



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 PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Higiene laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la
recicladora Martínez en la ciudad Tarapoto, año 2018**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

AUTORES:

Taty Lilibeth Salas Cabrejo

Anaceli Vega Altamirano

ASESOR:

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

Tarapoto – Perú

2019

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



**Higiene laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la
recicladora Martinez en la ciudad Tarapoto, año 2018**

AUTORES:

Taty Lilibeth Salas Cabrejo
Anaceli Vega Altamirano

Sustentada y aprobada el 27 de diciembre del 2019, por el siguiente jurado:


.....
CPCC. M. Sc. Victor Andrés Pretell Paredes
Presidente


.....
Lic. Adm. Mg. Julio César Cappillo Torres
Secretario


.....
Lic. Adm. MBA. Seidy Janice Vela Reátegui
Vocal


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

Declaratoria de autenticidad

Taty Lilibeth Salas Cabrejo, con DNI N° 71083246 y **Anaceli Vega Altamirano**, con DNI N° 75722563, egresadas de la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional Administración, autores de la tesis titulada: **Higiene laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la recicladora Martínez en la ciudad Tarapoto, año 2018.**

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de nuestra autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumimos bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de nuestro accionar, sometiéndonos a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Tarapoto, 27 de diciembre del 2019.



.....
Bach. Taty Lilibeth Salas Cabrejo

DNI N° 71083246



.....
Bach. Anaceli Vega Altamirano

DNI N° 75722563

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:	Salas Cabrejo Taty Lilibeth	
Código de alumno :	71083246	Teléfono: 923327804
Correo electrónico :	Tatycabrejo@gmail.com	DNI: 71083246

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

2. Datos Académicos

Facultad de:	Ciencias Económicas.
Escuela Profesional de:	Administración

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de investigación	<input type="checkbox"/>
Trabajo de suficiencia profesional	<input type="checkbox"/>		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título:	Higiene Laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto 2018
Año de publicación:	

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	<input checked="" type="checkbox"/>	Embargo	<input type="checkbox"/>
Acceso restringido **	<input type="checkbox"/>		

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:

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 y huella del Autor


8. Para ser llenado en el Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento.

24,09,2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - T.
Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e
Innovación de Acceso Abierto - UNSM-T.


Ing. M. Sc. Alfredo Ramos Perea
Responsable

***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:	Vega Altamirano Anaceli ^o		
Código de alumno :	75722563	Teléfono:	950679821
Correo electrónico :	Vegaanaceli@gmail.com	DNI:	75722563

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

2. Datos Académicos

Facultad de:	Ciencias Económicas
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 :	Higiene laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la recicladora Martínez en la Ciudad Tarapoto, año 2018.
Año de publicación:	

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 y huella del Autor

8. Para ser llenado en el Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento.

24,09,2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - T.
Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e
Innovación de Acceso Abierto - UNSM-T

Ing. M. Sc. Alfredo Ramos Perea
Responsable

***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 a Dios el dador de la vida y la salud, a nuestros padres que desde el inicio de nuestra carrera nos brindaron su apoyo incondicional, a nuestros familiares y amigos que nos acompañaron en esta hermosa travesía inculcándonos valores y conocimientos que permanecerán siempre en nosotros.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestra familia que nos apoyaron a conseguir uno de los deseos más anhelados, a nuestros docentes que nos guiaron y brindaron su sabiduría durante toda la carrera, a nuestro querido asesor quien en todo momento nos orientó, así mismo a la institución donde se desarrolló la investigación por el apoyo en el acceso y recolección de datos.

Índice general

Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento	vii
Índice	viii
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
 Introducción.....	 1

CAPÍTULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes de la investigación.....	5
1.2. Bases teóricas.....	10
2.2.1. Higiene laboral	10
2.2.2. Desempeño laboral	12
1.3. Definición de términos básicos	15

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Sistema de hipótesis.....	17
2.2. Sistema de variables.....	17
2.3. Operacionalización de variables	18
2.4. Tipo de método de investigación	19
2.5. Diseño de la investigación	19
2.6. Población y muestra.....	20
2.7. Técnica e instrumento de recolección de datos (ver anexo 2)	20
2.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	20
2.9. Materiales y Métodos.....	21

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis e interpretación de tablas estadísticas	22
3.2. Discusión de resultados.....	29

CONCLUSIONES	32
RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
ANEXOS	37
Anexo A. Matriz de consistencia	38
Anexo B. Instrumento de la variable Higiene Laboral	40
Anexo C. Instrumento de la variable Desempeño laboral	41

Índice de Tablas

Tabla 1:SHigiene laboral	22
Tabla 2:Condiciones ambientales de trabajo	23
Tabla 3:Condiciones atmosfericas.....	24
Tabla 4:desempeño laboral.....	25
Tabla 5:Productividad laboral	26
Tabla 6:eficacia.....	27
Tabla 7:Eficiencia laboral.....	28

Índice de Figuras

Figura 1: Higiene laboral.....	22
Figura 2: Condiciones ambientales de trabajo.....	23
Figura 3: Condiciones atmosféricas	24
Figura 4: Desempeño laboral.....	25
Figura 5: Productividad laboral	26
Figura 6: Eficacia.....	27
Figura 7: Eficiencia laboral	28

Resumen

La presente investigación “Higiene laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la recicladora Martínez en la ciudad Tarapoto, año 2018”, tuvo como objetivo general determinar la influencia de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, año 2018. Para ello se tuvo una población y muestra conformado por 25 trabajadores de la recicladora Martínez, a los cuales se aplicaron las encuestas formuladas de acuerdo a los indicadores de cada variable, el diseño de investigación es correlacional. Los datos recolectados en la muestra fueron utilizados para procesar los resultados de la investigación, utilizamos el coeficiente de correlación de Spearman para el cálculo de la correlación, obteniendo de esta manera los resultados de acuerdo a los objetivos. Los resultados obtenidos demostraron que no se cumple siempre con una buena higiene laboral, debido a que muchas veces la iluminación no es la adecuada, ocasionando fatiga en los ojos de los colaboradores, con ruidos elevados que no permiten la adecuada concentración. Se cumple con las metas asignadas, el personal en su mayoría conoce las funciones asignadas sin tener la necesidad de estar supervisado, se les orienta antes del inicio de las actividades. La conclusión final es que existe influencia positiva de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores en la recicladora Martínez de la ciudad de Tarapoto, año 2018.

Palabras clave: Higiene laboral, desempeño laboral, relación.

Abstract

The general objective of this research, "Occupational hygiene and its influence on the performance of workers at the Martínez recycling plant in the city of Tarapoto, year 2018," was to determine the influence of occupational hygiene on the performance of workers at the Martínez recycling plant in the city of Tarapoto, year 2018. A sample population of 25 workers from the Martínez Recycling Plant were surveyed according to the indicators of each variable; the design of the research is correlational. The data collected in the sample were used to process the research results, Spearman's correlation coefficient was used to calculate the correlation, thus obtaining the results according to the objectives. The obtained results demonstrated that a good work hygiene is not always fulfilled, due to the fact that many times the illumination is not adequate, causing fatigue in the eyes of the collaborators, with high noises levels that do not allow an adequate concentration. The assigned goals are fulfilled, the majority of the employees know the assigned functions without the need to be supervised, they are oriented before the beginning of the activities. The final conclusion is that there is a positive influence of occupational hygiene in the performance of the workers in the Martínez recycling plant in the city of Tarapoto, year 2018.

Keywords: Occupational hygiene, work performance, relationship.



Introducción

En la actualidad a nivel mundial la higiene laboral es especialmente aplicable en un mundo globalizado; esencial para mejorar el desarrollo de las actividades diarias que se llevan a cabo en el espacio de trabajo. Es importante mantener el espacio de cada trabajador en condiciones óptimas. Por ello, las empresas deben instar a los empleados a mantener buenas prácticas, tales como mantener el orden, depositar los residuos en lugares adecuados. Del mismo modo, los propios jefes son quienes deben promover el orden en el trabajo, predicar con el ejemplo y apostar por un mantenimiento de las instalaciones son dos acciones que ayudan a promover la higiene laboral.

En el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto, son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad es demostrada.

