



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores  
de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima Sur, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la  
Construcción**

**AUTOR:**

Hurtado Baez, Roberto Carlos (orcid.org/0000-0003-0839-5281)

**ASESORES:**

Dr. Vilchez Canchari, Juan Marcos (orcid.org/0000-0002-7758-7589)  
Mg. Walter Sechuran, Fernando Arturo (orcid.org/0000-0002-7233-4689)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de Empresas de la Construcción

**LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A Dios por darnos la vida, la sabiduría y el discernimiento, a mis padres y familia por su gran apoyo, a mis docentes por sus conocimientos y a usted estimado lector.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por ser la fuente de toda sabiduría, a mi mamá por su gran amor y sus consejos, a mi padre y hermanos por su apoyo moral.



**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, VILCHEZ CANCHARI JUAN MARCOS, 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 - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023", cuyo autor es HURTADO BAEZ ROBERTO CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

LIMA, 05 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILCHEZ CANCHARI JUAN MARCOS <b>DNI:</b> 44597815 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7758-7589	Firmado electrónicamente por: JVILCHEZCA987 el 08-01-2024 19:30:37

Código documento Trilce: TRI - 0720984





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, HURTADO BAEZ ROBERTO CARLOS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC -

LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
HURTADO BAEZ ROBERTO CARLOS <b>DNI:</b> 42183181 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0839-5281	Firmado electrónicamente por: RHURTADOB el 12-01-2024 22:20:59

Código documento Trilce: INV - 1433747



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo, diseño de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización de las variables	16
3.3 Población muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1 Fiabilidad de los instrumentos	18
Tabla N°2 Frecuencia de la seguridad y salud en el trabajo	20
Tabla N°3 Frecuencia del desempeño laboral	20
Tabla N°4 Frecuencias de dimensión políticas de seguridad	21
Tabla N°5 Frecuencias de dimensión equipos de protección personal	21
Tabla N°6 Frecuencia de dimensión ambientes de trabajos seguros	22
Tabla N°7 Frecuencia de dimensión equipos y herramientas	22
Tabla N°8 Frecuencias de dimensión enfermedades laborales	23
Tabla N°9 Frecuencia de dimensión iniciativa	23
Tabla N°10 Frecuencias de dimensión relaciones interpersonales	24
Tabla N°11 Frecuencias de dimensión trabajo en equipo	24
Tabla N°12 Frecuencia de dimensión de resultados	24
Tabla N°13 Prueba de normalidad	25
Tabla N°14 Matriz de correlaciones, Pearson entre variables	26
Tabla N°15 Correlación de las hipótesis	26

## RESUMEN

El presente estudio posee como propósito determinar la relación entre la seguridad, salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023. Posee un tipo de investigación básica con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental correlacional. Se aplicó una encuesta como técnica a una muestra de 80 trabajadores con un cuestionario como instrumento validado por expertos. Se concluyó que un 41% de los entrevistados que consideraron alta deficiencia en la aplicación de la seguridad en el trabajo, el 49% señala que la aplicación de seguridad es bajo-medio, no siendo perfecto, pero requiere mejoras y solo un 10% considera que hay baja aplicación por lo que demostró que existe relación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de acuerdo a los datos del estadístico de Rho Spearman que mostraron un valor de 0.568 con una representación positivamente moderada relacionada con los valores de  $p$  menores a 0.05.

**Palabras clave;** Seguridad, salud en el trabajo, desempeño laboral, iniciativa, productividad.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine the relationship between safety and health at work with the work performance of structural maintenance workers of a state hospital, Lima south 2023. It has a type of basic research with a quantitative approach and a non-experimental design. correlational. A survey was applied as a technique to a sample of 80 workers with a questionnaire as an instrument validated by experts. It was concluded that 41% of those interviewed who considered a high deficiency in the application of safety at work, 49% indicate that the application of safety is low-medium, not being perfect, but requires improvements and only 10% consider that there is low application, which is why it demonstrated that there is a significant relationship between safety and health at work and the work performance of workers according to the data from the Rho Spearman statistic that showed a value of 0.568 with a moderate positively representation related to p values less than 0.05.

**Keywords;** Safety, health at work, job performance, initiative, productivity.

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo hoy en día el desempeño laboral cumple un importante papel en las organizaciones y empresas que permitan alcanzar los objetivos, de manera que se puedan identificar los alicientes que permitan generar este desempeño como también detectar las debilidades que puedan corregirse para el incremento del desempeño laboral en forma general (Clark, 2018). En las instituciones médicas este desempeño cumple una función vital, ya que el resultado de las metas será de beneficio no solo para los pacientes, sino también para el trabajador, por eso es importante el conocimiento del autocuidado del personal para prevenir todo aquello que ponga en riesgo su bienestar, así como su desempeño y evitar estrés laboral o ausentismo en su centro de trabajo (Rosales, et al 2018).

Por su lado los especialistas de la World Health Organization y los encargados de la International Labour Organization (2021), indicaron que mundialmente cada año aproximadamente 316 000 000 personas sufrieron accidentes en el trabajo, y de estas 2 340 000 fallecieron debido a estos accidentes. En América Latina los números muestran que de cada 1000.000 trabajadores en la industria 11,1 sufre fatales accidentes y de estos, 6,9 con mayores incidencias en el sector construcción. (International Labour Organization, 2021). Cabe resaltar que mientras la empresa cuide de la salud emocional de sus colaboradores se podrá observar un crecimiento en la productividad y el descenso de ausentismo laboral. (Velilla, 2023)

En ese sentido los especialistas del Ministerio de Trabajo (2022) reportaron en el país, en el mes de mayo de este año, 3,525 accidentes laborales, de las cuales 2,842 en Lima Metropolitana, y de estas el 9.85% son del sector de la construcción. Esto llama mucho la atención, ya que no se está considerando como prioridad la seguridad y salud del trabajador, ya sea por parte del empleador o del empleado. Estas cifras no consideran aquellos accidentes que diariamente ocurren en los trabajos de construcción informales.

Actualmente en los hospitales estatales, debido a la antigüedad de la construcción, las instalaciones o líneas vitales presentan diferentes problemas estructurales, sanitarios, eléctricos, de telecomunicaciones, etc. que requieren un

constante mantenimiento estructural con el fin de brindar a los pacientes atención de calidad. Sin embargo, estas deben ser realizadas por el personal de mantenimiento con las herramientas y equipos de protección adecuados. Empero, en la práctica existen deficiencias, lo que genera que los trabajos no se cumplan por la carencia de equipos de protección y charlas de inducción (Hospital María Auxiliadora, 2019).

Los hospitales de Lima sur cuentan con un presupuesto para la implementación anual de un Plan de Seguridad (Hospital Villa el Salvador, 2022) dentro de las cuales, sus actividades comprenden la adquisición de equipos de protección como cascos, ropa de trabajo, lentes, etc. A pesar de que el presupuesto anual llega entre 500 mil a 10 millones para su implementación, no se ve reflejado en la implementación del personal, ya que muchos de ellos ejecutan sus labores de mantenimiento estructural sin las medidas mínimas de seguridad, lo que conlleva a que no se cumplan estas labores (Hospital María Auxiliadora, 2022).

En ese contexto se presentó el problema general: ¿Cuál es la relación entre la seguridad, salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023? Así mismo se presentó los problemas específicos de la investigación que fueron los siguientes: ¿Cuál es la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y la Iniciativa de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023? ¿Cuál es la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y las relaciones interpersonales de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023? ¿Cuál es la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y el trabajo en equipo de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023? ¿Cuál es la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y los resultados de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023?

La investigación tuvo como justificación social porque el mantenimiento de la infraestructura de un hospital permite el correcto servicio de atención de pacientes, personal técnico y médico esto en dependencia de que los trabajadores se encuentren involucrados en la seguridad y salud. Relevancia práctica porque

esta investigación propone evidenciar la manera en que se maneja la seguridad a fin de progresar en los resultados de los colaboradores de mantenimiento en infraestructura. Justificación teórica porque es referente para instituciones públicas en cuanto a la seguridad y desempeño de los trabajadores bajo la teoría de Alderfer. Justificación económica porque el costo que involucra la atención de accidentados es mucho mayor que la aplicación de directrices en seguridad y por último justificación metodológica, ya que aplican diversas estadísticas basadas en una encuesta validada por expertos en la materia.

En consecuencia, se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre la seguridad, salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023. Se planteó los objetivos específicos; Determinar la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y la Iniciativa de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023. Determinar la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y las relaciones interpersonales de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023. Determinar la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y el trabajo en equipo de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023. Determinar la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y los resultados de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023.

La hipótesis general fue la siguiente: Existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023. Así mismo las hipótesis específicas fueron las siguientes: Existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo y la Iniciativa de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023. Existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo y las relaciones interpersonales de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023. Existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo y el trabajo en equipo de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023. Existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo y los resultados de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En las páginas siguientes de este capítulo, se mostraron las referencias nacionales e internacionales dirigidas hacia el tema de estudio de acuerdo a las variables, que se estudiaron, los cuales servirán como sustento teórico para desarrollar de la investigación exhibida.

El estudio de Amoroto, D. & Castillo, L. (2022), presentó un estudio con el propósito de presentar un sistema de gestión de salud laboral para mejores resultados en el desempeño de colaboradores de una compañía privada el cual utilizó un diseño no experimental, utilizó el cuestionario como técnica cuyo resultado determinó solo el 19% del personal cumple con las medidas de seguridad lo que muestra un déficit en su desempeño laboral abordando el tema de la influencia de la salud ocupacional y el desempeño laboral

Por su parte Fernández (2022) presentó un estudio para la determinación existente entre la seguridad laboral, durante la Covid-19, y los resultados laborales en productividad laboral de los obreros en una institución estatal con una población de 65 trabajadores de una municipalidad mediante un instrumento como el cuestionario. El autor utilizó un enfoque cuantitativo, básico, no experimental. El resultado arrojó un coeficiente de  $r=0.598$ , Rho de Spearman, con 0,000 de significancia, lo cual concluyó la existencia positiva moderada entre la variable seguridad laboral y su influencia con el rendimiento laboral de los colaboradores.

Así mismo, Bardales (2021), también propuso un estudio para determinar alguna relación que pudiera existir entre la seguridad laboral con el desempeño laboral de los empleados del Área COVID-19 de un hospital del Estado con una muestra de 37 colaboradores asistenciales con un diseño utilizado de tipo descriptivo correlacional.

Por otro lado, Gil (2021), también realizó un estudio sobre el enlace existente entre la seguridad ocupacional sobre el performance laboral de los trabajadores de una institución pública. El cual tuvo a 25 trabajadores de un municipio como muestra. La investigación de estudio que se utilizó fue del tipo aplicada, con diseño no experimental, transversal y nivel correlacional. Su investigación concluyó con un Rho de Spearman de 0.885 por lo que sí existe

enlace entre las variables que se estudiaron sobre los trabajadores en obras del municipio.

Es así que, Oscátegui, (2021) presentó un estudio para establecer el enlace existente entre las exposiciones laborales y la producción de los trabajadores de una institución sanitaria. Tomó como población a 35 trabajadores con un instrumento de 28 ítems. El método de investigación que se utilizó fue no experimental, descriptivo, transeccional, correlacional. Su resultado mostró un Rho de Spearman de 0.05 con una significancia de  $p= 0.554$ . Su estudio demostró que no existió enlace significativo entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en los trabajadores del instituto mencionado.

Así mismo, Pilco (2021), estudió la incidencia existente entre el sistema de gestión de seguridad laboral y la gestión del personal de una empresa privada de Lima. La muestra de estudio que se tomó fueron setenta y tres colaboradores de la empresa constructora, donde el autor utilizó como metodología de estudio un tipo de investigación básica no experimental, con una fiabilidad de instrumento de 0.977, donde se presentó como resultado un 76.90% la prueba de pseudo R cuadrado de Nagelkerk sobre la incidencia que existe sobre la variable independiente.

Rodríguez (2021), estudió la influencia de la seguridad sobre la satisfacción laboral de los colaboradores en el área de mantenimiento de un hospital del Estado. La muestra de estudio fue cincuenta trabajadores del hospital Hipólito Unanue del área de mantenimiento, el cual utilizó una metodología básica, no experimental, transversal, explicativa con un instrumento de medición de 140 ítems a una muestra de 80 personas, cuyos resultados arrojaron un alfa de Cronbach de 0.943 y una significancia de 0.001 por lo que concluyó que existe un enlace significativo entre la seguridad ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de servicios generales. Recomendó implementar una guía de seguridad laboral para el área de mantenimiento del nosocomio.

En esa línea de estudio, Sangama (2019) presentó un estudio con la finalidad de determinar la seguridad ocupacional y la influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa privada de agua potable. Utilizó como muestra a 26 trabajadores del consorcio empresarial Cordillera Escalera. El estudio fue

correlacional, no experimental, observacional cuyos resultados mostraron un alfa de Cronbach de 0.836, una correlación positiva de Spearman de 0.563 y una significancia de 0.03 y concluyó en la existencia de un enlace entre las variables lo que significa que el desempeño laboral aumentará a medida que la seguridad y salud también se eleve y recomendó que las autoridades encargadas promuevan la seguridad laboral.

En ese contexto, Soriano (2021), presentó un estudio que busca determinar si hay presencia de enlace entre seguridad y el desempeño de los trabajadores, laboralmente, de una empresa constructora, La población que el autor utilizó fueron 85 trabajadores, del cual usó como muestra a 70 de ellos, pertenecientes a la empresa de construcción. En este estudio se utilizó una investigación del tipo aplicada, no experimental mencionada, cuya relación de Spearman fue de 0.742 con 0.000 de significancia. El autor recomendó constantes charlas por parte de las autoridades en cuanto a seguridad ocupacional.

Es así que, Serrano (2018) estudió la relación entre la gestión de la salud en el trabajo y el laboral desempeño del personal de cargo administrativo de un Hospital. Utilizó como muestra a cincuenta trabajadores administrativos del nosocomio. Realizó una metodología de estudio aplicada, nivel correlacional, diseño descriptivo-correlacional, corte transeccional. Concluyó que existe un 72.0% de los 38 que realizaron la encuesta, con una percepción de indiferencia ante la gestión presente de salud ocupacional señalando que es necesario la regulación del desempeño laboral de los 50 participantes.

Otra investigación de Vargas (2017), analizó la relación que existe entre los riesgos en el trabajo y el desempeño laboral de enfermeras pertenecientes al servicio de sala de operaciones de un hospital del Estado. Su muestra fue treinta enfermeras de una institución hospitalaria de Lima, utilizó un estudio de cuantitativo, no experimental, transeccional, correlacional con un alfa de Cronbach de 0.714, un Rho de Spearman de 0.113 y una significancia de 0.553, obteniendo como resultado negativo en relación de ambas.

Por otra parte, Mosquera (2018), estudió la incidencia entre los descansos breves laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa

privada de la ciudad de Ambato La población lo conformaron 14 trabajadores de la cooperativa Tungurahua Ltda. El método que el investigador utilizó fue un método de investigación mixto, descriptivo y retrospectivo. Concluyó significativamente que el cansancio, la desmotivación, son aquellos los factores que generan la disminución en el rendimiento laboral los que deben ser tratados a tiempo. Recomendó también la implementación de procesos de pausas durante los procesos laborales para contribuir en el confort anímico y físico de los colaboradores

También la investigación de Alvarado (2017), realizó una investigación con el propósito de implementar un sistema de gestión en seguridad laboral para una empresa que realiza servicio de mantenimiento eléctrico. Utilizó a todo el personal como población de la empresa y concluyó que la empresa no presenta antecedentes técnicos cumpliendo con el 88% del sistema de seguridad laboral.

Po su parte, Diaz (2017), estudió el desempeño laboral y su relación con la seguridad en el trabajo de los colaboradores de una empresa privada. El estudio se realizó con 50 personas, se utilizó una investigación de tipo cuantitativo y un diseño descriptivo el cual concluyó que un 75% de encuestados considera que la seguridad en el trabajo influye en el desempeño laboral de la empresa en mención.

Gracia (2017), analizó la gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de un puerto comercial de Ecuador. En la investigación la muestra fueron 20 personas. El método que el autor utilizó fue un enfoque no experimental cualitativo. Concluyó así que existe relación entre la seguridad y el desempeño laboral del puerto ecuatoriano. Finalizó recomendando acciones inmediatas frente a los riesgos identificados.

En ese contexto, la investigación mostrada se basó en la Teoría de Alderfer el cual sostuvo que el ser humano posee 3 necesidades básicas que se entrelazan entre si dependientes una de otra; existencia, relación y crecimiento. Alderfer indico que en esta relación de dependencia puede afectar los niveles más bajos siempre y cuando los niveles más altos llegasen a frustrarse. Interpretándose así que mientras las necesidades existenciales como la de alimentación, vestido o seguridad pueden verse afectadas mientras por las necesidades de crecimiento no

cumplidas ocasionando así una frustración lo que generaría que el individuo retroceda o llegue a una regresión en sus necesidades más básicas. Por lo que la necesidad de lograr un desempeño laboral estará condicionada por la seguridad laboral en la cual se desenvuelva, sin embargo, se podría lograr cumplir con el desempeño laboral sin atender la seguridad ocupacional esto supondría la frustración de alcanzar algo sin haber cumplido con el nivel más bajo, por esta razón este estudio se basa en la teoría presentada (Grifol, 2016).

El capítulo siguiente se presentó las bases teóricas que sustentan las variables de la investigación

Cifuentes (2021), presentó el concepto de seguridad como un medio que permite interrumpir el desarrollo de los incidentes, logrando así la anticipación, detección y encontrarse en condiciones seguras en ambientes de alto o bajo riesgo. En la misma línea Huamaní (2022), consideró a la seguridad y salud en el trabajo como conjunto de políticas prácticas y procedimientos que la organización debe impartir para lograr influenciar en el área de trabajo y por consiguiente generar más desempeño en la productividad del desempeño de los colaboradores. Juntamente con la aplicación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo se reducirá considerablemente los daños y enfermedades. (Laal, 2019).

