfecho	3	14%
Insatisfecho	2	12%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

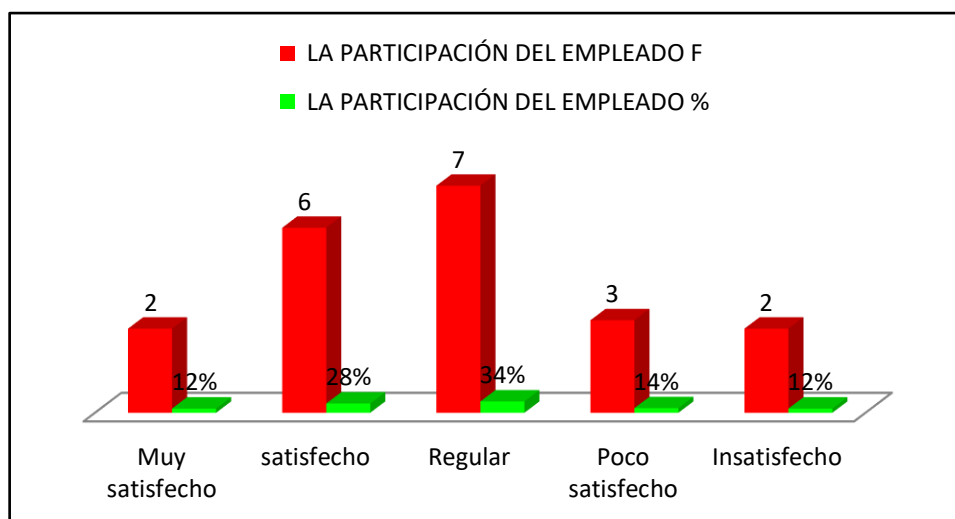


Figura 35: La participación del empleado. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

Según los resultados obtenidos con respecto a esta dimensión como se aprecia en el gráfico, en el molino Rey León la participación del empleado es regular con un 34%, el 28 % respondieron que están satisfechos ya que tienen participación en el cumplimiento de los objetivos de la organización, el 14% de colaboradores contestaron que están poco insatisfechos ya que casi no tienen participación en la empresa, así mismo el 12% respondieron que están insatisfechos debido a que no tienen participación en su centro laboral y por último el 12% contestaron que están muy satisfechos ya que tienen una participación constante en la empresa para el cumplimiento de los objetivos.

Según los resultados obtenidos con respecto a esta dimensión como se aprecia en el gráfico, en el molino Rey León la participación del empleado es regular con un 34%, es decir a veces no hacen participar a todo en algunas celebraciones, capacitaciones, fiestas o cualquier programación que realiza la empresa, y eso repercute en los colaboradores ya que se sienten marginados e insatisfechos. Si hacemos participar a todos crearemos un ambiente laboral unido debido a que todos se sentirán parte de la empresa, como una familia, en confianza y pieza fundamental para el molino. Y eso permitirá mejorar la integración, la comunicación y las relaciones humanas para cumplir con todos los objetivos de la empresa.

➤ Participación y control del cumplimiento de sus tareas

¿Cómo te sientes cuando eres partícipe de las actividades, para lograr el cumplimiento de los objetivos?

Tabla 36.

Participación y control del cumplimiento de sus tareas

Niveles	F	%
Muy satisfecho	3	15%
satisfecho	3	15%
Regular	6	30%
Poco satisfecho	5	25%
Insatisfecho	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

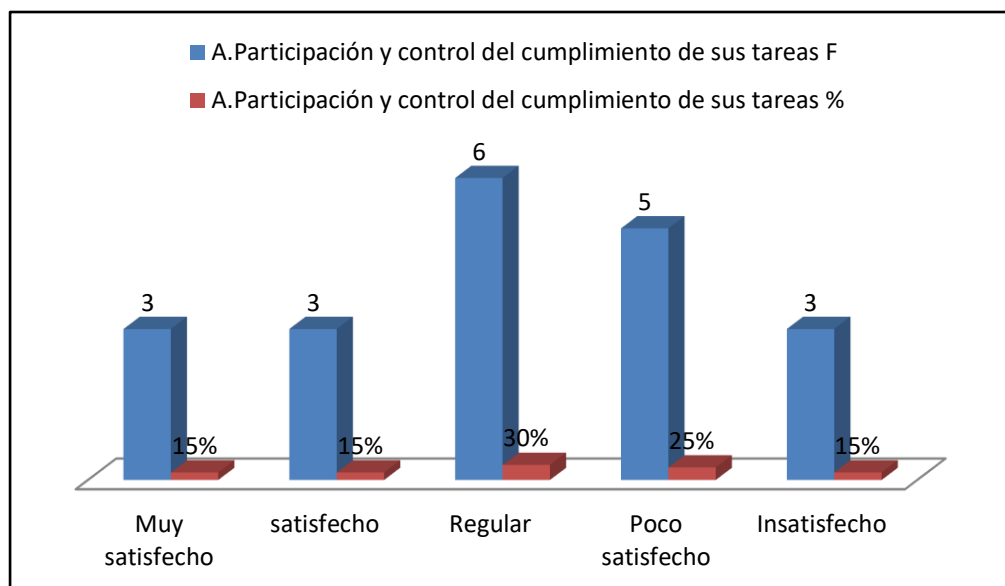


Figura 36: Participación y control del cumplimiento de sus tareas. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 30% respondieron que se siente regular cuando son partícipe de las actividades para el logro de objetivos dentro del molino Rey León, y un 25% contestó que se siente poco satisfecho cuando son partícipe de las actividades para lograr el cumplimiento de los objetivos de la organización, así mismo un 15% que se siente insatisfecho cuando son partícipe de las actividades para obtener resultados positivos de la empresa, también el 15% se siente satisfecho cuando son partícipe de las actividades para lograr el cumplimiento de los objetivos del molino en estudio, y el 15% se siente muy satisfecho cuando son partícipe de las actividades, para lograr el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

El 30% respondieron que se siente regular cuando son partícipes de las actividades para el logro de objetivos dentro del molino Rey León, debido a que muchas veces solo el personal administrativo participan en las diversas actividades que programa la empresa para cumplir con los objetivos, mas no los estibadores y demás colaboradores eso genera descontento y se sienten marginados, la empresa tiene que hacer participar a todos porque cada uno tiene opinión distinta y puede ayudar a cumplir mejor los objetivos en unión de todo el equipo de trabajo de la empresa.