Desde hace bastante tiempo, los jefes están tomando una importancia más prominente en cuanto a la higiene laboral que pueden contribuir y coordinar el logro de los objetivos jerárquicos. Habitualmente, el bienestar y la higiene laboral relacionados se han considerado como opcionales y sin importancia. La principal preocupación de las zonas seguras en algunas organizaciones se ha restringido a la organización de los registros del personal y las relaciones de trabajo globales, de hecho, hoy en día hay algunas asociaciones trabajan bajo este enfoque convencional. Sea como sea, este enfoque ha dado un giro a nivel universal y nacional, ya que las personas requieren una condición adecuada para su mejora. Esto demuestra que el logro o la desilusión de las asociaciones dependerán en gran medida del nivel de discernimiento que tengan los trabajadores con respecto a sus ocupaciones. Sea

como fuere, para lograr esto, todas las condiciones esenciales deben ser producidas para completar su trabajo..

En Guatemala según Pérez (2013) La salud es importante para el estado guatemalteco. Los patrones y el trabajador mencionan que en todos los movimientos de trabajo y particularmente en las organizaciones de desarrollo, existen peligros para el bienestar y la solidez de los trabajadores. Los datos sobre las medidas preventivas pertinentes para eliminar o disminuir los peligros relacionados requieren la consideración de la administración de cada organización de desarrollo para transmitirla de manera directa y suficiente a cada una de las ocupaciones según lo que indique su inclinación. Además, la seguridad y el desempeño relacionados ajustan y construyen las aptitudes y capacidades de los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones, sin embargo, las organizaciones las ven como un costo y no como una especulación.

Silva (2015) En el Perú debido al impacto de la globalización, las asociaciones actuales están inundadas de cambios innovadores, sociales y monetarios, nadie cuestiona que la forma de ajustarse a estas progresiones logrará los objetivos y logros propuestos, para lo cual las organizaciones deben tener personas felices con su trabajo y con la asociación, ya que esto construirá claramente su ejecución y la naturaleza de la administración que brindan, haciendo de estas asociaciones sustancias más agresivas que funcionan de manera viable en el mercado. En el entorno local y también nacional, las técnicas se han conectado recientemente para mejorar la seguridad e higiene laboral relacionadas con las palabras en las asociaciones, y con el cambio de entrenamiento, estos factores se han comprendido de forma excepcional hasta el punto de que, a partir de ahora, es habitual la utilización de sus frases y el uso de sus instrumentos de estimación. Esto ha causado que las organizaciones vecinales, ya sean abiertas o privadas, mejoren su agresividad y ejecución remunerada en algún nivel.

La problemática del presente trabajo de investigación, estuvo enmarcado en la higiene y desempeño laboral eso crea una asociación; ya que es una variable vital particularmente en organizaciones públicas o privadas, El presente trabajo de investigación fue creado en su totalidad en la Recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, una empresa en la que se ha podido contemplar ciertas carencias, por ejemplo, choques de trabajo accidentales, bajo nivel de consistencia de los objetivos propuestos, así como en la facultad de trabajo se vio, en los

últimos meses, baja inspiración, lo que ha provocado la disminución de la productividad y ha provocado un desempeño laboral tenso. En consecuencia, esta exploración decidió el impacto que tiene la higiene laboral relacionada con el desempeño de los especialistas de dicha organización, teniendo en cuenta el objetivo final de dar a dicha fundación las reglas y técnicas para su cambio, a raíz de la problemática identificada, el problema principal fue: ¿Cuál es la influencia de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la Recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, año 2018? Teniendo como hipótesis H1: Existe influencia positiva de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores en la Recicladora Martínez de la ciudad de Tarapoto, año 2018 y Ho: No existe influencia positiva de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores en la Recicladora Martínez de la ciudad de Tarapoto, año 2018.

Las variables de estudio son: Higiene laboral y el desempeño laboral. Teniendo como objetivo general: Determinar la influencia de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la Recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, año 2018. Objetivos específicos: Evaluar la higiene laboral en la Recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, año 2018. Evaluar el nivel de desempeño de los trabajadores de la Recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, año 2018, y Calcular la influencia de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la Recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, año 2018. El diseño de la investigación no experimental, se tuvo una población y muestra conformada por 25 trabajadores de la Empresa Recicladora Martínez, se utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta, como instrumentos el cuestionario, llegando a concluir de acuerdo a nuestros objetivos planteados de la siguiente manera: existe influencia positiva de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores en la Recicladora Martínez de la ciudad de Tarapoto, año 2018. Se concluye que no existe una buena higiene laboral, debido a que muchas veces la iluminación no es la adecuada, el desempeño laboral es bueno, debido a que se cumple con las metas asignadas. Teniendo como conclusión final que, si existe influencia positiva de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores en la recicladora Martínez de la ciudad de Tarapoto, año 2018.

La presente investigación se dividió en los siguientes capítulos:

CAPITULO I: Revisión bibliográfica

La revisión bibliográfica consistió en una serie de citas o extractos, siendo la parte central la organización de referencias de acuerdo a cada variable, de tal manera que revelen el estado

actual del conocimiento sobre el tema elegido, así mismo respondió a los antecedentes del estudio.

CAPITULO II: Material y métodos

Contiene el material y método entre los que figura tipo y diseño de investigación, población, muestra, técnicas de recolección y análisis de datos.

CAPITULO III: Resultados y discusión

Este capítulo contiene el desarrollo de los objetivos, a través el análisis de tablas y figuras estadísticas, para luego discutir de acuerdo a los resultados y antecedentes expuestos en la investigación.

Conclusiones.

Recomendaciones

Anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Talavera, F. (2016). En su investigación titulada: “ *Higiene y seguridad laboral de los trabajadores del vertedero municipal de la ciudad de Estelí en el II semestre 2015*” (Tesis de pregrado). Univerdidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Nicaragua. teniendo como objetivo general: Analizar la situación de higiene y seguridad de los trabajadores del vertedero municipal para el diseño de una estrategia que le permita a la Alcaldía Municipal la mejora de sus condiciones laborales. Municipio de Estelí. II semestre del 2015, el tipo de investigacion fue descriptivo, la población fue de 89 colaboardores, el instrumento de recoleccion de datos fue el cuestioanrio, llegando a las siguientes conclusiones: El proceso de recolección de desechos sólidos del vertedero municipal de la ciudad de Estelí, está equipado con siete camiones recolectores y 1 tráiler que se encargan de recolectar los desechos sólidos de la ciudad de Estelí, distribuidos u organizados por rutas y barrios, especificados en los cuadros. Sobre la situación de higiene y seguridad laboral en el vertedero municipal de los churequeros u otras personas, el 97% no utilizan medidas de higiene y seguridad laboral. Porque no tienen y solamente el 3% utiliza medidas de higiene y seguridad laboral. En el análisis realizado en el acápite 6.4.2. se sugiere priorizar la línea estratégica No.1 referida a la mejora en las condiciones de higiene y seguridad laboral de los trabajadores formales que desempeñan labores en el vertedero municipal.

Herrera, A. y Herrera, A. (2016). En su investigación titulada: “*Influencia de las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en el Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, II semestre de 2015*”(Tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua, el objetivo general determinar la Influencia de las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores, el tipo de investigación fue aplicada, la muestra fue de 27 colaboradores, el instrumento de recolección de datos fue la encuesta, Llegó a la siguiente conclusión: Una vez finalizada la investigación sobre la Influencia de las condiciones de higiene y seguridad del trabajo

en el desempeño laboral de los trabajadores en el Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, II semestre de 2015, el análisis permite llegar a las siguientes conclusiones. Las condiciones actuales sobre medidas de higiene y seguridad laboral en el Policlínico afectan el desempeño laboral de los trabajadores, porque están poniéndolos en riesgo de sufrir una enfermedad o un accidente laboral.

Perez, U. (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, Quetzaltenango, Guatemala, teniendo como objetivo general: Analizar cómo aplican las medidas de seguridad e higiene laboral las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango, el tipo de investigación fue aplicada, la muestra fue de 34 empresas constructoras, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, teniendo las siguientes conclusiones: 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. Estos resultados demuestran que la mayoría de colaboradores, especialmente albañiles y maestros de obra están en un alto riesgo de sufrir accidentes al no trabajar en condiciones favorables de seguridad e higiene. 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.

Giron, L. (2011). En su investigación titulada: *“La influencia de la salud ocupacional en el desempeño laboral de los empleados en empresas de servicio del área metropolitana de San Salvador”* (Tesis de pregrado). Universidad de El Salvador, San Salvador, Guatemala, el siguiente objetivo: Investigar la influencia de la salud ocupacional, en el desempeño laboral de los empleados de las industrias del área metropolitana de San Salvador, como un instrumento para la promoción del bienestar de los trabajadores.

