



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA
CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE
LA CONSTRUCCIÓN**

**La seguridad y salud en el trabajo y su incidencia en el
desempeño laboral en una empresa constructora, Chimbote, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA
CONSTRUCCIÓN**

AUTOR:

Tamara Ayala, Edwarth Joel (orcid.org/0000-0002-9192-2507)

ASESOR:

Mg. Avila LLacsahuanga, Luis Alberb (orcid.org/0000-0003-2514-3078)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi familia, en especial a mi madre Romula Rosa Ayala Nuñuvero y a mis hermanos Elsa Tamara Ayala y Nicolas Tamara Ayala que siempre me apoyan incondicionalmente y motivan a seguir desarrollándome profesionalmente, por siempre estar siempre estar juntos en todo tipo de problemas y alegrías.

A mi novia Sharon Varas Valderrama por ser mi apoyo en todo momento por saber escucharme y comprenderme y darme el valor en lograr mis objetivos, por su tiempo y sus consejos.

Agradecimiento

Agradecer a mis familiares que me ayudaron y lograron que pueda culminar la presente tesis.

A mis compañeros y docentes de la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad y el apoyo de culminar la presente tesis en modalidad virtual y lograr el grado de Magister en Ingeniería Civil, con mención en dirección de empresas de la Construcción.

A la empresa constructora donde pude realizar el desarrollo de la presente tesis y por todo su apoyo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
1.3.1. Tipo de investigación.....	11
1.3.2. Diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35

ANEXOS.....	41
-------------	----

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Resultados de la variable: Seguridad y salud en el trabajo.....</i>	<i>15</i>
<i>Tabla 2. Resultados de la variable: Desempeño laboral.....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 3. Correlación entre la variable seguridad y salud en el trabajo y la variable desempeño laboral.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 4. Resultados de la dimensión: Prevención de riesgos laborales</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 5. Correlación entre la dimensión “prevención de riesgos” y la variable Desempeño laboral.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 6. Resultados de la dimensión: Psicosocial.....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 7. Correlación entre la dimensión “psicosocial” y la variable Desempeño laboral.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 8. Resultados de la dimensión: Ergonomía.</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 9. Correlación entre la dimensión “ergonomía” y la variable Desempeño laboral.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 10. Resultados de la dimensión: Salubridad.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 11. Correlación entre la dimensión “salubridad” y la variable Desempeño laboral.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 12. Resultados de la dimensión: Ambiente de trabajo.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 13. Correlación entre la dimensión “ambiente de trabajo” y la variable Desempeño laboral.....</i>	<i>27</i>

Índice de figuras

<i>Figura 1. Niveles de la variable: Seguridad y salud en el trabajo</i>	<i>15</i>
<i>Figura 2. Niveles de la variable desempeño laboral</i>	<i>16</i>
<i>Figura 3. Niveles de la dimensión prevención de riesgos laborales.....</i>	<i>18</i>
<i>Figura 4. Niveles de la dimensión psicosocial</i>	<i>20</i>
<i>Figura 5. Niveles de la dimensión ergonomía.....</i>	<i>22</i>
<i>Figura 6. Niveles de la dimensión salubridad</i>	<i>24</i>
<i>Figura 7. Niveles de la dimensión ambiente de trabajo</i>	<i>26</i>

Resumen

El objetivo general planteado en la presente tesis fue determinar la incidencia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de una empresa constructora. La presente tesis fue enmarcada en un enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, transversal. La población de estudio estuvo conformada por los trabajadores de la empresa constructora, la población fueron 30 trabajadores y la muestra del mismo tamaño, a quienes se les aplicó con instrumentos validados por 3 expertos del tema. Los resultados obtenidos indicaron que en la variable Seguridad y salud en el trabajo tiene un nivel medio con un porcentaje de 76.67% y variable Desempeño laboral tiene un nivel medio con un porcentaje de 46.67%, con respecto a la incidencia entre estas dos variables se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.708 y una significancia de < 0.001 que representa una incidencia de nivel regular, con respecto a la dimensión prevención de riesgos y su incidencia con el desempeño laboral se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.708 que representa un nivel alto de incidencia, con respecto a la dimensión de psicosocial y su incidencia con el desempeño laboral se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.444 dando un nivel alto de incidencia, con respecto a la dimensión ergonomía y su incidencia con el desempeño laboral se obtuvo un valor de correlación de 0.539 dando un nivel regular de incidencia, con respecto a la dimensión salubridad y su incidencia con el desempeño laboral se obtuvo un valor de 0.387 dando un resultado bajo de incidencia, con respecto a la dimensión ambiente de trabajo y su incidencia con el desempeño laboral se obtuvo una correlación de 0.531 dando un resultado de nivel regular de incidencia, llegando a la discusión con diversos autores y en muchos casos llegando a los mismos resultados, en conclusión se obtuvo que la seguridad y salud en el trabajo incide favorablemente en el desempeño laboral y como recomendación general la empresa constructora debe mantenerse actualizado y poner en prácticas las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Palabras clave: Seguridad, salud, desempeño laboral, incidencia.

Abstract

The general objective raised in this thesis was to determine the incidence of safety and health at work in the work performance of a construction company. This thesis was framed in a quantitative approach, non-experimental correlational, cross-sectional design. The study population was made up of the workers of the construction company, the population was 30 workers and the sample of the same size, to whom it was applied with instruments validated by 3 experts on the subject. The results obtained indicated that in the variable Safety and health at work it has a medium level with a percentage of 76.67% and variable Work performance has a medium level with a percentage of 46.67%, with respect to the incidence between these two variable was obtained a correlation coefficient of 0.708 and a significance of <0.001 , which represents a regular level incidence, with respect to the risk prevention dimension and its incidence with job performance, a correlation coefficient of 0.708 was obtained, which represents a high level of incidence , with respect to the psychosocial dimension and its incidence with work performance, a correlation coefficient of 0.444 was obtained, giving a high level of incidence, with respect to the ergonomics dimension and its incidence with work performance, a correlation value of 0.539 giving a regular level of incidence, with respect to the health dimension and its incidence with work performance was obtained a value of 0.387 giving a low incidence result, with respect to the work environment dimension and its incidence with work performance, a correlation of 0.531 was obtained, giving a result of a regular level of incidence, reaching the discussion with various authors and in many cases reaching the same results, in conclusion it was concluded that safety and health at work favorably affects job performance and as a general recommendation the construction company should keep up to date and put into practice the safety and health standards at work.

Keywords: Safety, health, job performance, incidence.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de seguridad es de vital escala en todas las empresas ya sea nivel nacional o internacional, sobre todo para el trámite humano que son los trabajadores. Hoy en día los distintos gobiernos de varios países dan mayor importancia y control a la gestión de seguridad en las empresas, ya que obteniendo un adecuado plan de seguridad se mitigaría accidentes laborales y fallecimiento de los obreros.

En la perspectiva global se hace prioritario la seguridad, en todas las organizaciones, ya sean públicas y privadas; ya que contribuye a conservar el bienestar en general de los trabajadores en todas las tareas. En Norteamérica, Europa y Japón, presentaron un porcentaje de 3.5%, Sudamérica está en 13.5%, el continente asiático y africano tienen el 20%, todo lo contrario, con América del Norte, Europa y Japón que mostraron menor índice, Perú tuvo un 13,8%, habiendo mayor índice en Brasil. La Organización Internacional de Trabajo (2016) marcó que los incidentes en el trabajo y enfermedades generan más de 2,4 millones de víctimas al año y 350 mil por accidentes.

En nuestro país, el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2022) dio una encuesta en trabajos de construcción, teniéndose como resultados en vestimenta de seguridad con resultado del 65% del total de trabajadores, hacia uso de casco, el 35% contaba con guantes y botas. Con respecto a accidentes en el trabajo, un 55% fueron causados con herramientas y materiales ocasionando golpes y hematomas, el 14% a secuela de caídas y el 31% por otras razones, por ejemplo, descargas eléctricas, desmoronamientos o acciones no propias. Asimismo, el estudio detalla, que gran parte de los accidentes ha sido producido por falta de conocimiento, siendo en el año 2010, donde más índice de incidentes hubo.

En el ámbito departamental, en el caso de Ancash se puede descubrir este tipo de riesgos, según el boletín estadístico de accidentes y enfermedades ocupacionales acontecieron en el año 2021, 1 accidente mortal y 16 accidentes de trabajo. En esta coyuntura sostienen un enorme compromiso en las empresas con rubro de la construcción puesto que demuestran el poco interés en resguardar la vida de sus colaboradores.

La salud en el personal puede interrumpir su jornada laboral, en el caso se produzcan accidentes o enfermedades, debido al trabajo que se da y otras como resultado con el ambiente de trabajo provocadas por el ajustado espacio donde se desenvuelven, minimizando el rendimiento del personal, perjudicando los equipos laborales y agrandando los costos de seguros, (Raffo, 2016).

Debido a la problemática que se formuló, se tiene como problema general: ¿Cuál es la incidencia de la seguridad y salud en el trabajo en una empresa constructora?

Además, se plantea los problemas específicos ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión “prevención de Riesgos” en el desempeño laboral de una empresa constructora?; ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión “psicosocial” en el desempeño laboral de en una empresa constructora?; ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión “Ergonomía” en el desempeño laboral de una empresa constructora?; ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión “Salubridad” en el desempeño laboral de una empresa constructora?; ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión “Ambiente de trabajo” en el desempeño laboral de una empresa constructora?

Se tiene como objetivo general: Determinar la incidencia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Asimismo, los objetivos específicos: Determinar la incidencia entre la dimensión “prevención de riesgos” en el desempeño laboral de una empresa constructora; Determinar la incidencia de la dimensión “psicosocial” en el desempeño laboral de una empresa constructora; Determinar la incidencia de la dimensión “Ergonomía” en el desempeño laboral de una empresa constructora; Determinar la incidencia de la dimensión “Salubridad” en el desempeño laboral de una empresa constructora y Determinar la incidencia de la dimensión “Ambiente de trabajo” en el desempeño laboral de una empresa constructora.

De lo anterior mencionado, surge la hipótesis general: La seguridad y salud en el trabajo incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora. De igual manera, las hipótesis específicas: La dimensión “prevención de Riesgos” incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora; La dimensión “psicosocial” incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora; La dimensión “Ergonomía” incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora; La

dimensión “Salubridad” incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora y la dimensión “Ambiente de trabajo” incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes, en el entorno nacional, Salazar (2018), tuvo como finalidad; Establecer el grado de incidencia entre la seguridad ocupacional y el rendimiento del personal de una entidad educativa, llevando a cabo, un estudio de alcance correlacional cuantitativo, tuvo una subpoblación de 309 personas, concluyendo que: Hay una incidencia significativa entre variables, ya que el valor P fue de 0,002., por ello, mientras mayor seguridad en las labores realizadas, mayor será el grado de rendimiento en los empleadores.

Ichuta (2018), en su trabajo, definió como objetivo, Demostrar cómo se vincula la salud ocupacional en el rendimiento del personal de higiene del municipio de Puno en el 2017, metodológicamente realizó un estudio de carácter correlacional, de enfoque cuantitativo no experimental, empleo dos cuestionarios para obtener datos, teniendo como participantes a 86 trabajadores, concluyendo: Que de acuerdo a la percepción del 53% de la muestra participante, la salud ocupacional influye de forma directa en el rendimiento del personal, además, de que se encuentra en un nivel regular.

Por otro lado, Andía y Quispe (2018), en su estudio, tuvo como objetivo principal; Estudiar la importancia de las capacitaciones sobre seguridad y salud ambiental dentro de una organización industrial, el estudio fue de carácter correlacional de tipo cuantitativo, la muestra la conformaron 70 personas, recurrió a los cuestionarios para tener información, concluyendo que: según el 93.75% de los encuestados, consideran que desconocen las medidas que la empresa haya tomado para salvaguardar sus vidas, mientras que un el 6.25%, afirma que son pocas las capacitaciones o charlar sobre seguridad laboral.

Ramos (2015) en su estudio, se planteó como objetivo, Evaluar cuales son los riesgos de seguridad ocupacional dentro del área de residuos sólidos, Lima, Perú; realizó, un trabajo descriptivo correlacional siendo el enfoque de tipo cuantitativo, la muestra estudiada fue de 55 trabajadores, logrando como resultado, que es importante utilizar EPP para el trabajo de recojo de residuos sólidos debido a alta posibilidad de contagio que existe en esta área, concluyendo que: los riesgos más peligrosos para el personal, son elementos ergonómicos, ruidos, químicos residuales, entre otros.

De otro lado, Solier (2020), mediante su estudio, tuvo como fin, Estudiar la vinculación existente entre la gestión de salud ocupacional y el rendimiento laboral en una constructora, asumió un trabajo de carácter cuantitativo, de nivel correlacional, tanto el universo y la población fue de 74 trabajadores, aplicó como instrumentos dos cuestionarios, concluyendo: Que la gestión de salud ocupacional se vincula positivamente con el rendimiento del personal, según nivel de valor P igual a $0,001 < 0,05$.

Dentro del entorno internacional, Díaz (2017), en su tesis, definió como objetivo, Hallar la asociación entre seguridad y desempeño laboral, Guatemala, el trabajo fue de carácter cuantitativo y diseño no experimental, la subpoblación fue de 50 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta, como importante resultado tuvo que, según el 60% de los participantes, el nivel de desempeño es regular, concluyendo: Existe una asociación positiva entre seguridad laboral y desempeño, con Rho Spearman de ,772 y valor P igual a 0,000.

Siguiendo con, Mosquera (2018), tuvo como finalidad, determinar la incidencia que existe entre las pausas activas de seguridad y el rendimiento laboral del personal de una caja de ahorros, Ecuador, metodológicamente el estudio es de tipo cuantitativo, y el nivel correlacional, la subpoblación lo integraron 14 colaboradores, logrando concluir: Que las pautas inciden significativamente sobre el rendimiento laboral, según sig. Bilateral de $0,002 < 0,05$. Además, siendo el factor más incidente, el cansancio.

De similar modo, Roa (2017), planteó como objetivo, Establecer mecanismos de gestión y seguridad en el trabajo, Colombia. El trabajo fue de enfoque mixto, de nivel descriptivo proyectivo, la muestra fue 100 trabajadores, siendo la técnica la encuesta, concluyendo que: La aplicación de un sistema de SST, es de suma importancia para aumentar y asegurar el trabajo del personal, ya que salvaguarda su vida, por lo tanto, se previenen accidentes y también posibles costos de rehabilitación.