Díaz, et al (2020), consideró que la seguridad Industrial, comprende un grupo de técnicas, protocolos, lineamientos y procedimientos a manejar, bajo una base legal existente en el tema; con el propósito de minimizar o de reducir cualquier riesgo laboral, para preservar la vida del trabajador, así como su salud física y mental, en un centro laboral. Esto significa a su vez mantener un ambiente seguro y en condiciones aptas para la preservación de la salud del empleado, mediante la aplicación de una organización preventiva. (Gunduz, 2018). En lo posible aplicando nuevas técnicas o herramientas para fortalecer las acciones preventivas. Lavicoli (2021).

Por su parte, Lozano (2023) consideró que para la aplicación de la seguridad es necesario la implementación de un comité de seguridad y salud en el trabajo como el órgano legal formado para garantizar la seguridad del trabajador bajo responsabilidad del empleador mediante la implementación de políticas que

favorezcan y garanticen la vida y la salud del trabajador. Así mismo estas políticas deben estar aplicadas a la naturaleza del trabajo, siendo claras y difundidas a todos los trabajadores cuyos principios se enmarquen en la seguridad per se, siendo esos consultados para el mejoramiento de la seguridad en el trabajo. (International Labour Organization, 2023) Ya que la seguridad se ha convertido en un tema de gran importancia en todas las industrias junto al crecimiento rápido de la misma. (Laal, 2019)

En ese contexto, los especialistas de la Ley N° 29783 (2012) señalaron que se debe elaborar un reglamento de seguridad y salud en el trabajo donde debe estructurarse los objetivos, políticas, obligaciones y compromisos del trabajador, obligaciones del empleador, estándares, etc. con el fin de promover una cultura previsionista de riesgos laborales para el país, basado en el deber de los empleadores, el control fiscalizador del Estado y la completa participación de los trabajadores y sus sindicatos. En ese sentido el empleador tiene la obligación de garantizar la seguridad de todos sus empleados. (European Union, 2022)

Ante eso Minh (2020) recalcó que a pesar que existe mucha información sobre la seguridad laboral aplicada a las empresas privadas, así como las grandes diferencias en que se perciben los riesgos y peligros que pueden existir en el ámbito internacional, nacional o local estas deben de cumplir con todas las normativas, ya que la violación a la ley de seguridad generaría un conflicto económico, por lo que las empresas aplican un presupuesto a la implementación de políticas de seguridad. Sin embargo, cuando se trata de instituciones estatales en su gran mayoría el presupuesto es muy ajustado tanto que muchos trabajadores no cuentan con ningún tipo de protección llegando en muchas ocasiones a adquirirlas con sus propios recursos. Este problema le causa un atraso en el cumplimiento de labores pudiendo hasta no cumplirlas ya que propone el trabajador en primer lugar su vida antes que su trabajo.

Por otra parte, los especialistas de la World Health Organization (2020), con el fin de salvaguardar la seguridad de los trabajadores, identificaron a los equipos de protección personal como un grupo de componentes para proteger al ser humano frente a diversas amenazas laborales, incluso en época de pandemia

llegan a ser dispositivos médicos, los cuales deben cumplir ciertas especificaciones técnicas para que el producto sea de calidad al usarlo. Por su parte Badillo et al, (2019) refiere que estos deben ser utilizados correctamente por los trabajadores a pesar de que existan aquellos que se muestran indiferentes o incómodos ante su uso muchas veces porque no es parte habitual por la falta de entrega de su empleador. Así también Ormeño (2019) Indicó que para que exista mayor seguridad en obras de construcción se debe evaluar los riesgos y contar con los EPI

En ese sentido los especialistas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional definieron a los equipos de protección personal con las siglas “PPE” a los equipos diseñados para evitar y/o minimizar cualquier exposición que se pueda encontrar ante un peligro que pudiera generar alguna lesión o enfermedad en el trabajo. Pudiendo ser por varios factores que lo rodean como peligros radioactivos, químicos, eléctricos, mecánicos etc. Estos equipos están conformados por guantes, lentes, tapones auditivos, botas de punta de acero o dieléctricos, cascos, arnés, ropa de trabajo, etc. (OSHA, s.f.). Considerando además que en el sector de la construcción es donde existen más riesgos de accidentes (Abrey, 2014).

El empleador está obligado a proporcionar los equipos de protección necesarias hacia sus colaboradores a fin de que pueda realizar sus respectivas labores por su bioseguridad, desafortunadamente cuando se solicita a las jefaturas correspondientes los equipos necesarios de seguridad se cuenta solo con algunos equipos, lo que conlleva a que en muchas ocasiones sean los trabajadores quienes tengan que adquirir con sus propios recursos económicos y en muchos casos esto genera que los trabajadores tengan que laborar desprotegidos y en peligro siendo los responsables la institución hospitalaria de asumir cualquier implicancia que conlleve un accidente laboral (Ley N° 29783, 2016)

Para contextualizar el texto, Nieto (como se citó en Figueroa et al, p. 343), definió a las enfermedades relacionadas con el trabajo a aquellas influenciadas por las condiciones y el medio ambiente donde se labora, teniendo en cuenta que muchas de ellas pueden desencadenarse por factores en el medio ambiente presente. Considerando el caso de estudio, el personal presente se encuentra propenso a diversas enfermedades propias de un hospital donde se tratan enfermedades, así como recientemente el Covid 19. Así mismo se refirió al término

de peligro como un posible potencial para generar daños, lesiones o encarecer la salud. Pudiendo ser mitigadas con una acción correctiva para eliminar cualquier causa de un incidente e impedir que ocurra de nuevo. Es por eso que se requiere la aplicación continua de políticas que permitan crear un espacio seguro para el libre desarrollo de las tareas diarias de los trabajadores de la Institución hospitalaria.

Por su parte Corlett (2021) señaló que un ambiente seguro permitirá que los trabajadores puedan generar más productividad, menos estrés, siempre que el empleador genere este ambiente donde el colaborador pueda sentirse identificado con la empresa dando como resultado mayores resultados en la producción. reduce el estrés e incrementa la productividad

En muchos casos la falta de iluminación puede ocasionar un accidente o reducir el desarrollo de los trabajos, así como los prescriptores de la Norma G050 (2022) mencionaron que la iluminación es imprescindible en una zona de trabajo para el correcto desarrollo de sus actividades, pudiendo ser artificiales o naturales, esto permite que ante una emergencia el personal pueda tener una transpirabilidad segura. Considerando incluso ante un sismo o un corto circuito es necesario que el personal pueda contar con áreas libres para buen recaudo con correcta iluminación.

Robledo (2022), considero como un factor importante a considerar, la ventilación, ya que dependiendo del clima o del tipo de trabajo será necesario proveer un ambiente aprovechando el aire con sistemas en óptimas condiciones para no interferir con la salud de los colaboradores. Para desarrollar con normalidad una actividad laboral, y mantener al personal seguro es necesario contar con áreas que permitan la ventilación adecuada, ya sea de manera natural o mecánica contando siempre con su mantenimiento.

Los especialistas del Reglamento Nacional de Edificaciones (2022), consideraron a la señalización en el área de trabajo a las señaléticas o indicaciones visuales o luminosas que ubiquen al personal en una zona segura, ya sea para realizar sus labores, conozca su entorno o pueda evacuar ante una emergencia, esto indicado en la Norma G 050,

Los factores mencionados, de manera general, pueden llegar a mermar en el desempeño del trabajador, ya que un entorno desfavorable de trabajo genera las

condiciones de inseguridad para el trabajador , la falta de epp, ambientes ventilados, ambientes húmedos etc., sin embargo no se puede dejar de lado que los accidentes muchas veces son causados por la misma acción insegura del trabajador, muchas veces por el exceso de confianza, falta de capacitación o el desequilibrio físico que pudiera mostrar en la fuerza laboral. (Zulkarnen, 2020)

Así mismo Muhammad (2020) señaló que, dentro de un ambiente laboral, el sistema contra incendio juega un papel muy importante, ya que, dependiendo de la infraestructura se deberá contar con rociadores, mangueras, sistema de bombeo, etc., para garantizar la vida de las personas. En ese punto Roger (2023) que la mayoría de muertes no se debe a las quemaduras, si no por inhalación de humo, dióxido de carbono, asfixia, o caída de materiales. Así tan solo en los Estados Unidos la tasa de mortalidad es de 11.7 millones y va en aumento cada año al 3.5%, don de los más afectados son las personas mayores los quienes más sufren esa tasa de muerte son los adultos mayores.

Con respecto al desempeño laboral, Bacalla (2020), lo definió como los procedimientos estructurales y sistemáticos de la empresa para medir, evaluar e influenciar sobre las singularidades, actos y resultados que se relacionen con el trabajo a fin de mostrar en la producción del trabajador el mejoramiento a futuro de la productividad. Por su parte, Álvarez (2018), detalló que el desempeño laboral, está formado por la culminación de las tareas reflejadas en la calidad de resultados logrados, que sean de beneficio para la empresa, la que se verá influenciada por los presupuestos en las que el capital humano se desarrolle. Los empleados tendrán mayor satisfacción laboral siempre y cuando exista un clima organizacional saludable y por consiguiente el desempeño laboral mejorará.

El desempeño laboral para Bohórquez (2017, como se citó en Gonzales, 2020) es el resultado final obtenido eficazmente por los colaboradores de una empresa a fin de lograr las metas establecidas. De las cuales se puede considerar como factores; iniciativa, resultados, trabajo en equipos, relaciones interpersonales. Así mismo menciono que los trabajadores deben conocer plenamente los objetivos de la empresa y la importancia de las funciones a realizar para lograr dichos resultados. Quintana (2019), sugirió que el desempeño en el trabajo es susceptible

a mejoras continuas, siendo importante considerar varios factores motivacionales, aplicando técnicas prácticas poco costosas.

Es así que una de las dimensiones del desempeño laboral es la iniciativa la cual es la predisposición a ejecutar las actividades sin la necesidad de que agentes externos se lo impulsen, con el fin de alcanzar las propuestas establecidas, con un espíritu de seguridad en las decisiones tomadas, creatividad y determinación a aceptar los cambios que involucren las mejoras. (Bohórquez, 2017, como se citó en Gonzales, 2020). Por su parte Driskell, et al (2018) manifestó que la iniciativa permite el logro de los objetivos y el aporte a la empresa para resultados eficientes y satisfactorios. Así también Lacarenza et al. (2018) mencionó que la iniciativa genera la conformación de un equipo estratégico de trabajo con resultados esperanzadores, logrando así también la competitividad entre los colaboradores lo que se manifestara en las metas alcanzadas.

Considerando que el ser humano es un ente social, Bohórquez (2017) las relaciones interpersonales abarcan todas las formas en que se llega a involucrar con ese entorno social respetando siempre cada opinión, idiosincrasia, cultura, estilo de vida, etc. Para eso es necesario poseer ciertas cualidades como saber interactuar, saber escuchar, saber resolver conflictos y desenvolverse con respeto y sinceridad.

Finalmente, con respecto a la dimensión de trabajo en equipo Bohórquez (2017, como se citó en Gonzales, 2020) consideró que las personas pueden aportar ideas, opiniones, que en conjunto puedan ayudar a alcanzar las metas que todos se han propuesto. Esta unión de personas permite establecer claramente los objetivos mediante la participación de cada uno de los aportantes con sus cualidades y habilidades propias de manera que sean una herramienta potencial para los propósitos de la empresa. Sin el trabajo en equipo no existiría un solo rumbo de llegada y cada quien interpretaría a su manera la forma en cumplir sus tareas ocasionando en la empresa posibles pérdidas, ya que no existe un objetivo claro en común.

Con respecto a la productividad laboral, Prada, et al (2020), señaló que es el resultado de la producción total de la empresa sobre el personal total ocupado. En

esa línea Fontalvo, et al (2018) indicó que la productividad es el grado de medición presente entre el tamaño total de lo producido y los bienes que se utilizan para cumplir el estándar de producción, en otras palabras, la relación entre las salidas y las entradas. Así mismo sugirió que la eficacia es la capacidad de alcanzar las metas trazadas de la empresa, y a la eficiencia como el correcto manejo de los bienes para generar resultados mejores en el corto posible tiempo. Alaghbari (2019) resumió el concepto de productividad como la comparación de la entrada con la salida de lo que se realiza.

Para finalizar, Erro (2019) señaló que la implementación de ambientes seguros, condiciones seguras y saludables, no solo es un requisito legal si no también puede ser un negocio inteligente para la empresa, ya que de esta manera las condiciones para el trabajador será un motivador para generar más productividad y esto se transforma en ingresos para el empleador, reduciendo los gastos de atención en un accidente laboral. Además de esto Evanoff (2020) indicó que la no implementación de ambientes seguros puede mermar en los resultados del trabajo y la salud de los trabajadores.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo, diseño de la investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Hernández (2018), planteó la investigación, aplicada y la investigación básica, una trata de resolver problemas y la otra de generar conocimiento. En este caso el tipo de investigación será básica, ya que no hay aporte para que cambie el fenómeno, no se está realizando una intervención al problema, se está realizando una foto del momento para luego tomar los datos y procesar la información mediante cuestionarios.

En esta investigación se hará el procesamiento de datos numéricos estadísticos mediante un orden secuencial, en ese sentido Hernández et al. (2014) definió que la investigación con enfoque cuantitativo se basa en la recopilación de datos numérico en corroboración a la hipótesis sustentada en el estadístico análisis y en la medición numérica, con la finalidad de establecer normas de conducta y comprobación de teorías. Por lo que esta investigación poseerá un enfoque cuantitativo.

##### **3.1.2 Diseño de la investigación**

Para Hernández et al. (2016), consideró que es aquel estudio que se lleva a cabo sin la necesidad de la manipulación intencionada de las variables, analizando solo los hechos en su contexto como tal. El diseño de la investigación mostrará las variables en un momento dado sin su manipulación por lo que se consideró no experimental, considerando el comportamiento de estas en su naturaleza.

Hernández et al. (2014), mencionó que existen dos tipos de investigación no experimental, la investigación transeccional y longitudinal. En este caso este tipo de estudio es no experimental transeccional, ya que este tipo de investigación procura la descripción y análisis de las variables y sus incidencias en un determinado momento, similar a una toma fotográfica de algún acto presente. (p.154). De esta manera, esta investigación posee un diseño no experimental transeccional ya que se presentarán los hechos de las variables como tales sin realizar tratamiento o manipulaciones de estas, solo se analizará y describirá, en un momento dado, su comportamiento.

Hernández et al. (2014), Las investigaciones transeccionales correlacionales miden la intensidad o relación que existe en un momento determinado entre las variables.

Es así que esta investigación describirá la relación que pudiera presentar las variables mostradas y la relación entre ellas.

### 3.2 Variables y operacionalización de las variables

Las variables de estudios son:

- Variable independiente: Seguridad, salud en el trabajo.

**Definición conceptual:** Conjunto de lineamientos prácticos y procedimientos que la organización debe impartir para lograr influenciar en el área de trabajo y por consiguiente generar más desempeño en la productividad del desempeño de los colaboradores. (Huamaní, 2022).

**Definición operacional:** La variable estará conformada por cuatro dimensiones; políticas de seguridad, equipos de protección, ambientes de trabajo seguros, equipos y herramientas y enfermedades laborales, de las cuales cada dimensión tiene tres indicadores cada uno, siendo en total 15 indicadores y se aplicará mediante la encuesta con 15 preguntas mediante escala tipo Likert.

**Indicadores:** Reglamento de salud en el trabajo, comité de seguridad, salud en el trabajo, charlas de inducción, equipos de protección individual, equipos de protección colectiva, ambientes descontaminados, iluminación, ventilación, señalización, sistema contra incendio, condición de uso, capacidad de uso, enfermedades bio contaminantes, primeros auxilios.

**Escala de medición:** Será la escala ordinal basado en nivel Likert en las cuales se tiene como medida de acuerdo mínima 1 y máxima 5.

- Variable dependiente: Desempeño laboral.

**Definición conceptual:** Es el resultado final obtenido eficazmente por los colaboradores de una empresa a fin de lograr las metas establecidas (Bohórquez, 2007)

**Definición operacional:** La variable estará conformada por cuatro dimensiones; resultados, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, con tres indicadores cada uno con un total de 15 indicadores y se aplicará a través del cuestionario con 15 preguntas, basado en una escala de medición tipo Likert.

**Indicadores:** Motivación, innovación, empeño, liderazgo, respeto, colaboración, clima laboral, resolución de conflictos, compromiso, comunicación, participación, eficacia, eficiencia, calidad de trabajo, objetivos.

**Escala de medición:** Será la escala ordinal basado en nivel Likert en las cuales se tiene como medida de acuerdo mínima 1 y máxima 5.

### **3.3 Población muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población:**

Para, Hernández et al. (2014) citó a Lepkowski (2008) quien menciona que, es la agrupación de todos los casos que se relacionan entre sí mediante características determinadas. La población la conforman todos los trabajadores de mantenimiento estructural de los hospitales estatales de Lima sur a razón de 114 personas.

**Criterios de inclusión:** Se tomará como población a varones y mujeres mayores de 18 años entre profesionales, técnicos, y auxiliares.

**Criterios de exclusión:** No se incluirá a personal administrativo.

#### **3.3.2 Muestra:**

Se podría considerar a la muestra como una parte simbólica de la población de estudio, de la cual se extraen datos que las represente (Hernández et al, 2014).