Obteniendo las siguientes conclusiones: Como parte de un programa de entrenamiento ambas organizaciones realizan jornadas, actividades y capacitaciones con sus empleados, incluyendo de manera indispensable los programas sobre higiene y seguridad laboral. Los programas de higiene y seguridad ocupacional presentan variaciones significativas, de forma que cada institución toma en cuenta las necesidades particulares propias en relación a los servicios que prestan. El Hotel Sheraton Presidente por su parte se orienta por el bienestar de los empleados para ofrecer un buen servicio a los clientes; mientras que el Cuerpo de Agentes Metropolitanos busca salvaguardar la integridad de los empleados para brindar un servicio adecuado a la comunidad. La mayor parte de los empleados reconocen aspectos generales de la seguridad e higiene laboral, puesto que las organizaciones proporcionan información sobre esos temas; sin embargo no existe un conocimiento específico en relación a la salud ocupacional. Dentro de las organizaciones la salud ocupacional es enfocada principalmente a temáticas sobre las consecuencias físicas dentro del trabajo, dejando de lado el área de la salud mental.

A nivel nacional

Saldaña, K. (2016). En su investigación titulada: “Análisis del desempeño de la gestión en seguridad y salud ocupacional en el proyecto minero Anglo American Quellaveco” (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú, teniendo como objetivo general: Determinar el desempeño de la gestión en seguridad y salud ocupacional minera de la Compañía Anglo América Quellaveco, tipo de investigación aplicada, diseño no experimental, técnica observación documental, instrumento entrevista. Concluyó que: A nivel de la Supervisión del proyecto, de acuerdo a la encuesta sobre nivel de Prevención, se demuestra que están de acuerdo con el sistema utilizado en un 70.8%, y los mecanismos aplicados por el proyecto si se dan, pero en la realidad el desempeño de la gestión en seguridad y salud ocupacional minera del proyecto Anglo American Quellaveco es bajo. A nivel de Trabajadores, de acuerdo a la encuesta de Nivel de prevención, están de acuerdo con el sistema en un 65.1% ya que a los trabajadores en muchos casos les resulta incómodo usar los implementos de seguridad desarrollando sus tareas como actos sub estándar. Es así que los supervisores de seguridad y salud ocupacional no se dan abasto y no pueden controlar totalmente las áreas de trabajo. Si bien es cierto los resultados de la encuesta se muestran sobre el 50%,

refleja un avance, pero este no es suficiente porque el compromiso debe evidenciarse y se debe involucrar en la opinión al trabajador para que haya mayor compromiso de todos los niveles y se asegure un crecimiento sostenido. Se ha podido establecer en la investigación una propuesta de un plan de seguridad y salud ocupacional para el proyecto Angloamericana Quellaveco. Considerando los criterios de auditoría sobre seguridad y salud ocupacional.

Benites, L. (2015). En su investigación titulada: “*Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad cesar vallejo de Trujillo*” (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Perú. Teniendo como objetivo general establecer la relación de los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. Tipo de investigación descriptiva, diseño descriptivo correlacional, población y muestra fue de 60, técnica la encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que: teniendo como objetivo general: Establecer la relación de los factores del Clima Laboral y las Competencias del Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. Y obteniendo las siguientes conclusiones: Existe una relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño labor al de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de La Libertad, esto nos demuestra que el clima laboral es un factor fundamental para mantener un nivel de desempeño adecuado en los trabajadores dentro de la organización; por ende se concluye que existe una vinculación causa - efecto positiva entre ambas variables. El clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de La Libertad alcanzó el nivel alto en un 41.67 % y el nivel medio en un 58.33% de los trabajadores administrativos, lo que nos indica que la percepción que tienen sobre el clima laboral, si bien cierto es buena y aceptable, hay un gran porcentaje que considera o percibe que el clima laboral no es el más adecuado; es por ello que en el análisis de las dimensiones podemos identificar que la percepción que tienen los colaboradores sobre la dimensión alcanzan niveles altos a excepción de la dimensión autorrealización que alcanza valores similares en el nivel alto y medio. El nivel de desempeño laboral que se dio en los trabajadores administrativos fue alto en el 58.33 % del total de encuestados y en menores proporciones los niveles medio y bajo. En cuanto a las dimensiones analizadas se puede ver claramente que un factor que influye en el desempeño laboral, son la condiciones

físicas y ambientales en el trabajo ya que del total de encuestados un 70.00% consideran que están en el nivel medio y bajo. Por otro lado la dimensión que mide el nivel de satisfacción con su trabajo, nos dice que el 46.67% está en un nivel medio, y la dimensión sobre la satisfacción con el reconocimiento establece que el 41.67% también está en un nivel medio, esto nos muestra que si bien es cierto los trabajadores están medianamente satisfechos con su trabajo y el reconocimiento del mismo, existen factores como: el régimen laboral al cual pertenecen gran parte de los trabajadores, la poca posibilidad de crecimiento profesional, la falta de capacitaciones continuas, la inadecuada y/o deficiente determinación de las especificaciones técnicas y términos de referencia, etc., son factores que influyen en los trabajadores y hacen que estos no se sientan plenamente satisfechos y motivados.

A nivel local

Díaz, F. (2017). En su investigación titulada: *“seguridad e higiene laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa Molino Piladora Rey León S.A.C-Distrito de Cacatachi 2017”* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. El objetivo general es determinar la relación que existe entre la seguridad e higiene laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Molino Piladora Rey León S.A.C, distrito de Cacatachi, 2017. Tipo de investigación aplicada de diseño no experimental, población y muestra de 27 trabajadores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyo que: la seguridad e higiene laboral no es muy fuerte dado que la prevención de robo e incendios es deficiente, no cuentan con un buen ambiente físico de trabajo, así mismo existen problemas de salud ocupacional.

De acuerdo al resultado obtenido, se puede determinar la correlación que es 0.329, que significa una moderada correlación de la seguridad e higiene laboral con el desempeño laboral, por lo tanto, se acepta que la seguridad e higiene laboral tiene una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molino Piladora Rey León S.A.C, distrito de Cacatachi, 2017. Estos resultados quieren decir que la relación de estas variables no es muy fuerte, ya que el valor no es elevado, entonces se afirma que existen otros factores que repercute en el desempeño de los trabajadores del mismo modo se concluyó que no existe un buen desempeño laboral, puesto que no hay un buen desempeño de tareas, dado que los trabajadores no cuentan con el conocimiento técnico de su puesto de trabajo, así mismo no existe una buena

organización por lo que es complicado la resolución de problemas, finalmente se concluyó que la seguridad e higiene tiene una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molino Piladora Rey León S.A.C, distrito de Cacatachi, 2017.

1.2.Bases teóricas

2.2.1 Higiene laboral.

Chiavenato (2009) manifiesta:

La seguridad y la higiene laboral son actividades entrelazadas que repercuten directamente en la continuidad de la producción y en la moral de los empleados. Por ello, la seguridad e higiene laboral es una responsabilidad compartida entre colaboradores, supervisores y gerentes, es decir, debe gestionarse como un trabajo en equipo desde el establecimiento de objetivos, puesta en práctica de actividades planificadas, seguimiento y evaluación para corregir las posibles desviaciones detectadas que pudiesen representar riesgos, evitando de esta manera la ocurrencia de accidentes. (p.34)

Higiene en el trabajo.

Para Chiavenato (1999), define:

La higiene en el trabajo se refiere a 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 enfermedades ocupacionales. (p.45)

Por su parte, Mateo (2007), plantea que:

La higiene en el trabajo tiene por objeto la prevención de las enfermedades profesionales causadas por los contaminantes físico, químico o biológico, que actúan sobre los trabajadores. Su metodología de aplicación está basada en la identificación, medición, evaluación y control de los contaminantes presentes en el trabajo. (p.65)

Asimismo, Jeffus (2010) conceptualiza:

La higiene industrial como una disciplina orientada hacia la prevención de enfermedades profesionales mediante el control de agentes químicos, físicos o biológicos presentes en el medio laboral. Estos agentes pueden afectar no solo al trabajador desempeñando una tarea, sino también al ambiente interno de la empresa, exponiendo al resto de las personas, trascendiendo a lo externo de la empresa, presentando riesgos para las comunidades aledañas así como también al ambiente. (p.70)

Objetivos de la higiene laboral.