Además, Cuarán (2014), en su tesis, estableció como objetivo, Demostrar cómo se correlaciona la seguridad industrial con el desempeño del personal de una empresa láctea, Ecuador. La modalidad de investigación fue cuantitativa y se realizó una

encuesta a 200 trabajadores, dando como conclusión: Que según el 57% de los trabajadores, que la seguridad industrial se correlaciona de una manera significativa con el desempeño, según valor P de 0,000. Además, se evidencia que la empresa carece de un adecuado plan de seguridad industrial que permita evitar posibles accidentes.

Por otro lado, en la tesis de Espinosa (2011), estableció como fin, Hallar la relación entre la seguridad industrial y el rendimiento de una empresa industrial, Ecuador. La modalidad de investigación fue cuantitativa con diseño exploratorio y se realizó una encuesta con una población de 30 trabajadores, concluyendo que: hay una vinculación directa y alta entre una y otra variable, según Rho de 0,911 y valor P de 0,002. Además, se evidenció que en la empresa existen debilidades respecto a la seguridad laboral, tales como la falta de un adecuado protocolo sobre riesgos laborales, el almacenamiento de la materia prima debe conservarse en un lugar más fresco, evitándose algún tipo de incendio que pueda producir pérdidas materiales o humanas.

Dentro de este estudio se propone realizar un análisis sobre los factores que afectan la seguridad industrial en rubro de producción de cueros, identificándose como causas la falta de inducción y capacitación hacia el personal sobre protección personal ante accidentes labores que comprometan la vida y salud del trabajador. Por lo tanto, la entidad debe busca promover la responsabilidad social, brindado protección hacia su personal sobre incidentes dentro del trabajo, facilitándoles los equipos necesarios.

En cuanto a teoría de SST, según Cortés (2012) sustentó que es un sistema que notifica cualquier incidente que pueda ocurrir en el centro de labores, teniendo como finalidad optimizar las condiciones de trabajo mediante talleres y aprendizajes a todos los trabajadores.

Además, se conceptualiza como un término relacionado con la toma de decisión, para obtener equipos o seleccionar el mobiliario, su aplicación se mantiene en criterios, normas, así como los resultados obtenidos. Su principal misión es la de hacer una evaluación para tener resultados coherentes con la advertencia de incidentes en el área de trabajo. Por lo tanto, se puede decir que es una herramienta

de mejora ya que inspecciona el avance e identifica los aspectos que hay que mejorar. Una cualidad que posee es su porte de adaptación a los nuevos cambios (ISEM, 2011). En tal sentido también se relaciona con las presentes funciones, roles o prácticas de seguridad por lo igual no se trata solo de un sistema laboral de procedimientos ya que además de ello examina la función que una empresa debe hacer para proteger a sus colaboradores y el medio donde trabajan (Mearns, Sean y Rhona, 2003).

Por otro lado, Sánchez, et al. (2006), señalaron que es puramente protectora por medio de labores, protectoras e inspeccionando los factores, evitando accidentes y afecciones diversas.

La intención de la SSO es reducir el porcentaje de accidentes y con ello desarrollar la producción, reduciendo riesgos y amenazas, que pueden ser causados por acciones inseguras, evitándose cualquier tipo de percance laboral, suministra confort al colaborador, ya que los acontecimientos laborales y enfermedades obstruyen en el proceso normal de las labores empresariales, siendo un factor negativo en el trabajo.

Es vital mencionar la definición de peligro y riesgo; el peligro se considera como un elemento interno que es capaz de generar daños y pérdidas de cualquier tipo de índole (Decreto Supremo N° 005-2012-TR), mientras que, el riesgo, significa, la posibilidad que alguna amenaza que pueda desviar o complicar las metas organizacionales (Decreto Supremo N° 005-2012-TR).

Sobre la dimensión, prevención de riesgos, concierne a los componentes con el objeto de evitar los riesgos dentro de las labores, el cual ayuda al adecuado desenvolvimiento del personal, sintiéndose seguros y serenos. Lo cual estimula a establecer una cultura de prevención apoyadas en buenas prácticas y valores que se rigen mediante leyes que sistematizan la salud y bienestar del talento humano (Menéndez, 2009). La dimensión psicosocial observa todos los escenarios, las que se tiene que presentar al colaborador en el momento de ejercer sus zonas de labores. (Arriaga y Salas, 2006). Para una buena protección de la salud es obligatorio que el colaborador sea un líder tomando medidas convenientes que no difieran el correcto desempeño de sus ocupaciones. (Pedraza, 2010). Sobre la

dimensión ergonomía nos dice que es el grado de asociación entre las actividades que realiza los trabajadores y las máquinas, permite observar si las maquinas se adecuan a las necesidades de los colaboradores según las funciones que ejecutan en el trabajo. (Rivas, 2007). La dimensión salubridad, depende de cómo se organice de la entidad frente a las solicitudes del cliente (Rao, 2005). Lo cual conduce a dar origen a sucesos de trabajo en un marco de calma y confort para el personal (Pedraza, 2010). La dimensión ambiente de trabajo, es el grado de obligación del personal con sus actividades, dependiendo de las situaciones laborales que se le pida. (Robbins, 2005).

En cuanto a los beneficios de la SST, las organizaciones logran obtener superioridades de su inversión en SST. Una de las metas es desarrollar la competitividad y la estimulación de los colaboradores. La experiencia de un mecanismo de administración de SST brinda un cuadro eficiente para advertir o disminuir los accidentes.

La SST es un pilar primordial de toda entidad, la cual trascendiera los siguientes beneficios, ayuda a mostrar el compromiso social de la organización, mejor prestigio, motivación y compromiso del personal, por lo que perseverarán más tiempo proactivos. (Sangama,2019)

En cuanto a los beneficios de la SST en las organizaciones, donde se ha establecido la política de Prevención, se evidencia como los lineamientos de la seguridad no se limita a unos encargados, sino que abarcan en todos los niveles de la entidad, incluyendo al personal. Entre las ventajas de llevar a cabo un Plan de Prevención se hallan en las siguientes: razones, se promueve la buena experiencia de salud laboral, evitando daños a los colaboradores de la empresa, y aseverar que la actividad produzca peligros, razones económicas: la inclinación de accidentes laborales gira en un progreso de la producción, no porque los incidentes pueden ser caros, ya que en una atmósfera de seguridad los colaboradores muestran un mayor desempeño, razones legales: cuando se realiza actividades sin tener como referencia el marco legal puede generar sanciones según la autoridad competente, razones de calidad: la unión de mecanismos preventivos al integrarse con otros tipos de mecanismos de gestión, crean principios de calidad en el trabajo, razones de eficacia: las acciones o planes de prevención deben cumplir su objetivo,

que es salvaguardar y cuidar la integridad y bienestar del trabajador, siendo eficientes. (Sangama,2019)

Sobre el Desempeño Laboral, Urbano (2018) declaró que está vinculado a la conducta y carácter del individuo, dándose consecuencias enfocadas en el desempeño de los mismos que efectúen los trabajos.

Sin embargo, el desempeño se asocia con los actos, las gestiones y la productividad que consiguen los individuos para la organización.

Campos y Ruesta (2018) señala sobre el trabajo en los colaboradores tiene un efecto de esfuerzo en vinculo del colaborador quien a su vez cautiva sus funciones designadas por su jefe en su terreno de trabajo, en donde el trabajador puede conseguir realizar con eficacia, en donde demuestra todas las habilidades conquistadas a lo largo de su carrera profesional, así mismo el autor Uzcátegui (2011) nos manifiesta que, el desempeño en el trabajo es manifestar a través de su compromiso todas las habilidades, capacidades en donde se pueda evidenciar su buen ocupación dentro de la organización.

Asimismo, Rivero (2019) señaló que accede la caracterización de las prácticas que posee el colaborador, a modo también su carencia a las actividades de sus puestos en donde no elabora convenientemente en los desempeños.

Para Alfaro (2012) evaluar el rendimiento, implica el uso de sistemas para la inspección de los procesos que permitan una mejor gestión del talento y potencia humana. Estos actos igualmente son de provecho para ascensos, recompensar y estimular al colaborador.

En cuanto al componente, productividad, se define como el proceso laboral donde el colaborador demuestra sus habilidades y comportamientos, siendo medidos a través de resultados (Gómez, 2008). En lo que respecta a la dimensión, crecimiento laboral, se relaciona con la destreza y la capacidad de poder generar un mayor crecimiento a la organización (Palomo, 2014). Facilita valorar la capacidad del mecanismo utilizando adecuadamente los recursos organizacionales (Delfín y Acosta, 2016). Referente al tercer componente, eficiencia precisaremos como el arte de poder cumplir una obligación con pocos recursos y tiempo (Dessler, 2009). Es necesario estudiar cómo se hace uso de los recursos dentro de la organización

(Manene, 2013). El componente, satisfacción referida como la consecuencia de los actos que lleva a cabo la entidad, para mantener un clima sano y confort para el desarrollo de funciones del talento (Sánchez, 2011). Tiene que ver con factores que inciden directamente en la conducta del hombre, tales como iluminación, lugares pocos ruidosos y la compensación en dinero (Olivares, Silva y Carlos, 2013). Son el conjunto de emociones y sentimientos que demuestra el individuo dentro del entorno que lo rodea (Cortez, 2005). Se asocia a actitudes positivas que conllevan a conseguir metas (Davis y Newstrom, 2003). Para terminar, el componente, calidad, se define como la capacidad de satisfacer la expectativa e incertidumbre del cliente (Rodríguez, 2006), consiste en cumplir con los requisitos y necesidad que tiene un futuro cliente (Botta, 2010).

En cuanto a ventajas de la evaluación de desempeño, (Rodríguez, 2006), indicó que llevar a cabo un análisis para poder reconocer las debilidades, facilita poder retroalimentar los factores claves que están causando un cuello de botella y a la vez volviendo lento los procesos, generando que no se alcancen las metas trazadas, entonces, evaluar el rendimiento del personal, ayuda a mejorar a la empresa, volviéndola más competitiva, por lo ello, es necesario y preciso que se haga evaluaciones una a dos veces por año, con el fin de poder mantener un buen ritmo laboral en todos los colaboradores.

Con respecto a los beneficios del desempeño laboral Chiavenato (2007), detalló que estudiar la conducta del ser humano dentro de una organización, permite capacitar al personal para que se más productivo y su rendimiento sea mucho mejor, a los que dirigen la organización, en base a los resultados les permite elaborar un plan para poder mejorar la situación que se dé, y a la vez haga más competitiva a la empresa. Además, también favorece al colaborador, porque le permite tener un diagnóstico de su rendimiento, por lo tanto, puede tomar las medidas necesarias para poder mejorar e incrementar su nivel de producción, en tal sentido, su conducta ayude al crecimiento organizacional, obteniéndose mejores resultados. Otro factor clave de medir el desempeño, es que ayuda a tener un valor agregado sobre el resto de empresa, y así se pueda alcanzar el éxito empresarial.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

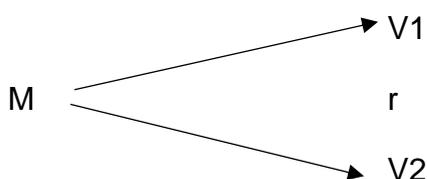
1.3.1. Tipo de investigación

La presente tesis tiene por tipo de investigación aplicada.

1.3.2. Diseño de investigación

Se llevo a cabo, un diseño no experimental de carácter correlacional, en este tipo de estudio no se altera ni se maneja ninguna variable o fenómeno, y tiene como intención establecer el grado de asociación que existe entre uno y otro componente (Hernández, 2016).

Esquema



M: Muestra

V1: Seguridad y salud en el trabajo

V2: Desempeño laboral

R: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Las variables a estudiar son las siguientes:

V1. Seguridad y salud en el trabajo.

Definición conceptual: Según Chávez (2013) La SST, es una herramienta de perfeccionamiento continua. Es un área que se ocupa de notificar accidentes profesionales asumiendo como objetivo fortalecer las condiciones laborales incluye suscitar y preservar los estados máximos de seguridad y dicha del personal en las ocupaciones.

Definición operacional: Para la variable de SST se operacionalizó en base al cuestionario de Solier (2020), fue adaptada por el indagador y estuvo

integrada por 5 dimensiones: Prevención de riesgos, Psicosocial, Ergonomía, Salubridad y Ambiente de trabajo.

Indicadores:

- Prevención de Riesgos.
- Psicosocial.
- Ergonomía.
- Salubridad.
- Ambiente de trabajo.

Escala de medición: Escala de Likert

V2. Desempeño laboral

Definición conceptual: Es la actividad del personal en cuanto a las actividades que lleva a cabo dentro de la actividad. Chiavenato (2011) El grado de rendimiento del personal es el cumplimiento de todas sus ocupaciones laborales y sociales lo que se cambia en calidad de una prestación.

Definición operacional: Se utilizó el cuestionario de Manene (2013), adaptada por el investigador y estará conformada por 5 dimensiones: Productividad, Crecimiento y eficiencia, satisfacción y calidad.

Indicadores:

- Productividad.
- Crecimiento.
- Eficiencia.
- Satisfacción.
- Calidad.

Escala de medición: Escala de Likert

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

La población y muestra que se utilizó en la presente tesis fueron los 30 trabajadores que integran la empresa constructora.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se consideró la técnica de la encuesta, sobre esto, Hernández, et al. (2014) es un instrumento que tiene como objeto recabar datos que ayuden al desarrollo del estudio.

Para Graso (2006), La encuesta permite tener la opinión pública y ver los valores determinados de una comunidad, temas de discernimiento científico y de gran relevancia en la sociedad”

3.5. Procedimientos

Para el estudio se conformó por distintas técnicas para la obtención de datos, se detalla a continuación:

- Se solicitó toda la información disponible que pueda brindar la empresa y los respectivos permisos para poder aplicar la encuesta.
- Se entregó los instrumentos de medición a la población, para acceder a los datos
- Los datos se consignaron en el programa Excel
- Se procedió a corroborar la confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach
- Finalmente se usó tablas cruzadas, cuadros y pruebas estadísticas.

3.6. Método de análisis de datos

Se recogieron datos que fueron organizados y sistematizados por medio de la hoja de cálculo Excel y el SPSS V22, estableciéndose la distribución de los datos.

Para el análisis descriptivo se aplicó tablas, describiéndose con su respectiva nota.

3.7. Aspectos éticos

El estudio evaluó como aspectos éticos:

- El trabajo es de carácter original, objetivo y ético.

- La investigación cumplirá con los requisitos de originalidad, objetividad y ética.
- El estudio ha respetado el medio ambiente.
- Se respetó las definiciones de otros autores, citándolos y referenciándolos correctamente.

IV. RESULTADOS

4.1. Niveles obtenidos y contrastación de hipótesis general

Tabla 1.

Resultados de la variable: Seguridad y salud en el trabajo.

