



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

“Gestión de seguridad y salud ocupacional en relación al
desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC
Constructora, Lima 2022”

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

AUTORA:

Quesada Carrillo, Flor Carina (orcid.org/0000-0001-8049-1927)

ASESOR:

Mg. Baquedano Cabrera, Luis Clemente (orcid.org/0000-0002-3890-0640)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El trabajo realizado lo dedico con mucho cariño a mis padres, hermanos y a mi abuelita porque gracias a sus consejos estoy aquí creciendo profesionalmente, sé que no estás aquí para verme lograr mi meta que con esfuerzo y dedicación empecé hace un año; gracias por todo siempre vivirás en mi corazón.

Agradecimiento

A mis padres Efraín y Beronica que son la razón de mi vida, que gracias a ellos estoy aquí cumpliendo un objetivo más en mi formación profesional. A mis hermanos y a mi abuelita Antonia que desde donde esta guía mis pasos y me ayuda a seguir luchando para lograr cada una de mis metas.

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	25
3.1 Tipo y diseño de investigación	25
3.2 Variables y Operacionalización	26
3.3 Población, muestra y muestreo.....	28
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.5 Procedimientos	34
3.6 Método de análisis de datos.....	34
3.7 Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS.....	36
V. DISCUSIÓN.....	48
VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Dimensiones e indicadores de la variable Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	27
Tabla 2. Dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral	28
Tabla 3. Caracterización de la población	29
Tabla 4. Caracterización de la muestra	30
Tabla 5. Ficha técnica del instrumento de medición.....	31
Tabla 6. Validez	32
Tabla 7. Prueba de confiabilidad (Resultado)	33
Tabla 8. Tabla de contingencia de Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral.....	34
Tabla 9. Tabla de contingencia de la dimensión prevención de riesgos y la variable desempeño laboral.....	35
Tabla 10. Tabla de contingencia de la dimensión organización de la prevención y la variable desempeño laboral.....	36
Tabla 11. Tabla de contingencia de la dimensión ambiente de trabajo y la variable desempeño laboral.....	37
Tabla 12. Tabla de contingencia de las dimensiones de la variable 1 gestión de seguridad y salud ocupacional y la variable 2 desempeño laboral	38
Tabla 13. Prueba de normalidad	39
Tabla 14. Matriz de correlación de la variable Gestión de seguridad y salud ocupacional y la variable desempeño laboral.....	40
Tabla 15. Matriz de correlación de la dimensión prevención de riesgos y la variable desempeño laboral	41
Tabla 16. Matriz de correlación de la dimensión organización de la prevención y la variable desempeño laboral.....	42

Tabla 17. Matriz de correlación de la dimensión ambiente de trabajo y la variable desempeño laboral.....	43
--	----

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de confianza (Z).....	44
---------------------------------------	----

Resumen

La finalidad de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022. El tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental y de nivel correlacional. La técnica empleada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento de recolección de información fue el cuestionario. Se concluyó que existe un alto grado de correlación positiva entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, con un Rho Spearman de 0,710 y se encuentra en un nivel significativo $p < 0.000$. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Así mismo, se pudo verificar que tanto la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral se complementan brindándole al colaborador mayor conocimiento, estabilidad para que puedan desempeñar sus labores de manera segura. Por otro lado, la prevención de riesgos y el desempeño laboral se complementan generando menos accidentes de trabajo debido a que los colaboradores están capacitados y tienen conocimientos previos de la prevención de riesgos, esto les ayudará a mejorar su desempeño laboral.

Palabras claves: Seguridad y salud ocupacional, desempeño laboral, productividad, eficacia, eficiencia

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between occupational health and safety management and the job performance of workers of the company CEOC Constructora, Lima 2022. The type of research was applied, non-experimental design and correlational level. The technique used for data collection was the survey and the data collection instrument was the questionnaire. It was concluded that there is a high degree of positive correlation between occupational health and safety management and the job performance of workers of the company CEOC Constructora, with a Rho Spearman of 0.710 and it is at a significant level $p < 0.000$. Consequently, the alternative hypothesis (H1) is accepted and the null hypothesis (Ho) is rejected. Likewise, it was possible to verify that both occupational health and safety management and work performance complement each other, providing the collaborator with greater knowledge, stability so that they can perform their tasks safely. On the other hand, risk prevention and job performance complement each other generating fewer work accidents because employees are trained and have prior knowledge of risk prevention, this helps them improve their job performance.

Keywords: Occupational health and safety, job performance, productivity, effectiveness, efficiency

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la construcción es una de las industrias más significativas, que emplea alrededor de ciento ochenta millones de individuos en el planeta. Por lo tanto, se ha notificado que la manufactura de la construcción presenta una tasa excesivamente alta de accidentes registrados (Organización internacional del trabajo, 2011).

Las estadísticas de **salud y seguridad** del sector de la construcción en Gran Bretaña en 2017 revelan que cada año 80.000 trabajadores padecían problemas de salud relacionados con el trabajo. En el 2016/2017, la cifra total de lesiones mortíferas fue de treinta, con sesenta y cuatro mil lesiones no mortíferas para los operarios por año (Obando, Sotolongo y Villa, 2019). Por ello, las obras de construcción son en su mayoría pequeñas y no tienen suficiente espacio de almacenamiento para trabajos secundarios, lo que obliga a los trabajadores a laborar en espacios reducidos. Esto acrecienta el riesgo de accidentes en el momento que excesivos operarios tienen que participar en la misma zona (Álvarez y Riaño, 2018).

En el ámbito nacional, el entorno de la construcción es considerado como un entorno con mayor peligrosidad, esto debido al elevado índice de accidentes laborales que han perjudicado a colaboradores, materiales y maquinarias (Ministerio de Trabajo, 2016). Asimismo, las constructoras solo cumplen con la seguridad en sus obras por obligación debido a que las normas lo exigen más no lo hacen por iniciativa propia, por ello no buscan una mejora en el tema de seguridad, debido a esto la seguridad ocupacional es poco práctica y lenta, aún se conoce a la seguridad en el trabajo como una pérdida de dinero y no como un ahorro que con el pasar de los años le traerá grandes beneficios a la empresa (Ortega, 2020).