La muestra será de 80 trabajadores de mantenimiento de infraestructura de hospitales estatales de Lima sur. De acuerdo a la fórmula aplicada. (Ver anexo).

### 3.3.3. Muestreo:

Al considerar la muestra más cercana al investigador, esta investigación poseerá un muestreo por conveniencia no probabilístico ya que permite la elección de participantes arbitrariamente (Gonzales 2021)

### 3.3.4. Unidad de análisis:

Trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales de Lima sur.

## 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Deaguiar (2016), Son los diferentes métodos o técnicas para poder recoger la información pudiendo ser mediante la exploración, el análisis documental o de contenido, etc.

Tamayo y Silva (2018) consideraron como técnicas para reunir datos a las encuestas, las entrevistas, la observación experimental y no experimental. Por lo que se usará la encuesta como técnica a emplear y cuyo instrumento se utilizará el cuestionario. En los cuales se ha establecido 15 preguntas a cada variable. Se determinará realizar las preguntas del cuestionario de las cuales se buscará hallar la confiabilidad y una consistencia externa mediante la validación de juicio de expertos. Posteriormente al recojo de la información de un piloto se procederá a realizar la confiabilidad y finalmente realizar las pruebas paramétricas para ver la normalidad y determinar la elección de estadística de Pearson o Rho de Spearman.

**Tabla 1**

*Fiabilidad de los instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	Ítem
Variable 1	0.898	15
Variable 2	0.731	15

Fuente: Calculado por Jamovi.

## 3.5 Procedimientos

En primera instancia se procederá a ir a la institución para hacer una introducción y pedir el permiso correspondiente para la toma de información. Posteriormente se procederá a realizar una segunda visita para conocer a los participantes, darle una leve introducción como consentimiento informado, los

alcances de la investigación, los objetivos, y de qué manera se van a usar sus datos y por último se procede a la toma de dato a través de medios físico para su posterior codificación y procesamiento de datos.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Luego de la toma de datos y método de análisis se procederá a la codificación de la escala de Likert mediante los programas Microsoft Excel y el software Jamovi para procesar los de datos y para realizar la estadística descriptiva, inferencial y/o de causalidad.

Se aplicará la prueba de Pearson o de Spearman dependiendo de la prueba de normalidad y el grupo que se aplicará el proyecto de investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

El trabajo de estudio presenta información y argumentación sustentada con referencias y citas bibliográficas a fin de respetar la autoría intelectual de los diferentes citados y para evitar la aparición de algún plagio académico. Así también el presente estudio sugiere el bien de la sociedad y enriquecer el entendimiento científico respetando los parámetros del código de ética del Colegio de Ingenieros del Perú Este estudio no posee un propósito de maleficencia, ni existe discriminación de personas de ninguna índole como religión, sexo, o nacionalidad, considerando la equidad, pudiendo el encuestado retirarse o retirar sus datos de investigación, respetando además el principio de justicia y autonomía.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

**Tabla 2**

*Frecuencia de la seguridad y salud en el trabajo*

<b>V1 Agrupado</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
Alto	33	41.0 %
Medio	39	49.0 %
Bajo	8	10.0 %

Fuente: Calculado por Jamovi.

En la tabla 2 se observó un 41% de los entrevistados que consideraron altas aplicaciones de la seguridad en el trabajo, el 49% señala que la aplicación de seguridad es medio, regular y solo un 10% considera que hay baja aplicación. Se pudo observar claramente que la mayoría de personas, un 49%, cree que la seguridad y salud en el trabajo se aplicó de manera regular sobre los trabajadores, resalta que a pesar de no estar sobre el 50%, el porcentaje regular de la aplicación de seguridad es necesario considerarlo.

**Tabla 3**

*Frecuencia del desempeño laboral*

<b>V1 Agrupado</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
Alto	27	34.0 %
Medio	53	66.0%

Fuente: Calculado por Jamovi.

En la tabla 3 se observó un 66% del total de encuestados la mayoría de encuestador consideraron que el desempeño laboral es aplicado de manera regular, sin embargo, se apreció que existe solo un 34% considero un alto desempeño laboral, lo que conlleva a mejorar las condiciones necesarias para que el desempeño laboral se el mas alto, teniendo en consideración que se aplica a un hospital que debe brindar atención de primer nivel.

**Tabla 4***Frecuencias de dimensión políticas de seguridad*

<b>V1 Agrupado</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
Alto	9	11.0 %
Medio	56	70.0 %
Bajo	15	19.0 %

Fuente: Calculado por Jamovi.

En la tabla 4 se mostró que un 11 % de los encuestados consideran una aplicación alta de políticas de seguridad, así como un 19% de los encuestados consideraron una aplicación de políticas de seguridad baja, mientras que la mayoría de encuestados, un 70% considero que como regular o medio la aplicación de políticas de seguridad, esto conlleva a mejorar el nivel de mejoras en las políticas de seguridad.

**Tabla 5***Frecuencias de dimensión equipos de protección personal*

<b>V1 Agrupado</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
Alto	6	8.0%
Medio	47	59.0 %
Bajo	27	34.0 %

Fuente: Calculado por Jamovi.

La tabla 5 mostró un 8 % de los encuestados con una alta aplicación de equipos de protección personal, un 59% considera un nivel medio-bajo y solo un 34% considera que existen bajas deficiencias de acuerdo a lo manifestado por los encuestados. Resalta la mayoría de encuestados que creen que la aplicación de equipos de seguridad es regular.

**Tabla 6***Frecuencia de dimensión ambientes de trabajos seguros*

<b>V1 Agrupado</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
Alto	35	44.0%
Medio	40	50.0 %
Bajo	5	6.0 %

Fuente: Calculado por Jamovi.

En la tabla 6 se observó un 44% de los entrevistados que consideraron que laboran en ambientes de trabajos seguros. La mitad de encuestados, 50%, señala que la aplicación de ambientes seguros es neutral, y solo un 6% considera que hay bajas deficiencias. Siendo la seguridad primordial, el ambiente de trabajo debe mostrar las condiciones necesarias para la labor diaria de los trabajadores por lo que se debe mejorar ese aspecto, ya que el 44% considera buenos ambientes seguros, se puede llegar a mejorar.

**Tabla 7***Frecuencia de dimensión equipos y herramientas*

<b>V1 Agrupado</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
Alto	23	29 %
Medio	48	60.0 %
Bajo	9	11.0 %

Fuente: Calculado por Jamovi.

La tabla 7 mostró que la mayoría de personas entrevistadas considera que las condiciones de los equipos y herramientas que diariamente utilizan se encuentran en condiciones regulares, lo que debe mejorarse, ya que solo el 29 % consideró una alta implementación de equipos y herramientas, y un 11% que considera bajas aplicaciones de acuerdo a lo manifestado por los encuestados.

**Tabla 8***Frecuencias de dimensión enfermedades laborales*

<b>V1 Agrupado</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
Alto	61	76.0 %
Medio	12	15.0 %
Bajo	7	9.0 %

Fuente: Calculado por Jamovi.

La tabla 8 mostró un 76 % consideran que están altamente propensos a enfermedades laborales en su centro de trabajo, de acuerdo a los encuestados. Un 15% considera un nivel medio a estar propensos, y el 9% considera un nivel bajo a estar propenso a enfermedades laborales. Siendo un ambiente hospitalario es preciso mejorar las condiciones de bioseguridad el área de trabajo para evitar cualquier tipo de enfermedad que pudiera perjudicar en el empleado.

**Tabla 9***Frecuencia de dimensión Iniciativa*

<b>V1 Agrupado</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
Alto	9	11.0 %
Medio	7	9.0%
Bajo	64	80.0 %

Fuente: Calculado por Jamovi.

La tabla 9 mostró un 80 % de baja iniciativa en el centro laboral, el 9% consideró una iniciativa media y solo el 11 consideró un nivel alto de iniciativa. Claramente se observó un nivel bajo de iniciativa. Se pudo observar que el personal carece de iniciativa, lo que debe ser resuelto por los encargados del personal de manera que puedan ser motivados y practiquen mas la iniciativa, ya que carecen de esta.

**Tabla 10***Frecuencias de dimensión relaciones interpersonales*

<b>V1 Agrupado</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
Medio	80	100.0 %

Fuente: Calculado por Jamovi.

La tabla 10 mostró que el total de encuestados, considera que existen relaciones interpersonales que son practicadas por todo el personal, llama la atención que a pesar de carecer en otras áreas, los trabajadores practican o cumplen relaciones interpersonales regulares o medias, pudiendo mejorar.

**Tabla 11***Frecuencias de dimensión trabajo en equipo*

<b>V2D3 Agrupado</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
Alto	37	46.0 %
Medio	43	54.0 %

Fuente: Calculado por Jamovi.

La tabla 11 mostró un 46% de encuestados que consideraron alta aplicación en la participación de trabajo en equipo y un 54% de los encuestados consideró un nivel medio o regular. Debe realizarse las mejoras para llegar al 100%.

**Tabla 12***Frecuencia de dimensión de resultados*

<b>V1 Agrupado</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
Alto	73	85.00 %
Medio	7	15.0 %

Fuente: Calculado por Jamovi.

La tabla 10 y figura 11 mostraron que la mayoría de encuestados considera que los resultados obtenidos son muy altos, mientras que el 15% considero resultados mostrados regulares o medios. A a pesar que existe un gran porcentaje de buenos resultados es necesario seguir mejorando para alcanzar un 100 % en resultados laborales.

## 4.2 Análisis exploratorio

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad*

		<b>statistic</b>	<b>p</b>
V1	Kolmogorov-Smirnov	0.208	0.002
V2	Kolmogorov-Smirnov	0.124	0.171

Fuente: Calculado por Jamovi.

Para esta investigación se aplicó la prueba de Kolmogrov-Smirnov cuyo resultado mostró que el valor de p de la primera variable es  $< 0.05$  y de la segunda variable es  $> 0.05$ , a pesar que sean valores diferentes, Hernández (2014) indicó que la prueba no está evaluando si una variable es dependiente o independiente, ni la causalidad, pudiendo establecerse teóricamente sin asumir dicha causalidad, por lo tanto, se consideró una estadística normal o para métrica por lo que se aplicó Pearson.

### **Prueba de hipótesis general**

H0: No existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023.

H1: Existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023.

### 4.3 Análisis inferencial

**Tabla 14**

*Matriz de correlaciones, R de Pearson entre variables*

		V1 Seguridad, salud en el trabajo	V2 Desempeño laboral
V1	R de Pearson	—	
	gl.	—	
	valor p	—	
V2	R de Pearson	0.507	—
	gl.	78	—
	valor p	< .001	—

Fuente: Calculado por Jamovi.

Se aplica el estadístico de Pearson con un valor de 0.507 con una correlación positiva moderada, y los resultados muestran que el valor de  $p = <.001$ , siendo menor a 0.05, se deduce que es producto de una influencia o intervención, siendo la hipótesis válida. Se rehúsa la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa con que se concluye que existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023

**Tabla 15**

*Correlación de las hipótesis específicas*

		Iniciativa	Relaciones	Trabajo	Iniciativa
Seguridad y salud en el trabajo	R de Pearso	0.359	0.451	0.324	0.229
	gl	78	78	78	78
	valor p	0.001	< .001	< .003	0.041

Fuente: Calculado por Jamovi.

Se muestra una correlación positiva baja de 0.359 y un p menor que 0.05 por lo que no se considera la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa por lo

que existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo con iniciativa de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023.

### **Hipótesis específica 1**

H0: No existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo con la iniciativa de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023.

H1: Existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo con la iniciativa de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023.

Con respecto a la segunda hipótesis se notó una correlación positiva moderada de 0.451 y un  $p \leq 0.05$  lo que rehusar la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa concluyendo que existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo con las relaciones interpersonales de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023.

### **Hipótesis específica 2**

H0: No existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo con las relaciones interpersonales de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023.

H1: Existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo con las relaciones interpersonales de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023.

Con respecto a la tercera hipótesis se mostró una correlación positiva baja de 0.324 y un  $p$  menor que 0.05 por lo tanto se ignora la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa por lo que existe relación, aunque con una correlación baja, entre la seguridad y el trabajo en equipo de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023.

### **Hipótesis específica 3**

H0: No existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo con el trabajo en equipo de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023.

H1: Existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo con el trabajo en equipo de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023.

Con respecto a la cuarta hipótesis se notó que existe una correlación positiva baja de 0.229 y un p menor que 0.05 por lo tanto no se acepta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa por lo que existe relación significativa entre la seguridad, salud en el trabajo con los resultados de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023.

### **Hipótesis específica 4**

H0: No existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo con los resultados de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023.

H1: Existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo con los resultados de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023.

## V. DISCUSIÓN

La investigación presentada consideró como objetivo fundamental, determinar la relación entre la seguridad en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023, en comparación al estudio de Bardales (2021) que tuvo una investigación orientada a la relación de la seguridad laboral y el desempeño laboral del área Covid-19 de un hospital del Estado, ambas investigaciones se aplican en instituciones sanitarias estatales, cuya metodología utilizada en ambos estudios fue no experimental descriptivo correlacional, pero se diferencia en que el estudio de Bardales tuvo 32 ítems el presente estudio presento 30 ítems en el cuestionario con una muestra de 80 personas mientras que en el estudio de Bardales solo se utilizó 36 personas como muestra, en las consistencias internas solo se realizó la prueba de chi cuadrado con resultados que indicaron que el 78.4% cumplen con la seguridad y salud en el trabajo y que el 64.9% tiene un desempeño laboral bueno, concluyendo que no existe relación entre ambas variables, en contraste con esta investigación que muestra un alfa de Cronbach de 0.898 en la primera variable y 0.731 en la segunda variable, con una estadística descriptiva que arroja un 49% en la aplicación media de seguridad y salud en el trabajo y un 66% de nivel medio en desempeño laboral, y un análisis inferencial que mostró un p cerca de los 0.001 menor a 0.05 de nuestras hipótesis, concluyendo que si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima Perú 2023, demostrando que esta investigación es mucho más sólida por las estadísticas utilizadas y se complementa con lo que viene a ser las recomendaciones.

Así mismo el estudio de Fernández (2022) también realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la seguridad laboral y la productividad de los obreros de una institución estatal, en comparación a esta investigación que también se aplica al sector público, Fernández (2022) utilizó una metodología con enfoque cuantitativo no experimental, cuyo Rho de Spearman arrojó  $r=0.473$  y un 0.000 de significancia, mientras que esta investigación mostró un Pearson de 0.507 y una significancia menor a 0.001 se pudo deducir que en ambas investigaciones las hipótesis alternas se admitieron concluyendo que existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de ambas

instituciones estatales. Sin embargo es necesario precisar que en la investigación de Fernández (2022) se utilizó como muestra 64 personas con 32 ítems en su instrumento de medición, mientras que en esta investigación se utilizó a 80 personas con 30 ítems en la encuesta nos da a entender que esta investigación cubrió un rango más amplio de muestra, lo que sugiere más consistencia en la investigación que la de Fernández, sin embargo esta investigación comparte la misma conclusión , y demuestra que en el sector público existe una relación significativa entre la aplicación de seguridad y el desempeño que muestren sus colaboradores.

Por otro lado en comparación al estudio de Gil (2021) cuyo objetivo fue determinar la relación de la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de un municipio, esta investigación busca también los mismos objetivos pero enfocado en el personal de mantenimiento de un hospital estatal, mientras que Gil (2021) utilizó una muestra de 25 trabajadores, esta investigación utilizó 80 personas como muestra, siendo más consistente en su instrumento de recolección de datos donde solo tuvo 24 ítems, mientras esta investigación tuvo 30 ítems en el cuestionario, se puede deducir que la investigación presentada es mucho más amplia , sin embargo los resultados obtenidos, de acuerdo a la misma metodología de diseño no experimental correlacional, mostraron un Alfa de Cronbach de 0.885 en la investigación de Gil (2021) y en esta investigación 0.898 con valores similares. Pasando a los resultados esta investigación mostro un valor de Pearson de 0.507 de correlación positiva moderada y una significancia de  $p$  menor a 0.001, en comparación a la investigación de Gil (2021) que obtuvo como resultado un Rho de Spearman de 0.885 de correlación positiva alta y una significancia de 0.000, a pesar que sus resultados son más altos, en ambas estudios las hipótesis alternas se admiten concluyendo que existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales del Perú, como del municipio Víctor Larco Herrera de Lima.

Se puede considerar además el estudio de Rodríguez (2021), cuyo objetivo fue determinar la influencia de la seguridad sobre la satisfacción laboral de los colaboradores en el área de mantenimiento de un hospital del Estado, así como

esta investigación que también tiene el similar campo de aplicación con la diferencia de que esta investigación busca determinar la influencia sobre el desempeño laboral, ambas se aplican a hospitales estatales. Rodríguez (2021) utilizó una metodología básica, no experimental al igual que esta investigación que utilizó como instrumento una encuesta con 140 ítems a 50 personas como muestra, mientras que en esta investigación se utilizó 30 ítems con 80 personas encuestadas ambo estudios mostraron un Alfa de Cronbach de 0.943 y 0.898 respectivamente lo que indico que hay un grado de confiabilidad muy alta. Por lo que los resultados obtenidos mostraron que en el estudio de Rodríguez (2021) la significancia fue de 0.000 y en esta investigación fue de 0.001, por lo que en ambos estudios se acepta la hipótesis alternativa demostrando la influencia significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción del personal de un hospital, al igual que esta investigación que demostró que existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales de Lima sur. A pesar que la investigación de Rodríguez (2021) utilizó un instrumento con más de 100 preguntas, esta investigación se sustentó en sus estadísticas utilizadas cuyas conclusiones se complementan con las recomendaciones.