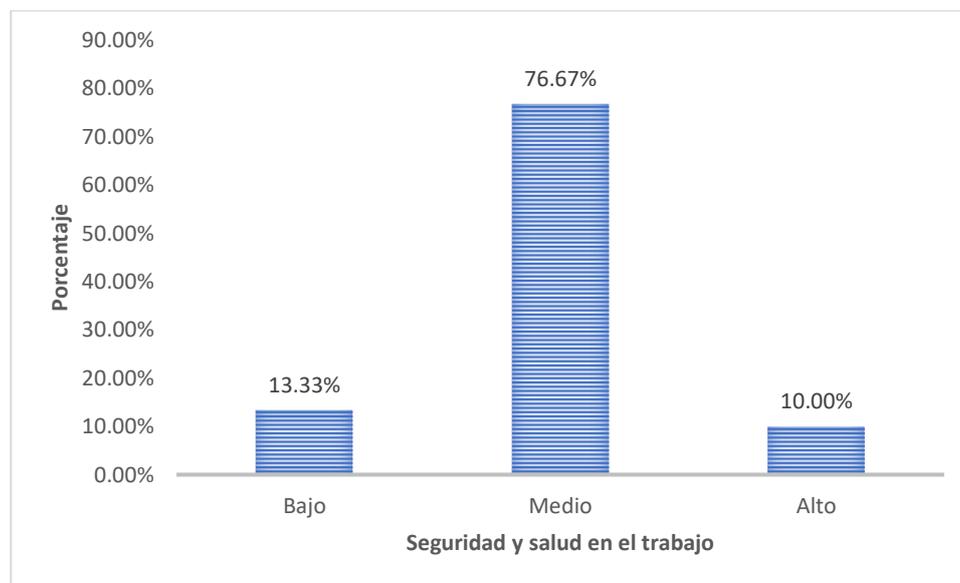
Niveles	N	Porcentaje
Bajo	4	13.33%
Medio	23	76.67%
Alto	3	10.00%
Total	30	100.00%

Nota: Información obtenida del programa SPSS, N=Numero de encuestados.

En la Tabla 1 se muestra los tipos de niveles, la cantidad y el porcentaje que representa de la población.

Figura 1.

Niveles de la variable: Seguridad y salud en el trabajo.



Nota: Información obtenida de encuesta aplicada.

Los resultados obtenidos en la Figura 1 indica que del 100% de encuestados (n = 30), el 13.33% (n= 4) posee la variable en nivel bajo, 76.67% (n= 23)

posee la variable en nivel regular, y el 10% (n= 3) posee la variable en nivel alto.

Tabla 2

Resultados de la variable: Desempeño laboral.

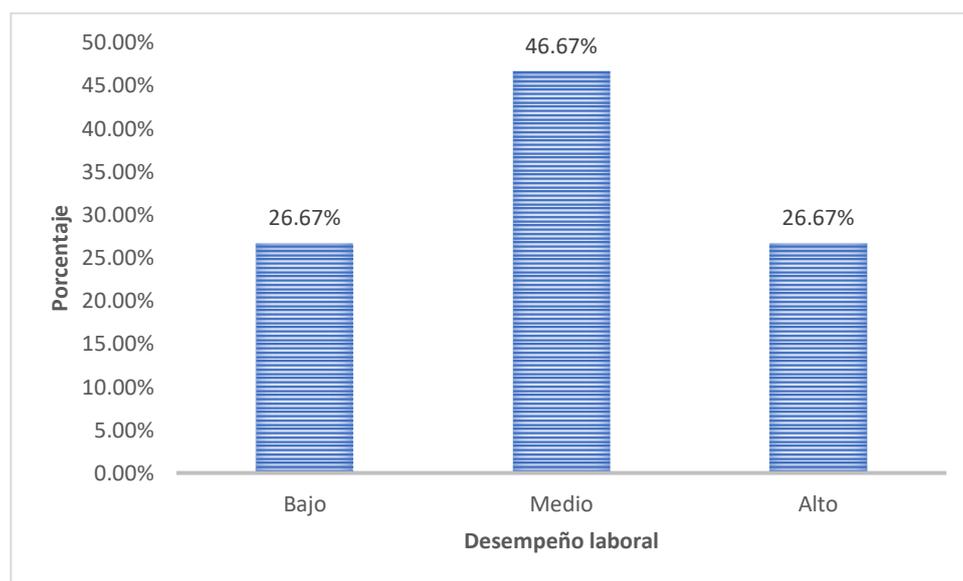
Niveles	N	Porcentaje
Bajo	8	26.67%
Medio	14	46.67%
Alto	8	26.67%
Total	30	100.0%

Nota: Información obtenida del programa SPSS, N=Numero de encuestados.

En la Tabla 2 se muestra los tipos de niveles, la cantidad y el porcentaje que representa de la población.

Figura 2.

Niveles de la variable desempeño laboral.



Nota: Información obtenida de encuesta aplicada.

Los resultados obtenidos en la Figura 2 indican que del 100% de encuestados (n = 30), el 26.67% (n= 8) posee la variable en nivel bajo, 46.67% (n= 14)

posee la variable en nivel regular, y el 26.67% (n= 8) posee la variable en nivel alto.

Objetivo General: Determinar la incidencia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Hipótesis General: La seguridad y salud en el trabajo incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Hipótesis Nula: La seguridad y salud en el trabajo no incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Prueba a usar: No paramétrica (Rho de Spearman)

Tabla 3.

Correlación entre la variable seguridad y salud en el trabajo y la variable desempeño laboral.

		Seguridad y salud en el trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Seguridad y salud ocupacional	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.759
		N	.
			<0.001
Desempeño laboral		Coeficiente de correlación	0.759
		Sig. (bilateral)	<0.001
		N	30
			30

Nota: Información obtenida del programa SPSS, N=Numero de encuestados

En la Tabla 3 se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe una relación significativa (Sig. <0.05), positiva y alta (Coeficiente de correlación > 0.6) entre las variables Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral, se valida la hipótesis de investigación.

4.2. Niveles obtenidos y contrastación de hipótesis específica 1

Tabla 4.

Resultados de la dimensión: Prevención de riesgos laborales.

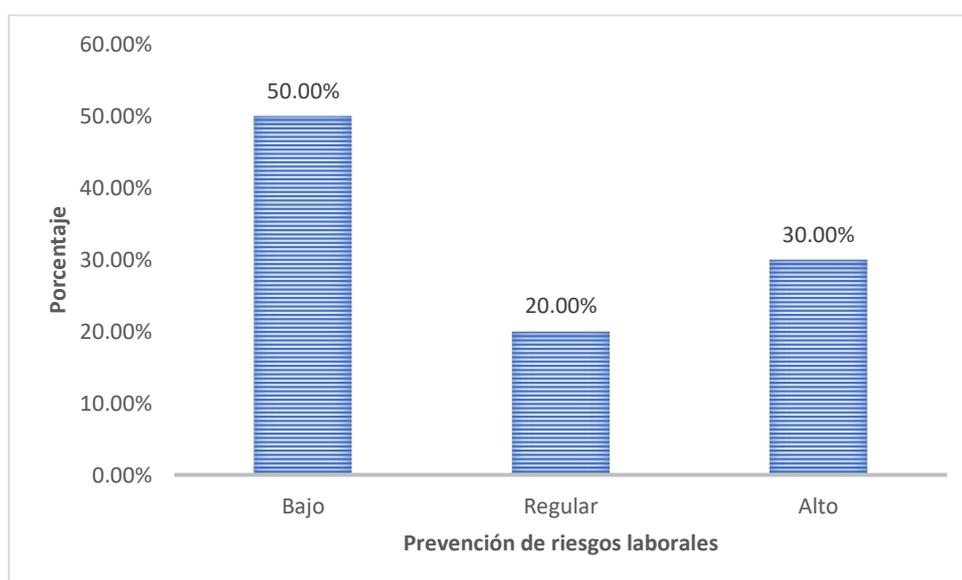
Nivel	N	Porcentaje
Bajo	15	50.00%
Regular	6	20.00%
Alto	9	30.00%
Total	30	100.00%

Nota: Información obtenida del programa SPSS, N=Numero de encuestados.

En la Tabla 4 se muestra los tipos de niveles, la cantidad y el porcentaje que representa de la población.

Figura 3.

Niveles de la dimensión prevención de riesgos laborales.



Nota: Información obtenida de encuesta aplicada.

En la Figura 3 los resultados obtenidos indican que del 100% de encuestados ($n = 30$), el 50% ($n= 15$) posee la dimensión en nivel bajo, 20% ($n= 6$) posee la dimensión en nivel regular, y el 30% ($n= 9$) posee la dimensión en nivel alto.

Objetivo Especifico 1. Determinar la incidencia entre la dimensión “prevención de riesgos” en el Desempeño laboral de una empresa constructora.

Hipótesis específico 1: La dimensión “prevención de Riesgos” incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Hipótesis nula: La dimensión “prevención de Riesgos” no incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Prueba a usar: No paramétrica (Rho de Spearman)

Tabla 5.

Correlación entre la dimensión “prevención de riesgos” y la variable Desempeño laboral

		Prevencción de riesgos laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Prevencción de riesgos laborales	1	0.708
		Sig. (bilateral)	<0.001
		N	30
	Desempeño laboral	0.708	1
		<0.001	.
		N	30

Nota: Información obtenida del programa SPSS, N=Numero de encuestados

En la Tabla 5 se determina que existe una relación significativa (Sig. <0.05), positiva y alta (Coeficiente de correlación > 0.6) entre la dimensión prevención de riesgos y la variable desempeño laboral, se valida la hipótesis de investigación.

4.3. Niveles obtenidos y contrastación de hipótesis específica 2

Tabla 6.

Resultados de la dimensión: Psicosocial.

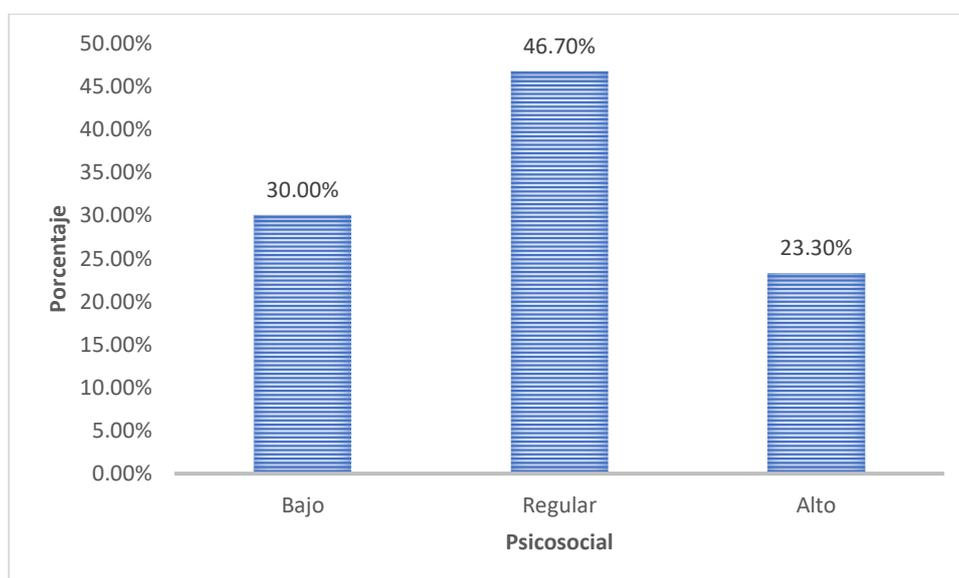
Nivel	N	%
Bajo	9	30.00%
Regular	14	46.70%
Alto	7	23.30%
Total	30	100.00%

Nota: Información obtenida del programa SPSS, N=Numero de encuestados.

En la Tabla 6 se muestra los tipos de niveles, la cantidad y el porcentaje que representa de la población.

Figura 4.

Niveles de la dimensión psicosocial.



Nota: Información obtenida de encuesta aplicada.

Los resultados obtenidos en la Figura 4 indican que del 100% de encuestados ($n = 30$), el 30% ($n= 9$) posee la dimensión en nivel bajo, 46.67% ($n= 14$) posee la dimensión en nivel regular, y el 23.33% ($n= 7$) posee la dimensión en nivel alto.

Objetivo Especifico2: Determinar la incidencia de la dimensión “psicosocial” en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Hipótesis específico 2: La dimensión “psicosocial” incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Hipótesis nula: La dimensión “psicosocial” no incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Prueba a usar: Paramétrica (Coeficiente de correlación de Pearson)

Tabla 7.

Correlación entre la dimensión “psicosocial” y la variable Desempeño laboral

		Psicosocial	Desempeño laboral
Psicosocial	Correlación de Pearson	1	0.444
	Sig. (bilateral)		0.014
	N	30	30
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.444	1
	Sig. (bilateral)	0.014	
	N	30	30

Nota: Información obtenida del programa SPSS, N=Numero de encuestados

En la tabla 7 se determina que existe una relación significativa (Sig. <0.05), positiva y regular (Coeficiente de correlación > 0.4) entre la dimensión psicosocial y la variable desempeño laboral, se valida la hipótesis de investigación.

4.4. Niveles obtenidos y contrastación de hipótesis específica 3

Tabla 8.

Resultados de la dimensión: Ergonomía.

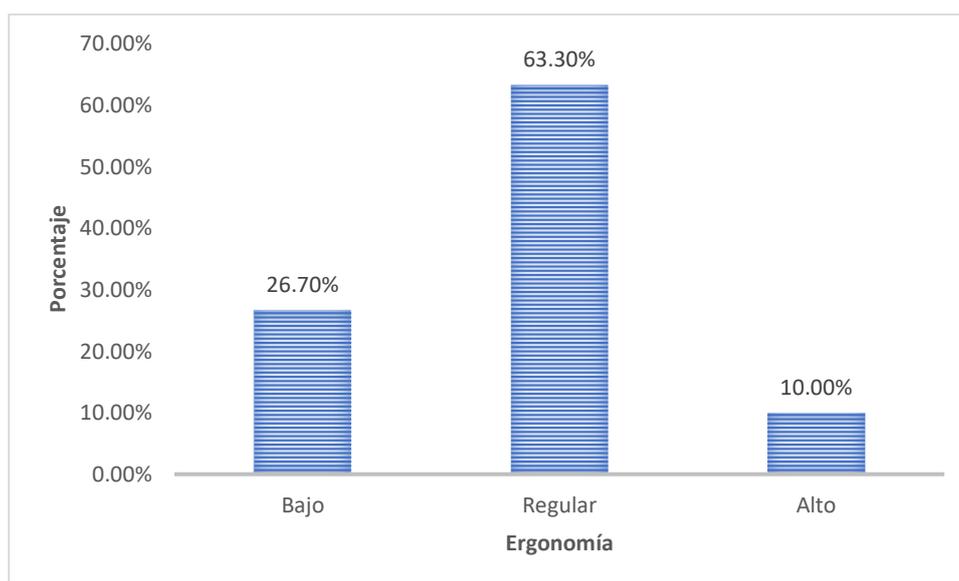
Nivel	N	%
Bajo	8	26.70%
Regular	19	63.30%
Alto	3	10.00%
Total	30	100.00%

Nota: Información obtenida del programa SPSS, N=Numero de encuestados.