Según Chiavenato (1999, p. 56) La higiene en el trabajo o higiene industrial, es eminentemente preventiva, ya que se dirige a la salud y al bienestar del trabajador para evitar que éste se enferme o se ausente de manera temporal o definitiva del trabajo.

Entre los objetivos principales de la higiene en el trabajo están:

- **Eliminación de las causas de enfermedad profesional.**
Reducción de los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos.
Prevención del empeoramiento de enfermedades y lesiones.
Mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

Por otra parte, Chiavenato (1999. P.60) El trabajo de las personas está profundamente influido por grupos de condiciones:

1) Condiciones ambientales de trabajo.

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

- **Iluminación:** No se trata de la iluminación general, sino de la cantidad de luz en el punto focal de trabajo. La iluminación deficiente ocasiona fatiga en los ojos, perjudica el sistema nervioso, ayuda a la deficiente calidad del trabajo y es responsable de una buena parte de los accidentes de trabajo.

La distribución de luz puede ser:

- a) Iluminación directa. En ella casi todo el flujo luminoso se dirige directamente a la superficie que ha de iluminar
- b) Iluminación indirecta. La luz incide sobre la superficie que va a ser iluminada mediante la reflexión en paredes y techos. Es la más costosa.
- c) Iluminación semiindirecta. 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.
- d) Iluminación semidirecta. La mayor parte de la luz incide de manera directa en la superficie que va a ser iluminada, y cierta cantidad de luz la reflejan paredes y el techo.

- **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 por segundo emitidas por la fuente de sonido, y se mide en ciclos por segundo. La intensidad del sonido se mide en decibelios. 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. Cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, mayor será el grado de pérdida de audición.

El efecto desagradable de los ruidos depende de:

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

2) Condiciones atmosféricas.

- **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. En el otro extremo, existen cargos cuyo sitio de trabajo exige temperaturas muy bajas, como en el caso de los frigoríficos. En estos casos extremos, la insalubridad constituye la característica principal de estos ambientes de trabajo.
- **Humedad:** Considera la humedad como la consecuencia del alto contenido de hidrométrico del aire. Existen condiciones ambientales de gran humedad en el lugar de trabajo, es el caso de la mayor parte de las fábricas textiles, que exigen un elevado grado higrométrico para el tratamiento de los hilos. Por otra parte, existen condiciones ambientales de poca o nula presencia de humedad.

2.2.2 Desempeño laboral

Chiavenato (2000). Define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la

organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (p.78)

Palaci (2005), plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo” (p .155)

Según Robbins (2004), complementa al determinar, “como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, 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.90)

Bittel (2000), plantea que: “El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa” (p.123)

Gordón (1997), define desempeño “como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de su nivel de contribución a la empresa” (p.78)

Elemento del desempeño laboral

Según Palaci (2005, p.237) existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos:

- a. Retribuciones monetarias y no monetarias
- b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas
- c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas
- d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados
- e. Factores motivacionales y conductuales del individuo
- f. Clima organizacional
- g. Cultura organizacional

h. Expectativas del empleado.

Importancia del desempeño laboral

Bittel (2000). En el desempeño laboral:

Donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.(p.180)

Palaci (2005). Menciona:

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada. (p.280)

Características del desempeño laboral

Según Flores (2008 pág. 89) 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. Entre ello podemos destacar:

- 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

Factores actitudinales que influyen en el desempeño laboral

Entre los factores que inciden sobre el desempeño laboral según Olave (2004)

Se debe considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, como son:

Satisfacción del trabajo: Plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. (Olave, 2004, p.89)

Autoestima: Como el significado más directo de la palabra auto (sí mismo/a) estima (amor, aprecio). Quererse a sí mismo/a, ni es egoísmo, ni es enfermizo; es un sentimiento fundamental. (Olave, 2004, p.45)

Capacitación del trabajador: Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible. (Olave, 2004, p.50)

Dimensiones del desempeño laboral

Para Chiavenato (2000), da a conocer las siguientes dimensiones:

- a) **Productividad laboral:** Consiste en el aumento o disminución de los rendimientos originados de las variaciones de trabajo, el capital, la técnica y cualquier otro factor.
 - Cumplimiento de las metas del trabajador
- b) **Eficacia:** Está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos.
 - Percepción del nivel de calidad de trabajo
 - Metas logradas
 - Conocimiento dentro del puesto de trabajo
- c) **Eficiencia laboral:** Grado o cantidad en que se utilizan los recursos de la organización para realizar un trabajo u obtener un producto. Implica la mejor manera de hacer o realizar las cosas (mínimo de esfuerzo y costo).
 - Responsabilidad del personal
 - Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo

1.3. Definición de términos básicos

1. Percepción: Depende de la ordenación, clasificación y elaboración de sistemas de categorías con los que se comparan los estímulos que el sujeto recibe, pues conforman los referentes perceptuales a través de los cuales se identifican las nuevas

experiencias sensoriales transformándolas en eventos reconocibles y comprensibles dentro de la concepción colectiva de la realidad. (Vargas, 1994, p. 47)

- 2. Detección:** Carencia o falta de estimulación. Puede deberse al medio receptivo de información (sentidos) o a las características de los objetos que no se adecuen al grado de percepción del sujeto, o incluso a factores socioeconómicos y culturales de ambientes desfavorecidos. (Pérez, 2014, p.89)
- 3. Obsoleto:** Implica a aquello que en la actualidad resulta ser poco usado o que ha quedado algo anticuado. (Álvarez, 2010, p.23)
- 4. Retribuciones:** Es un término que permite nombrar al pago, estímulo, dispendio, reembolso o gratificación que una persona recibe por una determinada tarea o acción. (Pérez y Merino, 2016, p.67)
- 5. Disciplina:** Significa instruir a una persona o animal a tener un determinado código de conducta u orden. En el campo del desarrollo del niño, la disciplina se refiere a los métodos de formación del carácter y de la enseñanza de auto-control y de un comportamiento aceptable. (Papalia, 2013, p. 45)
- 6. Inherente:** El concepto se utiliza para nombrar a aquello que, debido a sus condiciones naturales, resulta imposible separarlo de algo ya que está unido de una manera indivisible a eso. (Pérez y Gardey, 2011, p. 20)
- 7. Procedimiento:** Es un término que hace referencia a la acción que consiste en proceder, que significa actuar de una forma determinada. El concepto, por otra parte, está vinculado a un método o una manera de ejecutar algo. (Gardey, 2008, p. 19)
- 8. Integridad:** Que deriva del término de origen latino *integrĭtas*, hace hincapié en la particularidad de íntegro y a la condición pura de las vírgenes. Algo íntegro es una cosa que posee todas sus partes intactas o, dicho de una persona, hace referencia a un individuo correcto, educado, atento, probo e intachable. (Merino, 2008, p. 56)
- 9. Entrelazados:** Es una técnica consistente en organizar la información digital de forma no contigua para mejorar las prestaciones de un sistema. (Bronco, 2002, p. 34)
- 10. Repercutir:** Tener consecuencias una cosa en otra posterior. (Collins, 2000, p. 56)

CAPÍTULO II

MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Sistema de hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe influencia positiva de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores en la recicladora Martínez de la ciudad de Tarapoto, año 2018.

Ho: No existe influencia positiva de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores en la recicladora Martínez de la ciudad de Tarapoto, año 2018.