En ese contexto Sangama (2019) presentó una investigación con el objetivo de determinar la seguridad ocupacional y la influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa privada de agua potable en comparación con la investigación presentada que consideró como objetivo fundamental, determinar la relación entre la seguridad en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023, mientras que esta investigación se aplica a una institución pública, la investigación de Sangama (2019) se aplicó a una empresa privada cuya metodología utilizada en ambos estudios fue no experimental descriptivo correlacionar, pero se diferencia en que el estudio de Sangama (2019) tuvo 34 ítems, la presente investigación presentó 30 ítems en el cuestionario con una muestra de 80 personas mientras que en el estudio de Sangama (2019) solo se utilizó 26 personas como muestra, en las consistencias internas ambos instrumentos mostraron un alfa de Cronbach de 0.836 y 0.898 respectivamente lo que indico que en este estudio hay un grado de confiabilidad muy alta, siendo ambos estudios validados por 3 expertos. Pasando

a los resultados ambas investigaciones haya una correlación positiva moderada de 0.563 en la investigación de Sangama (2019) y 0.507 de correlación positiva moderada de esta investigación, así como los valores de significancia de p, mientras que la de Sangama muestra un valor de significancia de 0.03, esta investigación tiene un valor de p de 0.001 por lo cual se refleja que esta investigación es mucho más sólida y se complementa además con lo que viene a ser las recomendaciones. Se precisa además que la investigación de Sangama (2019) la hipótesis alternativa se acepta por lo que se demuestra que hay relación entre las variables, así como en este estudio cuya hipótesis demostró que existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023.

Este estudio que presento como objetivo principal determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023 en comparación con el estudio de Soriano (2021) presentó una investigación con el objetivo de determinar el enlace entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, mientras que esta investigación se aplica a una institución pública, la investigación de Soriano (2021) se aplicó a una empresa privada cuya metodología utilizada fue aplicada , no experimental, mientras que en esta relación la metodología es básica y también no experimental .En cuanto al estudio de Sangama (2019) tuvo 24 ítems, la presente investigación presento 30 ítems en el cuestionario con una muestra de 80 personas mientras que en el estudio de Soriano (2021) solo se utilizó 70 personas como muestra. Teniendo esta investigación un rango más amplio de muestra de estudio y más ítems en el instrumento de recolección de taos. En las consistencias internas ambos instrumentos mostraron la misma alfa de Cronbach de 0.89 lo que indicó que en ambas investigaciones hay un grado de confiabilidad muy alta, siendo ambos estudios validados por 3 expertos. Pasando a los resultados ambas investigaciones hayan una correlación positiva alta de Spearman de 0.742 en la investigación de Soriano (2021) y 0.507 de Pearson de correlación positiva moderada de esta investigación, así como los valores de significancia de p, mientras que la de Soriano (2021) muestra un valor de significancia de 0.000, esta investigación tiene un valor de p de 0.001 por lo cual se refleja en las conclusiones que las hipótesis alternativa

se aceptan por lo que se demuestra que hay relación entre las variables, así como en este estudio cuya hipótesis demostró que existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de un hospital estatal, Lima sur 2023.

Así mismo esta investigación busca determinar la relación entre la seguridad y salud con el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento de hospitales, por la importancia que se tiene en cuanto al servicio que se debe mostrar a los pacientes y personal médico en cuanto a su infraestructura, en ese contexto la investigación de Serrano (2018) también estuvo orientada a determinar la relación existente entre la gestión de la salud en el trabajo y el desempeño del personal de un hospital , pero sobre el personal administrativo, cuyo trabajo no se centra en el paciente en sí, si no en el trabajo documentario y de gestión, bajo ese marco esta investigación tiene importancia muy relevante en sus objetivos. En cuanto a la metodología, esta investigación es de tipo básica ya que no está realizando una intervención al problema solo una fotografía del momento, sin embargo el estudio de Serrano utiliza una metodología aplicada sin mostrar aplicación alguna en sus resultados que afecte a sus variables, además esta investigación utilizo 80 personas como muestra con 30 ítems en el cuestionario mientras que Serrano (2018) solo utilizo 50 encuestados con la misma cantidad de preguntas, siendo esta investigación más amplia en cuanto a la percepción de personas para el estudio. Ambos estudios utilizaron un diseño no experimental transeccional, cuyo alfa de Cronbach hallado fue de 0.89, mayor al conseguido por Serrano que indica un alfa de 0.825, y en cuanto a los resultados de correlación esta investigación mostro un coeficiente de Pearson de 0.507, mientras que la investigación de Serrano tuvo una correlación positiva alta en el Rho de Spearman de 0.801, demostrando un índice superior, aun así esta investigación tubo una significancia menor a 0.001 al igual que Serrano que tuvo 0.00 de significancia, demostrando que si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores estructurales de hospitales de Lima Sur. En cuanto a las conclusiones se puede notar que en la investigación de Serrano (2018) que el 76 % de encuestados se percibe indiferente a la aplicación de la seguridad y salud en el trabajo, así como en esta investigación que mostro un 49% de indiferencia, ambos índices altos lo que demuestra que la seguridad y salud en el trabajo no se aplica en su totalidad

influyendo en el desempeño laboral regular reflejado en el 64% y en esta investigación un 66% de desempeño laboral medio. Lo que contrastando en ambas investigaciones se llega a la conclusión final que si existe relación entre la seguridad salud y el desempeño laboral de trabajadores de ambas instituciones hospitalarias.

Así mismo existe otra investigación aplicada a un hospital del Estado, donde Vargas (2017) tuvo como objetivo analizar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral de enfermeras de un nosocomio, en contraste con esta investigación que busca determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento, ambas investigaciones aplicaron una metodología básica , no experimental correlacional sin embargo la confiabilidad de Vargas (2017) en el Alfa de Cronbach mostro un 0.714 en la primera variable como aceptable y en el desempeño laboral un 0.89 como buena, a comparación de esta investigación que arrojó 0.898 en seguridad y salud de consistencia buena y un 0.731 en desempeño laboral de consistencia aceptable siendo ambas confiables. Sin embargo, la investigación de Vargas (2017) solo tuvo como muestra a 30 personas y un instrumento de recolección de datos de 35 ítems, mientras que esta investigación es más consistente ya que tuvo a 80 personas con 30 ítems de cuestionario, siendo esta investigación mucho más amplia en la percepción de más personas. En las consistencias de los resultados se pudieron observar que el estudio de Vargas (2017) tuvo un valor de Rho de Spearman de 0.113, siendo una correlación positiva muy baja, así como la significancia de 0.553 siendo mayor a 0.05, por lo que en el estudio de Vargas (2017) se rechazó la hipótesis alterna demostrando en su estudio que no hay relación alguna entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras de dicho nosocomio, sin embargo esta investigación demostró lo contrario , que si existe relación entre las variables de estudio donde se halló un coeficiente de Pearson de 0.507 y una significancia menor a 0.001. Las conclusiones de Vargas (2017) indicaron que no existe relación alguna entre los riesgos laborales y el desempeño de enfermeras de un hospital, sin embargo, este estudio demostró que, si existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023 basados en los resultados.

Por su parte la investigación de Díaz (2017), cuyo objetivo fue determinar la relación entre el desempeño laboral y su relación con la seguridad en el trabajo de los colaboradores de una empresa privada del Ecuador, a pesar que la investigación que presentada se enfoca en un hospital y la de Díaz (2017) en una empresa privada, pueden ser diferentes ámbitos, pero se complementan, ya que en ambas se aplican las mismas variables. (2017) utilizó un instrumento con 45 ítems, mientras esta investigación tuvo 30 ítems en el cuestionario, siendo más consistente en su población de estudio, mientras que la investigación mostrada utilizó 80 personas como muestra, la de Díaz (2017) solo utilizó 50 personas, se puede deducir que la investigación presentada es mucho más amplia. La investigación de Díaz (2017) utilizó una metodología de tipo cuantitativa con diseño descriptivo, mientras que esta investigación mostrada utilizó una investigación de tipo básica, cuantitativa, no experimental correlacional, cuyo Alfa de Cronbach de 0.898, mientras que la investigación de Díaz (2017) no presenta ese dato, al igual que el valor de Pearson de 0.507 de correlación positiva moderada y una significancia de  $p$  menor a 0.001, mientras que Díaz (2017) tampoco muestra ese dato, se puede deducir que su estudio es muy escueto, en comparación con este estudio que aplica la estadística descriptiva, prueba de normalidad y confiabilidad. No se pueden hacer comparación entre ambos resultados ya que este estudio es más completo en contraste al de Díaz (2017).

Finalizando con el estudio de Gracia (2017), que analizó la gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de un puerto comercial de Ecuador en comparación a esta investigación que busca determinar la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023, a pesar que son dos áreas distintas, se pueden complementar ya que ambas buscan conocer la relación entre la seguridad y el desempeño de trabajadores. Esta investigación utilizó una investigación de tipo básica, cuantitativa, no experimental correlacional, en tanto que Gracia (2017) utilizó una investigación básica descriptiva, así mismo se diferencia que en esta investigación se tiene a 30 ítems en el cuestionario con una muestra de 80 personas, mientras que Gracia (2017) tiene nada más que 16 ítems y tiene una muestra de 117 personas, sin embargo su instrumento de recolección de datos no está validado por ningún experto, mientras que en este

estudio fueron validados por 3 expertos, Así mismo se evidencia que esta investigación tuvo un Alfa de Cronbach de 0.898, mientras que la de Gracia (2017) no presenta este dato, así mismo este estudio presento los valores de Pearson de 0.507 de correlación positiva moderada y una significancia de p menor a 0.001, mientras que la de Gracia (2017) no presenta estos valores estadísticos, se puede inferir que esta investigación es mucho más consistente y fundamentada en sus estadísticas.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Se determinó la relación entre la seguridad, salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur 2023, concluyendo que existe relación significativa de acuerdo a los datos del estadístico de Pearson que mostraron un valor de 0.507 con una representación positivamente moderada relacionada con los valores de p menores a 0.05. Se pudo deducir que la seguridad se aplica de manera regular en un 49% de percepción y un 66% de desempeño laboral regular o medio, ya que no se aplican al 100% los lineamientos, equipos de protección, ambientes seguros y equipos en buenas condiciones, lo que influye en el rendimiento del desempeño laboral de las funciones de los trabajadores de mantenimiento.

### **Segunda**

Se determinó la relación entre la seguridad, salud en el trabajo con la iniciativa de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur 2023, concluyendo que existe relación significativa de acuerdo a los datos del estadístico de Pearson que mostraron un valor de 0.359 con una representación positiva baja relacionada con los valores de p menores a 0.001. A pesar de ser una correlación baja, sigue siendo considerable la baja iniciativa mostrada por los trabajadores a razón de 80% a causa de las medidas regulares de seguridad aplicadas a los trabajadores.

### **Tercera**

Este estudio se determinó la relación entre la seguridad, salud en el trabajo con las relaciones interpersonales de los trabajadores de mantenimiento estructural hospitales estatales Lima sur 2023, concluyendo que existe relación significativa de acuerdo a los datos del estadístico de Rho Spearman que mostraron un valor de 0.451 con una representación positiva moderada relacionada con los valores de p menores a 0.00. Se deduce también que las relaciones interpersonales son influenciadas por la seguridad que se aplica a los colaboradores de la institución pública, ya que muestran un valor regular del 100%.

#### **Cuarta**

Se determinó la relación entre la seguridad, salud en el trabajo con el trabajo en equipo de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur 2023, concluyendo que existe relación significativa de acuerdo a los datos del estadístico de Spearman que mostraron un valor de 0.324 con una representación positiva moderada relacionada con los valores de p menores a 0.00. Así mismo se ve reflejado en el índice regular de 54% de aplicación de trabajo en equipo de acuerdo a los encuestados.

#### **Quinta**

Este estudio determinó la relación entre la seguridad, salud en el trabajo con los resultados de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur 2023, concluyendo que existe relación significativa de acuerdo a los datos del estadístico de Spearman que mostraron un valor de 0.229 con una representación positiva baja relacionada con los valores de p menores a 0.041, sin embargo, el 85% de los encuestados mostraron cumplimiento en sus resultados.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Visto las deficiencias en cuanto a la seguridad laboral por percepción del personal, es necesario aplicar las políticas de seguridad de acuerdo a la realidad de la institución. Realizar charlas de inducción cada día antes de empezar la jornada de trabajo mínimo 10 minutos, fin de semana 1 hora de charlas constantes y capacitaciones de seguridad, considerando que existe presupuesto estatal anual debe estar reflejado en la protección de los trabajadores, en la adquisición de equipos de protección, en la adecuada implementación de sistemas contra incendio, en generar ambientes con mayor circulación de aire. De manera que traiga como resultado mayores beneficios para el empleador como la productividad y mejores resultados de las labores de los colaboradores. Teniendo en cuenta que un hospital tiene como principal benefactor el paciente, es necesario brindarles ambientes adecuados para su atención, para eso el personal que se encarga de mantener estos ambientes deben estar bien equipados, tanto física como mentalmente por la seguridad y salud en el trabajo.

### **Segunda**

Un trabajador podrá realizar con mayor iniciativa sus labores mientras se encuentre capacitado en seguridad laboral y abastecido con equipos de protección personal, por lo que se recomienda suministrar de todos los componentes de protección para cada trabajador como; cascos, botas punta de acero, guantes de cuero, tapones auditivos, lentes etc. y su renovación mínimo cada mes para que mantengan en buenas condiciones sus elementos de seguridad, de esta manera el trabajador tendrá más alicientes para generar laborar con mayor iniciativa.

### **Tercera**

El empleador debe capacitar a sus empleados no solo en seguridad si no también en charlas motivacionales por lo menos una vez por semana para un mejor relacionamiento entre compañeros y mejorar sus relaciones interpersonales, de manera que los trabajos puedan trabajar más motivados en equipo. Concientizar de manera individual y grupal, siendo esta una institución hospitalaria, con ayuda de profesionales como psicólogos para orientar a los colaboradores en el

relacionamiento colectivo para así generar mayores resultados en los trabajos asignados.

#### **Cuarta**

Al igual que la recomendación anterior esta viene relacionada con el trabajo en equipo, sin embargo, mientras no se logre una buena relación interpersonal entre los colaboradores, difícilmente se logrará un trabajo en equipo para cumplir con alguna asignación dada. Se puede otorgar ciertos reconocimientos por trabajos realizados a manera de premio, como incentivos alimenticios o textiles. Si bien es cierto, aunque no exista un trabajo en equipo las funciones pueden cumplirse, sin embargo, son más lentas y menos fructuosas. Se puede realizar charlas coaching una vez a la semana y actividades grupales motivacionales.

#### **Quinta**

A pesar que exista una relación positiva baja entre la seguridad y los resultados, es necesario que el empleador cuente con un registro de actividades o metas semanales o mensuales de los trabajos realizados por los colaboradores para determinar la estadística en cuanto a cantidades y compararlo con los meses siguientes para realizar una retroalimentación. De esa manera se puede cuantificar las tareas realizadas. Para mejorar estos resultados laborales, la seguridad es necesaria aplicarla en todas sus dimensiones, no solo en las políticas, epp, ambientes seguros, si no de manera conjunta para que se pueda generar un producto que vaya de acuerdo a la necesidad de la institución pública de estudio.

## REFERENCIAS

- Abrey, M., & Smallwood, J. (2014). The effects of unsatisfactory working conditions on productivity in the construction industry. *Revista Procedia Engineering*, 85, 3-9.  
[https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877705814018888?ref=pdf\\_download&fr=RR-2&rr=83ff23fe0ad80dda](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877705814018888?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=83ff23fe0ad80dda)
- Alaghbari, W., Al-Sakkaf, A., & Sultán, B. (2019). Factors affecting construction labour productivity in Yemen. *International Journal of Construction Management*, 19(1), 79-91. [https://www.researchgate.net/profile/Wael-Alaghbari-2/publication/320338945\\_Factors\\_affecting\\_construction\\_labour\\_productivity\\_in\\_Yemen/links/5a2415a7aca2727dd87e47b9/Factors-affecting-construction-labour-productivity-in-Yemen.pdf?\\_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19](https://www.researchgate.net/profile/Wael-Alaghbari-2/publication/320338945_Factors_affecting_construction_labour_productivity_in_Yemen/links/5a2415a7aca2727dd87e47b9/Factors-affecting-construction-labour-productivity-in-Yemen.pdf?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19)
- Alanoca Alvarado, C.M. Espinoza Vidaurre, S.M. Garate Delgado, J.F. Seguridad, salud ocupacional y desempeño laboral del personal en un proyecto público en el periodo del COVID-19 (2023). *Ingeniería investiga*, 5 (791), 7. <https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/ingenieria/article/view/791/773>
- Alvarado Jimenez, K. (2017). *Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para una empresa de servicios en mantenimientos eléctricos en la ciudad de Guayaquil* [Proyecto para titulación, Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, Guayaquil, Ecuador]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14842/1/UPS-GT002010.pdf>
- Alvarez Indacochea, B. V. Indacochea Ganchozo, B.S. Yosa Rodriguez, N.R. y Figueroa Soledispa, M. (enero, 2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de las ciencias*, 4 (01), 362-372 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6313254.pdf>
- Amoroto Polo, D. y Castillo Mundaca, L. (2022). *Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral de los*

*trabajadores de la empresa agrícola nuestra tierra* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte, Lima, Perú].  
[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29536/1.%20TESIS%20FINAL%20-%20Dennis%20Amoroto%20y%20Luis%20Castillo\\_pdf\\_PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29536/1.%20TESIS%20FINAL%20-%20Dennis%20Amoroto%20y%20Luis%20Castillo_pdf_PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bacalla Arista, E. (2022). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral* [Tesis de Posgrado, Universidad Peruana las Américas].  
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2214/1.TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20-%20BACALLA%20ARISTA%20-%20EDGAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Badillo Trejo E. Angeles Sandoval, C. Acevedo Morales, C. y Cano Bajadoz, P. (2019). Actitud de los trabajadores ante el Uso de Equipo de Protección Personal. *Cuidarte*, 8 (15), 56-66.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2019/cui1915f.pdf>

Bardales Castro, A. (2021) *Seguridad y Salud en el trabajo y desempeño laboral en el contexto COVID-19 en trabajadores asistenciales en un Hospital II-1, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76710/Bardales\\_CAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76710/Bardales_CAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bohórquez, P. (2007). Organización y comportamiento. España: ArtGerus.