En la Tabla 8 se muestra los tipos de niveles, la cantidad y el porcentaje que representa de la población.

Figura 5.

Niveles de la dimensión ergonomía.



Nota: Información obtenida de encuesta aplicada.

Los resultados obtenidos en la Figura 5 indican que del 100% de encuestados ($n = 30$), el 26.67% ($n= 8$) posee la dimensión en nivel bajo, 63.33% ($n= 19$) posee la dimensión en nivel regular, y el 10% ($n= 3$) posee la dimensión en nivel alto.

Objetivo Específico 3: Determinar la incidencia de la dimensión “ergonomía” en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Hipótesis específico 3: La dimensión “ergonomía” incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Hipótesis nula: La dimensión “ergonomía” no incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Prueba a usar: Paramétrica (Coeficiente de correlación de Pearson)

Tabla 9.

Correlación entre la dimensión “ergonomía” y la variable Desempeño laboral

		Ergonomía	Desempeño laboral
Correlación de Pearson		1	0.539
Ergonomía	Sig. (bilateral)		0.002
	N	30	30
Correlación de Pearson		0.539	1
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	30	30

Nota: Información obtenida del programa SPSS, N=Numero de encuestados

En la Tabla 9 se determina que existe una relación significativa (Sig. <0.05), positiva y regular (Coeficiente de correlación > 0.4) entre la dimensión ergonomía y la variable desempeño laboral, se valida la hipótesis de investigación.

4.5. Niveles obtenidos y contrastación de hipótesis específica 4

Tabla 10.

Resultados de la dimensión: Salubridad.

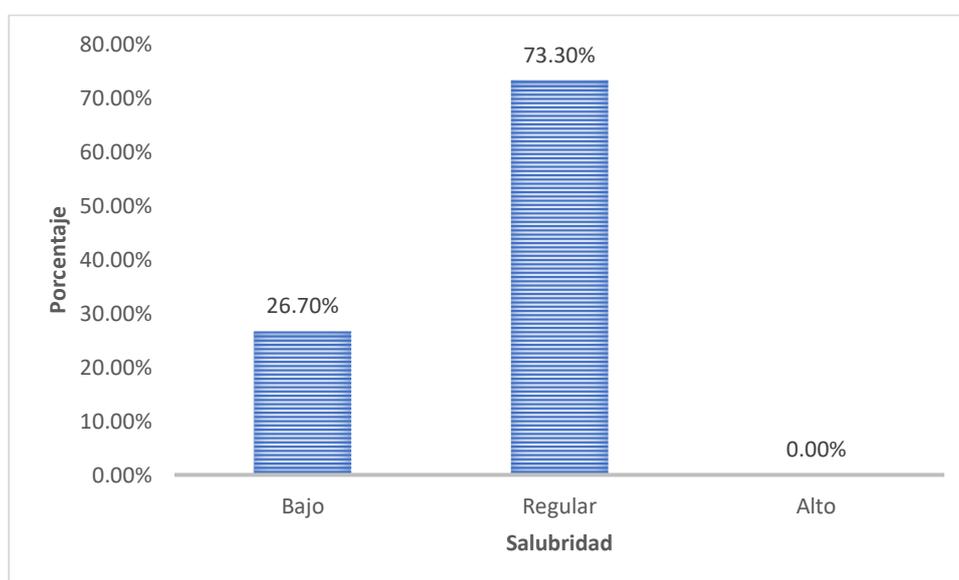
Nivel	N	%
Bajo	8	26.70%
Regular	22	73.30%
Alto	0	0.00%
Total	30	100.00%

Nota: Información obtenida del programa SPSS, N=Numero de encuestados.

En la Tabla 10 se muestra los tipos de niveles, la cantidad y el porcentaje que representa de la población.

Figura 6.

Niveles de la dimensión salubridad.



Nota: Información obtenida de encuesta aplicada.

Los resultados obtenidos en la Figura 6 indican que del 100% de encuestados ($n = 30$), el 26.67% ($n= 8$) posee la dimensión en nivel bajo, 73.33% ($n= 22$) posee la dimensión en nivel regular, y el 0% ($n= 0$) posee la dimensión en nivel alto.

Objetivo Específico 4: Determinar la incidencia de la dimensión “salubridad” en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Hipótesis específico 4: La dimensión “salubridad” incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Hipótesis nula: La dimensión “salubridad” no incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Prueba a usar: Paramétrica (Coeficiente de correlación de Pearson)

Tabla 11.

Correlación entre la dimensión “salubridad” y la variable Desempeño laboral

		Salubridad	Desempeño laboral
Salubridad	Correlación de Pearson	1	0.387
	Sig. (bilateral)		0.035
	N	30	30
Desempeño o laboral	Correlación de Pearson	0.387	1
	Sig. (bilateral)	0.035	
	N	30	30

Nota: Información obtenida del programa SPSS, N=Numero de encuestados

En la tabla 11 se determina que existe una relación significativa (Sig. <0.05), positiva y baja (Coeficiente de correlación > 0.2) entre la dimensión salubridad y la variable desempeño laboral, se valida la hipótesis de investigación.

4.6. Niveles obtenidos y contrastación de hipótesis específica 5

Tabla 12.

Resultados de la dimensión: Ambiente de trabajo.

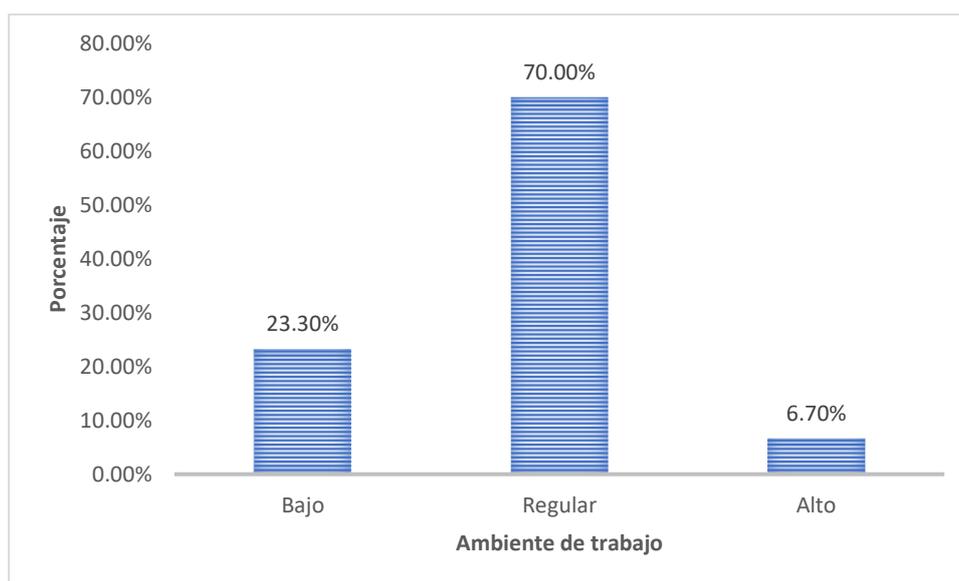
Nivel	N	%
Bajo	7	23.30%
Regular	21	70.00%
Alto	2	6.70%
Total	30	100.00%

Nota: Información obtenida del programa SPSS, N=Numero de encuestados.

En la Tabla 12 se muestra los tipos de niveles, la cantidad y el porcentaje que representa de la población.

Figura 7.

Niveles de la dimensión ambiente de trabajo.



Los resultados obtenidos en la Figura 7 indican que del 100% de encuestados (n = 30), el 23.33% (n= 7) posee la dimensión en nivel bajo, 70% (n= 21) posee la dimensión en nivel regular, y el 6.67% (n= 2) posee la dimensión en nivel alto.

Objetivo Específico 5: Determinar la incidencia de la dimensión “Ambiente de trabajo” en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Hipótesis específico 5: La dimensión “Ambiente de trabajo” incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Hipótesis nula: La dimensión “Ambiente de trabajo” no incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora.

Prueba a usar: Paramétrica (Coeficiente de correlación de Pearson)

Tabla 13.

Correlación entre la dimensión “ambiente de trabajo” y la variable Desempeño laboral

		Ambiente de trabajo	Desempeño laboral
Ambiente de trabajo	Correlación de Pearson	1	0.531
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	30	30
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.531	1
	Sig. (bilateral)	0.003	
	N	30	30

Nota: Información obtenida del programa SPSS, N=Numero de encuestados

En la tabla 13 se determina que existe una relación significativa (Sig. <0.05), positiva y regular (Coeficiente de correlación > 0.4) entre la dimensión ambiente de trabajo y la variable desempeño laboral, se valida la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

Se validó la hipótesis principal de investigación, es decir, que la variable seguridad y salud en el trabajo incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora de Chimbote en el 2022; demostrándose por medio de la constatación de hipótesis, para distribuciones de datos no normales - no paramétrica: Rho de Spearman, se obtuvo un valor en el coeficiente de 0.759 lo que indica una relación directa (positiva) alta, con una significancia inferior al 0.01, demostrando que, el modelo propuesto explica la gran mayoría de datos, y se tiene un error muy inferior a lo esperado.

El resultado obtenido se asemeja a la investigación de Salazar (2018) en su trabajo sobre la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal dedicado al proyecto de Mejoramiento y sustitución de infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, que aplicando el mismo coeficiente para su prueba de hipótesis logro comprobar una relación directa "muy alta" y significativa entre tales variables. Además, los resultados obtenidos por Diaz (2017) van en la misma línea y obtuvieron los mismos resultados esta vez en una entidad guatemalteca.

En cuanto a lo mencionado anteriormente los resultados son de gran importancia tanto para la empresa constructora estudiada, como, para sus trabajadores, dado que, sirve como referencia para las futuras decisiones en materia de presupuesto y recursos asignados a la seguridad y salud en el trabajo; puesto que, si desean que sus trabajadores tengan un mayor desempeño laboral, deberán promover activamente su seguridad, evitando accidentes laborales y sus consecuencias personales y económicas.

De forma simultánea, si se tiene en cuenta que del 100% de los trabajadores de la empresa estudiada ($n = 30$), el 13.33% ($n= 4$) considera que la variable seguridad y salud en el trabajo se encuentra en el nivel bajo, el 76.67% ($n= 23$) considerando que la variable mencionada se encuentra en nivel regular, y solo el 10% ($n= 3$), considera que la variable tiene un nivel alto. Esto lleva a la conclusión que existe un nivel regular en la variable seguridad y salud en el trabajo y, por tanto, como queda demostrado al haber obtenido una relación positiva y muy alta, existe un nivel regular en el desempeño laboral, esto es preocupante y debe ser atendido por

los directivos de la empresa estudiada, con la finalidad de disponer mejor sus recursos para atender esta problemática que los hace perder eficiencia y eficacia.

En lo científico, nuevamente se demuestra que existe una relación positiva entre las variables de estudio y se ha realizado un aporte adicional para los casos del rubro construcción en la ciudad de Chimbote. Se plantea teóricamente, que las buenas prácticas en los sistemas de gestión de seguridad, donde se brinda un marco eficaz para la reducción de accidentes mejoran la competitividad y estimulación de los trabajadores de la empresa.

En lo social, los resultados de la investigación persuaden a los directivos a que la seguridad y salud en el trabajo no solo contribuye en la imagen institucional, cuidado de la cartera de clientes, confort e involucramiento del personal, sino directa y positivamente en el desempleo laboral del trabajador, lo que favorece ampliamente a la empresa.

En cuanto a la primera hipótesis específica de la investigación, se logró validar la hipótesis de investigación, no solo estableciendo que existe una relación positiva entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral sino indicando su nivel como alto (al obtener un coeficiente de correlación de 0.708). Los resultados replican en una empresa constructora de Chimbote los obtenidos por Solier (2020) en una empresa constructora de Lima.

Los resultados demuestran que el desenvolvimiento laboral de los trabajadores de la empresa constructora de Chimbote está directamente relacionado con los componentes que ayudan a la prevención, ya que los mismos implican seguridad y serenidad, lo mencionado constituye un aporte social para los trabajadores de las empresas constructoras.

Así mismo los resultados, obtenidos, también, aportan a nivel científico, ya que se demuestra que existe una relación positiva entre la dimensión y variable de estudio y es esto constituye de gran ayuda para la toma de decisiones positivas en las empresas del rubro construcción en la ciudad de Chimbote, estas decisiones pueden ir desde una mayor asignación de recursos, a una mejor comprensión de los altos mandos para asegurar la productividad de sus empresas.

La presente investigación realiza otro aporte científico al establecer una relación positiva entre todo lo referente a la dimensión psicosocial y la variable desempeño laboral (coeficiente de correlación igual a 0.444), esto no solo señala la importancia de una adecuada salud mental del trabajador, sino que manifiesta que una mejor atención a los problemas psicológicos del trabajador influyen directamente con su rendimiento, esto aporta a lo social ya que invita a los directivos a colocar consultorios psicológicos en su centro laboral para así mejorar su producción y con eso el rendimiento económico de la empresa constructora.

En relación a la tercera hipótesis de investigación, referente a la existencia de una relación positiva entre la ergonomía y el desempeño laboral, también ha podido ser validada al obtener un coeficiente de correlación de 0.539. Lo cual replica el estudio de Mosquera (2018) que indicó que las pausas activas favorecen la ergonomía y las mismas influyen positivamente en el desempeño laboral del trabajador, si bien este estudio se realizó para una entidad financiera, sus resultados son aplicables para el presente estudio.

El aspecto social de este resultado se da en dar el conocimiento empírico necesario a los directivos de las empresas para que atiendan los pedidos de comodidad de sus trabajadores, ya que estos influyen directamente en su desempeño laboral.

Se determino que existe una relación positiva y significativa (al obtener un coeficiente de correlación de 0.387) entre la dimensión salubridad y el desempeño laboral; esto verifica para una empresa constructora de Chimbote la investigación de Roa (2017) realizada en Colombia; y es que la salubridad no solo influye en la calidad de vida del trabajador, sino también en su desempeño laboral, por tanto se invita a mejorar su salubridad a partir del uso de herramientas y planes de trabajo, y en la inversión de equipos necesarios para su implementación.