¿Cómo se siente usted con la organización del equipo y las actividades para ser partícipes en eventos programadas por la empresa?

Tabla 37.

Participación y control del cumplimiento de sus tareas

Niveles	F	%
Muy satisfecho	2	10%
satisfecho	7	35%
Regular	5	25%
Poco satisfecho	2	10%
Insatisfecho	4	20%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

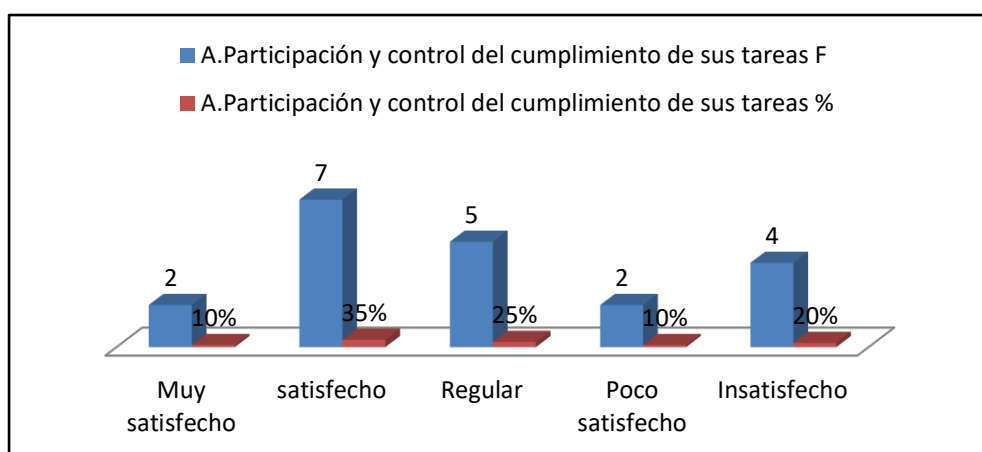


Figura 37: Participación y control del cumplimiento de sus tareas. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 35% respondieron que se siente satisfecho con la organización del equipo y las actividades para ser partícipes en eventos programadas por la empresa, y un 25% contestó que se siente regular con la organización del equipo y las actividades para ser partícipes en eventos programadas por el molino Rey León, así mismo un 20% que se siente insatisfecho con la organización del equipo y las actividades para ser partícipes en eventos programadas por el molino en estudio, también el 10% se siente poco satisfecho con la organización del equipo y las actividades para ser partícipes en eventos programadas por la organización ya mencionada, y el 10% se siente muy satisfecho con la organización del equipo y las actividades para ser partícipes en eventos programadas por la empresa. Según los resultados obtenidos en la encuesta el 35% se sienten satisfecho con la organización del equipo para ser partícipes de los

eventos programados por parte el molino Rey León. Esto nos da entender que la empresa en cierta medida trata de involucrar a todo el personal en los eventos que programa y esto ayuda a crear un clima organizacional favorable porque se ve que hay más unión y una sinergia positiva en todas las áreas y más compromiso total del personal en sus funciones.

➤ **Sentirse en confianza y parte de la empresa**

¿Cómo se siente estar en confianza y al mismo tiempo ser parte de una familia en su centro laboral?

Tabla 38

Sentirse en confianza y parte de la empresa

Niveles	F	%
Muy satisfecho	2	10%
satisfecho	7	35%
Regular	7	35%
Poco satisfecho	2	10%
Insatisfecho	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

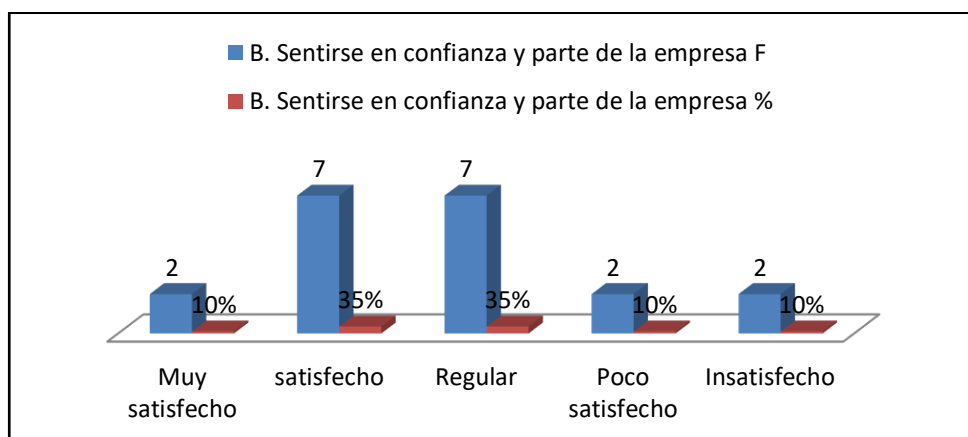


Figura 38: Sentirse en confianza y parte de la empresa. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 35% respondieron que se siente regular estar en confianza y al mismo tiempo ser parte de una familia en su centro laboral, y un 35% contestó que se siente satisfecho estar en confianza y al mismo tiempo ser parte de una familia en el molino Rey León, así mismo un 10% que se siente poco satisfecho estar en confianza y al mismo tiempo

ser parte de una familia en la empresa, también el 10% se siente insatisfecho estar en confianza y al mismo tiempo ser parte de una familia en la organización, y el 10% se siente muy satisfecho estar en confianza y al mismo tiempo ser parte de una familia en su centro laboral.