2.2. Sistema de variables

X: Higiene laboral

Y: Desempeño laboral

2.3. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Higiene laboral	La seguridad y la higiene laboral son actividades entrelazadas que repercuten directamente en la continuidad de la producción y en la moral de los empleados. Por ello, la seguridad e higiene laboral es una responsabilidad compartida entre colaboradores, supervisores y gerentes, Chiavenato (2009)	Se medirá mediante las dimensiones: Condiciones ambientales de trabajo y condiciones atmosféricas. Lo cual contribuye con el objetivo de la organización	Condiciones ambientales de trabajo	Iluminación	Ordinal
				Ruido	
			Condiciones atmosféricas	Temperatura	
				Humedad	
Desempeño laboral	Define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. Chiavenato (2000).	El adecuado desempeño laboral se mide a través de la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral. Las cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización	Productividad laboral	Cumplimiento de las metas del trabajador	Ordinal
			Eficiencia	Metas logradas	
				Conocimientos dentro del puesto de trabajo	
			Eficiencia laboral	Responsabilidad Nivel	
				Liderazgo y cooperativa en el centro de trabajo	

Fuente: Elaboración propia

2.4. Tipo de método de investigación

Para Huamanchumo y Rodríguez (2015) los tipos de investigación se clasifican en:

Por su finalidad:

La investigación es aplicada: Busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar. Persigue caso más directos e inmediatos, tal es el caso de cualquier estudio que se proponga evaluar dando a conocer sus causas que origina el problema (p.73)

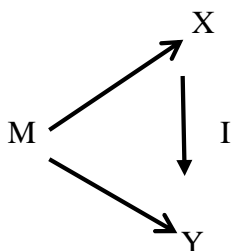
Por su profundidad o nivel:

Correlacional; porque se relaciona y mide el grado de relación entre las variables y la manera cómo interactúan dos o más variables entre sí. (p. 76)

2.5. Diseño de la investigación

Para Huamanchumo y Rodríguez (2015) la investigación corresponde al tipo, no experimental de diseño transversal es cualquiera en la que no se manipulan variables ni asignan sujetos de manera aleatoria (p. 86)

Dónde:



M: Muestra

X: Higiene laboral

Y: Desempeño laboral

I: Influencia

2.6. Población y muestra

La población y la muestra se conformado por 25 trabajadores de la recicladora Martínez en la ciudad Tarapoto.

2.7. Técnica e instrumento de recolección de datos (ver anexo 2)

Técnicas	Instrumentos	Alcance	Fuentes o Informantes
Fichaje	Fichas textuales	Marco teórico	Libros especializados, tesis, documentos de trabajo, artículos, manuales, guías metodológicas.
Encuesta	Cuestionario	Seguridad e higiene laboral	Trabajadores de la recicladora Martínez - Tarapoto

2.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En la presente investigación los resultados obtenidos se analizó mediante el uso de tablas y gráficos estadísticos, así mismo la contrastación de la hipótesis se hará mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

Para la contrastación de la hipótesis se hará uso de la correlación de Spearman.

r : Es el grado de correlación que existe entre las variables de estudio

Para la interpretación respectiva se considera la tabla descrita a continuación:

Valor de r	Significado
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,9	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
+0,10	Correlación positiva muy débil
+0,25	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+0,90	Correlación positiva muy fuerte
+1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Valderrama 2016 p. 172

2.9. Material y Métodos

Materiales.

Materiales enfocados como papel bond donde estarán impresas las encuestas, lapiceros. Fundamental para la aplicación.

Métodos.

El método empleado fue el deductivo permitió obtener conclusiones de los particular a lo general.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis e interpretación de tablas estadísticas

3.1.1. Evaluar la higiene laboral en la recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, año 2018

Tabla 1

Higiene laboral

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	2	8%
A Veces	14	56%
Siempre	9	36%
	25	100%

Fuente: Elaboración propia

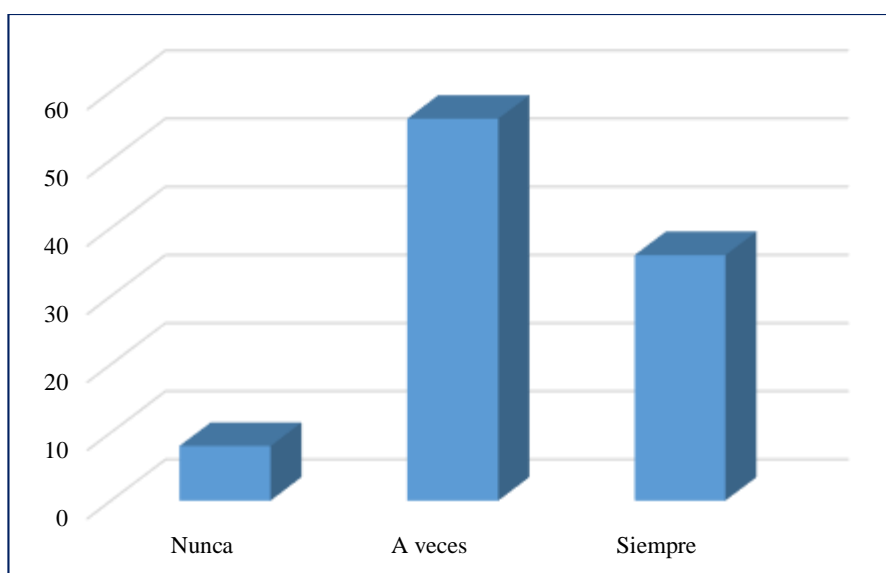


Figura 1: Higiene laboral. (Fuente: Elaboración propia).

Interpretación

En la tabla 1, nos muestra según la variable higiene laboral que el 8% nunca tiene una buena higiene laboral, el 56% a veces la empresa recicladora Martínez suele tener una buena productividad laboral por la higiene que presenta, el 36% siempre tiene una higiene laboral adecuada dentro de la empresa recicladora Martínez.

Tabla 2*Condiciones ambientales de trabajo*

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	6	24%
A Veces	13	52%
Siempre	6	24%
	25	100%

Fuente: Elaboración propia

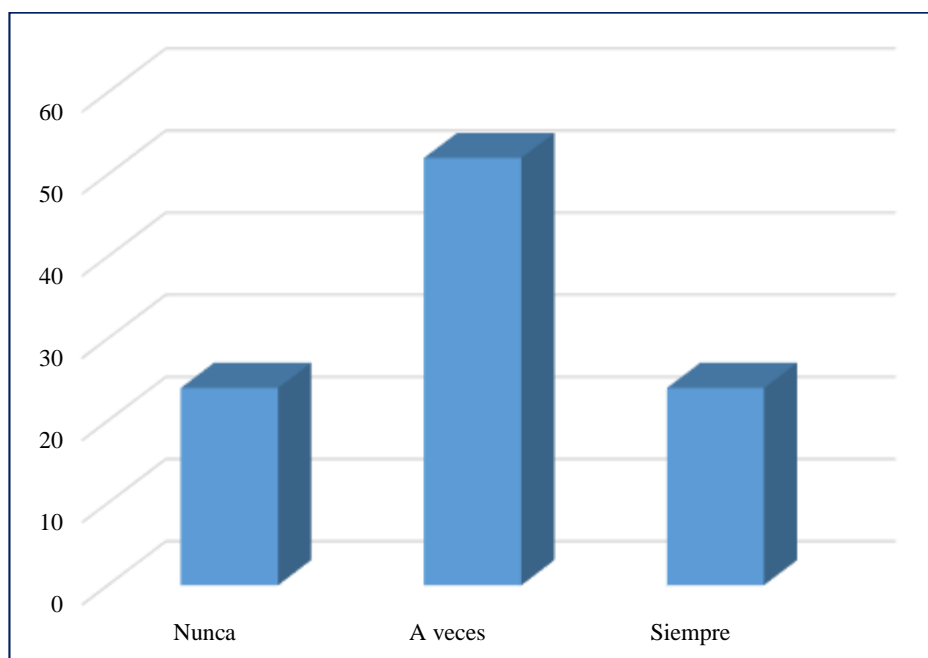


Figura 2: Condiciones ambientales de trabajo. (Fuente: Elaboración propia).

Interpretación

La tabla 2, nos muestra según la dimensión condiciones ambientales de trabajo que el 24% nunca existe una buena iluminación dentro de la empresa, el 52% a veces la iluminación es deficiente que ocasiona fatiga en los ojos de los trabajadores, el 24% siempre la empresa da permiso de hacer ruido de música dentro de la institución y tiene un ruido que ocasiona un efecto desagradable.