Se verifico la hipótesis específica de investigación que determina una relación positiva entre la dimensión ambiente de trabajo y la variable Desempeño laboral (Coeficiente de correlación de 0.531), esto es un aporte científico que influye en la forma de gestionar una empresa constructora de Chimbote.

El aporte social es de primordial importancia para el trabajador ya que muestra los beneficios de un compromiso de parte de los directivos generando prestigio y motivación al personal.

Se determinó un nivel medio en la variable seguridad y salud en el trabajo debido a que los resultados obtenidos indican que del 100% de encuestados ($n = 30$), el 13.33% ($n= 4$) posee la variable en nivel bajo, 76.67% ($n= 23$) posee la variable en nivel regular, y el 10% ($n= 3$) posee la variable en nivel alto. Esto no solo tiene que ver con la toma de decisiones para la obtención de equipos y establecimiento de equipos para mantener la seguridad y salud en el entorno laboral, sino como indicó ISEM (2011) es una herramienta principal para el avance y mejora y se relaciona con las principales funciones, roles y procedimientos establecidos en los sistemas laborales para la protección del trabajador y su principal objetivo es el de prevenir riesgos laborales, accidentes o enfermedades que terminen por afectar el rendimiento del trabajador.

Se halló un nivel medio de la variable desempeño laboral, debido a que los resultados obtenidos indican que del 100% de encuestados ($n = 30$), el 26.67% ($n= 8$) posee la variable en nivel bajo, 46.67% ($n= 14$) posee la variable en nivel regular, y el 26.67% ($n= 8$) posee la variable en nivel alto. Esto indica que existe una conducta o carácter individual regular el cual se asocia con los actos y las gestiones que consiguen los trabajadores para la empresa en que trabajan, como lo indicó Campos y Ruesta (2018) esto influye en el grado de relación entre el colaborador y su superior jerárquico, este nivel regular se obtuvo a partir del uso de sistemas que inspeccionan los procesos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determina que la seguridad y salud en el trabajo incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora de Chimbote, esto se demostró, a través de la aplicación de la prueba de hipótesis de correlación, para distribuciones de datos no normales - no paramétrica: Rho de Spearman, se obtuvo un valor en el coeficiente de 0.759 lo que indica una relación directa (positiva) alta, con una significancia inferior al 0.01, por lo tanto el modelo propuesto, explica la gran mayoría de datos, y se tiene un error muy inferior a lo esperado.
2. Se determina que la dimensión “prevención de Riesgos” incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora de Chimbote , esto se demostró, a través de la aplicación de la prueba de hipótesis de correlación, para distribuciones de datos no normales - no paramétrica: Rho de Spearman, se obtuvo un valor en el coeficiente de 0.708 mostrando una relación directa (positiva) muy alta, con una significancia inferior al 0.01, por lo tanto el modelo propuesto, explica la gran mayoría de datos, y se tiene un error muy inferior a lo esperado.
3. Se determina que la dimensión psicosocial incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora de Chimbote , esto se demostró, a través de la aplicación de la prueba de hipótesis de correlación, para distribuciones de datos normales – paramétrica: Coeficiente de Correlación de Pearson, se obtuvo un valor en el coeficiente de 0.444 lo que establece una relación directa (positiva) regular, con una significancia inferior al 0.01, por lo tanto el modelo propuesto, explica la gran mayoría de datos, y se tiene un error muy inferior a lo esperado.
4. Se determina que la dimensión ergonomía incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora de Chimbote , esto se demostró, a través de la aplicación de la prueba de hipótesis de correlación, para distribuciones de datos normales – paramétrica: Coeficiente de Correlación de Pearson, se obtuvo un valor en el coeficiente de 0.539 lo que señala una relación directa (positiva) regular, con una significancia inferior al 0.01, por lo tanto el modelo propuesto, explica la gran mayoría de datos, y se tiene un error muy inferior a lo esperado.

5. Se determina que la dimensión salubridad incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora de Chimbote , esto se demostró, a través de la aplicación de la prueba de hipótesis de correlación, para distribuciones de datos normales – paramétrica: Coeficiente de Correlación de Pearson, se obtuvo un valor en el coeficiente de 0.387 lo que precisa una relación directa (positiva) baja, con una significancia inferior al 0.01, por lo tanto el modelo propuesto, explica la gran mayoría de datos, y se tiene un error muy inferior a lo esperado.
6. Se determina que la dimensión ambiente de trabajo incide favorablemente en el desempeño laboral de una empresa constructora de Chimbote , esto se demostró, a través de la aplicación de la prueba de hipótesis de correlación, para distribuciones de datos normales – paramétrica: Coeficiente de Correlación de Pearson, se obtuvo un valor en el coeficiente de 0.531 lo que demuestra una relación directa (positiva) regular, con una significancia inferior al 0.01, por lo tanto el modelo propuesto, explica la gran mayoría de datos, y se tiene un error muy inferior a lo esperado.

VII. RECOMENDACIONES

La empresa constructora debe mantenerse actualizada y poner en prácticas las normas de seguridad y salud en el trabajo, ya que quedo demostrando la incidencia que tiene en el desempeño laboral, eso mejorará en todos los aspectos del rumbo de la empresa constructora a futuro.

Respecto a la prevención de riesgos, realizar charlas y capacitaciones para mitigar los riesgos, no obstante, también brindar los implementos de seguridad especiales para cada zona o tipo de trabajo.

En lo psicosocial la empresa constructora debe estar en constante vigilancia y controles psicológicos a los colaboradores de todas las áreas y niveles de la empresa. En lo posible, cada área, como por ejemplo oficina o trabajo en campo debe tener un tiempo y un espacio para este tipo de controles psicológicos.

En relación a la ergonomía de la empresa constructora, debe tener capacitado al personal o ingenieros, en detectar e implementa medidas para mitigar estos problemas, sobre todo dar la confianza necesaria para que el mismo colaborador emita su opinión de cómo se puede mejorar su zona de trabajo ya sea en espacio pequeño u oscuros o en maquinarias.

Referente a la salubridad de los colaboradores de la empresa constructora se debe realizar constantemente exámenes médicos en clínicas ocupacionales, de la misma manera se recomienda tener capacitado al personal de los agentes externos que pueden afectar su salud y tener las medidas de seguridad y bioseguridad correspondientes.

En el ambiente de trabajo, tomar en consideración los espacios donde se ejecuta el trabajo como por ejemplo la altura de la zona, el clima organizacional, evitar un ambiente laboral tóxico y respetar siempre las normas de seguridad.

REFERENCIAS

- Alfaro, M (2012). *Administración de personal*. Red Tercer Milenio S.C.
- Arriaga, E. & Sala, C. (2006). Guía para auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. <https://books.google.es/books?id=uDxT3LeLSQ4C&lpg=PR13&ots=2kunYC6UY&dq=Gu%C3%ADa%20para%20auditor%C3%ADas%20del%20sistema%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20laborales&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q=Gu%C3%ADa%20para%20auditor%C3%ADas%20del%20sistema%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20laborales&f=false>
- Baena, P. (2017). Metodología de la investigación. Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com> Created from bibliotecacijsp on 2018-07-30 15:51:39
- Bohlander, G. & Snell, S. (2008). *Administración De Recursos Humanos*. Thomson.
- Botta, N. (2010). *Los Accidentes de Trabajo*. Red Proteger
- Campos, A. & Córdova S. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Huarmey Chicama 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28669>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos.
- Chávez, M. (2013). *Plan de seguridad y salud en el trabajo con enfoque en la prevención, para los centros asistenciales de salud (cas)*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/581391>
- Chiavenato I. (2011). *Gestión del Talento Humano*. Mc Grawhill
- Cortéz, J. (2012). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales: seguridad e higiene del trabajo*. Tébar, S.L.
- Cuarán, B. (2014). *El sistema de seguridad industrial y su incidencia en el desempeño laboral de las industrias lácteas de la Provincia del Carchi*.

- [Tesis de titulación, Universidad Politécnica Estatal Del Carchi].
<http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/373>
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill.
- Delfín, F. & Acosta, M. (2016) Analysis and relevance in business development. *Scielo*, (40), 184 – 202. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a08.pdf>
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano*. Pearson. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1558>
- Díaz, M. (2018). *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar].
- Díaz, T. (2008). *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales*. Lex Nova.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2F8ryxAA4fEC&oi=fnd&pg=PA18&dq=D%C3%ADaz,+T.+\(2008\)+Manual+para+la+formación+en+prevención+de+riesgos+laborales+5º+ed.+España:+Lex+Nova&ots=XMzHBbulmP&sig=M0hNIX4CFFYUFu1P9nJddKZ6hvM#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2F8ryxAA4fEC&oi=fnd&pg=PA18&dq=D%C3%ADaz,+T.+(2008)+Manual+para+la+formación+en+prevención+de+riesgos+laborales+5º+ed.+España:+Lex+Nova&ots=XMzHBbulmP&sig=M0hNIX4CFFYUFu1P9nJddKZ6hvM#v=onepage&q&f=false)
- Espinosa, A. (2011). *Modelo de Gestión de Seguridad industrial para mejorar el rendimiento de los trabajadores en la curtiembre “SUALUPEL S.A.”* [Tesis de titulación, Universidad Técnica De Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/1394>
- Gómez, B. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid. Pearson Educación.
- González, R. (2003) *Manuel básico prevención de riesgos laborales*. Paraninfo.
- Grasso, L. (2016). *Encuestas: elementos para su diseño y análisis*. Encuentro Grupo.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jL_yS1pfbMoC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Grasso,+L.+\(2016\)+Encuestas:+elementos+para+su+diseño+y+análisis&ots=CuPqmVDjuA&sig=ccFSwv77JbpMbNDUEVvyAEfKoZQ#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jL_yS1pfbMoC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Grasso,+L.+(2016)+Encuestas:+elementos+para+su+diseño+y+análisis&ots=CuPqmVDjuA&sig=ccFSwv77JbpMbNDUEVvyAEfKoZQ#v=onepage&q&f=false)
- Henao, F. (2013). *Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos básicos*. Ecoe Ediciones.

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2016) *Metodología de la Investigación*. McGraw.
- Ichuta, N. (2018). *Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Puno – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8914>
- Jones, G. (2013). *Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones*. Pearson Educación.
- Lopes, P. (2000). *Probabilidad y Estadística, conceptos, modelos y aplicaciones en Excel*. Pearson Educación.
- Manene, L. (2013). Eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo. Actualidad Empresa. <http://actualidadempresa.com/eficaciaeficiencia-y-efectividad-en-el-esempenodel-trabajo/>
- Mearns, K., Sean, M. & Rhona, F. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments, *Safety Science*. Elsevier, 41 (8), 641-680. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(02\)00011-5](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(02)00011-5)
- Menéndez, F. (2009). *Formación superior en prevención de riesgos laborales, parte obligatoria y común*. Lex Nova. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ZUVD9i85A8kC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Menéndez,+F.+\(2009\).+Formación+superior+en+prevención+de+riesgos+laborales,+parte+obligatoria+y+común.+España.+Lex+Nova&ots=7sFDnuJp92&sig=IK6QZ-h7qRoym_QczqhgW7ifBKg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ZUVD9i85A8kC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Menéndez,+F.+(2009).+Formación+superior+en+prevención+de+riesgos+laborales,+parte+obligatoria+y+común.+España.+Lex+Nova&ots=7sFDnuJp92&sig=IK6QZ-h7qRoym_QczqhgW7ifBKg#v=onepage&q&f=false)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). D.S. 005-2012-TR: Aprueba Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Perú <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/462577-005-2012-tr>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022). Boletín estadístico mensual Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2829503->

notificaciones-de-accidentes-de-trabajo-incidentes-peligrosos-y-enfermedades-ocupacionales-enero-2022

- Moreno, M. (2001). *Gestión de calidad y diseño de organización*. Madrid, España.
- Mosquera, D. (2018) *Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la cooperativa educadores de Tungurahua Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/22910>
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. Pearson Educación.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1ycDGW3ph1UC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Munoz,+C.+\(2011\).+Cómo+elaborar+y+asesorar+una+investigación+de+tesis.+Pearson+Educación.&ots=8glyHYhWPX&sig=J6jxpuKnXwW9zE1v0qS4YLPEIO4#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1ycDGW3ph1UC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Munoz,+C.+(2011).+Cómo+elaborar+y+asesorar+una+investigación+de+tesis.+Pearson+Educación.&ots=8glyHYhWPX&sig=J6jxpuKnXwW9zE1v0qS4YLPEIO4#v=onepage&q&f=false)
- Olivares, G; Silva, M. & Carlos, C. (2012). *El Compromiso Organizacional Y la Satisfacción Laboral*. EAE.
- Organización internacional de trabajo (2011). Seguridad minera. SG – SST; una herramienta para la mejora continua. semana 16 pág.4
- Palomo, M. (2014). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. ESIC.
- Pedraza, E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad emocional. *Revista de Ciencias Sociales*, 16 (3), 493 – 505.
http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S131595182010000300010&script=sci_arttext
- Pérez, C. (2005). *Técnicas estadísticas con SPSS 12. Aplicaciones al análisis de datos*. Pearson Educación S.A.
- Raffo, E. (2016). Seguridad en el trabajo. Perú: Lima
- Ramos, A. (2015) Análisis de riesgos de la seguridad e higiene ocupacional en el manejo de residuos sólidos y reciclaje de residuos sólidos plásticos. Lima, Perú. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Agraria La Molina]. <https://hdl.handle.net/20.500.12996/1891>

- Rao, S. (2005). *Manual de Evaluación y Administración de Riesgos*. Limusa.
- Rivas, R. (2007). *Ergonomía en el diseño y la producción industrial*. Nobuko.
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159 – 164.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
- Roa, D. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Colombia. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia].
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/62048>
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Rodríguez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. *Educar*, 37, 25 – 39.
<https://www.redalyc.org/pdf/3421/342130826003.pdf>
- Salazar, L. (2018). *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Dávila*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional agraria de la selva].
<http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1481>
- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161–166. <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>
- Sánchez, S. (2011). *Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición*. EAE.
- Sangama, M. (2019). *Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38327>
- Solier, R. (2020). *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47638>

Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167 – 180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

Uzcátegui, J. (2011). *Recursos humanos. Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
1. Seguridad y salud en el trabajo.	Según Cadillo (2019) La seguridad y salud en el trabajo es una herramienta de mejora continua. Es un área que se ocupa de prevenir accidentes profesionales teniendo como objetivo mejorar las condiciones de trabajo incluye promover y mantener los niveles más altos de seguridad y bienestar de los trabajadores en las ocupaciones.	Para la variable de la seguridad y salud en el trabajo se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Solier (2020), será adaptada por el investigador y estará conformada por 5 dimensiones: Prevención de riesgos, Psicosocial, Ergonomía, Salubridad y Ambiente de trabajo, compuesto por 30 preguntas.	Prevención de Riesgos.	Capacitación de seguridad.	Escala de Likert 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
				Normas de prevención.	
				Protección y salud personal.	
			Psicosocial.	Situaciones violentas y discriminación.	
				Bienestar psicológico.	
				Actividades y relaciones laborales.	
			Ergonomía.	Fatiga laboral.	
				Controles laborales.	
				Condiciones laborales.	