El 35% respondieron que se siente regular y satisfechos con respecto a tener confianza entre todos los colaboradores y al mismo tiempo sienten ser parte de una familia en su centro laboral, eso repercute a hacerse broma y aumentar la comunicación y relaciones humanas entre todos ya que permitirá crear un ambiente positivo en la empresa. Fomentara el compañerismo y el buen trato entre todos y cuando sucede algo inesperado buscar soluciones y apoyarse entre todos.

¿Frente a la integración y relación con sus compañeros, como se siente usted?

Tabla 39.

Sentirse en confianza y parte de la empresa

Niveles	F	%
Muy satisfecho	3	15%
satisfecho	5	25%
Regular	9	45%
Poco satisfecho	2	10%
Insatisfecho	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

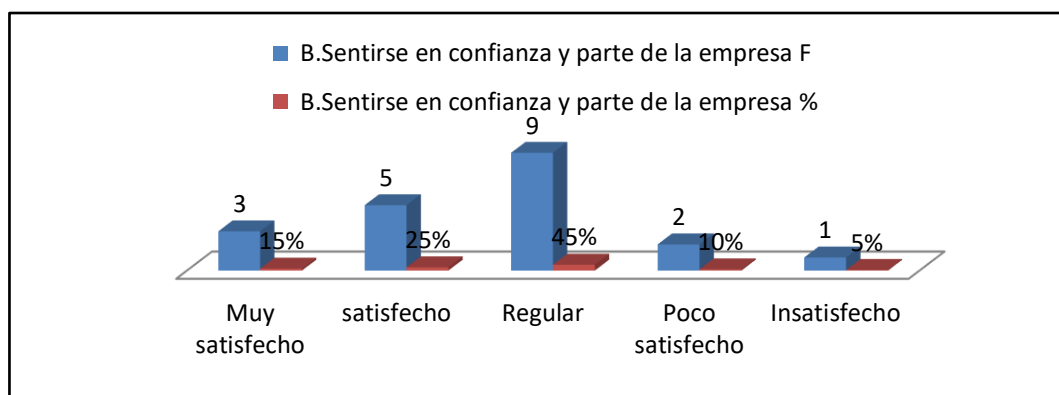


Figura 39: Sentirse en confianza y parte de la empresa. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 45% respondieron que se siente regular frente a la integración y relación con sus compañeros dentro del molino Rey León, y un 25% contestó que se siente satisfecho

frente a la integración y relación con sus compañeros en su centro laboral respectivamente, así mismo un 15% que se siente muy satisfecho frente a la integración y relación con sus compañeros dentro de la empresa, también el 10% se siente poco satisfecho frente a la integración y relación con sus compañeros en la organización, y el 5% se siente insatisfecho

El 45% respondieron que se siente regular frente a la integración y relación con sus compañeros dentro del molino Rey León, en la empresa este tema es buena en cierta medida ya que todos los colaboradores se sienten a gusto con sus compañeros, hay confianza y una buena comunicación eso ayuda a aumentar más que todos trabajemos en equipo para brindar mejores resultados a la empresa.

➤ La formación y desarrollo profesional

Tabla 40:
La formación y desarrollo profesional

Niveles	F	%
Muy satisfecho	2	9%
satisfecho	4	21%
Regular	7	35%
Poco satisfecho	4	21%
Insatisfecho	3	14%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

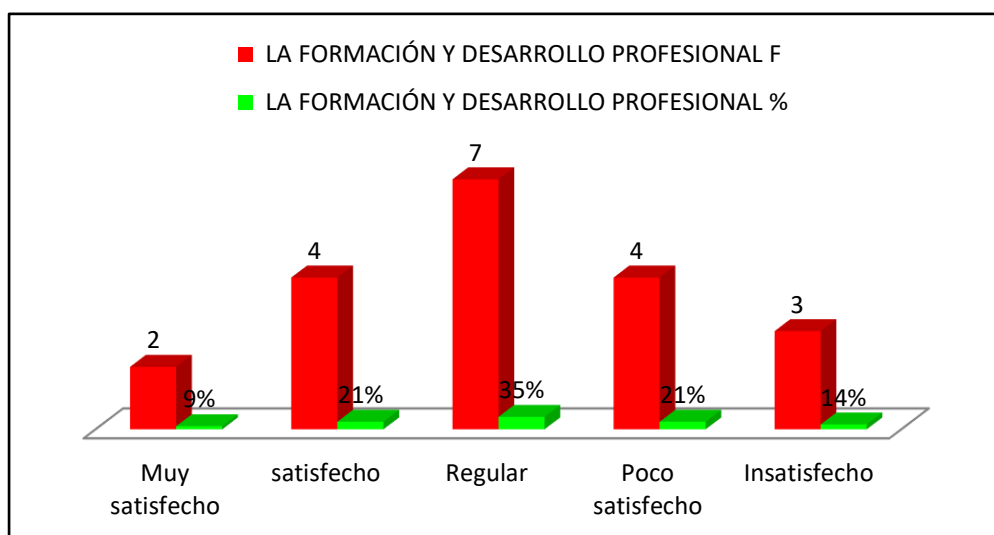


Figura 40: La formación y desarrollo profesional

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos de esta dimensión como se aprecia en el gráfico, en la empresa la formación, el crecimiento y desarrollo profesional es regular con un 35%, el 21 % respondieron que están poco satisfechos con la importancia del crecimiento y desarrollo profesional que se maneja en el molino Rey León, el 21% de colaboradores contestaron también que están satisfechos en la empresa ya que se da oportunidad de formación y desarrollo profesional, así mismo el 14% contestaron que están insatisfechos en la organización ya que muchas veces no les ayudan para crecer como profesional y por último el 9% contestaron que están muy satisfechos debido a que la empresa les brinda las herramientas necesarias para su crecimiento y desarrollo profesional.