No obstante, los operarios que se encuentran en los diferentes proyectos de construcción están peligrosamente expuestos a riesgos durante la ejecución de obras lo que perturba la salud física y mental del personal, lo cual ocasiona la disminución de su **desempeño laboral** de gran riesgo ya que se encuentran expuestos a la inseguridad, la gran mayoría de las compañías no poseen

esquemas de seguridad y salud ocupacional es por este motivo que se pone en peligro la vida de todos sus trabajadores y demás personas que se encuentran cercanos a ellos (Solier, 2020).

La empresa CEOC Constructora localizada en la zona distrital de San Martín de Porres, es una empresa especializada en arquitectura, construcción y consultoría, prestando servicios a grandes y pequeñas obras, cumpliendo con las expectativas de sus clientes mediante el desarrollo sostenible. En la empresa CEOC Constructora, en la cual existen insuficiencias en cuanto a la seguridad y salud ocupacional, todo esto debido a la situación actual en la que nos encontramos atravesando por la pandemia; en consecuencia, la cultura preventiva es uno de los factores más significativos ya que permite optar por nuevas medidas y herramientas para la limpieza y seguridad de todos sus colaboradores, esto trae como resultado el bajo desempeño laboral. Por consiguiente, nace la inquietud de analizar el plan de seguridad y salud ocupacional; de tal forma que la compañía certifique la seguridad de sus trabajadores y especialistas que se encuentran ejecutando diversos proyectos dentro del territorio nacional.

Por consiguiente, en esta investigación surge el siguiente **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora Lima 2022? Del mismo modo los **problemas específicos** son: ¿Cuál es la relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022?; ¿Cuál es la relación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022?; ¿Cuál es la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022?

En relación a la **justificación teórica**: Esta investigación nos permitirá ahondar las proposiciones y afinar las culturas en relación a la seguridad y salud ocupacional de este modo optimizar el desempeño laboral, del mismo modo se empleará como antecedentes para proyectos posteriores. **Metodológica**: Esta

investigación se fundamentó en un diseño no experimental, en consecuencia, no se realizará ninguna clase de manipulación a las variables, de esta manera, en el proyecto se toma en consideración a las dimensiones e indicadores de las variables, y estas nos servirán con el fin de constituir la relación directa entre las variables con la finalidad de establecer en relación al tema tratado su nivel efectivo o no, basado en tablas estadísticas, opinión de los expertos, encuestas, evaluación de manuales, observación de contextos auditorios y en definitiva la confirmación de las hipótesis que se plantea. **Práctica:** El estudio se planteó como base en la prevención que permita establecer las circunstancias idóneas en los trabajos operacionales de ejecución de obra, el desempeño laboral afectara positivamente para la compañía de construcción ya que la infracción de la normativa en relación a las labores ejecutadas produce perjuicios y daños a la salud del operario y del mismo modo perturba la imagen de la compañía.

Los objetivos se indican a continuación. **Objetivo general:** Determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022. **Objetivos específicos:** Determinar la relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora Lima 2022. Determinar la relación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora., Lima 2022. Determinar a relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

La **hipótesis general:** Existe relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022. Para poder sustentar la hipótesis general se necesita de las siguientes **hipótesis específicas:** Existe relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022. Existe relación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022. Existe relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes Nacionales

Gil (2021) cuyo **objetivo** fue establecer la correspondencia, así como eficacia laboral de los obreros en labores del municipio. La **metodología** que empleo fue de diseño no experimental con enfoque cuantitativo. Durante el proceso que transcurrió esta investigación se usaron instrumentos donde se tomó la información necesaria que luego fue utilizada para el desarrollo de esta tesis, estos instrumentos fueron fichas de encuestas las cuales fueron llenadas por el personal del municipio de Víctor Larco Herrera. Los **resultados** obtenidos con respecto a la variable seguridad y salud en el trabajo el 44% tienen buena seguridad y salud en el trabajo, el 36% tienen regular seguridad y salud en el trabajo y el 20% tienen mala seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, para el desempeño laboral el 48% de todos los colaboradores tienen una eficiencia habitual, el 29 % indican poseer una excelente eficiencia mientras que un 20% tienen un desempeño deficiente. El estudio **concluyó** que en el análisis descriptivo de investigación la variable 1 el 44% tienen “Buena” seguridad y salud en el trabajo y en cuanto a la variable 2 el 48% de los trabajadores perciben un desempeño laboral “Regular”. Por otro lado, según el análisis inferencial se determinó que existe una correlación “Moderada” entre la variable 1 y 2, ya que se tiene un Rho Spearman de 0,660 con un valor p de significación de 0.000 que es menor a 0.05.

Por otra parte, Landa (2020) tuvo como **objetivo** establecer el predominio del PSS. La **metodología** fue de tipo diseño no experimental y descriptivo. En cuanto a los **resultados** fue que el experimento estadístico Rho de Spearman, expresa que el método de Seguridad y Salud Ocupacional genera una influencia directa sobre el desempeño laboral de tal forma que percibe la relación de las dos variables con un indicador de correlación de 0.741 %; en otras palabras, cuando una de las variables aumente su capacidad de mejora, la segunda variable estará obligada también a aumentar. Finalmente, entre las **conclusiones** más importantes tenemos que en el análisis descriptivo de investigación la variable 1 el 55.9% de los trabajadores sostienen que el programa de seguridad y salud ocupacional esta “Siempre” presente en el trabajo

y en cuanto a la variable 2 el 50% de los trabajadores perciben un desempeño laboral “Óptimo”. Por otro lado, según el análisis inferencial se determinó que el programa de seguridad y salud ocupacional influye de manera directa con una correlación “Alta”, ya que se tiene un Rho Spearman de 0,735 con un valor p de significación de 0.000 que es menor a 0.05.