			Salubridad.	Salud mental y física	Escala de Likert
				Información de agentes tóxicos	
				Medidas de seguridad	
			Ambiente de trabajo.	Espacios laborales.	
				Condiciones ambientales.	
				Clima laboral.	
2. Desempeño laboral	El desempeño laboral es la eficacia del personal en cuanto a las actividades que realiza dentro de la organización. Chiavenato (2011) El nivel de desempeño de los trabajadores es el cumplimiento	Para la variable desempeño laboral se utilizará el cuestionario de Manene (2013), adaptada por el investigador y estará conformada por 5 dimensiones: Productividad, Crecimiento y	Productividad.	Optimización de ambiente de trabajo	5. Siempre
				Grado de competitividad	4. Casi siempre
				Eficiencia en las funciones	3. A veces
			Crecimiento.	Sistema de seguridad.	
				Perfil profesional.	

	de todas sus funciones laborales y sociales lo que se traduce en calidad de un servicio.	eficiencia, satisfacción y calidad		Crecimiento personal y profesional.	2. Casi nunca 1. Nunca
			Eficiencia.	Medidas de seguridad.	
				Actitud positiva	
				Protección ante agentes tóxicos	
			Satisfacción.	Reconocimiento	
				Remuneración	
				Actitud positiva	
			Calidad.	Alta valoración	
				Grado de conformidad	
				Capacidad de innovación	

Anexo 2 Instrumento

Cuestionario de la variable Seguridad y salud ocupacional

Estimado colaborador solicitamos tu colaboración en responder con sinceridad el cuestionario.

Escala	Valoración
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	Dimensiones/items	1	2	3	4	5
Prevención de riesgos laborales						
1	La empresa programa charlas de seguridad y salud ocupacional y pone a disposición los recursos económicos, técnicos y humanos necesarios para cumplir los objetivos preventivos.					
2	Recibe capacitaciones sobre seguridad en seguridad y salud ocupacional.					
3	Existen mecanismos de supervisión y control respecto a las medidas preventivas adoptadas por parte de la empresa.					
4	Tiene en cuenta las normas de prevención de riesgos laborales en las instrucciones que recibe por parte de su jefe para desarrollar su trabajo.					
5	Se llevan a cabo, periódicamente y de manera planificada, evaluaciones de los riesgos laborales por parte de un especialista en Prevención de Riesgos Laborales.					
6	Se han definido funciones y responsabilidades del personal en materia preventiva.					
Psicosocial						
7	En la empresa se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo.					
8	La empresa pone a disposición de los trabajadores herramientas eficaces para prevenir y evitar los riesgos psicosociales, como formaciones, talleres, o prestando apoyo psicológico.					
9	La empresa cuenta con un departamento psicológico que proporciona bienestar psicosocial a todos los colaboradores.					
10	La empresa ha diseñado protocolos específicos para la gestión de situaciones como el acoso moral o sexual, o cualquier otra situación derivada de la violencia en el trabajo.					
11	La empresa cuenta con una planificación preventiva específica para prevenir y evitar la aparición de riesgos psicosociales.					
12	Percibe buenas relaciones laborales y jefes basadas en el respeto y trabajo en equipo.					
Ergonomía						
13	Se llevan a cabo, periódicamente y de manera planificada, evaluaciones de los riesgos ergonómicos.					
14	Los controles y los indicadores asociados a su trabajo (tableros de instrucciones, matriz de riesgos, mandos de equipos, etc.) se visualizan con facilidad y le permite el cuidado de su salud.					

15	Se tiene en cuenta la tarea que desempeña cada trabajador para determinar su horario laboral, así como sus descansos u otras condiciones laborales.					
16	La altura de superficie de trabajo (edificaciones) es la adecuada para el tipo de tarea que desarrolla, y está le permite ser más eficiente.					
17	El diseño del puesto aporta a mantener una postura cómoda y adecuada en el trabajo y le permite cumplir con los objetivos asignados.					
18	Los diferentes puestos de trabajo de tu empresa, han sido examinados para determinar de qué forma deben ser realizadas las tareas encomendadas para garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores.					
Salubridad						
19	La empresa considera su estado mental o físico (aptitud física, patología previa, embarazo, alergia, enfermedades, etc.) al momento de designar las funciones.					
20	La empresa brinda información sobre la manipulación de los agentes químicos, físicos o biológicos y protocolos de bioseguridad antes el COVID-19 a fin de evitar costos adicionales.					
21	La empresa lo ha capacitado en la identificación de los puestos con mayor nivel de criticidad por la alta exposición al riesgo de accidentes en el rubro de la construcción.					
22	Los productos químicos, peligrosos, están correctamente identificados y etiquetados en un ambiente adecuado.					
23	Se desarrollan acciones y campañas de vigilancia de la salud dirigidas a promover el bienestar y la salud de los trabajadores.					
24	Existe instructivos, guías, protocolos, etc. Para la manipulación de cargar pesadas, grandes, voluminosas o difíciles de sujetar o en equilibrio inestable.					
Ambiente de trabajo						
25	El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la empresa.					
26	La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 08 horas.					
27	Las condiciones de trabajo (relación interpersonal, programación de trabajo, comunicación, etc.) le motivan a permanecer en la organización.					
28	La empresa cuenta con una programación de mantenimiento de los ambientes de trabajo.					
29	La empresa cumple con la fumigación de los ambientes de trabajo.					
30	La empresa muestra interés en brindar a los colaboradores un clima laboral deseable.					

Cuestionario de la variable desempeño laboral

Estimado colaborador solicitamos tu colaboración en responder con sinceridad el cuestionario.

Escala	Valoración
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	Dimensiones/items	1	2	3	4	5
	Productividad					
1	Considera Ud. que un sistema de seguridad y control en la empresa generan mayor productividad.					
2	Considera Ud. que es importante optimizar el ambiente de trabajo de la empresa para generar un alto nivel de productividad.					
3	Considera Ud. que la misión de la empresa es clara y te inspira a contribuir con un mejor trabajo.					
4	Considera Ud. que su buen desempeño laboral genera mayor productividad laboral.					
5	Considera Ud. que la relación con sus compañeros motiva a tener una mayor productividad en el trabajo.					
	Crecimiento					
6	Considera Ud. importante implantar un sistema de seguridad y trabajo ocupacional.					
7	Considera Ud. que su trabajo le da la oportunidad de crecimiento económico y profesional.					
8	El jefe tiene en cuenta su desarrollo profesional para desempeñar otro cargo en la empresa.					
9	El jefe promueve a través de talleres motivacionales su crecimiento personal.					
10	El jefe apoya tu trabajo y te inspira a mejorar profesionalmente.					
	Eficiencia					
11	Emplea medidas de seguridad y salud eficientemente que le permite contar con una salud óptima y desempeñarse mejor en la función que realiza.					
12	Asume una actitud positiva frente a pequeños accidentes que se presentan en la empresa.					
13	Existen áreas de riesgos dentro de la organización que raramente experimentan cambios significativos y que dado sus niveles de riesgos, podrían beneficiarse de una supervisión que varía su alcance en el tiempo.					
14	Evalúan periódicamente su salud mental y física para incrementar el nivel desempeño laboral.					
15	Se siente identificado y comprometido con las metas de la empresa.					

	Satisfacción					
16	Siente que el trabajo que realiza es acorde con su preparación.					
17	Recibe reconocimiento de su buen desempeño por parte del jefe de la empresa.					
18	Es remunerado por su esfuerzo y trabajos extras que realiza en la empresa.					
19	Si te encuentras con un problema o una situación inusual, sabes a dónde acudir para encontrar una solución.					
20	Tienes todas las herramientas necesarias para hacer tu mejor trabajo.					
	Calidad					
21	Considera Ud. que las edificaciones que ofrece la empresa constructora responden a las necesidades y garantía para los clientes.					
22	Considera Ud. existe relación entre un producto disponible y la necesidad para la que ha sido creada.					
23	Considera Ud. que existe una alta valoración de ventas en la empresa.					
24	Considera Ud. que existe un alto grado de conformidad referente a la seguridad y salud por parte de los colaboradores y clientes de la empresa.					
25	Considera Ud. que existe un nivel alto de adaptación a las dinámicas del mercado y a la capacidad de innovación, normas y cambios en la empresa.					

Anexo 3 Validaciones de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE ENCUESTA

Variable: Seguridad y salud en el trabajo

Nº	Dimensiones/Items	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Prevención de riesgos laborales								
1	La empresa programa charlas de seguridad y salud ocupacional y pone a disposición los recursos económicos, técnicos y humanos necesarios para cumplir los objetivos preventivos.	X		X		X		
2	Recibe capacitaciones sobre seguridad en seguridad y salud ocupacional.	X		X		X		
3	Existen mecanismos de supervisión y control respecto a las medidas preventivas adoptadas por parte de la empresa	X		X		X		
4	Tiene en cuenta las normas de prevención de riesgos laborales en las instrucciones que recibe por parte de su jefe para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
5	Se llevan a cabo, periódicamente y de manera planificada, evaluaciones de los riesgos laborales por parte de un especialista en Prevención de Riesgos Laborales	X		X		X		
6	Se han definido funciones y responsabilidades del personal en materia preventiva	X		X		X		
Psicosocial								
7	En la empresa se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo.	X		X		X		
8	La empresa pone a disposición de los trabajadores herramientas eficaces para prevenir y evitar los riesgos psicosociales, como formaciones, talleres, o prestando apoyo psicológico	X		X		X		
9	La empresa cuenta con un departamento psicológico que proporciona bienestar psicosocial a todos los colaboradores.	X		X		X		
10	La empresa ha diseñado protocolos específicos para la gestión de situaciones como el acoso moral o sexual, o cualquier otra situación derivada de la violencia en el trabajo	X		X		X		
11	La empresa cuenta con una planificación preventiva específica para prevenir y evitar la aparición de riesgos psicosociales	X		X		X		
12	Percibe buenas relaciones laborales y jefes basadas en el respeto y trabajo en equipo.	X		X		X		
Ergonomía								
13	Se llevan a cabo, periódicamente y de manera planificada, evaluaciones de los riesgos ergonómicos	X		X		X		
14	Los controles y los indicadores asociados a su trabajo (tableros de instrucciones, matriz de riesgos, mandos de equipos, etc.) se visualizan con facilidad y le permite el cuidado de su salud.	X		X		X		
15	Se tiene en cuenta la tarea que desempeña cada trabajador para determinar su horario laboral, así como sus descansos u otras condiciones laborales.	X		X		X		
16	La altura de superficie de trabajo (edificaciones) es la adecuada para el tipo de tarea que desarrolla, y está le permite ser más eficiente	X		X		X		
17	El diseño del puesto aporta a mantener una postura cómoda y adecuada en el trabajo y le permite cumplir con los objetivos asignados	X		X		X		
18	Los diferentes puestos de trabajo de tu empresa, han sido examinados para determinar de qué forma deben ser realizadas las tareas encomendadas para garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores.	X		X		X		
Salubridad								
19	La empresa considera su estado mental o físico (aptitud física, patología previa, embarazo, alergia, enfermedades, etc.) al momento de designar las funciones.	X		X		X		
20	La empresa brinda información sobre la manipulación de los agentes químicos, físicos o biológicos y protocolos de bioseguridad ante el COVID-19 a fin de evitar costos adicionales.	X		X		X		
21	La empresa lo ha capacitado en la identificación de los puestos con mayor nivel de criticidad por la alta exposición al riesgo de accidentes en el rubro de la construcción.	X		X		X		
22	Los productos químicos, peligrosos, están correctamente identificados y etiquetados en un ambiente adecuado.	X		X		X		
23	Se desarrollan acciones y campañas de vigilancia de la salud dirigidas a promover el bienestar y la salud de los trabajadores.	X		X		X		

24	Existe instructivos, guías, protocolos, etc. Para la manipulación de cargas pesadas, grandes, voluminosas o difíciles de sujetar o en equilibrio inestable.	X		X		X	
Ambiente de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
25	El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la empresa.	X		X		X	
26	La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 08 horas.	X		X		X	
27	Las condiciones de trabajo (relación interpersonal, programación de trabajo, comunicación, etc.) le motivan a permanecer en la organización.	X		X		X	
28	La empresa cuenta con una programación de mantenimiento de los ambientes de trabajo	X		X		X	
29	La empresa cumple con la fumigación y desinfección de los ambientes de trabajo.	X		X		X	
30	La empresa muestra interés en brindar a los colaboradores un clima laboral deseable.	X		X		X	

Variable: Desempeño laboral

Nº	Dimensiones/items	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera Ud. que un sistema de seguridad y control en la empresa generan mayor productividad.	X		X		X		
2	Considera Ud. que es importante optimizar el ambiente de trabajo de la empresa para generar un alto nivel de productividad.	X		X		X		
3	Considera Ud. que la misión de la empresa es clara y te inspira a contribuir con un mejor trabajo.	X		X		X		
4	Considera Ud. que su buen desempeño laboral genera mayor productividad laboral.	X		X		X		
5	Considera Ud. que la relación con sus compañeros motiva a tener una mayor productividad en el trabajo.	X		X		X		
Crecimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera Ud. importante implantar un sistema de seguridad y trabajo ocupacional	X		X		X		
7	Considera Ud. que su trabajo le da la oportunidad de crecimiento económico y profesional.	X		X		X		
8	El jefe tiene en cuenta su desarrollo profesional para desempeñar otro cargo en la empresa	X		X		X		
9	El jefe promueve a través de talleres motivacionales su crecimiento personal	X		X		X		
10	El jefe apoya tu trabajo y te inspira a mejorar profesionalmente.	X		X		X		
Eficiencia		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Emplea medidas de seguridad y salud eficientemente que le permite contar con una salud óptima y desempeñarse mejor en la función que realiza.	X		X		X		
12	Asume una actitud positiva frente a pequeños accidentes que se presentan en la empresa	X		X		X		
13	Existen áreas de riesgos dentro de la organización que raramente experimentan cambios significativos y que dado sus niveles de riesgos, podrían beneficiarse de una supervisión que varía su alcance en el tiempo.	X		X		X		
14	Evalúan periódicamente su salud mental y física para incrementar el nivel desempeño laboral.	X		X		X		
15	Se siente identificado y comprometido con las metas de la empresa.	X		X		X		

Satisfacción		Si	No	Si	No	Si	No
16	Siente que el trabajo que realiza es acorde con su preparación.	X		X		X	
17	Recibe reconocimiento de su buen desempeño por parte del jefe de la empresa.	X		X		X	
18	Es remunerado por su esfuerzo y trabajos extras que realiza en la empresa.	X		X		X	
19	Si te encuentras con un problema o una situación inusual, sabes a dónde acudir para encontrar una solución.	X		X		X	
20	Tienes todas las herramientas necesarias para hacer tu mejor trabajo	X		X		X	
Calidad		Si	No	Si	No	Si	No
21	Considera Ud. que las edificaciones que ofrece la empresa constructora responden a las necesidades y garantía para los clientes.	X		X		X	
22	Considera Ud. existe relación entre un producto disponible y la necesidad para la que ha sido creada.	X		X		X	
23	Considera Ud. que existe una alta valoración de ventas en la empresa.	X		X		X	
24	Considera Ud. que existe un alto grado de conformidad referente a la seguridad y salud por parte de los colaboradores y clientes de la empresa.	X		X		X	
25	Considera Ud. que existe un nivel alto de adaptación a las dinámicas del mercado y a la capacidad de innovación, normas y cambios en la empresa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: **ORDOÑEZ ALVAREZ JAIME ALEXANDER**

DNI: **32949463**

Especialista: Metodólogo () Temático (X)

Fecha: **02/06/2022**

Grado: Maestro (X) Doctor ()


J. Alexander Ordoñez Álvarez
 INGENIERO CIVIL
 Reg. CIP N° 68738

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

Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica.