De acuerdo a los resultados obtenidos de esta dimensión como se aprecia en el gráfico, en la empresa la formación, el crecimiento y desarrollo profesional es regular con un 35%, debido a que estamos en un equilibrio entre el manejo psicológico de los colaboradores es decir la autoestima falta mejorar ya que muchas veces hay problemas familiares y personales y tratar de contrarrestar en la empresa esas dificultades a fin de que no afecte el desempeño del personal. También la empresa no envía a capacitaciones seguidas al trabajador para adquirir nuevas experiencias y nuevos conocimientos y si lo hacen es una vez cada cierto tiempo. Así mismo la satisfacción de la empresa como del personal es buena ya que hay buenos resultados.

➤ Autoestima

¿Cómo siente usted con el nivel de autoestima que poseen sus compañeros de trabajo, para el logro de sus funciones?

Tabla 41.
Autoestima

Niveles	F	%
Muy satisfecho	3	15%
satisfecho	4	20%
Regular	6	30%
Poco satisfecho	4	20%
Insatisfecho	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

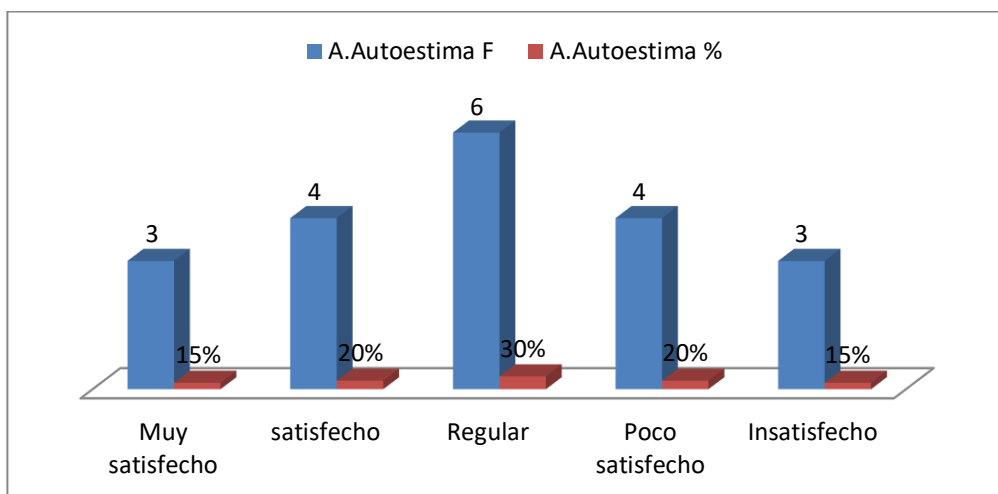


Figura 41: Autoestima. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 30% respondieron que se siente regular con el nivel de autoestima que poseen sus compañeros para el logro de sus funciones en el molino Rey León, y un 20% contestó que se siente satisfecho con el nivel de autoestima que poseen sus compañeros de trabajo para el logro de sus funciones en la empresa respectivamente, así mismo un 20% que se siente poco satisfecho con el nivel de autoestima que poseen sus compañeros de trabajo para el logro de sus funciones en la organización, también el 15% se siente insatisfecho con el nivel de autoestima que poseen sus compañeros de trabajo para el logro de sus funciones en sus puesto de trabajo, y el 15% se siente muy satisfecho con el nivel de autoestima que poseen sus compañeros de trabajo para el logro de sus funciones.

Según los resultados obtenidos en la encuesta realizada al personal del molino Rey León nos damos cuenta que el 30% respondió que se siente regular con el nivel de autoestima que poseen sus compañeros de trabajo para el logro de sus funciones encomendadas en la empresa. Y eso nos muestra que falta mejorar en ese aspecto ya que muchas veces los colaboradores vienen desmotivados y descontentos por problemas que no conocemos. Tendremos que mejorar a través de charlas y capacitaciones sobre autoestima, motivación, etc. Para tener personal motivado y productivo al mismo tiempo.

➤ Crecimiento personal y profesional

¿Cómo está con respecto a su crecimiento personal profesional dentro de la empresa?

Tabla 42.

Crecimiento personal y profesional

Niveles	F	%
Muy satisfecho	1	5%
satisfecho	5	25%
Regular	7	35%
Poco satisfecho	5	25%
Insatisfecho	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