Brauer Roger, L. (2023). Safety and healthy for engineer. Woley.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=CU9\\_EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=safe+and+healthy+workplace&ots=Kob5rz1FDA&sig=sNcbfxnN9Zhw5KzhSprTfIYqGjc#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=CU9_EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=safe+and+healthy+workplace&ots=Kob5rz1FDA&sig=sNcbfxnN9Zhw5KzhSprTfIYqGjc#v=onepage&q&f=false)

Clark Mendívil, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora* [Tesis de doctorado]. <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>

Cifuentes Mora, M. E. (2021). La seguridad y salud en el trabajo en la formación del ingeniero civil: un acercamiento entre la academia y el sector construcción.

*Revista Educación en Ingeniería*, 16 (32). 24-33.  
<https://educacioneningeneria.org/index.php/edi/article/view/1176/1019>

Corlett, S., Ruane, M., & Mavin, S. (2021). Learning (not) to be different: The value of vulnerability in trusted and safe identity work spaces. *Management learning*, 52, 1-18.  
[https://www.researchgate.net/publication/349671975\\_Learning\\_not\\_to\\_be\\_different\\_The\\_value\\_of\\_vulnerability\\_in\\_trusted\\_and\\_safe\\_identity\\_work\\_spaces/fulltext/609e6d13a6fdcccacb537deb/Learning-not-to-be-different-The-value-of-vulnerability-in-trusted-and-safe-identity-work-spaces.pdf?\\_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn9](https://www.researchgate.net/publication/349671975_Learning_not_to_be_different_The_value_of_vulnerability_in_trusted_and_safe_identity_work_spaces/fulltext/609e6d13a6fdcccacb537deb/Learning-not-to-be-different-The-value-of-vulnerability-in-trusted-and-safe-identity-work-spaces.pdf?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn9)  
DOI:10.1177/1350507621995816

Cullcush Valera, M. (2023). *La seguridad y salud en el desempeño de los trabajadores de la empresa JF Constructores SAC Chimbote 2022* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114116/Cullcush\\_VMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114116/Cullcush_VMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

De Aguiar, M. (2016). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos*. Saber Metodología. <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>

Diaz Dumont, J. Suarez Mansilla, S. L. Santiago Martinez, R. N. y Bizarro Huaman, E. M. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos *Revista Venezolana de Gerencia*, 25 (89), 312-329.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29062641021/html/>

Diaz De Leon, M. (2017) *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango, Guatemala]  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>

Driskell, J., Salas, E., & Driskell, T. (2018). Foundations of teamwork and 33 collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334-348. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/amp0000241>

- Erro Garcés, A., & Ferreira, S. (2019) Do better workplace environmental conditions improve job satisfaction? *Journal of Cleaner Production*, (219), 936-948  
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.02.138>
- European Union (20 de julio 2023). Health and safety at work.  
[https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/social-security-health/work-safety/index\\_en.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/social-security-health/work-safety/index_en.htm)
- Evanoff, B., Rohlman, D., Strickland, J., & Dale, A (2020) Influence of work organization and work environment on missed work, productivity, and use of pain medications among construction apprentices. *American journal of industrial medicine*, 63 (3), 269-276.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ajim.23078>
- Fernandez Tomapasca, R. (2022) *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Distrital de Incahuasi* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78222/Fernandez\\_TRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78222/Fernandez_TRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Figuroa Cañarte, F. et al (2018). Seguridad e Higiene en los Hospitales Públicos y su incidencia en el Desempeño Laboral. *Dominio de la ciencia*, 4 (3),  
<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/813>
- Fontalvo Herrera, T. De la Hoz Granadillo, E. Morales Gomez, J. (2018) La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15 (2), 47-60. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i3.813>
- Gil Hernandez, L. (2021) *Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en obras del municipio de Víctor Larco Herrera 2021* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71015/Gil\\_HL A-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71015/Gil_HL A-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Gracia Valencia, M. (2017) *Análisis de la gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral del puerto comercial de autoridad portuaria de Esmeraldas* [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador,

Esmeraldas, Ecuador].  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1183/1/GRACIA%20VALENCIA%20MIGDONIO.pdf>

Grifol, D. (2016). *Clayton Alderfer y su teoría ERG*. DanielGrifol.es.  
<https://danielgrifol.es/clayton-alderfer-y-su-teoria-erg/>

Gunduz, M., & Laitinen, H. (2018). Construction safety risk assessment with introduced control levels. *Journal of Civil Engineering and Management*, 24 (1), 11-18. <https://doi.org/10.3846/jcem.2018.284>

Hernández Gonzales, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37 (03), 1-3.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%c3%a1n%20de%20Metodolog%c3%ada%20de%20la%20investigaci%c3%b3n.pdf>

Hernandez Sampieri, R. y Fernandez Collado, C. (2014). *Metodología de la investigación*. Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V.

Hospital María Auxiliadora (2022). Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del hospital María Auxiliadora año 2022. Resolución Directoral N° 187-2022  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3288644/20220623094045.pdf>

Hospital María Auxiliadora (2019). *Plan operativo institucional anual 2019, del hospital María Auxiliadora. Publicado 31 de Diciembre 2018*.  
<http://www.hma.gob.pe/pdf/transparencia/transparencia/61.pdf>

Hospital de Villa el Salvador (2022). Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 del Hospital de emergencias de Villa el Salvador. Resolución Directoral N° 172-2022.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3785341/RD-172-2022-DE-HEVES.pdf.pdf>

Huamaní Palomino, W. Torres Sime, C.L. y Huamaní Palomino, F. D. (2022). *Seguridad y salud en el trabajo y su repercusión en el desempeño laboral*. Instituto Latinoamericano de Altos Estudios-ILAE.

International Labour Organization (02 de enero de 2023) How can occupational safety and health be managed? <https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/how-can-osh-be-managed/lang--en/index.htm#ch1>

International Labour Organization (18 de abril de 2019) Safety and health at the heart of the future of work Building on 100 years of experience. [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686645.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf)

Laal, F. Mostafa, Pouyakian, M. Madvari, R. Khoshakhlagh Hossein, A. y Halvani, G. (2019). Investigating the Impact of Establishing Integrated Management Systems on Accidents and Safety Performance Indices: A Case Study. *Safety and Health at Work*, 10 (1), 54-60. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.04.001>

Lacerenza, C., Marlow, S., Tannenbaum, S., & Salas, E. (2018). Team development interventions: Evidence-based approaches for improving teamwork. *American Psychologist*, 4 (73), 517-531. <https://doi.org/10.1037/amp0000295>

Lanchipa Alay, R. (2022). *La seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el banco de la nación sede Tacna en el año 2021* [Tesis de posgrado, Universidad de Tacna, Tacna, Peru]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2702/Lanchipa-Alay-Richard.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lavicoli, S., Boccuni, F., Buresti, G., Gagliardi, D., Persechino, B., Valenti, A., & (19 de marzo 2021). Risk assessment at work and prevention strategies on COVID-19 in Italy. *Plos one*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0248874>

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783. 27 de octubre 2016  
[https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20\\_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf](https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf)

Lozano Vieytes, L. (marzo de 2023). El funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4498507/ART%20C3%8DCULO%20PRINCIPAL%20FUNCIONAMIENTO%20DEL%20COMIT%20C3%89%20SST.pdf?v=1687551260>

Maguiña Hizo, J. Ventura Roque, J. (2021) *Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional, en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Megaconcreto SAC, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84202/Magui%20c3%b1a\\_HJY-Ventura\\_RJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84202/Magui%20c3%b1a_HJY-Ventura_RJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Minh Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, (10), 3307-3312. doi: 10.5267/j.msl.2020.6.007

Ministerio de vivienda y construcción. (2023). Conceptos preliminares importantes.  
<https://www3.vivienda.gob.pe/dnc/archivos/difusion/eventos/abancay/EXPOSICION%20CAPECO.pdf>

Mosquera Bassante, V. (2016) *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* [Informe final para titulación, Universidad Técnica De Ambato, Ambato, Ecuador]  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22910/1/TESIS%20FINAL.pdf>

Muhammad Masood R. (2020). Fire hazard in buildings: review, assessment and strategies for improving fire safety. *PSU Research Review*, 4 (1). 1-23.  
<http://dx.doi.org/10.1108/PRR-12-2018-0033>

- International Labour Organization (2019). *SAFETY AND HEALTH AT THE HEART OF THE FUTURE OF WORK Building on 100 years of experience*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686645.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf)
- Occupational Safety and Health Administration (s.f.). Personal Protective Equipment. Recuperado de <https://www.osha.gov/personal-protective-equipment>
- Ormeño Bazurto, L.A. (2019). Riesgo físico y enfermedades profesionales en trabajadores que operan equipos de vibración en construcciones civiles. *Revista San Gregorio* (35), 97-105.  
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/946/7-LUIS>
- Oscátegui Perez, R. (2020) *Riesgos laborales y desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54615/Osc%  
3%a1tegui\\_PRG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54615/Osc%c3%a1tegui_PRG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Prada, R. Rueda, M. y Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Espacios*, 41 (45), 57-75.  
[https://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p  
06.pdf](https://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf)
- Pilco Verona, J. (2021). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la empresa Rocazul S.A.C, Lima-2020* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76158/Pilco\\_V  
JLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76158/Pilco_VJLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quintana Atencio, D. Tarqui Mamani, C. (2019.) Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20 (1).  
[https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article  
/view/3372/5439](https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439)

- Reglamento de la ley N° 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo (25 de abril de 2012).  
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Reglamento Nacional de Edificaciones (2022). Norma G050.  
<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-peruana-de-ciencias-aplicadas/comportamiento-y-diseno-en-concreto/g050-seguridad-en-la-construccion-actualizada-2022/21364671>
- Rodríguez Flores, F. (2021). *La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de servicios generales y mantenimiento del hospital Hipólito Unanue de la provincia de Tacna en el año 2019* [Tesis de pregrado, Universidad privada de Tacna].  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1868/Rodriguez-Flores-Fabrizio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosales, N. Cortez, D. y Lopez, D. (2018). *Ambiente laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería en los servicios cerrados del hospital Alfredo Ítalo Perrupato* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo]. [http://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/12782/rosales-natalia.pdf](http://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/12782/rosales-natalia.pdf)
- Sangama Guerra, 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, Lima, Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38327/Sangama\\_GM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38327/Sangama_GM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Serrano Márquez, P. (2018). *Gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud, Abancay 2018* [Tesis de posgrado].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29527/serrano\\_mp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29527/serrano_mp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Soriano Malqui C. (2021) *Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa C&S Proyectos Perú,*

*Lima 2020* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57542/Soriano\\_MCL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57542/Soriano_MCL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Tamayo Ly, C. & Silva Siesquen, I. (2016). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote* [Diapositiva PowerPoint].  
<https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>

Vargas Rengifo, L. (2017) *Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8786/Vargas\\_RLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8786/Vargas_RLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Velasco Espinoza, X. (2021) *La seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80882/Velasco\\_EXN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80882/Velasco_EXN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Velilla, B. (2023). Tendencias del mercado laboral en 2023: *¿Qué valoran los trabajadores?* Endalia. <https://www.endalia.com/news/tendencias-del-mercado-laboral-en-2023-que-valoran-los-trabajadores/>

World Health Organization (2022). *Technical specifications of personal protective equipment for COVID-19*.  
[https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/336622/WHO-2019-nCoV-PPE\\_specifications-2020.1-eng.pdf?sequence=1](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/336622/WHO-2019-nCoV-PPE_specifications-2020.1-eng.pdf?sequence=1)

World Health Organization (2021). *WHO/ILO: Almost 2 million people die from work-related causes each year*. <https://www.who.int/news/item/17-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>

Zulkarnen, M. Agung, S. Yahia, M. (2020) Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiangl. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 03 (2), 753-760. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/887/pdf>

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Seguridad, salud en el trabajo	Conjunto de políticas prácticas y procedimientos que la organización debe impartir para lograr influenciar en el ambiente laboral y en consecuencia desempeño humano (Huamaní, 2022).	La variable estará conformada por cuatro dimensiones; Políticas de seguridad, equipos de protección, ambientes de trabajo seguros, equipos y herramientas y enfermedades laborales, de las cuales cada dimensión tiene tres indicadores cada uno, siendo en total 15 indicadores y se aplicará a través del cuestionario como instrumento con 15 preguntas, basado en una escala de medición tipo Likert.	Políticas de seguridad	Comité de sstt	Está de acuerdo con las políticas emitidas por el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo de su centro laboral	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)  Ordinal Escala tipo Likert
				Reglamento de sstt	Considera que el reglamento de seguridad se ajusta a las políticas de seguridad y salud en el trabajo	
				Charlas de inducción	Está de acuerdo con los temas de las charlas de seguridad que recibe	
			Equipos de protección	Equipos de protección individual	Está de acuerdo con los equipos de protección personal que recibe	
				Equipos de protección colectiva	Está de acuerdo con los equipos de protección colectiva que recibe	
			Ambientes de trabajo seguros	Ambientes descontaminados	Está de acuerdo con la descontaminación existente de los ambientes de trabajo	
				Iluminación	Está de acuerdo con la iluminación existente en su ambiente de trabajo	
				Ventilación	Está de acuerdo con la ventilación existente en su ambiente de trabajo	
				Señalización	Está de acuerdo con la señalización de seguridad existente en su ambiente de trabajo	
			Equipos y herramientas	Sistema contra incendio	Está de acuerdo con el sistema contra incendio existente en su ambiente de trabajo	
				Condición de uso	Considera que se encuentra en óptimas condiciones los equipos y herramientas que utiliza	
				Capacidad de manipulación	Considera que se encuentra capacitado para la manipulación de los equipos y herramientas que utiliza	
			Enfermedades laborales	Enfermedades biocontaminantes	Considera usted que se encuentra propenso a enfermedades biocontaminantes en su centro de labores	
				Primeros auxilios	Está de acuerdo con la manera en que se aplican los primeros Auxilios en su centro de labores	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Higiene laboral	Considera usted que la higiene laboral previene enfermedades propias de su ambiente de trabajo	Escala de medición
Desempeño laboral	Es el resultado final obtenido eficazmente por los colaboradores de una empresa a fin de lograr las metas establecidas (Bohórquez, 2007)	La variable estará conformada por cuatro dimensiones; resultados, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, con tres indicadores cada uno con un total de 15 indicadores y se aplicará a través del cuestionario como instrumento con 15 preguntas, basado en una escala de medición tipo Likert.	Iniciativa	Motivación	Está de acuerdo con la motivación que recibe en su centro de labores	Ordinal Escala tipo Likert	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Innovación	Usted aporta innovaciones en su centro de labores		
				Empeño	Realiza con empeño las labores en su centro de labores		
				Liderazgo	Posee la capacidad de liderazgo en el trabajo		
			Relaciones interpersonales	Respeto	Se maneja con respeto con sus compañeros de trabajo		
				Colaboración	Realiza siempre colaboraciones para mejorar las relaciones interpersonales		
				Clima laboral	Se siente cómodo con el clima laboral que se da en su centro de labores		
				Resolución de conflictos	Se siente capacitado para resolver conflictos laborales		
			Trabajo en equipo	Compromiso	Se encuentra comprometido con el trabajo en equipo en su centro de labores		
				Comunicación	Mantiene constante comunicación con sus compañeros en su centro de labores		
				Participación asertiva	Mantiene participación asertiva con sus compañeros en su centro de labores		
			Resultados	Eficacia	Está de acuerdo que realiza con eficacia su desempeño laboral en su centro de labores		
				Eficiencia	Está de acuerdo que realiza con eficiencia su desempeño laboral en su centro de labores		
				Calidad de trabajo	Está de acuerdo con la calidad de trabajo que realiza en su centro de labores		
				Objetivos	Está de acuerdo con los objetivos alcanzados con su desempeño laboral en su centro de labores		

## Anexo 2: Tabla de consistencia de variables

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
P.G. ¿Cuál es la relación entre la seguridad, salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur 2023?	O.G. Analizar la relación entre la seguridad, salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur 2023.  O.E. Comprobar la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y la Iniciativa de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur 2023.	H.G. Existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur 2023.  H.E. Existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo y la Iniciativa de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur 2023.	Seguridad, salud en el trabajo	Políticas de seguridad	Comité de sstt	Está de acuerdo con las políticas de seguridad del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo de su centro laboral	Ordinal Escala tipo Likert
					Reglamento de sstt	Considera que el reglamento de seguridad se ajusta a las políticas de seguridad y salud en el trabajo	
					Charlas de inducción	Está de acuerdo con las charlas de seguridad que recibe	
P.E. ¿Cuál es la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y la Iniciativa de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur 2023?	Comprobar la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y las relaciones interpersonales de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur 2023.	Existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo y las relaciones interpersonales de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur 2023.		Equipos de protección	Equipos de protección individual	Está de acuerdo con los equipos de protección personal que recibe	
					Equipos de protección colectiva	Está de acuerdo con los equipos de protección colectiva que recibe	
					Ambientes de trabajo seguros	Ambientes descontaminados	
Iluminación	Está de acuerdo con la iluminación existente en su ambiente de trabajo						
Ventilación	Está de acuerdo con la ventilación existente en su ambiente de trabajo						
Señalización	Está de acuerdo con la señalización existente en su ambiente de trabajo						
¿Cuál es la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y las relaciones interpersonales de los	Comprobar la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y las relaciones interpersonales de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur	Existe relación entre			Sistema contra incendio	Está de acuerdo con el sistema contra incendio existente en su ambiente	Ordinal Escala tipo Likert