Tabla 3*Condiciones atmosféricas*

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	3	12%
A Veces	11	44%
Siempre	11	44%
	25	100%

Fuente: Elaboración propia

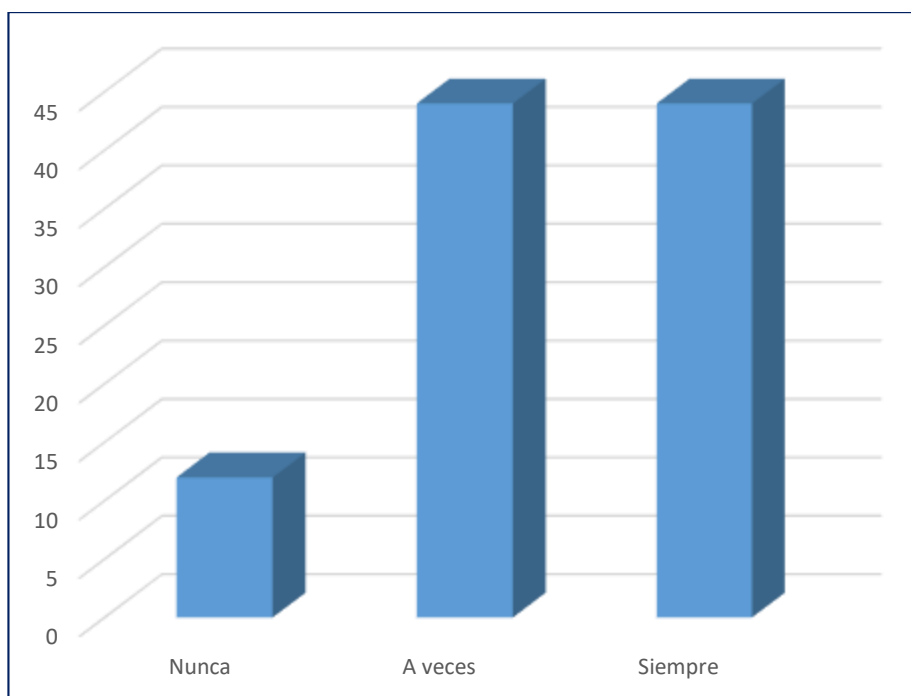


Figura 3: Condiciones atmosféricas. (Fuente: Elaboración propia).

Interpretación

En la tabla 3, nos muestra según la dimensión condiciones atmosféricas el 12% nunca considera el comportamiento de los trabajadores dentro de la empresa, el 44% a veces ocasiona malas obras por las condiciones ambientales de gran humedad en el lugar de trabajo, el 44% siempre se evidencia condiciones ambientales de poca o nula presencia de humedad.

3.1.2. Evaluar el nivel de desempeño de los trabajadores de la recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, año 2018

Tabla 4

Desempeño laboral

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	3	12%
A Veces	9	36%
Siempre	13	52%
	25	100%

Fuente: Elaboración propia

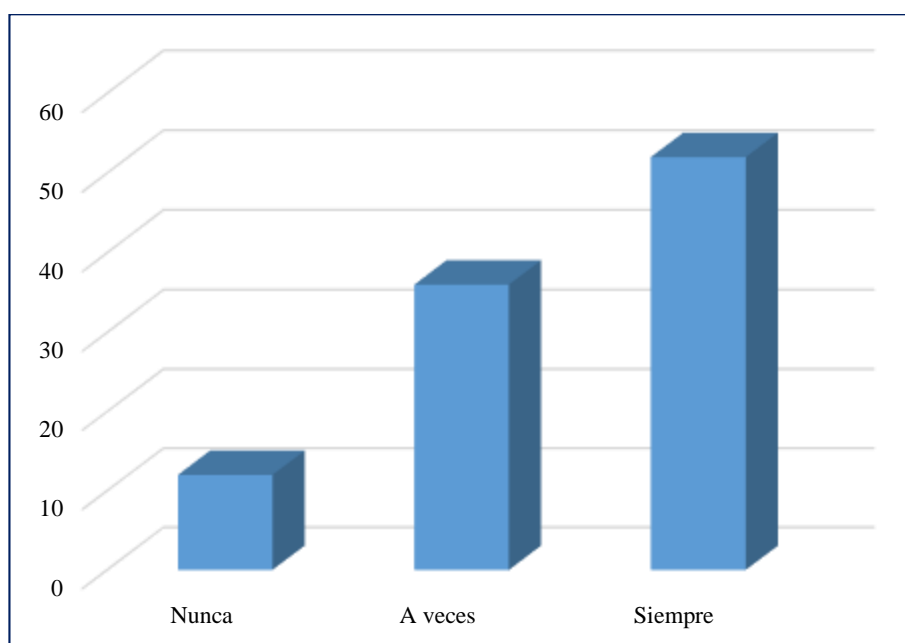


Figura 4: Desempeño laboral. (Fuente: Elaboración propia).

Interpretación

La tabla 4, nos muestra según la variable desempeño laboral que el 12% nunca tienen un buen desempeño laboral, el 36% a veces tienen un buen desempeño, el 52% siempre dentro de la empresa recicladora desarrolla un buen desempeño laboral por lo cual puedan mantener una productividad regular como empresa.

Tabla 5*Productividad laboral*

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	13	52%
A Veces	5	20%
Siempre	7	28%
	25	100%

Fuente: Elaboración propia

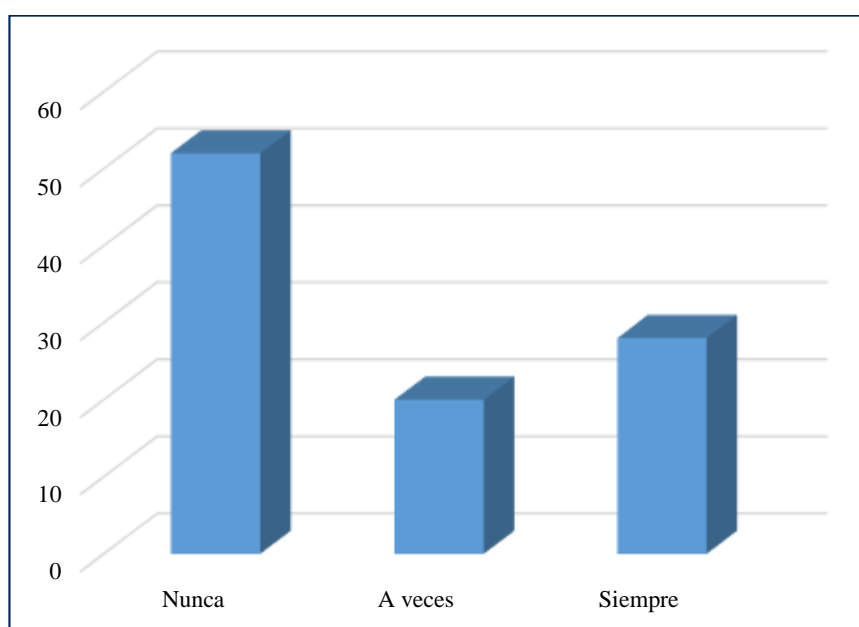


Figura 5: Productividad laboral. (Fuente: Elaboración propia).

Interpretación

La tabla 5, nos muestra según la dimensión productividad laboral que el 52% nunca existe una buena productividad, el 20% que a veces y solo el 28% casi siempre existe una buen productividad laboral.

Tabla 6*Eficacia*

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	2	8%
A veces	19	76%
Siempre	4	16%
	25	100%

Fuente: Elaboración propia

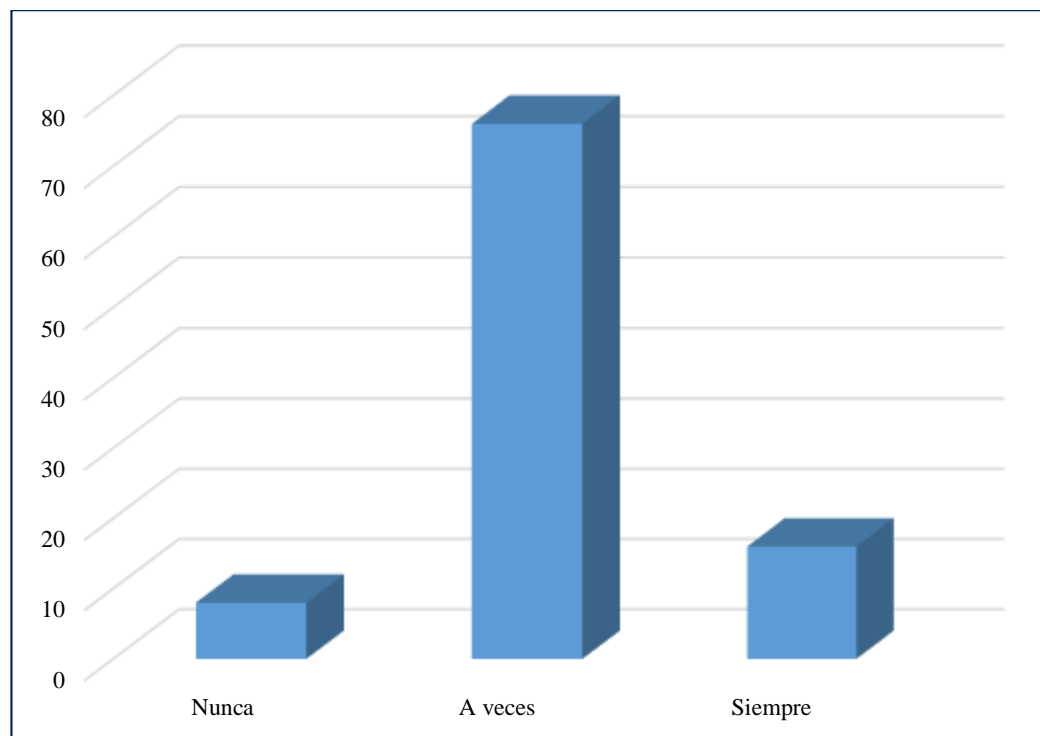


Figura 6: Eficacia. (Fuente: Elaboración propia).