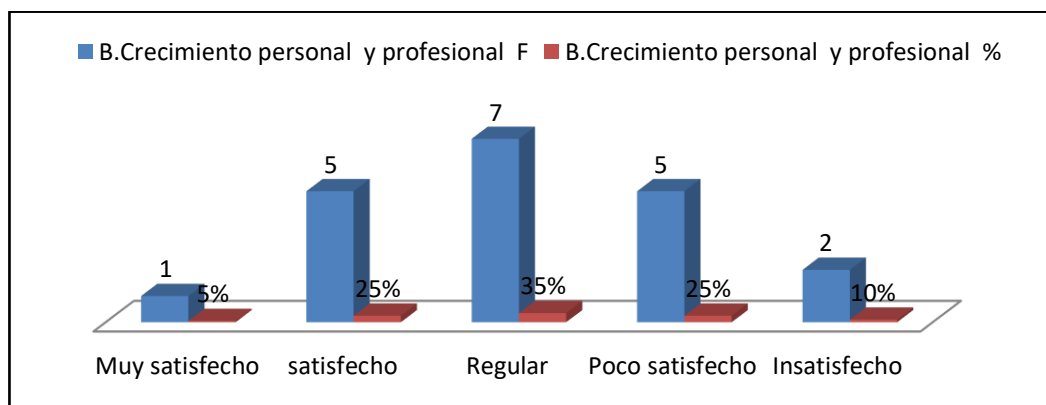


Figura 42: Crecimiento personal y profesional. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 35% respondieron que se siente regular con respecto a su crecimiento personal y profesional dentro de la empresa, y un 25% contestó que se siente satisfecho con respecto a su crecimiento personal y profesional dentro del molino Rey León, así mismo un 25% que se siente poco satisfecho con respecto a su crecimiento personal y profesional dentro de la organización, también el 10% se siente insatisfecho con respecto a su crecimiento personal y profesional en su centro laboral respectivo, y el 5% se siente muy satisfecho con respecto a su crecimiento personal y profesional dentro de la empresa.

El 35% respondieron que se siente regular con respecto a su crecimiento personal y

profesional dentro de la empresa, ya que muchas veces la empresa no envía a los trabajadores a capacitaciones para adquirir nuevas experiencias y nuevos conocimientos, ya que eso ayuda a emplear nuevos procesos y procedimientos que traerá resultados positivos y ser más productivos para cumplir con las actividades diarias. Además la empresa debe programar capacitaciones continuas para todo el personal y de esa manera ellos aprender nuevas técnicas para el desarrollo de sus funciones y estar actualizadas constantemente.

Satisfacción laboral

¿Cómo se siente usted, con los conocimientos y habilidades del personal contratado?

Tabla 43.

Satisfacción laboral

Niveles	F	%
Muy satisfecho	1	5%
satisfecho	5	25%
Regular	8	40%
Poco satisfecho	4	20%
Insatisfecho	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

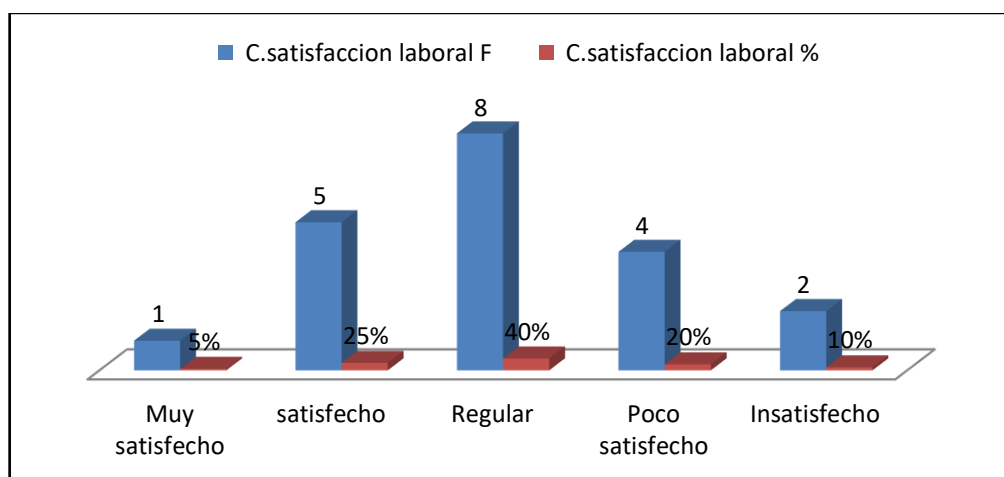


Figura 43: Satisfacción laboral. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 40% respondieron que se siente regular con los conocimientos y habilidades del personal contratado por el molino Rey León, y un 25% contestó que se siente satisfecho con los conocimientos y habilidades del personal contratado para trabajar en la empresa,

así mismo un 20% que se siente poco satisfecho con los conocimientos y habilidades del personal contratado por parte de la organización, también el 10% se siente insatisfecho con los conocimientos y habilidades del personal contratado por el molino respectivo, y el 5% se siente muy satisfecho con los conocimientos y habilidades del personal contratado.

El 40% respondieron que se siente regular con los conocimientos y habilidades del personal contratado por el molino Rey León, lo que pudimos constatar con las entrevistas hacia el gerente y algunos colaboradores nos mencionaron que se sienten contentos con el personal contratado, si bien es cierto falta mejorar aun los resultados que están brindando los colaboradores ayuda a la empresa a mejorar y ser más productivos. Las habilidades y conocimientos que el personal tiene tratan de combinarlo con las funciones que requiere el puesto y de esa manera ser eficientes.

¿Cómo se muestran sus colegas o compañeros de trabajo con respecto a la satisfacción laboral?