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

Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE ENCUESTA

Variable: Seguridad y salud en el trabajo

Nº	Dimensiones/Items	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Prevención de riesgos laborales								
1	La empresa programa charlas de seguridad y salud ocupacional y pone a disposición los recursos económicos, técnicos y humanos necesarios para cumplir los objetivos preventivos.	X		X		X		
2	Recibe capacitaciones sobre seguridad en seguridad y salud ocupacional.	X		X		X		
3	Existen mecanismos de supervisión y control respecto a las medidas preventivas adoptadas por parte de la empresa	X		X		X		
4	Tiene en cuenta las normas de prevención de riesgos laborales en las instrucciones que recibe por parte de su jefe para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
5	Se llevan a cabo, periódicamente y de manera planificada, evaluaciones de los riesgos laborales por parte de un especialista en Prevención de Riesgos Laborales	X		X		X		
6	Se han definido funciones y responsabilidades del personal en materia preventiva	X		X		X		
Psicosocial								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la empresa se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo.	X		X		X		
8	La empresa pone a disposición de los trabajadores herramientas eficaces para prevenir y evitar los riesgos psicosociales, como formaciones, talleres, o prestando apoyo psicológico	X		X		X		
9	La empresa cuenta con un departamento psicológico que proporciona bienestar psicosocial a todos los colaboradores.	X		X		X		
10	La empresa ha diseñado protocolos específicos para la gestión de situaciones como el acoso moral o sexual, o cualquier otra situación derivada de la violencia en el trabajo	X		X		X		
11	La empresa cuenta con una planificación preventiva específica para prevenir y evitar la aparición de riesgos psicosociales	X		X		X		
12	Percibe buenas relaciones laborales y jefes basadas en el respeto y trabajo en equipo.	X		X		X		
Ergonomía								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se llevan a cabo, periódicamente y de manera planificada, evaluaciones de los riesgos ergonómicos	X		X		X		
14	Los controles y los indicadores asociados a su trabajo (tableros de instrucciones, matriz de riesgos, mandos de equipos, etc.) se visualizan con facilidad y le permite el cuidado de su salud.	X		X		X		
15	Se tiene en cuenta la tarea que desempeña cada trabajador para determinar su horario laboral, así como sus descansos u otras condiciones laborales.	X		X		X		
16	La altura de superficie de trabajo (edificaciones) es la adecuada para el tipo de tarea que desarrolla, y está le permite ser más eficiente	X		X		X		
17	El diseño del puesto aporta a mantener una postura cómoda y adecuada en el trabajo y le permite cumplir con los objetivos asignados	X		X		X		
18	Los diferentes puestos de trabajo de tu empresa, han sido examinados para determinar de qué forma deben ser realizadas las tareas encomendadas para garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores.	X		X		X		
Salubridad								
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	La empresa considera su estado mental o físico (aptitud física, patología previa, embarazo, alergia, enfermedades, etc.) al momento de designar las funciones.	X		X		X		
20	La empresa brinda información sobre la manipulación de los agentes químicos, físicos o biológicos y protocolos de bioseguridad ante el COVID-19 a fin de evitar costos adicionales.	X		X		X		
21	La empresa lo ha capacitado en la identificación de los puestos con mayor nivel de criticidad por la alta exposición al riesgo de accidentes en el rubro de la construcción.	X		X		X		
22	Los productos químicos, peligrosos, están correctamente identificados y etiquetados en un ambiente adecuado.	X		X		X		
23	Se desarrollan acciones y campañas de vigilancia de la salud dirigidas a promover el bienestar y la salud de los trabajadores.	X		X		X		

24	Existe instructivos, guías, protocolos, etc. Para la manipulación de cargas pesadas, grandes, voluminosas o difíciles de sujetar o en equilibrio inestable.	X		X		X	
Ambiente de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
25	El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la empresa.	X		X		X	
26	La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 08 horas.	X		X		X	
27	Las condiciones de trabajo (relación interpersonal, programación de trabajo, comunicación, etc.) le motivan a permanecer en la organización.	X		X		X	
28	La empresa cuenta con una programación de mantenimiento de los ambientes de trabajo	X		X		X	
29	La empresa cumple con la fumigación y desinfección de los ambientes de trabajo.	X		X		X	
30	La empresa muestra interés en brindar a los colaboradores un clima laboral deseable.	X		X		X	

Variable: Desempeño laboral

Nº	Dimensiones/items	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera Ud. que un sistema de seguridad y control en la empresa generan mayor productividad.	X		X		X		
2	Considera Ud. que es importante optimizar el ambiente de trabajo de la empresa para generar un alto nivel de productividad.	X		X		X		
3	Considera Ud. que la misión de la empresa es clara y te inspira a contribuir con un mejor trabajo.	X		X		X		
4	Considera Ud. que su buen desempeño laboral genera mayor productividad laboral.	X		X		X		
5	Considera Ud. que la relación con sus compañeros motiva a tener una mayor productividad en el trabajo.	X		X		X		
Crecimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera Ud. importante implantar un sistema de seguridad y trabajo ocupacional	X		X		X		
7	Considera Ud. que su trabajo le da la oportunidad de crecimiento económico y profesional.	X		X		X		
8	El jefe tiene en cuenta su desarrollo profesional para desempeñar otro cargo en la empresa	X		X		X		
9	El jefe promueve a través de talleres motivacionales su crecimiento personal	X		X		X		
10	El jefe apoya tu trabajo y te inspira a mejorar profesionalmente.	X		X		X		
Eficiencia		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Emplea medidas de seguridad y salud eficientemente que le permite contar con una salud óptima y desempeñarse mejor en la función que realiza.	X		X		X		
12	Asume una actitud positiva frente a pequeños accidentes que se presentan en la empresa	X		X		X		
13	Existen áreas de riesgos dentro de la organización que raramente experimentan cambios significativos y que dado sus niveles de riesgos, podrían beneficiarse de una supervisión que varía su alcance en el tiempo.	X		X		X		
14	Evalúan periódicamente su salud mental y física para incrementar el nivel desempeño laboral.	X		X		X		
15	Se siente identificado y comprometido con las metas de la empresa.	X		X		X		

Satisfacción		Si	No	Si	No	Si	No
16	Siente que el trabajo que realiza es acorde con su preparación.	X		X		X	
17	Recibe reconocimiento de su buen desempeño por parte del jefe de la empresa.	X		X		X	
18	Es remunerado por su esfuerzo y trabajos extras que realiza en la empresa.	X		X		X	
19	Si te encuentras con un problema o una situación inusual, sabes a dónde acudir para encontrar una solución.	X		X		X	
20	Tienes todas las herramientas necesarias para hacer tu mejor trabajo	X		X		X	
Calidad		Si	No	Si	No	Si	No
21	Considera Ud. que las edificaciones que ofrece la empresa constructora responden a las necesidades y garantía para los clientes.	X		X		X	
22	Considera Ud. existe relación entre un producto disponible y la necesidad para la que ha sido creada.	X		X		X	
23	Considera Ud. que existe una alta valoración de ventas en la empresa.	X		X		X	
24	Considera Ud. que existe un alto grado de conformidad referente a la seguridad y salud por parte de los colaboradores y clientes de la empresa.	X		X		X	
25	Considera Ud. que existe un nivel alto de adaptación a las dinámicas del mercado y a la capacidad de innovación, normas y cambios en la empresa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Alva Reyes Luis Alberto**

DNI: **42013371**

Especialista: **Metodólogo ()** **Temático (X)**

Fecha: **08/06/2022**

Grado: **Maestro (X)** **Doctor ()**

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

Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica.

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



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE ENCUESTA

Variable: Seguridad y salud en el trabajo

Nº	Dimensiones/items	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Prevención de riesgos laborales		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La empresa programa charlas de seguridad y salud ocupacional y pone a disposición los recursos económicos, técnicos y humanos necesarios para cumplir los objetivos preventivos.	X		X		X		
2	Recibe capacitaciones sobre seguridad en seguridad y salud ocupacional.	X		X		X		
3	Existen mecanismos de supervisión y control respecto a las medidas preventivas adoptadas por parte de la empresa	X		X		X		
4	Tiene en cuenta las normas de prevención de riesgos laborales en las instrucciones que recibe por parte de su jefe para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
5	Se llevan a cabo, periódicamente y de manera planificada, evaluaciones de los riesgos laborales por parte de un especialista en Prevención de Riesgos Laborales	X		X		X		
6	Se han definido funciones y responsabilidades del personal en materia preventiva	X		X		X		
Psicosocial		Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la empresa se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo.	X		X		X		
8	La empresa pone a disposición de los trabajadores herramientas eficaces para prevenir y evitar los riesgos psicosociales, como formaciones, talleres, o prestando apoyo psicológico	X		X		X		
9	La empresa cuenta con un departamento psicológico que proporciona bienestar psicosocial a todos los colaboradores.	X		X		X		
10	La empresa ha diseñado protocolos específicos para la gestión de situaciones como el acoso moral o sexual, o cualquier otra situación derivada de la violencia en el trabajo	X		X		X		
11	La empresa cuenta con una planificación preventiva específica para prevenir y evitar la aparición de riesgos psicosociales	X		X		X		
12	Percibe buenas relaciones laborales y jefes basadas en el respeto y trabajo en equipo.	X		X		X		
Ergonomía		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se llevan a cabo, periódicamente y de manera planificada, evaluaciones de los riesgos ergonómicos	X		X		X		
14	Los controles y los indicadores asociados a su trabajo (tableros de instrucciones, matriz de riesgos, mandos de equipos, etc.) se visualizan con facilidad y le permite el cuidado de su salud.	X		X		X		
15	Se tiene en cuenta la tarea que desempeña cada trabajador para determinar su horario laboral, así como sus descansos u otras condiciones laborales.	X		X		X		
16	La altura de superficie de trabajo (edificaciones) es la adecuada para el tipo de tarea que desarrolla, y está le permite ser más eficiente	X		X		X		
17	El diseño del puesto aporta a mantener una postura cómoda y adecuada en el trabajo y le permite cumplir con los objetivos asignados	X		X		X		
18	Los diferentes puestos de trabajo de tu empresa, han sido examinados para determinar de qué forma deben ser realizadas las tareas encomendadas para garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores.	X		X		X		
Salubridad		Si	No	Si	No	Si	No	
19	La empresa considera su estado mental o físico (aptitud física, patología previa, embarazo, alergia, enfermedades, etc.) al momento de designar las funciones.	X		X		X		
20	La empresa brinda información sobre la manipulación de los agentes químicos, físicos o biológicos y protocolos de bioseguridad ante el COVID-19 a fin de evitar costos adicionales.	X		X		X		
21	La empresa lo ha capacitado en la identificación de los puestos con mayor nivel de criticidad por la alta exposición al riesgo de accidentes en el rubro de la construcción.	X		X		X		
22	Los productos químicos, peligrosos, están correctamente identificados y etiquetados en un ambiente adecuado.	X		X		X		
23	Se desarrollan acciones y campañas de vigilancia de la salud dirigidas a promover el bienestar y la salud de los trabajadores.	X		X		X		

24	Existe instructivos, guías, protocolos, etc. Para la manipulación de cargas pesadas, grandes, voluminosas o difíciles de sujetar o en equilibrio inestable.	X		X		X	
Ambiente de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
25	El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la empresa.	X		X		X	
26	La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 08 horas.	X		X		X	
27	Las condiciones de trabajo (relación interpersonal, programación de trabajo, comunicación, etc.) le motivan a permanecer en la organización.	X		X		X	
28	La empresa cuenta con una programación de mantenimiento de los ambientes de trabajo	X		X		X	
29	La empresa cumple con la fumigación y desinfección de los ambientes de trabajo.	X		X		X	
30	La empresa muestra interés en brindar a los colaboradores un clima laboral deseable.	X		X		X	

Variable: Desempeño laboral

Nº	Dimensiones/ítems	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera Ud. que un sistema de seguridad y control en la empresa generan mayor productividad.	X		X		X		
2	Considera Ud. que es importante optimizar el ambiente de trabajo de la empresa para generar un alto nivel de productividad.	X		X		X		
3	Considera Ud. que la misión de la empresa es clara y te inspira a contribuir con un mejor trabajo.	X		X		X		
4	Considera Ud. que su buen desempeño laboral genera mayor productividad laboral.	X		X		X		
5	Considera Ud. que la relación con sus compañeros motiva a tener una mayor productividad en el trabajo.	X		X		X		
Crecimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera Ud. importante implantar un sistema de seguridad y trabajo ocupacional	X		X		X		
7	Considera Ud. que su trabajo le da la oportunidad de crecimiento económico y profesional.	X		X		X		
8	El jefe tiene en cuenta su desarrollo profesional para desempeñar otro cargo en la empresa	X		X		X		
9	El jefe promueve a través de talleres motivacionales su crecimiento personal	X		X		X		
10	El jefe apoya tu trabajo y te inspira a mejorar profesionalmente.	X		X		X		
Eficiencia		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Emplea medidas de seguridad y salud eficientemente que le permite contar con una salud óptima y desempeñarse mejor en la función que realiza.	X		X		X		
12	Asume una actitud positiva frente a pequeños accidentes que se presentan en la empresa	X		X		X		
13	Existen áreas de riesgos dentro de la organización que raramente experimentan cambios significativos y que dado sus niveles de riesgos, podrían beneficiarse de una supervisión que varía su alcance en el tiempo.	X		X		X		
14	Evalúan periódicamente su salud mental y física para incrementar el nivel desempeño laboral.	X		X		X		
15	Se siente identificado y comprometido con las metas de la empresa.	X		X		X		

Satisfacción		Si	No	Si	No	Si	No
16	Siente que el trabajo que realiza es acorde con su preparación.	X		X		X	
17	Recibe reconocimiento de su buen desempeño por parte del jefe de la empresa.	X		X		X	
18	Es remunerado por su esfuerzo y trabajos extras que realiza en la empresa.	X		X		X	
19	Si te encuentras con un problema o una situación inusual, sabes a dónde acudir para encontrar una solución.	X		X		X	
20	Tienes todas las herramientas necesarias para hacer tu mejor trabajo	X		X		X	
Calidad		Si	No	Si	No	Si	No
21	Considera Ud. que las edificaciones que ofrece la empresa constructora responden a las necesidades y garantía para los clientes.	X		X		X	
22	Considera Ud. existe relación entre un producto disponible y la necesidad para la que ha sido creada.	X		X		X	
23	Considera Ud. que existe una alta valoración de ventas en la empresa.	X		X		X	
24	Considera Ud. que existe un alto grado de conformidad referente a la seguridad y salud por parte de los colaboradores y clientes de la empresa.	X		X		X	
25	Considera Ud. que existe un nivel alto de adaptación a las dinámicas del mercado y a la capacidad de innovación, normas y cambios en la empresa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Montano Saavedra Jesus Miguel

DNI: 46398094

Especialista: Metodólogo () Temático (X)

Fecha: 10/06/2022

Grado: Maestro (X) Doctor ()

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

Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica.