Interpretación

La tabla 6, nos muestra según la dimensión eficacia que el 8% nunca tiene un buen nivel de eficacia en el trabajo, el 76% manifestó que a veces, y solo el 16% que siempre existe un buen nivel de eficacia.

Tabla 7*Eficiencia laboral*

Intervalos	F	Porcentaje
Casi Nunca	6	24%
A Veces	13	52%
Casi Siempre	6	24%
	25	100%

Fuente: Elaboración propia

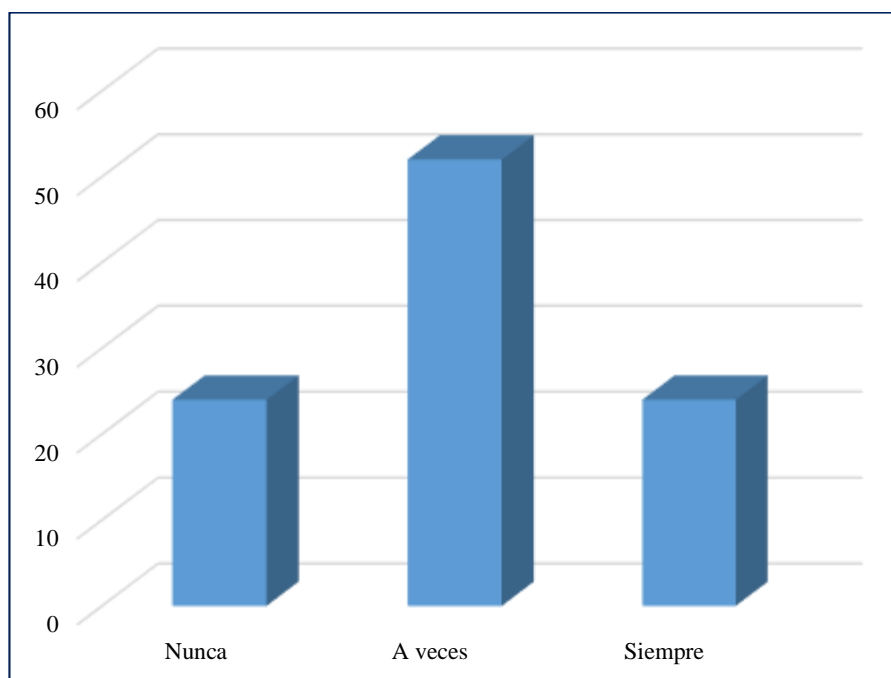


Figura 7: Eficiencia laboral. (Fuente: Elaboración propia).

Interpretación

La tabla 7, nos muestra según la dimensión eficiencia laboral que el 24% nunca existe una buena eficiencia laboral, el 52% a veces y solo el 24% siempre existe una buena eficiencia laboral.

3.1.3. Calcular la influencia de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, año 2018.

		Correlaciones	
		Higiene laboral	Desempeño laboral
rho de Spearman	Higiene laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		sig. (bilateral)	,793*
		n	,000
		n	25
rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,793*
		sig. (bilateral)	,000
		n	25
		n	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Después de la aplicación de la prueba de Rho de Spearman, se obtuvo y probó la relación existente debido a que el valor “r” (Coeficiente correlacional=0.793), por ende se acepta la H_1 : Existe influencia positiva de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores en la recicladora Martínez de la ciudad de Tarapoto, año 2018.

3.2. Discusión de resultados

La iluminación no es la adecuada, ocasionado fatiga en los ojos de los colaboradores, con ruidos elevados que no permiten la adecuada concentración, la temperatura no es la adecuada ya que existe mucha exposición al sol. No brindando las herramientas de seguridad mínimas para que el colaborador labore adecuadamente, los resultados encontrados coinciden con lo expuesto por Perez (2013) quien hace mención que la mayoría de empresas constructoras no aplican de una forma técnica las medidas de seguridad e higiene laboral ya que no cuentan con instrumentos en los cuales se encuentren plasmadas las medidas de seguridad e higiene laboral, no tienen conocimiento de la existencia de dichas medidas, estos resultados demuestran que la mayoría de colaboradores están en un alto riesgo de sufrir accidentes al no trabajar en condiciones favorables de seguridad e higiene. En este sentido muchas de las empresas locales y nacionales no le dan la importancia necesaria al tema de medidas de seguridad e higiene

laboral, los trabajadores no ninguna información sobre seguridad e higiene laboral, sin embargo los resultados anteriores discrepan de los mencionado por Giron (2011) quien hace mención que la mayor parte de los empleados reconocen aspectos generales de la seguridad e higiene laboral, puesto que las organizaciones proporcionan información sobre esos temas; sin embargo no existe un conocimiento específico en relación a la salud ocupacional. Dentro de las organizaciones la salud ocupacional es enfocada principalmente a temáticas sobre las consecuencias físicas dentro del trabajo, dejando de lado el área de la salud mental. En se contexto de acuerdo a los resultados encontrados, Mateo (2007) recomienda que la higiene en el trabajo previene las enfermedades profesionales causadas por los contaminantes físico, químico o biológico, que actúan sobre los trabajadores. Su metodología de aplicación está basada en la identificación, medición, evaluación y control de los contaminantes presentes en el trabajo.

El personal en la empresa cumple con las metas asignadas, el personal en su mayoría conoce las funciones asignadas sin tener la necesidad de estar supervisado, se les orienta antes del inicio de las actividades, siendo el colaborador responsable, además de la existencia del trabajo en equipo, en ese contexto, Herrera y Herrera (2016) en su investigación citada discrepa de dichos resultados al manifestar que las condiciones actuales sobre medidas de higiene y seguridad laboral en las que se exponen los trabajadores afectan el desempeño laboral ya que se es expone al riesgo de sufrir una enfermedad o un accidente laboral, en ese contexto muchos de estos necesitan del cuidado y supervisión de un personal que controle la forma de trabajador, ya que la gran mayoría de veces se muestra altos índices de irresponsabilidad al exponer a peligros laborales por la falta de conciencia de utilizar sus implementos.

Los resultados obtenidos probaron la relación existente entre ambas variables, debido a que el valor “r” (Coeficiente correlacional=0.793), concluyendo que existe influencia positiva de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores en la recicladora Martínez de la ciudad de Tarapoto, año 2018, dichos resultados coinciden con lo expuesto por Díaz (2017). Quien en sus hallazgos manifiesta que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, en el año 2016 ($p < 0,05$ Correlación Rho de Spearman = 0,803 Correlación es considerable). Asimismo es destacable que prácticamente todos las relaciones de variables y sus dimensiones tienen para el caso estudiado alta correlación

superior a 0.71; a excepción de la relación entre el Clima Organizacional y la percepción de su trabajo de los trabajadores de la Municipalidad, que presenta una correlación media de 0,675 que no resulta mala.

CONCLUSIONES

1. No existe una buena higiene laboral, debido a que muchas veces la iluminación no es la adecuada, ocasionado fatiga en los ojos de los colaboradores, con ruidos elevados que no permiten la adecuada concentración, la temperatura no es la adecuada ya que existe mucha exposición al sol. No brindando las herramientas de seguridad mínimas para que el colaborador labore adecuadamente.
2. El desempeño laboral es bueno, debido a que se cumple con las metas asignadas, el personal en su mayoría conoce las funciones asignadas sin tener la necesidad de estar supervisado, se les orienta antes del inicio de las actividades, siendo el colaborador responsable, además de la existencia del trabajo en equipo.
3. Se obtuvo y probó la relación existente debido a que el valor “r” (Coeficiente correlacional=0.793), concluyendo que existe influencia positiva de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores en la recicladora Martínez de la ciudad de Tarapoto, año 2018.