No obstante, Soriano (2020) en su investigación tuvo como **finalidad** comprobar la correspondencia el desempeño laboral de los trabajadores con la Seguridad y salud en el trabajo de la compañía C&S Proyectos. La **metodología** que empleo fue no experimental de corte transversal – nivel correlacional. El **instrumento** que empleo para su recolección de datos fueron los cuestionarios y empleo como **técnica** la encuesta. Los **resultados** fueron que con el valor 0,742 existe entre la seguridad y salud en el trabajo una correspondencia paralela muy equilibrada y el desempeño laboral. Puesto que similar a la investigación anterior en este caso el autor logro presentar en su investigación y de forma equilibrada y con una certeza de un 99%. Entre sus **conclusiones** más importantes tenemos con respecto al objetivo general se evidencia que en el análisis descriptivo de investigación que tanto para la variable 1 y 2 se encuentran en el nivel “Media” de acuerdo al mayor porcentaje de aceptación con un 51,4%. No obstante, el menor porcentaje de aceptación se encuentra en el nivel “Baja y media” de la variable 1 seguridad y salud en el trabajo y un nivel “Malo y regular” de la variable 2 Desempeño laboral con un porcentaje de 1,4%. Por otro lado, según el análisis inferencial se determinó que existe una correlación “Regular” entre la variable 1 y 2, ya que se tiene un Rho Spearman de 0,742 con un valor p de significación de 0.000 que es menor a 0.05.

Del mismo modo, Ortega (2020) cuyo **objetivo** fue establecer la gestión de seguridad y salud ocupacional presenta una reciprocidad con los riesgos laborales en la empresa constructora Cobra Perú. La **metodología** fue tipo básica, diseño descriptivo - correlacional con un enfoque cuantitativo. Durante el proceso que transcurrió esta investigación se usaron instrumentos donde se tomó la información necesaria que luego fue utilizada para el desarrollo de esta tesis, estos instrumentos fueron fichas de encuestas las cuales fueron llenadas por el personal de la empresa constructora Cobra Perú. Los **resultados** hallados

por el investigados mostraron que la gestión aplicada en relación a la seguridad y salud ocupacional se enlaza de forma perfecta con los riesgos laborales en una forma moderada con un grado de p-valor 0,000 y un Rho 0,513, de este modo la fiabilidad es muy buena y permite que las variables tengan una relación adecuada y cumplan la función de reciprocidad, al mismo tiempo la constructora brinda a sus empleados una buena retribución dando seguridad y salud a los mimos. Finalmente, **concluyó** que existe una correlación “Moderada” entre las variables gestión de seguridad y salud ocupacional y los riesgos laborales, ya que tiene un Rho de Spearman de 0, 513 con un valor p de significación de 0.000 que es menor a 0.05, generando satisfacción entre los empleadores y la empresa analizada.

Por último, Solier (2020) en su trabajo de proyecto de tesis presento un **objetivo** detectar la dependencia entre el desempeño laboral y la seguridad como gestión de y ocupación como salud de los empleados de NEGAP S.A.C que es una empresa constructora. La **metodología** empleada fue de orientación cuantitativo, correlacional y no experimental como diseño, también es transversal. En cuanto a los **resultados** mostraron que a diferencia de los anteriores antecedentes nacionales donde la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona de una forma directa con el desempeño laboral, en este caso la relación es muy corta presentando un (p-valor 0,000 y Rho 0,345) que simboliza un grado pequeño de correlación. Se **concluyó** que tiene un Rho de Spearman de 0, 345 con un valor p de significación de 0.000 que es menor a 0.05.

Antecedentes Internacionales

Putri (2018) cuyo **objetivo** fue analizar el efecto de la salud y seguridad ocupacional, el ambiente de trabajo y la conducta en la ocupación de los empleados en la sección PPIC Thermo en una empresa de bienes de gasto y hallar la variable dominante que afecta primariamente el trabajo de los empleados. La **metodología** que empleo fue de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Durante el proceso que transcurrió esta investigación se usaron **instrumentos** donde se tomó la información necesaria que luego fue utilizada para el desarrollo de esta tesis, estos

instrumentos fueron fichas de encuestas las cuales fueron llenadas por el personal de los empleados en la sección PPIC Thermo. Los **resultados** mostraron que la salud y seguridad ocupacional, el ambiente de trabajo y la disciplina son simultáneamente característicos para el desempeño de los empleados. La disciplina es el componente predominante que altera el desempeño de los empleados. Se **concluyó** que se realizó la prueba de confiabilidad para medir si el instrumento a emplear es lo suficientemente confiable, para ello se empleó el alfa de Cronbach obteniendo como resultado un valor superior a 0,6. Por otro lado, puede mejorar el desempeño de los empleados mejorando su nivel de disciplina además de asegurarse de que obtengan un seguro de salud y seguridad en su lugar de trabajo y tengan un buen ambiente de trabajo (incluida su relación con sus pares, superiores y subordinados). El buen desempeño de los empleados puede respaldar mejor el desempeño de la empresa.

Por otro lado, Roa (2017) en su investigación cuyo **objetivo** considera constituir el grado de acatamiento en una forma de implementarse de la Salud en el Trabajo con el Sistema de Gestión en Seguridad (SST - SG) en su mecanismo de Seguridad Industria, las compañías del ámbito de la construcción de la capital de Manizales. La **metodología** que empleó fue de diseño no experimental con un enfoque analítico. Durante el proceso que transcurrió esta investigación se usaron instrumentos donde se tomó la información necesaria que luego fue utilizada para el desarrollo de esta tesis, estos instrumentos fueron fichas de encuestas las cuales fueron llenadas por el personal de la construcción de la capital de Manizales. En cuanto a los **resultados** se obtuvo que un 22.56 % de los SG-SST de la zona no se encuentran manipulada por individuos con preparaciones acertadas para cumplir dicha labor, lo que implicaría mencionar que cualesquiera de las compañías no están efectuando una adecuada gestión de sus riesgos competitivos. En cuanto a los resultados se obtuvo que un 22.56 % de los SG-SST de la zona no se encuentran manipulada por individuos con preparaciones acertadas para cumplir dicha labor, lo que implicaría mencionar que cualesquiera de las compañías no están efectuando una adecuada gestión de sus riesgos competitivos. Se **concluyó** que en la fase planear vs. Hacer existe

una correlación alta con Rho 0,3703 debido que para el cumplimiento de una política de SST en el bienestar físico, social y mental del colaborador la empresa debe de identificar los riesgos y en base a ello diseñar las normas de seguridad. Por otro lado, en cuanto a la fase planear vs. Verificar existe una correlación alta con Rho 0.0316 ya que para poder planear y gestionar la SG-SST se necesita contar con el compromiso de todos los colaboradores de la compañía, fijar responsabilidades y establecer protocolos en seguridad.