<p>trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y el trabajo en equipo de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y los resultados de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur 2023?</p>	2023.	la seguridad, salud en el trabajo y el trabajo en equipo de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur 2023.				de trabajo	
	Comprobar la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y el trabajo en equipo de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur 2023.	Existe relación entre la seguridad, salud en el trabajo y los resultados de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur 2023.		Equipos y herramientas	Condición de uso	Considera que se encuentra en óptimas condiciones los equipos y herramientas que utiliza	
	Comprobar la relación entre la seguridad, salud en el trabajo y los resultados de los trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur 2023.				Capacidad de uso	Considera que se encuentra capacitado para la manipulación de los equipos y herramientas que utiliza	
				Enfermedades laborales	Enfermedades biocontaminantes	Considera usted que se encuentra propenso a enfermedades biocontaminantes en su centro de labores	
					Primeros auxilios	Está de acuerdo con la manera en que se aplican los primeros Auxilios en su centro de labores	
					Higiene laboral	Consideras usted que higiene laboral puede prevenir enfermedades propias de su ambiente de trabajo	
				Desempeño laboral	Iniciativa	Motivación	Está de acuerdo con la motivación que recibe en su centro de labores
						Innovación	Usted aporta innovaciones en su centro de labores
						Empeño	Realiza con empeño las labores en su centro de labores
						Liderazgo	Posee la capacidad de liderazgo en el trabajo
				Relaciones interpersonales	Respeto	Se maneja con respeto con sus compañeros de trabajo	

					Colaboración	Realiza siempre colaboraciones para mejorar las relaciones interpersonales	
					Clima laboral	Se siente cómodo con el clima laboral que se da en su centro de labores	
					Resolución de conflictos	Se siente capacitado para resolver conflictos laborales	
				Trabajo en equipo	Compromiso	Se encuentra comprometido con el trabajo en equipo en su centro de labores	
					Comunicación	Mantiene constante comunicación con sus compañeros en su centro de labores	
					Participación asertiva	Mantiene participación asertiva con sus compañeros en su centro de labores	
				Resultados	Eficacia	Está de acuerdo que realiza con eficacia su desempeño laboral en su centro de labores	
					Eficiencia	Está de acuerdo que realiza con eficiencia su desempeño laboral en su centro de labores	
					Calidad de trabajo	Está de acuerdo con la calidad de trabajo que realiza en su centro de labores	
					Objetivos	Está de acuerdo con los objetivos alcanzados con su desempeño laboral en su centro de labores	

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario para trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023

Fecha: [ 08/11 /2023 ]

Instrucciones: Marque con un aspa (✓) la respuesta que usted crea conveniente, considerando el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

N°	PREGUNTA	VALORIZACION				
		1	2	3	4	5
Acerca de la Seguridad, Salud en el trabajo						
1	Está de acuerdo con las políticas de seguridad del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo de su centro laboral					
2	Considera que el reglamento de seguridad se ajusta a las políticas de seguridad y salud en el trabajo					
3	Está de acuerdo con las charlas de seguridad que recibe					
4	Está de acuerdo con los equipos de protección personal que recibe					
5	Está de acuerdo con los equipos de protección colectiva que recibe					
6	Está de acuerdo con la descontaminación existente de los ambientes de trabajo					
7	Está de acuerdo con la iluminación existente en su ambiente de trabajo					
8	Está de acuerdo con la ventilación existente en su ambiente de trabajo					
9	Está de acuerdo con la señalización existente en su ambiente de trabajo					
10	Está de acuerdo con el sistema contra incendio existente en su ambiente de trabajo					
11	Considera que se encuentra en óptimas condiciones los equipos y herramientas que utiliza					
12	Considera que se encuentra capacitado para la manipulación de los equipos y herramientas que utiliza					
13	Considera usted que se encuentra propenso a enfermedades biocontaminantes en su centro de labores					

14	Está de acuerdo con la manera en que se aplican los primeros Auxilios en su centro de labores					
15	Consideras usted que higiene laboral puede prevenir enfermedades propias de su ambiente de trabajo					
Acerca del Desempeño Laboral						
16	Está de acuerdo con la motivación que recibe en su centro de labores					
17	Usted aporta innovaciones en su centro de labores					
18	Realiza con empeño las labores en su centro de labores					
19	Posee la capacidad de liderazgo en el trabajo					
20	Se maneja con respeto con sus compañeros de trabajo					
21	Realiza siempre colaboraciones para mejorar las relaciones interpersonales					
22	Se siente cómodo con el clima laboral que se da en su centro de labores					
23	Se siente capacitado para resolver conflictos laborales					
24	Se encuentra comprometido con el trabajo en equipo en su centro de labores					
25	Mantiene constante comunicación con sus compañeros en su centro de labores					
26	Mantiene participación asertiva con sus compañeros en su centro de labores					
27	Está de acuerdo que realiza con eficacia su desempeño laboral en su centro de labores					
28	Está de acuerdo que realiza con eficiencia su desempeño laboral en su centro de labores					
29	Está de acuerdo con la calidad de trabajo que realiza en su centro de labores					
30	Está de acuerdo con los objetivos alcanzados con su desempeño laboral en su centro de labores					

## Anexo 4: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO ASENTADO

**Nombre del Investigador:** Roberto Carlos Hurtado Baez.

**Título del Proyecto:** “Seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023”

Hola, mi nombre es Roberto Carlos Hurtado Baez, soy estudiante de la Escuela de Posgrado Académica de Maestría En Ingeniería Civil Con Mención En Dirección De Empresas De La Construcción, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca Seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023, para ello quiero pedirte tu apoyo como trabajador del área de construcción.

Tu participación en el estudio consistiría en informante

1. La técnica a utilizar es la entrevista que es de gran utilidad en la investigación cualitativa, que será utilizada como un dialogo, conversación, ya sea personal, grabada o mediante video.
2. El instrumento a utilizar es la guía de entrevista, que tendrá una duración de 10 minutos aproximadamente, que se desarrollará en una sola ocasión.
3. La entrevista se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados con el informante.

Tu participación en el estudio es voluntaria, si usted no puede hacerlo, comunicar con un no; ya que no es obligatoria. Asimismo, se deja constancia, si en un momento dado no quieres continuar con la entrevista, no habrá ningún problema, o si no quieres responder alguna pregunta en particular de la guía no habrá problemas

Toda información que nos proporciones nos ayudara a conocer la seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023.

Esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero o objetos materiales.

Si aceptas participar, te pido que marques con ( ✓ ) en el cuadro de abajo, y coloca tu nombre, caso contrario no colocar nada.

Si quiero participar

Nombres y Apellidos: .....

Firma: .....

Fecha: ..... de ..... de 2023

## CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO ASENTADO

**Nombre del Investigador:** Roberto Carlos Hurtado Baez.

**Título del Proyecto:** "Seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023"

Hola, mi nombre es Roberto Carlos Hurtado Baez, soy estudiante de la Escuela de Posgrado Académica de Maestría En Ingeniería Civil Con Mención En Dirección De Empresas De La Construcción, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca Seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023, para ello quiero pedirte tu apoyo como trabajador del área de construcción.

Tu participación en el estudio consistiría en informante

1. La técnica a utilizar es la entrevista que es de gran utilidad en la investigación cualitativa, que será utilizada como un dialogo, conversación, ya sea personal, grabada o mediante video.
2. El instrumento a utilizar es la guía de entrevista, que tendrá una duración de 10 minutos aproximadamente, que se desarrollara en una sola ocasión.
3. La entrevista se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados con el informante.

Tu participación en el estudio es voluntaria, si usted no puede hacerlo, comunicar con un no; ya que no es obligatoria. Asimismo, se deja constancia, si en un momento dado no quieres continuar con la entrevista, no habrá ningún problema, o si no quieres responder alguna pregunta en particular de la guía no habrá problemas.

Toda información que nos proporciones nos ayudara a conocer la seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023.

Esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero o objetos materiales.

Si aceptas participar, te pido que marques con ( ✓ ) en el cuadro de abajo, y coloca tu nombre, caso contrario no colocar nada.

Si quiero participar.

Nombres y Apellidos

Firma:

Fernandez Liberato Jesus Orlando

Fecha: 8 de Nov. de 2023

## CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO ASENTADO

**Nombre del Investigador:** Roberto Carlos Hurtado Baez.  
**Título del Proyecto:** "Seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023"

Hola, mi nombre es Roberto Carlos Hurtado Baez, soy estudiante de la Escuela de Posgrado Académica de Maestría En Ingeniería Civil Con Mención En Dirección De Empresas De La Construcción, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca Seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023, para ello quiero pedirte tu apoyo como trabajador del área de construcción.

Tu participación en el estudio consistiría en informante

1. La técnica a utilizar es la entrevista que es de gran utilidad en la investigación cualitativa, que será utilizada como un dialogo, conversación, ya sea personal, grabada o mediante video.
2. El instrumento a utilizar es la guía de entrevista, que tendrá una duración de 10 minutos aproximadamente, que se desarrollará en una sola ocasión.
3. La entrevista se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados con el informante.

Tu participación en el estudio es voluntaria, si usted no puede hacerlo, comunicar con un no, ya que no es obligatoria. Asimismo, se deja constancia, si en un momento dado no quieres continuar con la entrevista, no habrá ningún problema, o si no quieres responder alguna pregunta en particular de la guía no habrá problemas

Toda información que nos proporciones nos ayudara a conocer la seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023.

Esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero o objetos materiales.

Si aceptas participar, te pido que marques con (✓) en el cuadro de abajo, y coloca tu nombre, caso contrario no colocar nada.

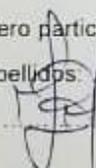
Si quiero participar

Nombres y Apellidos

Firma

Fecha 08 de 11 de 2023

Lucrecio Ray Lucrecio



CONSENTIMIENTO INFORMADO / CONSENTIMIENTO ASENTADO

Nombre del Investigador: Roberto Carlos Hurtado Baez.  
Titulo del Proyecto: "Seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023"

Hola, mi nombre es Roberto Carlos Hurtado Baez, soy estudiante de la Escuela de Posgrado Académica de Maestría En Ingeniería Civil Con Mención En Dirección De Empresas De La Construcción, de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, actualmente estoy realizando un estudio acerca Seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023, para ello quiero pedirte tu apoyo como trabajador del área de construcción

Tu participación en el estudio consistiría en informante

1. La técnica a utilizar es la entrevista que es de gran utilidad en la investigación cualitativa, que será utilizada como un dialogo, conversación, ya sea personal, grabada o mediante video.
2. El instrumento a utilizar es la guía de entrevista, que tendrá una duración de 10 minutos aproximadamente, que se desarrollará en una sola ocasión.
3. La entrevista se realizará fuera de su horario de trabajo, en espacios coordinados con el informante.

Tu participación en el estudio es voluntaria, si usted no puede hacerlo, comunicar con un no, ya que no es obligatoria. Asimismo, se deja constancia, si en un momento dado no quieres continuar con la entrevista, no habrá ningún problema, o si no quieres responder alguna pregunta en particular de la guía no habrá problemas

Toda información que nos proporciones nos ayudara a conocer la seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023.

Esta información será confidencial, esto quiere decir que no diremos a nadie sobre tus respuestas, solo sabrán las personas que forman parte del equipo de estudio.

Por la participación en esta actividad, no involucra pago, beneficio en dinero o objetos materiales.

Si aceptas participar, te pido que marques con ( ✓ ) en el cuadro de abajo, y coloca tu nombre, caso contrario no colocar nada.

Si quiero participar

Nombres y Apellidos: JUHO ROMERO FLORES

Firma: [Firma] Fecha: 8 de NOVIEMBRE de 2023

**Anexo 5: Matriz de validación por juicio de expertos**

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Richard Alexis Miranda Rucoba

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Ingeniería Civil Con Mención En Dirección De Empresas De La Construcción de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: **Seguridad, salud en el trabajo** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



ROBERTO CARLOS HURTADO BAEZ

D.N.I 42183181



Significación:	La variable estará conformada por cuatro dimensiones; Políticas de seguridad, Equipos de protección, Ambientes de trabajo seguros, Equipos y herramientas y Enfermedades laborales. De las cuales cada dimensión tiene de dos a cuatro indicadores cada uno, siendo en total 15 indicadores y se aplicará mediante la encuesta con 15 preguntas, basado en una escala tipo Likert.
----------------	--

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>VARIABLE</b> Seguridad, Salud en el trabajo	Políticas de seguridad	Huamani (2022), consideró a la seguridad y salud en el trabajo como conjunto de políticas prácticas y procedimientos que la organización debe impartir para lograr influenciar en el área de trabajo y por consiguiente generar más desempeño en la productividad del desempeño de los colaboradores.
	Equipos de protección personal	OMS (2020), identificaron a los EPP como un grupo de componentes para proteger al ser humano frente a diversas amenazas laborales,
	Equipos de protección colectiva	Administración de Seguridad y Salud Ocupacional definieron a los equipos de protección personal con las siglas "PPE" a los equipos diseñados para evitar y/o minimizar cualquier exposición que se pueda encontrar ante un peligro que pudiera generar alguna lesión o enfermedad en el trabajo.
	Equipos y herramientas	Término genérico que involucra al: equipo mecánico o maquinaria de la construcción; a las herramientas de uso individual tales como el badilejo, martillo, plancha, etc., a las uso colectivo: carretillas, lampas, picos, etc.; y a los implementos auxiliares que son aquellos, que no siendo maquinarias ni herramientas participan en el proceso constructivo, tales como: andamios, bateas, encofrados, etc. ( Capeco, 2023)
	Enfermedades laborales	Nieto (como se citó en Figueroa et al, p. 343), definió a las enfermedades relacionadas con el trabajo a aquellas influenciadas por las condiciones y el medio ambiente donde se labora, teniendo en cuenta que muchas de ellas pueden desencadenarse por factores en el medio ambiente presente

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario para trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023" elaborado por Roberto Carlos Hurtado Baez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Políticas de seguridad
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de los trabajadores frente a las políticas de seguridad del centro laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Comité de sstt	Está de acuerdo con las políticas emitidas por el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo de su centro laboral	4	4	4	
Reglamento de sstt	Considera que el reglamento de seguridad se ajusta a las políticas de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	
Charlas de inducción	Está de acuerdo con los temas de las charlas de seguridad que recibe	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Equipos de protección
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equipos de protección individual	Está de acuerdo con los equipos de protección personal que recibe	4	4	4	
Equipos de protección colectiva	Está de acuerdo con los equipos de protección colectiva que recibe	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Ambientes de trabajo seguros
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir las condiciones del área de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambientes descontaminados	Está de acuerdo con la descontaminación existente de los ambientes de trabajo	4	4	4	
Iluminación	Está de acuerdo con la iluminación existente en su ambiente de trabajo	4	4	4	
Ventilación	Está de acuerdo con la ventilación existente en su ambiente de trabajo	4	4	4	
Señalización	Está de acuerdo con la señalización de seguridad	4	4	4	

	existente en su ambiente de trabajo				
Sistema contra incendio	Está de acuerdo con el sistema contra incendio existente en su ambiente de trabajo	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Equipos y herramientas
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer las condiciones y manipulación de los equipos y herramientas que utilizan los trabajadores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condición de uso	Considera que se encuentra en óptimas condiciones los equipos y herramientas que utiliza	4	4	4	
Capacidad de manipulación	Considera que se encuentra capacitado para la manipulación de los equipos y herramientas que utiliza	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Enfermedades laborales
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de los trabajadores frente a las enfermedades biocontaminantes y como se afronta

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfermedades biocontaminantes	Considera usted que se encuentra propenso a enfermedades biocontaminantes en su centro de labores	4	4	4	
Primeros auxilios	Está de acuerdo con la manera en que se aplican los primeros Auxilios en su centro de labores	4	4	4	
Higiene laboral	Consideras usted que la higiene laboral previene enfermedades propias de su ambiente de trabajo	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Richard Alexis Miranda Rucoba

**Especialidad del validador:** Magister en Ingeniería Civil CIP 238713

**08 de Noviembre del 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**RICHARD ALEXIS  
MIRANDA RUCOBA**  
Ingeniero Civil  
CIP N° 238713

---

**Firma del Experto validador**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
MIRANDA RUCOBA, RICHARD ALEXIS DNI 77529831	<b>BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL</b>  <b>Fecha de diploma: 15/04/19</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 14/01/2014 Fecha egreso: 22/12/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
MIRANDA RUCOBA, RICHARD ALEXIS DNI 77529831	<b>INGENIERO CIVIL</b>  <b>Fecha de diploma: 20/09/19</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
MIRANDA RUCOBA, RICHARD ALEXIS DNI 77529831	<b>MAESTRO EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN</b>  <b>Fecha de diploma: 13/06/22</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Richard Alexis Miranda Rucoba

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Ingeniería Civil Con Mención En Dirección De Empresas De La Construcción de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: **Desempeño Laboral** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



ROBERTO CARLOS HURTADO BAEZ

D.N.I 42183181



	cuatro indicadores cada uno, siendo en total 15 indicadores y se aplicará mediante la encuesta con 15 preguntas, basado en una escala tipo Likert.
--	--