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


 Ing. Jesús M. Montano Saavedra
 ESP. EN TOPOGRAFÍA, SEÑALIZACIÓN Y SEGURIDAD VIAL
 CIP: 192374

Firma del experto informante

Anexo 4 Distribución de población de la empresa constructora.

La población encuestada estuvo conformada por 30 colaboradores, estaba distribuido como se muestra en el siguiente cuadro.

Población de empresa constructora	N.º
Personal administrativo	4
Ingenieros y arquitectos	6
Obreros	17
Practicantes	3
Total	30

Nota: Datos obtenidos de la encuesta realizada

Anexo 5 Confiabilidad de las encuestas en seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral.

Datos.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 79 de 79 v

	SS_PRL_1	SS_PRL_2	SS_PRL_3	SS_PRL_4	SS_PRL_5	SS_PRL_6	SS_PS_1	SS_PS_2	SS_PS_3	SS_PS_4	SS_PS_5	SS_PS_6	SS_ER_1	SS_ER_2	SS_ER_3
1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	4	1	2	5	5
2	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5
3	5	4	3	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	3	2
4	5	2	3	2	2	4	1	1	1	1	3	4	3	4	1
5	5	1	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	1	1	2
6	3	3	4	2	2	2	5	5	5	5	5	3	2	5	1
7	3	5	4	4	4	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2
8	5	1	5	3	3	2	5	5	5	5	3	4	5	3	2
9	3	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	4	1	2	4
10	2	4	3	2	4	3	4	4	5	5	3	1	4	5	4
11	1	5	4	5	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1
12	1	1	5	1	1	4	5	5	5	4	2	2	3	5	5
13	4	3	1	2	1	1	3	2	1	4	5	2	4	5	4
14	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	5	3	5	3
15	4	5	2	5	5	5	5	1	3	2	5	3	5	2	4
16	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	5	2	2	4	1
17	3	3	3	1	1	1	1	3	2	4	2	1	2	3	1
18	3	5	5	5	5	5	5	2	1	4	4	5	5	4	5
19	5	1	1	1	1	1	1	2	4	2	4	3	4	1	3
20	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	3	2	2	1	2
21	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4
22	3	1	1	1	1	1	1	3	4	4	5	2	5	5	2
23	4	1	1	1	1	1	1	5	4	4	1	4	1	2	1

Datos.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 79 de 79 variable

	SS_SA_5	SS_SA_6	SS_AT_1	SS_AT_2	SS_AT_3	SS_AT_4	SS_AT_5	SS_AT_6	DL_PR_1	DL_PR_2	DL_PR_3	DL_PR_4	DL_PR_5	DL_CRE_1	DL_CRE_2
1	3	3	1	4	2	5	5	5	1	4	4	5	3	2	1
2	2	2	4	2	5	4	3	1	5	1	4	3	3	4	2
3	2	2	1	1	3	2	4	3	2	4	3	3	2	5	3
4	3	1	3	2	5	1	3	2	4	3	2	4	3	3	2
5	5	4	1	1	2	2	3	2	4	4	1	5	2	4	2
6	5	3	3	1	4	5	2	5	4	5	3	5	1	4	4
7	3	1	4	2	3	1	2	4	2	2	4	4	1	5	1
8	3	5	3	3	4	2	4	4	2	3	5	1	5	4	5
9	2	1	3	5	4	4	2	2	4	4	5	5	2	2	5
10	4	5	1	3	2	3	4	1	2	3	2	3	5	1	5
11	4	3	2	3	4	2	1	5	1	3	3	5	3	3	1
12	3	4	4	3	5	4	4	5	5	3	3	2	2	5	5
13	3	5	1	1	2	2	5	5	1	3	5	3	3	1	4
14	3	1	2	5	3	4	3	5	1	5	3	4	1	4	1
15	5	1	3	2	4	2	3	4	3	1	3	3	3	5	5
16	2	4	2	4	1	3	2	2	5	3	3	2	1	4	1
17	1	1	3	5	3	4	1	4	4	3	4	3	3	1	1
18	5	2	3	5	3	3	4	4	2	4	5	1	2	4	5
19	5	1	3	3	1	1	2	3	1	5	1	1	3	5	2
20	5	2	5	2	4	3	1	2	1	4	1	4	2	3	3
21	1	5	3	5	5	2	4	5	2	3	2	2	2	1	5
22	1	1	2	4	2	1	2	2	1	1	4	5	5	3	3
23	1	1	5	1	2	4	1	1	4	1	1	3	5	3	3

Fiabilidad

Seguridad y salud

Prueba de fiabilidad del instrumento usado para medir la variable Seguridad y salud ocupacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.814	30

Nota. El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es superior a 0.8 ($\alpha = 0.814 > 0.8$), lo que indica una fiabilidad muy alta del instrumento usado para medir la variable Seguridad y salud en el trabajo.

Desempeño laboral

Prueba de fiabilidad del instrumento usado para medir la variable Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.840	25

Nota. El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es superior a 0.8 ($\alpha = 0.840 > 0.8$), lo que indica una fiabilidad muy alta del instrumento usado para medir la variable Desempeño laboral.

Anexo 6 Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad de dimensiones y variables

			Shapiro-Wilk		
			Estadístico	gl	Sig.
Prevención de riesgos laborales			0.888	30	0.004
Psicosocial			0.970	30	0.540
Ergonomía			0.976	30	0.709
Salubridad			0.960	30	0.302
Ambiente de trabajo			0.964	30	0.398
Seguridad y salud en el trabajo			0.876	30	0.002
Desempeño laboral			0.951	30	0.180

Nota. La prueba de normalidad realizada indicó que la dimensión prevención de riesgos laborales y la variable seguridad y salud en el trabajo no se ajustan a una distribución normal ($\text{Sig} < 0.05$), las demás se ajustan a dicha distribución.

Anexo 7 Base de datos

Seguridad y salud																												
Prevención						Psicosocial						Ergonomía						Salubridad						Ambiente de trabajo				
I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29
1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	4	1	2	5	5	4	1	2	1	4	3	3	3	1	4	2	5	5	5
5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	2	5	3	5	3	2	2	4	2	5	4	3	1
5	4	3	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	1	4	4	3	3	2	2	1	1	3	2	4	3
5	2	3	2	2	4	1	1	1	1	3	4	3	4	1	2	3	1	3	1	2	3	1	3	2	5	1	3	2
5	1	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	1	1	2	5	4	3	1	5	3	5	4	1	1	2	2	3	2
3	3	4	2	2	2	5	5	5	5	5	3	2	5	1	4	5	3	2	3	4	5	3	3	1	4	5	2	5
3	5	4	4	4	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	4	3	1	4	1	3	1	4	2	3	1	2	4	
5	1	5	3	3	2	5	5	5	5	3	4	5	3	2	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	4	4
3	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	4	1	2	4	3	1	2	5	1	2	2	1	3	5	4	4	2	2
2	4	3	2	4	3	4	4	5	5	3	1	4	5	4	5	2	1	2	3	5	4	5	1	3	2	3	4	1
1	5	4	5	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	3	5	1	4	4	4	3	2	3	4	2	1	5
1	1	5	1	1	4	5	5	5	4	2	2	3	5	5	4	4	1	1	3	2	3	4	4	3	5	4	4	5
4	3	1	2	1	1	3	2	1	4	5	2	4	5	4	4	3	1	5	4	3	3	5	1	1	2	2	5	5
1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	5	3	5	3	3	2	3	1	3	1	3	1	2	5	3	4	3	5
4	5	2	5	5	5	5	1	3	2	5	3	5	2	4	3	5	1	2	3	5	5	1	3	2	4	2	3	4
1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	5	2	2	4	1	2	3	1	2	4	2	2	4	2	4	1	3	2	2
3	3	3	1	1	1	1	3	2	4	2	1	2	3	1	5	5	1	4	5	1	1	1	3	5	3	4	1	4
3	5	5	5	5	5	5	2	1	4	4	5	5	4	5	3	2	3	1	1	5	5	2	3	5	3	3	4	4
5	1	1	1	1	1	1	2	4	2	4	3	4	1	3	1	1	1	5	2	1	5	1	3	3	1	1	2	3
2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	3	2	2	1	2	2	1	2	5	2	3	5	2	5	2	4	3	1	2
1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	2	5	4	1	5	3	5	5	2	4	5
3	1	1	1	1	1	1	3	4	4	5	2	5	5	2	5	2	5	1	1	3	1	1	2	4	2	1	2	2
4	1	1	1	1	1	1	5	4	4	1	4	1	2	1	5	1	3	1	2	5	1	1	5	1	2	4	1	1
3	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	1	4	2	1	3	2	2	5	1	3	4	2	1	1	3	1	2	5
2	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	5	5	2	1	2	3	3	1	3	5	2	5	1	3	3	4	3	3
4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	3	5	5	3	4	3	4	1	3	4	5	3	3	2	4	5	4	3	1
3	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	2	4	5	3	2	2	3	5	1	3	4	3	5	3	2	4	3	5
3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	5	4	1	3	5	3	1	4	1	4	1	3	3	1	3	5	4	3	2
2	4	5	1	1	1	1	4	3	4	4	4	3	4	2	4	1	1	1	5	2	1	3	1	3	1	1	4	3
4	5	1	1	1	1	1	4	4	3	1	5	3	5	5	2	4	2	1	2	4	1	1	2	5	1	4	4	2

Anexo 8 Coeficiente de Spearman y Pearson e interpretación

La interpretación del coeficiente rho de Spearman y Pearson concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal. Puede que exista otro tipo de correlación, pero no lineal. Los signos positivos o negativos solo indican la dirección de la relación; un signo negativo indica que una variable aumenta a medida que la otra disminuye o viceversa, y uno positivo que una variable aumenta conforme la otra también lo haga disminuye, si la otra también lo hace.

Coeficiente de correlación de Pearson y Spearman

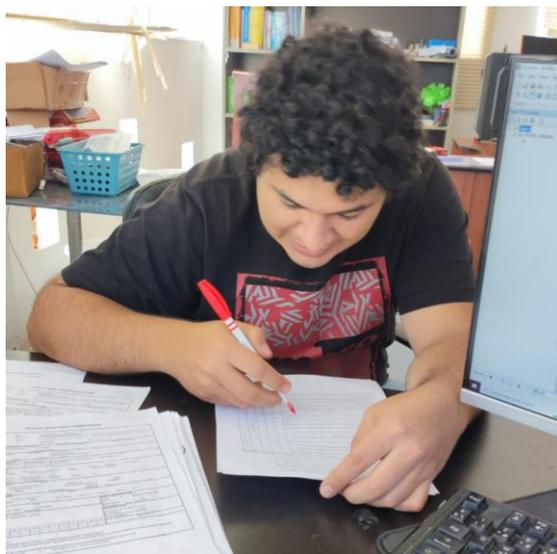
Coeficiente	Interpretación
1.00	Correlación grande, perfecta y positiva
$0.90 \leq r < 1$	Correlación muy alta
$0.70 \leq r < 0.90$	Correlación alta
$0.40 \leq r < 0.70$	Correlación regular
$0.20 \leq r < 0.40$	Correlación baja
0.00	Correlación nula
$-0.20 \leq r < -0.40$	Correlación negativa baja
$-0.40 \leq r < -0.70$	Correlación negativa regular
$-0.70 \leq r < -0.90$	Correlación negativa alta
$-0.90 \leq r < -1.00$	Correlación negativa muy alta
-1.00	Correlación grande, perfecta y negativa

Hipótesis Nula H_0 (Hipótesis nula) Si no hay relación entre las variables el coeficiente de correlación será igual a 0 $= > 0$

Hipótesis alternativa H_a , Si el coeficiente de correlación es mayor o menor que 0 se acepta la Hipótesis alterna H_a

H_a , Si C.C. = < 0 > 0 se acepta la hipótesis alterna

Anexo 9 Panel fotográfico



Fotografía 1: Llenado de encuesta por practicante de la empresa constructora en oficina.



Fotografía 2: Llenado de encuesta por ingeniera de la empresa constructora en oficina.



Fotografía 3: Llenado de encuesta por ingeniero de la empresa constructora en oficina.



Fotografía 4: Llenado de encuesta por arquitecto de la empresa constructora en campo.



Fotografía 4: Llenado de encuesta por peón de la empresa constructora en campo.



Fotografía 5: Llenado de encuesta por ingeniero de la empresa constructora en campo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AVILA LLACSAHUANGA LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La Seguridad Y Salud En El Trabajo Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral En Una Empresa Constructora, Chimbote, 2022", cuyo autor es TAMARA AYALA EDWARTH JOEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AVILA LLACSAHUANGA LUIS ALBERTO DNI: 09667380 ORCID 0000-0003-2514-3078	Firmado digitalmente por: LAVILALL01 el 13-08- 2022 18:15:01

Código documento Trilce: TRI - 0403834