También, Kaynack, et al. (2016) donde su **objetivo** fue investigar las habilidades de salud y seguridad ocupacional (OHS) en 5 extensiones (apoyo a la seguridad organizacional y prevención de accidentes laborales, capacitación y apoyo en primeros auxilios, normas de salud y seguridad, gestión de riesgos y procedimientos de seguridad). La **metodología** acomodada estuvo empleada como no experimental para el diseño y descriptivo. Durante el proceso que transcurrió esta investigación se usaron instrumentos donde se tomó la información necesaria que luego fue utilizada para el desarrollo de esta tesis, estos instrumentos fueron fichas de encuestas las cuales fueron llenadas por el personal de los empleados en la sección PPIC Thermo. Los **resultados** fueron que en cuanto al impacto de SSO en el compromiso organizacional, SPRM organizacional ($\beta = 0,26$; $p < 0,01$). SAHR tuvo sobre el compromiso organizacional ($\beta = 0,27$; $p < 0,01$). FAST tuvo un efecto significativo y positivo sobre el compromiso organizacional ($\beta = 0,13$; $p < 0,05$). OHP no tuvo un efecto significativo en el compromiso organizacional. OSS tuvo un efecto significativo y positivo sobre el compromiso organizacional ($\beta = 0,31$; $p < 0,01$). El valor R2 para el compromiso organizacional fue 0,30. Por otro lado, En cuanto al impacto de SSO en el compromiso organizacional, SPRM tuvo un efecto significativo y positivo en el compromiso organizacional ($\beta = 0,26$; $p < 0,01$). SAHR tuvo un efecto significativo y positivo sobre el compromiso organizacional ($\beta = 0,27$; $p < 0,01$). FAST tuvo un efecto significativo y positivo sobre el compromiso organizacional ($\beta = 0,13$; $p < 0,05$). OHP no tuvo un efecto significativo en el compromiso organizacional. OSS tuvo un efecto significativo y positivo sobre el compromiso organizacional ($\beta = 0,31$; $p < 0,01$). El valor R2 para el compromiso organizacional fue 0,30. Finalmente se **concluyó** que el enfoque del presente

estudio es investigar el impacto probable de la salud y seguridad ocupacional en el comportamiento de los trabajadores. Los estudios de salud y seguridad ocupacional fueron revisados bajo cinco dimensiones: Estas son las siguientes. Primero, las normas de seguridad y salud (SAHR); El fuerte compromiso de las organizaciones con la seguridad en el lugar de trabajo permite aumentar los comportamientos y actitudes deseables de los trabajadores, así como disminuir los problemas asociados con la seguridad en el trabajo. Segundo, procedimientos de seguridad y gestión de riesgos (SPRM); una buena gestión de seguridad y riesgos es un sistema que está totalmente integrado en la empresa y que es vinculante. Las políticas, estrategias y procedimientos disponibles en la empresa proporcionan estándares y armonía. Tercero, soporte y capacitación en primeros auxilios (FAST); Las capacitaciones en primeros auxilios mejoran la motivación de los participantes para prevenir accidentes y enfermedades laborales y crean un entorno para que los trabajadores puedan demostrar comportamientos positivos. Las políticas, estrategias y procedimientos disponibles en la empresa proporcionan estándares y armonía. Tercero, soporte y capacitación en primeros auxilios (FAST); Las capacitaciones en primeros auxilios mejoran la motivación de los participantes para prevenir accidentes y enfermedades laborales y crean un entorno para que los trabajadores puedan demostrar comportamientos positivos. Cuarto, apoyo a la seguridad organizacional (OSS); las organizaciones con un buen clima laboral pueden incrementar el potencial de sus trabajadores a niveles superiores. El quinto y último es la prevención de riesgos laborales (PRL); el control de situaciones peligrosas, las condiciones físicas de trabajo apropiadas, la recompensa y el reconocimiento, el desarrollo de la amistad y el compañerismo, y la aptitud de los trabajadores en el trabajo crean un entorno de trabajo eficiente y competente. La capacidad de las organizaciones para aumentar el nivel de compromiso y motivación organizacionales y mejorar los rendimientos en caso de que se diseñen entornos de trabajo depende del diseño del entorno de trabajo.

Asimismo, Halícková (2016) donde su **objetivo** fue sobre la medición del desempeño económico de las empresas en relación con la implementación del

certificado OHSAS 18001. Durante el proceso que transcurrió esta investigación se usaron instrumentos donde se tomó la información necesaria que luego fue utilizada para el desarrollo de esta tesis, estos instrumentos fueron fichas de encuestas las cuales fueron llenadas por el personal de las empresas en relación con la implementación del certificado OHSAS 18001. En cuanto a los **resultados** el ROE medio de la muestra de investigación declara valores superiores a los valores medios sectoriales en casi todos los casos, excluyendo solo los años 2009 y 2012. En 2004, 2008 y 2011 el ROE de las empresas seleccionadas fue marcadamente superior al ROE del sector. La excepción en esta tendencia positiva es el año 2009 y luego en el año 2012, cuando el valor sectorial del ROE alcanza su primer y aún más bajo segundo pico en el período. El valor medio del retorno sobre el capital fue de 17,02 % en la muestra de investigación; el valor sectorial fue sólo del 12,69 %. Se **concluyó** que, en la República Checa, el mayor número de accidentes y el mayor número de muertes se encuentran en la industria de la construcción. El resumen de deberes relacionados con la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores en el lugar de trabajo, bajo el acrónimo OHS, se basa en las normas legislativas. La SST está regulada principalmente por el Código y la Ley del Trabajo 309/2006 Sb. El estándar es OHSAS 18001. Cabe mencionar que en la investigación se cumplió con los requerimientos buscados logrando demostrar la relación entre las variables y su relación muy dependiente y confiable.