Tabla 44
Satisfacción laboral

Niveles	F	%
Muy satisfecho	2	10%
satisfecho	3	15%
Regular	7	35%
Poco satisfecho	4	20%
Insatisfecho	4	20%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C

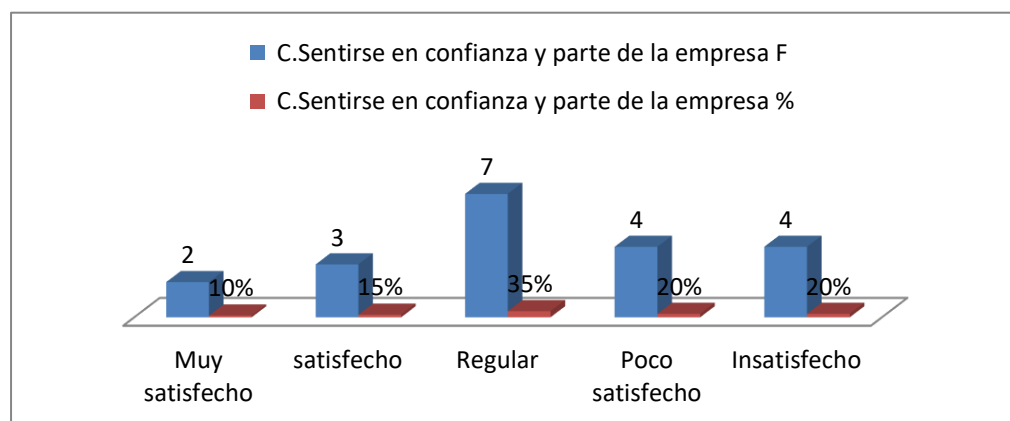


Figura 44: Satisfacción laboral. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C)

Interpretación:

El 35% respondieron que se siente regular cómo se muestran sus colegas o compañeros de trabajo con respecto a la satisfacción laboral en el molino Rey León, y un 20% contestó que se siente poco satisfecho cómo se muestran sus colegas o compañeros de trabajo con respecto a la satisfacción laboral en la organización, así mismo un 20% que se siente insatisfecho cómo se muestran sus colegas o compañeros de trabajo con respecto a la satisfacción laboral en la empresa, también el 15% se siente satisfecho cómo se muestran sus colegas o compañeros de trabajo con respecto a la satisfacción laboral en sus centro de trabajo, y el 10% se siente muy satisfecho Cómo se muestran sus colegas o compañeros de trabajo con respecto a la satisfacción laboral en el molino.

El 35% respondieron que se siente regular cómo se muestran sus colegas o compañeros de trabajo con respecto a la satisfacción laboral en el molino Rey León, eso nos da entender que muchos colaboradores consideran que no están satisfechos en la empresa por el sueldo, los beneficios sociales, los reconocimientos y el ambiente laboral. La empresa tiene que plantear medidas que ayuden a reducir esto porque si el personal está en ese estado no serán productivos y no pondrán amor a su trabajo y por ende los resultados no serán favorables para la empresa.

- **Medir la influencia de la seguridad e higiene en el trabajo, en el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la empresa Molino Rey León S.A.C del distrito de Cacatachi periodo 2015**

Correlaciones			
		Seguridad e higiene	Desempeño laboral
Seguridad e higiene	Correlación de Pearson	1	,719**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,719**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			

De los resultados obtenidos se pudo determinar que el valor “I” de la correlación = 0.719, y su nivel de significancia de 0.000, lo que indica que, si existe una influencia positiva fuerte, si mismo es significativa debido a que el valor obtenido de 0.000 es menor a 0.05, contrastando la hipótesis, por lo que acepta H_1 y se rechaza la H_0 .

3.2. Discusión de resultados

Los resultados encontrados demuestran que el molino Rey León no cuenta con un plan de seguridad e higiene en el trabajo, con condiciones ambientales de trabajo poco adecuado, con poca iluminación en el centro de labores, con máquinas que emiten ruidos muy elevados perjudicando así la salud el colaborador, con deficientes implementos de seguridad que el molino brinda al colaborador por lo que se expone al colaborador a muchos riesgos laborales, con poca señalización en zonas peligrosas sobre todo en el área de producción, a pesar de ser un empresa industrial, así mismo con grandes deficiencias en el mantenimiento de las maquinas antes de iniciar las labores, dichos resultados coinciden con lo expuesto por Pérez, U. (2013) quien hace mención que las empresas estudiadas no cuentan o no aplican las medidas de seguridad pertinentes, por lo que el colaborador desconoce dichas medidas ocasionando en ellos lesiones y accidentes laborales, sumado a esto la carencia de lo implementos de seguridad necesarios y la negligencia del trabajador, estos resultados contradicen o aportado por Chiavenato, I. (2000) quien hace mención que la seguridad en el trabajo debe comprende un conjunto de medicas entre ellas médicas, psicológicas para que se pueden prevenir accidentes, robos e incendios, eliminando así las condiciones inseguras del ambiente, tratando de inculcar en el colaborador acciones preventivas y correctivas, así mismo se puede decir que desde el punto de vista de la salud física, el sitio de trabajo constituye el área de acción de la higiene laboral e implica aspectos ligados a la exposición del organismo humano a agentes externos como ruido, aire, temperatura, humedad, iluminación y equipos de trabajo. En consecuencia, un ambiente saludable de trabajo debe brindar condiciones ambientales físicas que actúen de manera positiva sobre todos los órganos de los sentidos humanos (vista, oído, olfato, tacto y gusto).

Los resultados encontrados demuestran que el personal del molino Rey León, tienen un nivel regular de motivación, con remuneraciones regulares promedio del mercado laboral, satisfechos con los beneficios sociales de acuerdo a la modalidad de trabajo que

tienen, con un ambiente laboral adecuado que permite que el colaborador se desempeñe de la mejor manera, los equipos y herramientas que le brinda la organización para la ejecución de sus actividades no son muy adecuados, sintiéndose satisfechos con los reconocimientos por sus superiores, existiendo una buena integración y relación entre compañeros de trabajo, ante este resultado, Marroquín, S. y Pérez, L. (2011), en su investigación citada coincide con estos resultados al manifestar, la empresa en estudiada el colaborador tienen la libertad o autonomía para la realización de sus funciones, con condiciones laborales adecuadas, con relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo adecuadas, ante estos resultados Flores, R. (2008), coincide al manifestar que el dinero es un factor que motiva a los trabajadores y el que el colaborador debe sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que da mayores posibilidades de desempeñar el trabajo correctamente, siendo el reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes.