RECOMENDACIONES

1. La empresa debe brindar al colaborador las herramientas y equipos de seguridad como medio de protección, contar con ambientes iluminados que permitan al colaborador disminuir los niveles de fatiga de ojos y brindar al colaborador ambientes adecuados para que se desarrolle laboralmente de manera adecuada.
2. Realizar monitoreo continuos, las capacitaciones deben ser constantes, así mismo se deben realizar reuniones a inicios de cada semana para proyectarse las metas señales e individuales, asignar bonificaciones e incentivos por cumplimiento de metas.
3. Aplicar estrategias de motivación a los colaboradores, aplicar adecuadamente la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), como principal objeto de promoción de una cultura preventiva de riesgos laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, K (2010). Definición de obsoleto. Recuperado:
<https://www.definicionabc.com/general/obsoleto.php>
- Benites, L(2015). En su investigación titulada: “ *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad cesar vallejo de Trujillo*” (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Perú.
- Bittel. (2000). Administración de Personal.
- Bronco, P (2002). Definición de entrelazados. Recuperado:
<https://es.wikipedia.org/wiki/Entrelazado>
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. (5ª Edc.) Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw – Hill
- Collins, I (2000). Definición de repercutir. Recuperado:
<https://es.thefreedictionary.com/repercutir>
- Díaz, F (2017). En su investigación titulada: “*El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra en el año 2016*” (Tesis de pregrado).Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Fernández, R. (2005). Administración de la responsabilidad social corporativa. Thomson Editores. España.
- Fernández, R. (2005). Administración de la responsabilidad social corporativa. Thomson Editores. España.
- Flores , J (2008). Características del desempeño laboral. Recuperado:
<https://myslide.es/documents/caracteristicas-de-desempeno-laboral-tesis.html>
- Gardey, A (2008). Definición de procedimiento. Recuperado:
<https://definicion.de/procedimiento/>

- Giron, L (2011). En su investigación titulada: *“La influencia de la salud ocupacional en el desempeño laboral de los empleados en empresas de servicio del área metropolitana de san salvador”* (Tesis de pregrado). Universidad de el Salvador, San Salvador, Guatemala.
- Gordón, J. (1997). Comportamiento Organizacional. Traducción Pilar Mascaró
- Herrera, A y Herrera, A (2016). En su investigación titulada: *“ Influencia de las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en el Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, II semestre de 2015”*(Tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua.
- Jeffus, L. (2010). Manual de Soldadura. España. Editorial Paraninfo.
- Luna, F. (2011). Prevención de Riesgos Laborales. España. Publicaciones Vértice.
- Merino, M (2008). Definición de integridad. Recuperado: <https://definicion.de/integridad/>
- Olave, L (2004). Análisis de la motivación, incentivos y desempeño en dos empresas chilenas. Universidad de Chile (Facultad de ciencias económicas y administrativas).
- Papalia, D (2013). Definición de disciplina. Recuperado: <https://es.wikipedia.org/wiki/Disciplina>
- Perez, J y Gardey, A (2011). Definición de inherente. Recuperado: <https://definicion.de/inherente/>
- Perez, J y Merino, M (201&). Definición de retribución. Recuperado: <https://definicion.de/retribucion/>
- Perez, O (2014). Definición de detección. Recuperado: <https://www.espaciologopedico.com/recursos/glosariodet.php?Id=31>
- Perez, U (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, Quetzaltenango, Guatemala.

- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. Edición. Prentice Hall. México
- Saldaña, K (2016). En su investigación titulada: “*Análisis del desempeño de la gestión en seguridad y salud ocupacional en el proyecto minero Anglo American Quellaveco*” (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Talavera, F (2016). En su investigación titulada: “*Higiene y seguridad laboral de los trabajadores del vertedero municipal de la ciudad de Estelí en el II semestre 2015*” (Tesis de pregrado). Univerdidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Nicaragua.
- Vargas, L (1994). Sobre el concepto de percepción. Recuperado: <http://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf>

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Consistencia

Título: “Higiene laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la recicladora Del Castillo en la ciudad Tarapoto, año 2018”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicadores	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la influencia de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, año 2018?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la influencia de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, año 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Evaluar la higiene laboral en la recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, año 2018</p> <p>Evaluar el nivel de desempeño de los trabajadores de la</p>	<p>General</p> <p>H1: Existe influencia positiva de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores en la recicladora Martínez de la ciudad de Tarapoto, año 2018.</p> <p>H0: No existe influencia positiva de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores en la</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Higiene laboral</p>	Condiciones ambientales de trabajo	Iluminación	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Alcance:</p> <p>Aplicada, Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental de diseño transversal</p> <p>Población: La población y la muestra estará conformado por</p>
					Ruido	
				Condiciones atmosféricas	Temperatura	
			Humedad			
			<p>Variable Dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p>	Productividad laboral	Cumplimiento de las metas del trabajador.	
					Eficiencia	
Metas logradas						
		Conocimientos dentro del puesto de trabajo				

	<p>recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, año 2018</p> <p>Calcular la influencia de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, año 2018</p>	<p>recicladora Martínez de la ciudad de Tarapoto, año 2018.</p>		<p>Eficiencia laboral</p>	<p>Responsabilidad</p> <hr/> <p>Liderazgo y cooperativa en el centro de trabajo</p> <hr/> <p>Nivel de adaptabilidad del trabajador</p>	<p>25 trabajadores de la recicladora Martínez</p> <p>Muestra: La muestra estará conformado por 25 trabajadores de la recicladora Martínez</p>
--	--	---	--	-------------------------------	--	--

Fuente: Elaboración Propia

Anexo B. Instrumento de la variable Higiene Laboral

CUESTIONARIO

Señor/señora:

Buen día, el presente cuestionario tiene por objetivo principal Determinar la influencia de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, año 2018. Para ello se le pido llenar esta encuesta con toda la sinceridad posible.

Gracias, puede iniciar:

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

HIGIENE LABORAL									
DIMENSIÓN: CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO									
Indicador: Iluminación					1	2	3	4	5
1	¿Existe una buena iluminación dentro de la empresa?								
2	¿Con que frecuencia la iluminación deficiente ocasiona fatiga en los ojos de los trabajadores?								
Indicador: Ruido					1	2	3	4	5
3	¿Con que frecuencia la empresa da permiso de hacer ruido de música dentro de la institución?								
4	¿El ruido ocasiona efecto desagradable?								
DIMENSIÓN: CONDICIONES ATMOSFÈRICAS									
Indicador: Temperatura					1	2	3	4	5
5	¿Cómo considera su comportamiento bueno dentro de la empresa?								
6	¿Con que frecuencia no ocasiona malas obras?								
Indicador: Humedad					1	2	3	4	5
7	¿Existe condiciones ambientales de gran humedad en el lugar de trabajo?								
8	¿Con que frecuencia se evidencia condiciones ambientales de poca o nula presencia de humedad?								

Anexo C. Instrumento de la variable Desempeño laboral

CUESTIONARIO

Señor/señora:

Buen día, el presente cuestionario tiene por objetivo principal Determinar la influencia de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la recicladora Martínez en la ciudad de Tarapoto, año 2018. Para ello se le pido llenar esta encuesta con toda la sinceridad posible.

Gracias, puede iniciar:

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DESEMPEÑO LABORAL									
DIMENSIÓN: productividad laboral									
Indicador: Cumplimiento de metas del trabajador					1	2	3	4	5
1	El cumplimiento de metas del colaborador es el adecuado								
2	El monitoreo de los superiores es el esperado.								
DIMENSIÓN: EFICACIA									
Indicador: Percepción del nivel de calidad de trabajo					1	2	3	4	5
3	La empresa brinda todos los implementos necesarios para desarrollar sus funciones.								
4	La calidad del trabajo es el esperado.								
Indicador: Metas					1	2	3	4	5
5	La asignación de metas es el adecuado.								
6	La empresa les brinda metas de acuerdo a al función que realizan.								
Indicador : Conocimiento dentro del puesto de trabajo									
7	El colaborador conoce de sus funciones de manera detallada								
8	La empresa capacita al colaborador para la realización de sus funciones.								
DIMENSION : EFICIENCIA LABORAL									
Indicador : Responsabilidad del personal									
9	El personal es responsable con sus funciones.								

10	El personal cumple sus metas en el tiempo establecido					
Indicador : Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo						
11	La empresa apoya el trabajo en equipo de los colaboradores.					
12	Existe cooperación laboral entre compañeros de trabajo.					