Finalmente, Tarique (2021) el **objetivo** de este análisis fue, por lo tanto, explorar la correlación entre el entorno laboral y el desempeño de los empleados sobre la base de cinco dimensiones del entorno laboral. La **metodología** de este estudio utilizó el enfoque cuantitativo y recolectó datos a través de cuestionarios. Los encuestados de este estudio fueron empleados de todos los puestos, que incluyen el gerente, ejecutivos senior y junior en empresas de construcción seleccionadas de la ciudad de Karachi. Utilizando el Análisis de Correlación de Pearson, los datos fueron analizados para medir la relación entre las variables. Los **resultados** indican que el ambiente de trabajo y el desempeño de los empleados tienen una relación significativa. Por lo tanto, el apoyo de los supervisores se identificó como el elemento principal para mantener un ambiente

de trabajo positivo. El estudio **concluyó** que existe una correlación, ya que se tiene un Rho Spearman de 0,756 con un valor p de significación de 0.000 que es menor a 0.05. Así mismo, existe un vínculo directo entre el entorno de trabajo físico, la relación con los compañeros de trabajo, la seguridad y la protección en el trabajo, el horario de trabajo y el apoyo del supervisor con el desempeño de los empleados. En consecuencia, el apoyo del supervisor tiene un gran efecto en el desempeño de los empleados.

En relación a las teorías de la variable 1 **gestión de seguridad y salud ocupacional**

Álvarez y Riaño (2018) indican que en el trabajo surge como un instrumento seguro para mitigar las enfermedades y lesiones presentadas en el trabajo, del mismo modo que la promoción y protección de la salud del personal en todas las áreas de trabajo. Los cual resultado de la evaluación de la población elegida por el investigador la cual a su vez es necesaria.

Asimismo, Arenas y Riveros (2017) manifiestan que:

Son “técnicas no medicas” de hecho sobre los riesgos determinados procedentes del trabajo cuyo propósito se concentra en la anticipación de los sucesos perjudiciales al momento de realizar su trabajo y las enfermedades que se generan de la misma, sin la necesidad de que estas personas quieran manifestar que en su empleabilidad no establezca de contribución de otros sistemáticas de resguardo de la salud, tales como ergonomía, psicología, medicina u otras que le conlleven entender y tomar el estudio de concluyentes circunstancias de riesgo.

Por otro lado, Carrera, Rivadeneira, Navarrete y Paredes (2019, p. 6) manifiestan que la salud ocupacional es un conglomerado de dinanismos encaminadas hacia el progreso de mejora continua de vida de los colaboradores. De la misma forma, Cortés (2012, p. 44) sostuvo que la seguridad del trabajo es un universo de pasos a seguir y recursos competentes que tendrán una forma de aplicación a la certeza de protección y prevención ante los accidentes.

Finalmente, Ojeda (2017, p. 8) indica que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo tiene que estar comandado y con una implementación directa por el contratista o empleador, con la intervención de los colaboradores y/o empresarios, avalando por medio de aquellos sistemas la diligencia de las medidas para el mejoramiento de la conducta de los colaboradores y las condiciones del ambiente en el que desempeñan sus labores, del mismo modo como también el control adecuado de los riesgos y peligros que puedan estar presentes.

Para un mejor entendimiento de la variable independiente se definirá sus dimensiones, esta variable está determinada por la **gestión de seguridad y salud ocupacional**:

Con relación a la **primera dimensión** que es **prevención de riesgos** se tiene que según Chirico (2019):

La prevención y el control de riesgos en los grandes emplazamientos industriales y sus alrededores evoluciona paso a paso, aprendiendo de los accidentes. La planificación del uso del suelo en las inmediaciones de los establecimientos se convierte en una de las políticas clave en la prevención del riesgo de accidentes industriales mayores a nivel mundial, centrándose en la situación histórica de preocupación.

Para Lavicoli, Boccuni, Buresti, Gagliardi, Persechino, et al. (2021) los accidentes de diferentes empresas, evidencian la necesidad de nuevas herramientas para reforzar la acción protectora y aliviar la situación de las agrupaciones de fábricas inmersas en el entorno urbano. De tal modo el establecimiento de procedimientos de prevención de riesgos tecnológicos limitará la exposición de la población a las consecuencias de los accidentes. Estos planes, derivados de la evaluación de riesgos (informes de seguridad) producidos por los operadores de las instalaciones peligrosas, delinearán áreas dentro de las cuales se puedan imponer requisitos a los edificios existentes y futuros y dentro de las cuales se pueden restringir los derechos de construcción futuros. Estos planes, derivados de la evaluación de riesgos (informes de seguridad) producidos por los operadores de las instalaciones peligrosas,

delinearán áreas dentro de las cuales se puedan imponer requisitos a los edificios existentes y futuros y dentro de las cuales se pueden restringir los derechos de construcción futuros.

Sobre el indicador 1: Capacitación de seguridad

Según, Rodríguez, Sosa y Viña (2021, p. 7) manifiestan que la capacitación se ha convertido casi en una parte indiscutible de las estrategias de prevención de accidentes, pero es cuestionable que el nivel de análisis y desarrollo de los programas de capacitación sea lo suficientemente alto para producir el resultado esperado. Sin esta inversión, la formación en seguridad corre el peligro de perder reputación.

Por otro lado, Lafuente, Abad y Vaillant (2018) sostienen que la capacitación de seguridad es de vital importancia para que las organizaciones no sufran pérdidas importantes como el resultado de una mala gestión de la seguridad. Por un lado, el trabajo previo enfatiza que la priorización de las prácticas de gestión de la seguridad (por ejemplo, adopción o desarrollo de sistemas de seguridad, controles de seguridad más rigurosos) crean un ambiente de trabajo más seguro para todos sus colaboradores.