La seguridad e higiene en el trabajo influye de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C. del distrito de Cacatachi periodo 2015, así mismo esta influencia es fuerte por el valor que se obtuvo, por lo tanto, si la empresa implementa mejor las medidas de seguridad e higiene laboral evitara que se ocasionen lesiones o accidentes en el trabajo y por lo tanto aumentara el nivel de desempeño en el colaborador

CONCLUSIONES

1. Se concluye que la seguridad e higiene laboral en el molino Rey León, es regular, debido a que no cuenta con un plan de seguridad e higiene en el trabajo, con condiciones ambientales de trabajo poco adecuado, con poca iluminación en el centro de labores, con máquinas que emiten ruidos muy elevados perjudicando así la salud del colaborador, con deficientes implementos de seguridad que el molino brinda al colaborador por lo que se a muchos riesgos laborales, con poca señalización en zonas peligrosas sobre todo en el área de producción, a pesar de ser un empresa industrial, así mismo con grandes deficiencias en el mantenimiento de las maquinas antes de iniciar las labores.
2. El desempeño laboral es regular, debido a que no se motiva a los colaboradores constantemente, con remuneraciones promedio del mercado laboral, estando el colaborador satisfecho con los beneficios sociales de acuerdo a la modalidad de trabajo que tienen, con un ambiente laboral adecuado que permite que el colaborador se desempeñe de la mejor manera, los equipos y herramientas que le brinda la organización para la ejecución de sus actividades no son muy adecuados, sintiéndose satisfechos con los reconocimientos por sus superiores, existiendo una buena integración y relación entre compañeros de trabajo.
3. El valor “I” de la correlación = 0.719, y su nivel de significancia de 0.000, por lo que concluye que la seguridad e higiene en el trabajo influye de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C. del distrito de Cacatachi periodo 2015

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la empresa molino Rey León, debe de contar con un plan de seguridad e higiene laboral, incrementar el nivel de iluminación del centro de labores sobre todo al área de producción, evitar los ruidos elevados con máquinas más modernas que minimicen el impacto auditivo en el personal, además de señalar las zonas peligrosas y que estas sean visibles al personal.
2. Se recomienda a la empresa molino Rey León, debe de motivar a sus colaboradores aplicando diferentes estrategias a través de incentivos económicos o reconocimientos públicos, además de brindar al colaborador los equipos y herramientas necesarias para que realice sus funciones de manera segura.
3. Se recomienda que el molino Rey León, debe de implementar un plan de seguridad e higiene laboral, monitorearlo constantemente, así mismo evaluar de manera constante el desempeño laboral de los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón (2011), en su investigación titulada: “*La Seguridad e Higiene en las Pequeñas y Medianas Empresas del sector Comercial en Xalapa*”. (Tesis de pregrado). Universidad Veracruzana – México
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* .5° Edición. McGraw –Hill. Colombia.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. 1°Edición. McGraw –Hill. Colombia.
- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. 8°edición.Pearson Educación. México.
- Flores, R (2008). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. 1° edición: Editorial. Printed.
- Hernández, R. & Fernández, C.; baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw- Hill. México.
- Huamachumo, H y Rodríguez, J (2015). *Metodología de la investigación en las organizaciones*. Lima.
- Martell, G y Sánchez, F (2013), en su investigación titulada: “*Plan de Capacitación para mejorar el Desempeño de los Trabajadores Operativos del Gimnasio “Sport club” de la ciudad de Trujillo*”, (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego
- Marroquín, B y Pérez, S (2011), en su investigación titulada: “*El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de Burger King*”. (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala
- Menéndez, F. (2009). *Formación superior en prevención de riesgos laborales*. Parte obligatoria y común. 4ª. Edición. Editorial Lex Nova. España.
- Mondy, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. 9ª. Edición. Pearson Educación. México, D.F.
- Navarro, V (2011). En su investigación titulada: “*El clima laboral y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Tabacalera del Oriente SAC en el año 2011*”. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto

- Pérez, D (2013), en su investigación titulada: “*Seguridad e higiene laboral aplicada a las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango*”. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar - Guatemala.
- Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de hoy*. Prentice-hall. México.
- Rodríguez, J. (2002). *Fundamentos de Administración Moderna de Personal* 6ª Edición. Thomson Editores.SA. México.
- Terán, F (2012), en su investigación titulada: “*Propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una Empresa de Capacitación Técnica para la Industria*”. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú
- Valverde, O (2011), en su investigación titulada: “*Propuesta de un Sistema de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para las Áreas Operativas y de Almacenamiento en una Empresa Procesadora de Vaina de Tara*”. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
- Werther, W (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. 5ª edición. McGraw-Hill Interamericana Editores. México .DF