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Iniciativa	Es la predisposición a ejecutar las actividades sin la necesidad de que agentes externos se lo impulsen, con el fin de alcanzar las propuestas establecidas, con un espíritu de seguridad en las decisiones tomadas, creatividad y determinación a aceptar los cambios que involucren las mejoras. (Bohórquez, 2017, como se citó en Gonzales, 2020)
	Relaciones interpersonales	Abarcan todas las formas en que se llega a involucrar con ese entorno social respetando siempre cada opinión, idiosincrasia, cultura, estilo de vida, etc. Para eso es necesario poseer ciertas cualidades como saber interactuar, saber escuchar, saber resolver conflictos y desenvolverse con respeto y sinceridad. (Bohórquez, 2017)
	Trabajo en equipo	Bohórquez (2017, como se citó en Gonzales, 2020) consideró que las personas pueden aportar ideas, opiniones, que en conjunto puedan ayudar a alcanzar las metas que todos se han propuesto. Esta unión de personas permite establecer claramente los objetivos mediante la participación de cada uno de los aportantes con sus cualidades y habilidades propias de manera que sean una herramienta potencial para los propósitos de la empresa.
	Trabajo en equipo	Bohórquez (2017, como se citó en Gonzales, 2020) La orientación de los resultados hace referencia a que los colaboradores de la organización tengan conocimiento de los objetivos a donde se quiere llegar, una vez desarrollado lo antes mencionado el siguiente paso es dar a conocer la importancia de las funciones que cumple cada colaborador, para el alcanzar los objetivos planteados.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario para trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur, 2023” elaborado por Roberto Carlos Hurtado Baez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Iniciativa
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el grado de iniciativa del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	Está de acuerdo con la motivación que recibe en su centro de labores	4	4	4	
Innovación	Usted aporta innovaciones en su centro de labores	4	4	4	
Empeño	Realiza con empeño las labores en su centro de labores	4	4	4	

Liderazgo	Posee la capacidad de liderazgo en el trabajo	4	4	4	
-----------	---	---	---	---	--

- **Segunda dimensión:** Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la interrelación del personal con sus compañeros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Se maneja con respeto con sus compañeros de trabajo	4	4	4	
Colaboración	Realiza siempre colaboraciones para mejorar las relaciones interpersonales	4	4	4	
Clima laboral	Se siente cómodo con el clima laboral que se da en su centro de labores	4	4	4	
Resolución de conflictos	Se siente capacitado para resolver conflictos laborales	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el comportamiento del colaborador en el trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Se encuentra comprometido con el trabajo en equipo en su centro de labores	4	4	4	
Comunicación	Mantiene constante comunicación con sus compañeros en su centro de labores	4	4	4	
Participación asertiva	Mantiene participación asertiva con sus compañeros en su centro de labores	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Resultados
- Objetivos de la Dimensión: Medir los aportes del trabajador para el alcance de los resultados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Eficacia	Está de acuerdo que realiza con eficacia su desempeño laboral en su centro de labores	4	4	4	
Eficiencia	Está de acuerdo que realiza con eficiencia su desempeño laboral en su centro de labores	4	4	4	
Calidad de trabajo	Está de acuerdo con la calidad de trabajo que realiza en su centro de labores	4	4	4	
Objetivos	Está de acuerdo con los objetivos alcanzados con su desempeño laboral en su centro de labores	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Richard Alexis Miranda Rucoba

**Especialidad del validador:** Magister en Ingeniería Civil CIP 238713

**08 de Noviembre 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo

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



**RICHARD ALEXIS  
MIRANDA RUCOBA**  
Ingeniero Civil  
CIP Nº 238713

**Firma del Experto validador**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
MIRANDA RUCOBA, RICHARD ALEXIS DNI 77529831	<b>BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL</b>  <b>Fecha de diploma: 15/04/19</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 14/01/2014 Fecha egreso: 22/12/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
MIRANDA RUCOBA, RICHARD ALEXIS DNI 77529831	<b>INGENIERO CIVIL</b>  <b>Fecha de diploma: 20/09/19</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
MIRANDA RUCOBA, RICHARD ALEXIS DNI 77529831	<b>MAESTRO EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN</b>  <b>Fecha de diploma: 13/06/22</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Wendy Diana Espinoza Carhuacusma

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Ingeniería Civil Con Mención En Dirección De Empresas De La Construcción de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: **Seguridad, salud en el trabajo** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



**ROBERTO CARLOS HURTADO BAEZ**

D.N.I 42183181



Significación:	La variable estará conformada por cuatro dimensiones; Políticas de seguridad, Equipos de protección, Ambientes de trabajo seguros, Equipos y herramientas y Enfermedades laborales. De las cuales cada dimensión tiene de dos a cuatro indicadores cada uno, siendo en total 15 indicadores y se aplicará mediante la encuesta con 15 preguntas, basado en una escala tipo Likert.
----------------	--

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>VARIABLE</b> Seguridad, Salud en el trabajo	Políticas de seguridad	Huamani (2022), consideró a la seguridad y salud en el trabajo como conjunto de políticas prácticas y procedimientos que la organización debe impartir para lograr influenciar en el área de trabajo y por consiguiente generar más desempeño en la productividad del desempeño de los colaboradores.
	Equipos de protección personal	OMS (2020), identificaron a los EPP como un grupo de componentes para proteger al ser humano frente a diversas amenazas laborales,
	Equipos de protección colectiva	Administración de Seguridad y Salud Ocupacional definieron a los equipos de protección personal con las siglas "PPE" a los equipos diseñados para evitar y/o minimizar cualquier exposición que se pueda encontrar ante un peligro que pudiera generar alguna lesión o enfermedad en el trabajo.
	Equipos y herramientas	Término genérico que involucra al: equipo mecánico o maquinaria de la construcción; a las herramientas de uso individual tales como el badilejo, martillo, plancha, etc., a las uso colectivo: carretillas, lampas, picos, etc.; y a los implementos auxiliares que son aquellos, que no siendo maquinarias ni herramientas participan en el proceso constructivo, tales como: andamios, bateas, encofrados, etc. ( Capeco, 2023)
	Enfermedades laborales	Nieto (como se citó en Figueroa et al, p. 343), definió a las enfermedades relacionadas con el trabajo a aquellas influenciadas por las condiciones y el medio ambiente donde se labora, teniendo en cuenta que muchas de ellas pueden desencadenarse por factores en el medio ambiente presente

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario para trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur, 2023" elaborado por Roberto Carlos Hurtado Baez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Políticas de seguridad
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de los trabajadores frente a las políticas de seguridad del centro laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comité de sstt	Está de acuerdo con las políticas emitidas por el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo de su	4	4	4	

	centro laboral				
Reglamento de sstt	Considera que el reglamento de seguridad se ajusta a las políticas de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	
Charlas de inducción	Está de acuerdo con los temas de las charlas de seguridad que recibe	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Equipos de protección
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equipos de protección individual	Está de acuerdo con los equipos de protección personal que recibe	4	4	4	
Equipos de protección colectiva	Está de acuerdo con los equipos de protección colectiva que recibe	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Ambientes de trabajo seguros
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir las condiciones del área de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambientes descontaminados	Está de acuerdo con la descontaminación existente de los ambientes de trabajo	4	4	4	
Iluminación	Está de acuerdo con la iluminación existente en su ambiente de trabajo	4	4	4	
Ventilación	Está de acuerdo con la ventilación existente en su ambiente de trabajo	4	4	4	
Señalización	Está de acuerdo con la señalización de seguridad existente en su ambiente de trabajo	4	4	4	

Sistema contra incendio	Está de acuerdo con el sistema contra incendio existente en su ambiente de trabajo	4	4	4	
-------------------------	--	---	---	---	--

- **Cuarta dimensión:** Equipos y herramientas
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer las condiciones y manipulación de los equipos y herramientas que utilizan los trabajadores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condición de uso	Considera que se encuentra en óptimas condiciones los equipos y herramientas que utiliza	4	4	4	
Capacidad de manipulación	Considera que se encuentra capacitado para la manipulación de los equipos y herramientas que utiliza	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Enfermedades laborales
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de los trabajadores frente a las enfermedades biocontaminantes y como se afronta

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfermedades biocontaminantes	Considera usted que se encuentra propenso a enfermedades biocontaminantes en su centro de labores	4	4	4	
Primeros auxilios	Está de acuerdo con la manera en que se aplican los primeros Auxilios en su centro de labores	4	4	4	
Higiene laboral	Consideras usted que la higiene laboral previene enfermedades propias de su ambiente de trabajo	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Wendy Diana Espinoza Carhuacusma

**Especialidad del validador:** Magister en Ingeniería Civil CIP 238547

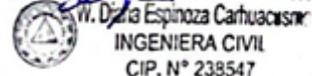
**08 de Noviembre del 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

W. Diana Espinoza Carhuacusma  
INGENIERA CIVIL  
CIP. N° 238547

---

**Firma del Experto validador**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
ESPINOZA CARHUACUSMA, WENDY DIANA <b>DNI 75267743</b>	<b>BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL</b>  <b>Fecha de diploma: 15/04/19</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 08/01/2014 Fecha egreso: 22/12/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
ESPINOZA CARHUACUSMA, WENDY DIANA <b>DNI 75267743</b>	<b>INGENIERA CIVIL</b>  <b>Fecha de diploma: 20/09/19</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
ESPINOZA CARHUACUSMA, WENDY DIANA <b>DNI 75267743</b>	<b>MAESTRA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN</b>  <b>Fecha de diploma: 13/06/22</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Wendy Diana Espinoza Carhuacusma

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Ingeniería Civil Con Mención En Dirección De Empresas De La Construcción de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: **Desempeño Laboral** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



**ROBERTO CARLOS HURTADO BAEZ**

D.N.I 42183181



	cuatro indicadores cada uno, siendo en total 15 indicadores y se aplicará mediante la encuesta con 15 preguntas, basado en una escala tipo Likert.
--	--

**4. Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Iniciativa	Es la predisposición a ejecutar las actividades sin la necesidad de que agentes externos se lo impulsen, con el fin de alcanzar las propuestas establecidas, con un espíritu de seguridad en las decisiones tomadas, creatividad y determinación a aceptar los cambios que involucren las mejoras. (Bohórquez, 2017, como se citó en Gonzales, 2020)
	Relaciones interpersonales	Abarcan todas las formas en que se llega a involucrar con ese entorno social respetando siempre cada opinión, idiosincrasia, cultura, estilo de vida, etc. Para eso es necesario poseer ciertas cualidades como saber interactuar, saber escuchar, saber resolver conflictos y desenvolverse con respeto y sinceridad. (Bohórquez, 2017)
	Trabajo en equipo	Bohórquez (2017, como se citó en Gonzales, 2020) consideró que las personas pueden aportar ideas, opiniones, que en conjunto puedan ayudar a alcanzar las metas que todos se han propuesto. Esta unión de personas permite establecer claramente los objetivos mediante la participación de cada uno de los aportantes con sus cualidades y habilidades propias de manera que sean una herramienta potencial para los propósitos de la empresa.
	Trabajo en equipo	Bohórquez (2017, como se citó en Gonzales, 2020) La orientación de los resultados hace referencia a que los colaboradores de la organización tengan conocimiento de los objetivos a donde se quiere llegar, una vez desarrollado lo antes mencionado el siguiente paso es dar a conocer la importancia de las funciones que cumple cada colaborador, para el alcanzar los objetivos planteados.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario para trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur, 2023” elaborado por Roberto Carlos Hurtado Baez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Iniciativa
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el grado de iniciativa del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	Está de acuerdo con la motivación que recibe en su centro de labores	4	4	4	
Innovación	Usted aporta innovaciones en su centro de labores	4	4	4	
Empeño	Realiza con empeño las labores en su centro de labores	4	4	4	

Liderazgo	Posee la capacidad de liderazgo en el trabajo	4	4	4	
-----------	---	---	---	---	--

- **Segunda dimensión:** Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la interrelación del personal con sus compañeros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Se maneja con respeto con sus compañeros de trabajo	4	4	4	
Colaboración	Realiza siempre colaboraciones para mejorar las relaciones interpersonales	4	4	4	
Clima laboral	Se siente cómodo con el clima laboral que se da en su centro de labores	4	4	4	
Resolución de conflictos	Se siente capacitado para resolver conflictos laborales	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el comportamiento del colaborador en el trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Se encuentra comprometido con el trabajo en equipo en su centro de labores	4	4	4	
Comunicación	Mantiene constante comunicación con sus compañeros en su centro de labores	4	4	4	
Participación asertiva	Mantiene participación asertiva con sus compañeros en su centro de labores	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Resultados
- Objetivos de la Dimensión: Medir los aportes del trabajador para el alcance de los resultados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	Está de acuerdo que realiza con eficacia su desempeño laboral en	4	4	4	

	su centro de labores				
Eficiencia	Está de acuerdo que realiza con eficiencia su desempeño laboral en su centro de labores	4	4	4	
Calidad de trabajo	Está de acuerdo con la calidad de trabajo que realiza en su centro de labores	4	4	4	
Objetivos	Está de acuerdo con los objetivos alcanzados con su desempeño laboral en su centro de labores	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Wendy Diana Espinoza Carhuacusma

**Especialidad del validador:** Magister en Ingeniería Civil CIP 238547

**08 de Noviembre 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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




---

**Firma del Experto validador**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ESPINOZA CARHUACUSMA, WENDY DIANA DNI 75267743	<b>BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL</b>  <b>Fecha de diploma:</b> 15/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 08/01/2014 Fecha egreso: 22/12/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
ESPINOZA CARHUACUSMA, WENDY DIANA DNI 75267743	<b>INGENIERA CIVIL</b>  <b>Fecha de diploma:</b> 20/09/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
ESPINOZA CARHUACUSMA, WENDY DIANA DNI 75267743	<b>MAESTRA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN</b>  <b>Fecha de diploma:</b> 13/06/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): Mg. Margarita Luisa Boza Olaechea

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Ingeniería Civil Con Mención En Dirección De Empresas De La Construcción de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: **Seguridad, salud en el trabajo** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



**ROBERTO CARLOS HURTADO BAEZ**

D.N.I 42183181

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur, 2023”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Margarita Luisa Boza Olacoea
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )      Doctor (   )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( X )      Social (   ) Educativa (   )    Organizacional (   )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Publica y privado
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (   ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario para trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur, 2023”
Autora:	ROBERTO CARLOS HURTADO BAEZ
Procedencia:	Autoría propia.
Administración:	Cuestionario llenado de manera personal.
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospitales estatales de Lima Sur
Significación:	La variable estará conformada por cuatro dimensiones; Políticas de seguridad, Equipos de protección, Ambientes de trabajo seguros,

	Equipos y herramientas y Enfermedades laborales. De las cuales cada dimensión tiene de dos a cuatro indicadores cada uno, siendo en total 15 indicadores y se aplicará mediante la encuesta con 15 preguntas, basado en una escala tipo Likert.
--	---

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>VARIABLE</b> Seguridad, Salud en el trabajo	Políticas de seguridad	Huamani (2022), consideró a la seguridad y salud en el trabajo como conjunto de políticas prácticas y procedimientos que la organización debe impartir para lograr influenciar en el área de trabajo y por consiguiente generar más desempeño en la productividad del desempeño de los colaboradores.
	Equipos de protección personal	OMS (2020), identificaron a los EPP como un grupo de componentes para proteger al ser humano frente a diversas amenazas laborales,
	Equipos de protección colectiva	Administración de Seguridad y Salud Ocupacional definieron a los equipos de protección personal con las siglas "PPE" a los equipos diseñados para evitar y/o minimizar cualquier exposición que se pueda encontrar ante un peligro que pudiera generar alguna lesión o enfermedad en el trabajo.
	Equipos y herramientas	Término genérico que involucra al: equipo mecánico o maquinaria de la construcción; a las herramientas de uso individual tales como el badilejo, martillo, plancha,.etc., a las uso colectivo: carretillas, lampas, picos, etc.; y a los implementos auxiliares que son aquellos, que no siendo maquinarias ni herramientas participan en el proceso constructivo, tales como: andamios, bateas, encofrados, etc. ( Capeco, 2023)
	Enfermedades laborales	Nieto (como se citó en Figueroa et al, p. 343), definió a las enfermedades relacionadas con el trabajo a aquellas influenciadas por las condiciones y el medio ambiente donde se labora, teniendo en cuenta que muchas de ellas pueden desencadenarse por factores en el medio ambiente presente

#### Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario para trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur, 2023" elaborado por Roberto Carlos Hurtado Baez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Políticas de seguridad
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de los trabajadores frente a las políticas de seguridad del centro laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comité de sstt	Está de acuerdo con las políticas emitidas por el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo de su	4	4	4	

	centro laboral				
Reglamento de sstt	Considera que el reglamento de seguridad se ajusta a las políticas de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	
Charlas de inducción	Está de acuerdo con los temas de las charlas de seguridad que recibe	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Equipos de protección

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equipos de protección individual	Está de acuerdo con los equipos de protección personal que recibe	4	4	4	
Equipos de protección colectiva	Está de acuerdo con los equipos de protección colectiva que recibe	4	4	4	

- Tercera dimensión:** Ambientes de trabajo seguros
- Objetivos de la Dimensión: Medir las condiciones del área de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambientes descontaminados	Está de acuerdo con la descontaminación existente de los ambientes de trabajo	4	4	4	
Iluminación	Está de acuerdo con la iluminación existente en su ambiente de trabajo	4	4	4	
Ventilación	Está de acuerdo con la ventilación existente en su ambiente de trabajo	4	4	4	
Señalización	Está de acuerdo con la señalización de seguridad existente en su ambiente de trabajo	4	4	4	

Sistema contra incendio	Está de acuerdo con el sistema contra incendio existente en su ambiente de trabajo	4	4	4	
-------------------------	--	---	---	---	--