Sobre el indicador 2: Normas de prevención

Según, Alarcón, Acuña, Diethelm y Pellice (2016) las normas de prevención permiten que el empleador las emplee como información y en la formación del colaborador, brindándole las instrucciones adecuadas que debe de cumplir para mantener una protección eficaz durante el desempeño de sus actividades. Las normas de prevención deben de ser claras, breves, precisas, necesarias y actuales, ya que no sustituyen a ninguna otra medida preventiva más bien las complementan.

Por otro lado, el Ministerio Federal de Trabajos y Asuntos Sociales (2021) sostiene que las normas de prevención de accidentes también incluyen normas de conducta para todos los empleados que utilizan herramientas y equipos. Como empleado, también está obligado a observar las reglas de

conducta diseñadas específicamente por su empleador para su lugar de trabajo. En caso de problemas de salud en el trabajo tienes derecho a la atención preventiva de la salud en el trabajo.

Sobre el indicador 3: Protección y salud personal

El Ministerio Federal de Trabajos y Asuntos Sociales (2021) indica que se refiere a la selección, suministro y uso de equipos de protección personal (EPP) en todos los sectores. Los empleadores también deben asegurarse de que los empleados reciban instrucciones sobre el uso seguro de dicho equipo.

Por otro lado, Salini, Siti y Swee (2020) sostienen que los equipos de protección personal (EPP) han sido diseñados de tal manera que se reduzcan los índices de accidentes. Desafortunadamente, el EPP existente es bastante ineficaz, ya que no puede proporcionar señales de advertencia cuando hay peligro. Por ello, se prevé la integración de sistemas inteligentes para aumentar la eficiencia de los EPP existentes.

En cuanto a la segunda dimensión **organización de la prevención**, Gunduz y Laitinen (2018) así como Yangho, et al. (2016); tuvieron los mismos resultados coincidiendo que la organización preventiva, son calificadas de forma administrativa, debido a que el empleador responsable de aquello le corresponderá hacer una salud y seguridad a los colaboradores de tal manera que se puedan efectuar sus ocupaciones de forma adecuada y poder reducir cuantiosamente los riesgos que puedan contraer.

Por otro lado, Vega (2017) indica que logra la versatilidad, al igual que en el presente planteamiento de la seguridad interna de la empresa, en la cual tiene que certificar el manejo de la gestión internamente de ella, también, promueve las asistencias con la multiplicidad de categorías de la empresa y para terminar fortalece la porción demostrativa de las investigaciones que se presentan a todos sus colaboradores.

Sobre el indicador 1: Comité de seguridad y salud

La Asociación de Seguridad en la Construcción de Saskatchewan (2018) indica que:

Los empleadores están legalmente obligados a establecer y mantener un Comité de Salud Ocupacional (OHC) en los lugares de trabajo con 10 o más trabajadores. Si su lugar de trabajo tiene entre 5 y 9 trabajadores y es un lugar de trabajo prescrito según lo descrito en las reglamentaciones, debe designar un representante de Salud y Seguridad Ocupacional. Un OHC trabaja con empleadores y trabajadores para crear un ambiente de trabajo saludable y seguro mediante la detección de peligros de salud y seguridad ocupacional (OHS) y el desarrollo de enfoques prácticos para eliminar o controlar esos peligros. Los OHC son esenciales para sacar a la luz los problemas de salud y seguridad, centrar la atención en ellos y recomendar formas de corregirlos y resolverlos.

Por otro lado, Mahecha, Vásquez y Galindo (2015) indican que son grupos constituidos por el mismo número. Estos tienen que reunirse una vez al mes y el secretario tiene la función de elaborar un acta donde se registran todos los acuerdos que han establecido. Así mismo, el empleador debe brindar las facilidades en cuanto a la capacitación que deben que recibir.

Sobre el indicador 2: Preparación y respuesta ante emergencias

Según Descatha, Schunder, Burgess, Cassan, Kubo, Rotthier, et al. (2017, p. 2) manifiestan que “Un plan de emergencia debe basarse en una evaluación práctica de los peligros asociados con la actividad laboral o el lugar de trabajo, y las posibles consecuencias de una emergencia que ocurra como resultado de esos peligros”.

Sin embargo, Abdul, Mohd y Mohamed (2016) sostienen que las empresas deben de implementar un sistema ERP para así brindar una respuesta de manera rápida ante una emergencia, ya que el EPR juega un papel vital en

la mitigación de tales eventos y asegura una exposición mínima al riesgo para los trabajadores y la comunidad circundante.

En cuanto a la tercera dimensión **ambiente de trabajo**, según Chiang y San Martin (2015) indican que hay varios factores que afectan el desempeño de los empleados, de los cuales son las horas de trabajo, la relación con los colegas, la seguridad en el trabajo y la importancia requerida. Como lo demostró en su investigación, los entornos de trabajo físico, social y mental son tres componentes del entorno de trabajo. La eficiencia de toda una empresa preocupada por el bienestar de sus empleados. La empresa contaría con un mejor clima laboral para sus trabajadores para que sus tareas pudieran ser enfocadas y más productivas.

Asimismo, Evanoff y Rohlman (2020) definen que el rendimiento de los trabajadores puede verse influido por el entorno físico de trabajo, que incluye la iluminación, el diseño de la oficina, la temperatura, el aire fresco y el ruido. Cada una de estas perturbaciones entre los empleados puede desencadenar problemas de salud, lo que lleva a una disminución en su rendimiento. Del mismo modo indico que un ambiente de trabajo físico se incorpora a un componente tangible que determina la capacidad de los empleados para vincularse con los roles de trabajo y cómo la calidad de su ambiente de trabajo afecta su comportamiento y sus condiciones mentales, físicas y emocionales.

Sobre el indicador 1: Espacios laborales

Igwe, Nasiri, y Hammad (2020) sostienen que “los empleadores deben asegurarse de que no exista ningún riesgo para la seguridad y la salud de los empleados en el funcionamiento de los lugares de trabajo”.