ANEXOS

TITULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	Diseño de investigación	POBLACIÓN Y MUESTRA	Variables	DIMENSIONES	INDICADORES
La seguridad e higiene en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C. del distrito de Cacatachi Periodo 2015	¿De qué manera influye la seguridad e higiene en el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción del molino Rey León S.A.C. del distrito de Cacatachi Periodo 2015?	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de la seguridad e higiene en el trabajo en el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la Empresa Molino Rey León S.A.C. del distrito de Cacatachi periodo 2015.</p> <p>Objetivo específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la seguridad e higiene en el trabajo de los colaboradores del área de producción de la Empresa Molino Rey León S.A.C. Del distrito de Cacatachi Periodo 2015. • Determinar el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la Empresa Molino Rey León S.A.C. del distrito de Cacatachi Periodo 2015. • Medir la influencia de la seguridad e higiene en el trabajo, en el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la Empresa Molino Rey León S.A.C. del distrito de Cacatachi Periodo 2015. 	No experimental, de tipo transversal, debido a que se recolectaran los datos en un solo momento, ya que su propósito es describir la variable y buscar su relación entre ellas.	La población y muestra: La población y muestra en esta investigación es la misma ya que el molino cuenta con 20 colaboradores que se encuentran en el área de producción del molino Rey León S.A.C.	Seguridad e higiene en el trabajo	Condiciones ambientales de trabajo	Iluminación
							Ruido
							Condiciones atmosféricas
						Prevención de accidentes	Condiciones de inseguridad
							Actos inseguros
						Prevención de robos	Control de entrada y salida del personal
					Control de entrada y salida de vehículos		
					Estacionamiento fuera del área de la fábrica		
					Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma		
					Registro de máquinas, equipos y herramientas		
					Registros contables		
					Prevención de incendios	Método de extinción de incendios	
					Desempeño laboral	Motivación	Remuneración económica
						Adecuación/ambiente de trabajo	Adaptabilidad del trabajador
Comodidad en el lugar de trabajo							
Establecimiento de objetivos	Cumplimiento de objetivos y retos						
Reconocimiento del trabajo	Muestra de satisfacción por el jefe						
Participación del empleado	Participación y control del cumplimiento de sus tareas						
	Sentirse en confianza y parte de la empresa						
La formación y desarrollo profesional	Autoestima						
	Crecimiento personal y profesional						
	Satisfacción laboral						

Anexo N°2: Cuestionario para analizar la Seguridad e Higiene

Responde a cada interrogante utilizando estos valores:

1 = Muy adecuado 3 = Regular

2 = adecuado 4 = Poco adecuado 5 = Inadecuado

Sexo: M () F ()

N°	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
1	¿Cómo califica usted la iluminación en su centro laboral?					
2	¿Cómo califica usted el nivel de ruido emitido por las máquinas de su área de trabajo?					
3	¿Cómo considera usted las condiciones atmosféricas de trabajo dentro del molino Rey León?					
4	¿Cómo califica usted la temperatura en el área que realiza sus actividades diariamente					
5	¿Cómo considera usted los niveles de humedad dentro su área de trabajo en el molino Rey León?					
6	¿Cómo califica usted las condiciones de seguridad en la que labora diariamente en el molino Rey León?					
7	¿Cómo califica usted las actividades diarias según las condiciones de inseguridad en que se realizan?					
8	¿Cómo considera la señalización de seguridad en zonas peligrosas dentro su área de trabajo y en el molino rey León?					
9	¿Cómo califica las medidas de seguridad implementadas dentro del molino Rey león?					
10	¿Cómo califica usted, los actos inseguros que se dan para cumplir con las tareas y obligaciones dentro del molino?					
11	¿Cómo califica usted el Control de entrada y salida del personal del molino Rey León?					
12	¿Cómo considera usted el Control de entrada y salida de vehículos al molino Rey León?					
13	¿Cómo calificaría usted la ubicación del Estacionamiento fuera del área del molino?					
14	¿Cómo considera usted las rondas por los terrenos del molino y por el interior de la misma?					
15	¿Cómo califica usted el Registro de máquinas, equipos y herramientas que se llevan cabo en el molino antes de empezar sus labores diarias?					
16	¿Cómo califica usted el control de los Registros contables que se llevan a cabo en el molino Rey León?					
17	¿Cómo califica usted los métodos de extinción de incendios que se utilizan en su área de trabajo?					

Anexo N°3: Cuestionario para analizar el desempeño laboral

Responde a cada interrogante utilizando estos valores:

2 = Satisfecho 4 = Poco Satisfecho 5 = Insatisfecho

1 = Muy satisfecho 3 = Regular

Sexo: M () F ()

N°	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
1	¿Cómo se siente con su remuneración recibida en su centro laboral?					
2	¿Cómo se siente frente a los beneficios sociales que recibe?					
3	¿Cómo siente el ambiente de trabajo dentro del molino Rey León?					
4	¿Cómo se encuentra usted con su integración a la empresa?					
5	¿Se siente usted, a gusto con su ambiente laboral, para cumplir con las tareas y obligaciones?					
6	¿Cómo se siente con los equipos y herramientas que le brinda la organización para la ejecución de sus actividades?					
7	¿Al lograr alcanzar los objetivos y retos propuestos por su centro laboral? ¿Cómo se siente usted?					
8	¿Cómo siente usted, que su jefe muestra satisfacción por su desempeño?					
9	Al desarrollar sus funciones eficientemente ¿Cómo siente usted los reconocimientos por su jefe superior?					
10	¿Cómo te sientes cuando eres partícipe de las actividades, para lograr el cumplimiento de los objetivos?					
11	¿Cómo se siente usted con la organización del equipo y las actividades para ser partícipes en eventos programados por la empresa Rey León?					
12	¿Cómo se siente estar en confianza y al mismo tiempo ser parte de una familia en su centro laboral?					
13	¿Frente a la integración y relación con sus compañeros, como se siente usted?					
14	¿Como siente usted con el nivel de autoestima que poseen sus compañeros de trabajo, para el logro de sus funciones?					
15	¿Cómo está con respecto a su crecimiento personal y profesional dentro de la empresa?					
16	¿Cómo se siente usted, con los conocimientos y habilidades del personal contratado?					
17	¿Cómo se muestran sus colegas o compañeros de trabajo con respecto a la satisfacción laboral?					