- **Cuarta dimensión:** Equipos y herramientas
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer las condiciones y manipulación de los equipos y herramientas que utilizan los trabajadores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condición de uso	Considera que se encuentra en óptimas condiciones los equipos y herramientas que utiliza	4	4	4	
Capacidad de manipulación	Considera que se encuentra capacitado para la manipulación de los equipos y herramientas que utiliza	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Enfermedades laborales
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer la percepción de los trabajadores frente a las enfermedades biocontaminantes y como se afronta

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfermedades biocontaminantes	Considera usted que se encuentra propenso a enfermedades biocontaminantes en su centro de labores	4	4	4	
Primeros auxilios	Está de acuerdo con la manera en que se aplican los primeros Auxilios en su centro de labores	4	4	4	
Higiene laboral	Consideras usted que la higiene laboral previene enfermedades propias de su ambiente de trabajo	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Margarita Luisa Boza Olachea

Especialidad del validador: Magister en Ingeniería Civil CIP 80500

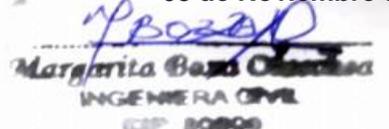
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

08 de Noviembre del 2023



Margarita Boza Olachea  
INGENIERA CIVIL  
CIP 80500

---

Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
BOZA OLAECHEA, MARGARITA LUISA DNI 21448115	<b>INGENIERO CIVIL</b> <b>INGENIERIA CIVIL</b>  Fecha de diploma: 23/07/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <b>PERU</b>
BOZA OLAECHEA, MARGARITA LUISA DNI 21448115	<b>BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL</b>  Fecha de diploma: 19/08/1997 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <b>PERU</b>
BOZA OLAECHEA, MARGARITA LUISA DNI 21448115	<b>MAESTRA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN</b>  Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 04/09/2015 Fecha egreso: 10/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) : Mg. Margarita Luisa Boza Olaechea

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Ingeniería Civil Con Mención En Dirección De Empresas De La Construcción de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: **Desempeño Laboral** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



ROBERTO CARLOS HURTADO BAEZ

D.N.I 42183181

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur, 2023”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Margarita Luisa Boza Olacoea
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )      Doctor (   )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (   )      Social (   ) Educativa ( X )    Organizacional (   )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Publica y privado
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (   ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	“Cuestionario para trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023”
<b>Autora:</b>	ROBERTO CARLOS HURTADO BAEZ
<b>Procedencia:</b>	Autoría propia.
<b>Administración:</b>	Cuestionario llenado de manera personal.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Hospitales estatales de Lima Sur
<b>Significación:</b>	La variable estará conformada por cuatro dimensiones; Resultados, Relaciones interpersonales, Iniciativa, Trabajo en equipo, con dos a

	cuatro indicadores cada uno, siendo en total 15 indicadores y se aplicará mediante la encuesta con 15 preguntas, basado en una escala tipo Likert.
--	--

#### 4. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Iniciativa	Es la predisposición a ejecutar las actividades sin la necesidad de que agentes externos se lo impulsen, con el fin de alcanzar las propuestas establecidas, con un espíritu de seguridad en las decisiones tomadas, creatividad y determinación a aceptar los cambios que involucren las mejoras. (Bohórquez, 2017, como se citó en Gonzales, 2020)
	Relaciones interpersonales	Abarcan todas las formas en que se llega a involucrar con ese entorno social respetando siempre cada opinión, idiosincrasia, cultura, estilo de vida, etc. Para eso es necesario poseer ciertas cualidades como saber interactuar, saber escuchar, saber resolver conflictos y desenvolverse con respeto y sinceridad. (Bohórquez, 2017)
	Trabajo en equipo	Bohórquez (2017, como se citó en Gonzales, 2020) consideró que las personas pueden aportar ideas, opiniones, que en conjunto puedan ayudar a alcanzar las metas que todos se han propuesto. Esta unión de personas permite establecer claramente los objetivos mediante la participación de cada uno de los aportantes con sus cualidades y habilidades propias de manera que sean una herramienta potencial para los propósitos de la empresa.
	Trabajo en equipo	Bohórquez (2017, como se citó en Gonzales, 2020) La orientación de los resultados hace referencia a que los colaboradores de la organización tengan conocimiento de los objetivos a donde se quiere llegar, una vez desarrollado lo antes mencionado el siguiente paso es dar a conocer la importancia de las funciones que cumple cada colaborador, para el alcanzar los objetivos planteados.

#### 5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario para trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales, Lima sur, 2023” elaborado por Roberto Carlos Hurtado Baez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Iniciativa
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el grado de iniciativa del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	Está de acuerdo con la motivación que recibe en su centro de labores	4	4	4	
Innovación	Usted aporta innovaciones en su centro de labores	4	4	4	
Empeño	Realiza con empeño las labores en su	4	4	4	

	centro de labores				
Liderazgo	Posee la capacidad de liderazgo en el trabajo	4	4	4	

### Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

- Objetivos de la Dimensión: Conocer la interrelación del personal con sus compañeros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Se maneja con respeto con sus compañeros de trabajo	4	4	4	
Colaboración	Realiza siempre colaboraciones para mejorar las relaciones interpersonales	4	4	4	
Clima laboral	Se siente cómodo con el clima laboral que se da en su centro de labores	4	4	4	
Resolución de conflictos	Se siente capacitado para resolver conflictos laborales	4	4	4	

### Tercera dimensión: Trabajo en equipo

- Objetivos de la Dimensión: Conocer el comportamiento del colaborador en el trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Se encuentra comprometido con el trabajo en equipo en su centro de labores	4	4	4	
Comunicación	Mantiene constante comunicación con sus compañeros en su centro de labores	4	4	4	
Participación asertiva	Mantiene participación asertiva con sus compañeros en su centro de labores	4	4	4	

#### Cuarta dimensión: Resultados

- Objetivos de la Dimensión: Medir los aportes del trabajador para el alcance de los resultados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	Está de acuerdo que realiza con eficacia su desempeño laboral en su centro de labores	4	4	4	
Eficiencia	Está de acuerdo que realiza con eficiencia su desempeño laboral en su centro de labores	4	4	4	
Calidad de trabajo	Está de acuerdo con la calidad de trabajo que realiza en su centro de labores	4	4	4	
Objetivos	Está de acuerdo con los objetivos alcanzados con su desempeño laboral en su centro de labores	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Margarita Luisa Boza Olaechea

**Especialidad del validador:** Magister en Ingeniería Civil CIP 80500

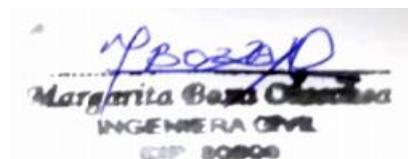
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**08 de Noviembre 2023**



Margarita Boza Olaechea  
INGENIERA CIVIL  
CIP 80500

---

**Firma del Experto validador**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
BOZA OLAECHEA, MARGARITA LUISA DNI 21448115	<b>INGENIERO CIVIL</b> <b>INGENIERIA CIVIL</b>  Fecha de diploma: 23/07/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <b>PERU</b>
BOZA OLAECHEA, MARGARITA LUISA DNI 21448115	<b>BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL</b>  Fecha de diploma: 19/08/1997 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <b>PERU</b>
BOZA OLAECHEA, MARGARITA LUISA DNI 21448115	<b>MAESTRA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN</b>  Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 04/09/2015 Fecha egreso: 10/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>

Anexo 6: Base de datos

N°	SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO													DESEMPEÑO LABORAL																
	Políticas de seguridad			Equipos de protección		Ambientes de trabajo seguros					Equipos y herramientas		Enfermedades laborales			Iniciativa				Relaciones interpersonales				Trabajo en equipo			Resultados			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	5	3	3	1	1	4	4	4	1	1	2	4	5	3	4	1	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	3	4
2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4
3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4
4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	1	1	4	2	3	5	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4
5	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	2	4	4	4	4
6	5	2	5	2	5	5	4	5	2	2	2	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4
7	5	1	5	5	5	1	4	4	3	3	1	5	5	5	5	2	3	3	3	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4
8	3	2	1	1	2	1	5	4	1	4	1	4	5	4	5	2	3	3	3	3	4	1	3	4	4	2	4	4	4	4
9	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4
10	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	1	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	3	4
11	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	1	4	4	1	3	3	3	3	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4
12	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4

13	1	1	1	1	1	2	2	2	5	5	1	2	2	2	3	1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4
14	1	1	1	1	3	3	3	4	3	1	1	5	3	1	3	2	3	3	3	3	4	1	3	4	4	2	4	4	4	4
15	1	1	1	1	3	3	3	4	3	1	1	5	3	1	3	1	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4
16	2	2	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	4	4	1	4	3	4	2	3	4	4	4
17	1	3	3	2	2	4	4	2	3	1	4	1	3	1	4	1	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	4	4	4	4
18	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	2	1	4	2	2	1	3	3	3	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4
19	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	4	4	4	4
20	3	3	3	3	3	5	1	4	2	2	2	3	4	3	5	1	3	3	3	5	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4
21	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	5	2	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4
22	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	3	1	4	4	2	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4
24	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	5	2	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4
25	3	5	5	1	1	5	5	5	2	1	5	5	5	3	4	2	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	4	5	3	4	1	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4
27	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	5	2	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4
28	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	3	2	2	2	4	3	3	1	2	4	5	3	5	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	5	3	5	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
32	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4

33 2 2 2 1 1 3 3 3 3 3 1 3 5 3 5 2 4 4 4 4 4 1 3 4 3 3 4 4 4 4  
34 5 2 5 2 5 5 4 5 2 4 4 4 3 4 5 2 3 3 3 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4  
35 3 3 2 2 2 2 4 3 3 1 2 4 3 3 5 2 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4  
36 3 3 3 2 2 4 3 3 2 2 2 4 5 3 5 3 4 4 4 4 4 1 3 4 3 4 4 4 4 4  
37 2 2 2 2 3 3 4 3 3 3 3 4 5 3 4 3 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4  
38 2 3 3 2 2 4 3 3 2 2 2 4 5 4 5 2 3 3 3 4 4 1 3 3 4 4 4 4 4 4  
39 3 3 2 3 2 4 4 3 3 3 2 4 4 3 5 1 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4  
40 3 3 3 2 3 3 3 4 3 3 2 4 5 4 5 2 4 4 4 4 4 2 3 4 4 4 4 4 4 4  
41 3 4 4 3 4 4 3 4 3 4 3 4 3 5 4 1 3 3 3 4 4 2 4 4 3 4 4 4 4 4  
42 3 4 3 2 4 4 3 5 4 3 4 3 4 3 5 2 5 5 5 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4  
43 4 3 3 4 3 2 4 4 2 4 3 4 5 4 5 2 5 5 5 4 4 2 4 4 4 3 4 4 4 4  
44 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 3 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4  
45 4 3 4 2 5 3 4 3 5 4 3 4 5 4 4 3 4 4 4 4 4 2 3 3 3 4 3 4 4 4  
46 3 4 3 2 3 4 3 4 3 4 3 4 5 3 5 2 4 4 4 4 4 2 3 4 4 4 4 4 4 4  
47 4 3 4 2 4 3 4 5 5 5 3 5 5 3 4 1 4 4 4 4 4 2 4 4 3 4 4 4 4 4  
48 5 3 3 2 2 4 3 4 5 4 3 4 5 3 5 1 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4  
49 5 4 4 3 3 3 4 4 5 4 3 4 5 5 4 2 5 5 5 4 4 3 4 4 4 4 4 3 3 4  
50 4 4 3 2 1 4 4 5 4 4 3 5 5 3 5 1 4 4 4 4 4 2 5 4 4 4 4 4 4 4  
51 5 3 3 4 2 3 4 4 5 4 3 4 5 5 4 2 5 5 5 4 4 2 4 4 4 3 4 4 4 4  
52 3 3 4 3 1 4 3 4 5 4 3 4 4 3 5 3 4 4 4 4 4 3 3 4 3 4 4 4 4 4

53 3 4 3 2 2 3 4 5 4 4 4 4 5 4 4 3 4 4 4 4 4 2 3 4 4 5 4 4 4 4  
54 3 4 4 2 3 4 3 4 4 3 3 5 4 5 5 3 5 5 5 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4  
55 4 3 4 3 2 3 4 4 4 5 4 4 5 4 4 2 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4  
56 3 3 4 2 3 5 4 4 4 5 3 5 4 4 5 2 5 5 5 4 4 3 3 4 4 3 4 4 4 4  
57 4 4 4 4 2 4 3 3 3 4 4 5 5 5 4 3 4 4 4 4 4 2 4 3 4 4 4 4 4 4  
58 3 3 4 4 1 5 4 5 4 4 3 4 5 4 5 2 4 5 4 4 4 2 3 4 4 4 4 4 4 4  
59 5 4 4 2 2 4 4 5 3 5 3 4 5 5 4 1 4 4 5 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4 4  
60 4 4 4 4 3 3 4 3 4 3 3 4 4 4 5 2 4 5 4 4 4 2 4 4 3 4 4 3 3 3  
61 3 3 3 3 2 4 3 4 4 4 3 5 5 5 4 3 5 4 5 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4  
62 3 3 3 4 4 3 3 4 4 4 3 5 4 4 5 2 4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4  
63 3 3 4 3 3 4 4 5 4 2 4 4 5 5 4 1 4 4 5 4 4 2 3 4 3 4 4 4 4 4  
64 3 4 3 3 2 5 4 5 5 4 3 5 5 4 5 2 3 4 5 4 4 2 4 3 4 4 4 4 4 4  
65 3 4 4 2 3 4 3 5 4 3 4 4 5 5 5 1 4 5 5 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4  
66 3 3 4 3 3 3 4 4 5 4 3 4 5 3 5 2 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4  
67 4 4 3 2 2 3 4 4 4 3 3 4 4 5 4 3 4 5 5 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4  
68 4 3 4 3 4 3 3 4 5 4 3 5 5 5 5 2 5 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4  
69 3 4 3 4 2 4 4 5 3 3 4 4 4 4 4 1 4 5 3 4 4 2 3 4 3 4 4 4 4 4  
70 3 3 3 2 3 5 3 4 4 4 3 4 5 3 5 2 4 4 3 4 4 2 4 3 4 4 4 4 4 4  
71 4 3 4 3 2 4 3 5 5 5 3 4 5 4 5 3 4 4 5 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4  
72 3 4 4 3 1 3 3 4 4 4 3 5 5 3 4 2 5 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4

73	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	5	4	5	1	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4
74	3	3	3	2	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	1	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	3	2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
76	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	5	2	4	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4
78	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4
79	4	3	3	2	2	3	4	5	4	5	3	4	4	3	5	2	4	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
80	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4

---

## Anexo 7 . Tabla de fórmula para cálculo de muestra

<b>Caso 2:</b>		<b>Cálculo de proporciones con población finita o de tamaño conocido.</b>	
Variables		Poner el NC en %	Variable Cualitativa con población
<b>Z</b>	1.645	90%	
<b>p</b>	0.5	$n = \frac{NZ^2P(1-P)}{(N-1)E^2 + Z^2P(1-P)} =$	<b>80.40</b>
<b>q</b>	0.5		
<b>E</b>	0.05		
<b>N</b>	114		

**Error:** es un valor desde 2% hasta 8%

Si no hay información entonces podemos asumir E=5% (Var. Cualitativa)

Un % del promedio si la variable es cuantitativa continua / discreta

Para el **valor de "p"** utilizar de un piloto, o antecedentes

En el caso no exista información: asumir

**p=0.50**

**q= 1- p**

**S:** es la desviación estándar obtenida de una muestra piloto o antecedentes

**S^2:** es la varianza.

## Anexo 7. Tabla de niveles de confianza

Nivel de Confianza	Valor Z
90%	1.645
91%	1.695
92%	1.751
93%	1.812
94%	1.881
95%	1.960
96%	2.054
97%	2.170
98%	2.326
99%	2.576

## Anexo 8 Concytec

INICIO
GUÍA CALIFICACIÓN
RENACYT
ROBERTO CARLOS HURTADO BAEZ
Manual de uso
Cerrar Sesión

Bienvenido (a): ROBERTO CARLOS HURTADO BAEZ Menú del usuario

Datos Generales

Experiencia Laboral

Formación Académica

Idiomas

Líneas de Investigación

Proyectos (I+D+i)

Producción Tecnológica y/o Industrial

Producción Científica

Distinciones y premios

**NOVEDADES**

- El Curso de Conducta Responsable en Investigación *CR/* no es requisito para la calificación RENACYT. El URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>.

**PERFIL**

**ROBERTO CARLOS HURTADO BAEZ**



✓ **Conducta Responsable en Investigación**

Fecha: 07/12/2023

Activar Windows  
Vé a Configuración para activar

## ANEXO 9. Captura Turnitin

feedback studio
ROBERTO CARLOS HURTADO BAEZ | Sesión 17\_Hurtado Baez Roberto Carlos
?



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Seguridad, salud en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de mantenimiento estructural de hospitales estatales Lima sur, 2023**

**AUTOR:**  
Hurtado Baez Roberto Carlos (orcid.org/0000-0003-0839-5281)

**ASESOR:**  
Dr. Vilchez Canchari, Juan Marcos (orcid.org/0000-0002-7756-7589)  
Mg. Walter Sachurán, Fernando Arturo (orcid.org/0000-0002-7233-4688)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Dirección de empresas de la construcción

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**  
2023

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	6 %
2	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	5 %
3	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %
4	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %
5	www.coursehero.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
6	es.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
7	renati.sunedu.gob.pe	1 %

Página: 1 de 41    Número de palabras: 11777    Versión solo texto del informe    Alta resolución    Activado    Mostrar escritorio

## Anexo 10: Evidencia fotográfica



Fuente: Elaboración propia (2023)



Fuente: Elaboración propia (2023)