Así mismo, Corlett, Ruane y Mavin (2021) manifiestan que un buen espacio de trabajo reduce el estrés e incrementa la productividad, pero más allá de esto aporta no solo en el bienestar del colaborador sino también en su felicidad laboral. Por ello, es importante hoy en día crear ambientes de trabajo donde los colaboradores se sientan cómodos, se relacionen y se sientan identificados con la compañía para que la cual prestan sus servicios. Todo esto

le genera grandes beneficios no solo al trabajador sino también a la empresa, con ello se tendrá empleados más eficaces y a su vez se cuenta con empleados que gozan de buena salud, los cuales se sienten felices de formar parte de la compañía.

Sobre el indicador 2: Condiciones ambientales

Según Abrey y Smallwood (2014, p.3) sostienen que “las condiciones de trabajo insatisfactorias afectan negativamente la productividad en la industria de la construcción. Además, la imagen de la industria de la construcción se ve empañada”.

Por otro lado, Erro-Garcés y Ferreira (2019) manifiestan que las condiciones ambientales del lugar de trabajo juegan un papel muy importante en la explicación de la satisfacción laboral, comparable a las condiciones del contrato, como los aumentos salariales y la duración del contrato. Es decir, afectan el nivel de confort en que se realiza una labor, esto tiene una gran influencia en la seguridad del colaborador y su rendimiento. Dentro de los factores o condiciones ambientales se encuentran el ambiente térmico (temperatura, humedad y velocidad del aire), las condiciones de iluminación, el nivel de ruido y las vibraciones.

Sobre el indicador 3: Clima laboral

Ravindra (2021) indica que crear un entorno de trabajo positivo en las obras de construcción no solo es imprescindible para mejorar la productividad. También es imprescindible asegurarse de que cada trabajador mantenga una actitud segura y tranquila en el trabajo.

De la misma manera, Moreno, Díez y Ferreira (2021) sostienen que, si el entorno laboral de una organización es bueno, la salud y el bienestar de sus empleados también lo serán. El empleado debe de contar con una adecuada área de trabajo con todas las condiciones que requiere para poder llevar a cabo su labor y así hacer que se sienta a gusto en su centro de labores.

En relación a las teorías de la variable 2 **Desempeño Laboral**

Urbano (2018, p. 167) muestra que es un acumulado de conductas, cualidades del colaborador, en la que indaga resultados fundados en el producto de los propios que desempeñen los objetivos fijados. No obstante, el desempeño se enlaza con las labores, el comportamiento, la actividad, la conducta y los resultados que consiguen los individuos interiormente del sistema de la organización.

También, Rodríguez y Lechuga (2019) indican que el desempeño laboral permite la caracterización de las destrezas que posee el colaborador, del mismo modo que su insuficiencia en las tareas de sus ocupaciones en los cuales no desarrolla apropiadamente las funciones.

Por último, López, Chambel, Muñoz y Silva Da Cunha (2018) mencionan que los empleados que están comprometidos con la organización, ya sea simplemente porque les gusta o se indentifican con ella, mantengan comportamientos positivos tendrán un buen desempeño laboral durante el desarrollo de sus actividades.

Con la finalidad de tener un buen entendimiento se definen las dimensiones de la variable **Desempeño Laboral**:

En relación a la primera dimensión que es **Productividad**, según Jichao, Jian, Santo y Dashun (2020) puntualizan que es obligatorio que se posea la comprensión de 3 componentes que son fundamentales para la producción adecuada como son: la tecnología, el capital humano y el capital monetario con la que presenta la compañía, estos 3 componentes satisfacen la mejor contribución en el desarrollo de la compañía.

Por otro lado, Lorenzo (2018, p. 21) sostiene que “los componentes que interceden en el proceso productivo esencialmente son: la indagación y capital, los avances tecnológicos que se aplican en la actualidad, el valor que tiene cada individuo o grupo de personas y las actitudes sociales”.

Sobre el indicador 1: Producción personal

Alaghbari, Al-Sakkaf y Sultán (2019) definen que “la forma de generar un aumento en el trabajo de un individuo se le conoce como producción personal y es el mecanismo necesario que el trabajador tiene que realizar en un determinado espacio de tiempo. Esto tiene que cumplir en su integridad debido a que los trabajadores cumplen con lo establecido en una empresa.

Así mismo, Walheer (2021) sostiene que la producción personal es la cantidad de trabajo útil que un trabajador puede realizar en una determinada jornada laboral. Para conseguir ser más productivos es necesario conocer muy bien nuestro lugar de trabajo, las actividades que vamos a realizar y sobretodo saber nuestro rendimiento para así ser lo más efectivos posibles en las actividades que nos son encargadas durante nuestro horario de trabajo.

Sobre el indicador 2: Cumplimiento de metas

Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) indica que la obligación de tener que presentar los objetivos necesarios tiene mucha relación con los requerimientos que uno mismo tiene que cumplir, basándonos en nuestros propios principios, lo cual nos muestra que somos seres humanos pensantes capaces de generar objetivos puntuales que tienen que ser canalizados y finiquitados con responsabilidad.

Así mismo, Borges, Coelho y Petri (2018) sostienen que la mayoría de los profesionales están sujetos a tener que cumplir metas en el trabajo. Esta presión es parte de la vida cotidiana: perseguir los resultados individuales y colectivos establecidos por los líderes de la empresa que lo contrató. Sin embargo, cumplir los objetivos en el trabajo no siempre es una tarea fácil. Esta presión de los jefes, la falta de organización de las tareas diarias, los plazos ajustados y la poca colaboración de los compañeros son algunas de las barreras que hay que superar para cumplir los objetivos en el trabajo de forma eficiente. Por eso, hemos creado este contenido con 5 consejos esenciales que te ayudarán a alcanzar metas en el trabajo, superar presiones y otros desafíos: establece tus prioridades, tener un plan de acción bien estructurado, evita dejar las cosas para última hora, no aceptes la presión abusiva que te imponen tus líderes y aprende a descansar.

Sobre el indicador 3: Grado de competitividad

Azeem, Ullah, Jamaluddin y Qayyum (2020) definen que es “la jerarquía que tiene una nación de poder plantear, generar, formar y sintetizar un servicio plasmado en producción en el gran campo de la comercialización en el mundo actual entre todos los países mientras que logra conseguir beneficios tanto como productivos para los trabajadores como para la empresa”.

Para Aris y Asmal (2020) Las competencias laborales en la actualidad están relacionadas con la capacitación y el nivel de formación profesional que poseen las personas que trabajan en una empresa. Por ello, las competencias laborales que posee una persona es la que le permitirá realizar sus tareas con un nivel de desempeño superior, puesto que se le hace más fácil alcanzar los objetivos que la compañía tiene establecido.

Asimismo, para la segunda dimensión **eficacia**, Luo, Fan y Liu (2020) manifiestan que “es el grado en el cual se realiza los trabajos proyectados los cuales consiguen las utilidades deseadas. La eficacia se refiere a los recursos utilizados para lograr un objetivo en particular”. Por otro lado, Machado y Arruda (2017) sostienen que la eficacia es un tratamiento utilizado para indicar que una organización ha logrado sus objetivos. Por ello, la eficacia está íntimamente relacionada con los resultados (outputs) y con los objetivos alcanzados a través de un proceso. Incluso si se logran resultados importantes, la eficacia solo se considerará cuando se alcancen los objetivos.

Finalmente, Lorenzo (2018) define que es el grado en el que una compañía compensa las necesidades de su público externo.

Sobre el indicador 1: Calidad del trabajo

Patlán (2021) indica que “son todas aquellas actividades relacionadas con el trabajo que le permite a los colaboradores mostrar todas sus capacidades, ampliar sus opciones y obtener mayores grados de libertad para realizar una determinada actividad”.

Del mismo modo, Yeng, Wand y Siew (2021) manifiestan que el apoyo de los subordinados mejora la calidad de vida laboral de los trabajadores, lo que a su vez motiva el compromiso organizacional y del mismo modo mejora su calidad de vida. Por ello, se debe de capacitar a los supervisores para que ellos puedan brindar confianza y seguridad en cada uno de sus colaboradores.

Finalmente, Sharma (2021) sostiene que la calidad de vida está influenciada por la satisfacción laboral, la moral y la motivación, el compromiso y la participación de los empleados, la compensación y los beneficios equitativos, las oportunidades inmediatas para usar las habilidades en el trabajo, oportunidades de capacitación, desarrollo y crecimiento continuo, comunicación y relación con los supervisores, carga de trabajo y condiciones de trabajo y por factores de vida laboral y familiar.

Sobre el indicador 2: Cumplimiento de labores

Ramos, Afonso y Rodrigues (2020) sostienen que “es un beneficio clave del cumplimiento de labores que los empleados mejoren la productividad para así reducir la ambigüedad de funciones y los efectos de la superposición de responsabilidades en el lugar de trabajo”.

Por otro lado, Cândido, De Oliveira y Barros (2020) mencionan que es importante que la agencia proporcione un ambiente organizado con herramientas que estimulen su productividad. Mantener un buen cumplimiento laboral en el trabajo es fundamental para el pleno funcionamiento del negocio. Eso es porque, al realizar las tareas y entregarlas en el tiempo estipulado, evitas retrasos que pueden dejar el ambiente de trabajo conflictivo, presionado y más susceptible a errores. Completar actividades y lograr buenos resultados aumenta su reconocimiento en la agencia, lo que influye positivamente en sus habilidades de liderazgo. Así, también es posible aumentar el compromiso de los empleados, haciéndolos sentir motivados para alcanzar las metas establecidas. En un mercado cada vez más competitivo, ser un profesional y una empresa que cumple lo que promete, respetando la calidad y el tiempo deseado por el cliente, es fundamental para construir una imagen exitosa con su público objetivo.

En cuanto a la tercera dimensión **eficiencia**, Sánchez-Sánchez y Sánchez-Sánchez (2021) conceptualizan como “un concurso para poder lograr el objetivo utilizando las mejores herramientas”, es decir la eficiencia está relacionada con los medios y métodos utilizados. Este concepto utiliza la idea de hacer las acciones, actividades o procesos de la mejor manera, es decir, elegir los medios adecuados y hacerlos correctamente. Por lo tanto, la eficiencia se puede lograr maximizando los resultados de una acción en relación con los recursos que se utilizaron. También, Shin, Kim y Kim (2021) indican que “la eficiencia y la cultura son preocupaciones estratégicas a largo plazo y van de la mano”.

Por otro lado, Rangel, Lugo y Calderón (2018) manifiestan que: “La eficiencia se utiliza para indicar si los procesos de una empresa están funcionando, lo que indica la eficiencia del sistema que se está utilizado”. Del mismo modo, Machado y Arruda (2017) indican que la eficiencia es un enfoque utilizado para indicar que una organización utiliza sus recursos productiva o económicamente. Es decir, está íntimamente ligado a los medios que utilizará una organización para lograr sus resultados. Por ello, cuanto más eficiente sea una organización, mayor será el grado de producción o capital en el uso de los recursos.

Finalmente, Lorenzo (2018, p. 20) manifiesta que: “La eficiencia es el grado en el que una compañía logra sus objetivos a un bajo costo”.

Sobre el indicador 1: Responsabilidad del personal

Couto da Silva y Gonçalves (2019) manifiestan que gran parte del derecho del trabajo trae preceptos de responsabilidad del empleador en relación con el trabajador. Sucede que el trabajador también tiene responsabilidades frente al empleador además de la obligación primaria de realizar el servicio contratado. Por ello es común que, en muchos contratos de trabajo, los trabajadores sean responsables de los equipos proporcionados por el empleador para el trabajo, como los EPPS.

Por otro lado, Yankson y otros (2021) manifiestan que los empleadores también son responsables de la provisión y el mantenimiento de dispositivos de seguridad adecuados, equipo de extinción de incendios adecuado, EPP y educarlos en su uso sin costo para el trabajador. Los empleadores también deben prevenir incidentes y perjuicios a la salud que surjan del trabajo al disminuir las causas de los peligros que se encuentran en el entorno laboral.

Sobre el indicador 2: Liderazgo y cooperación

Cuarta (2013) define que se considera importante el papel de apoyo de los líderes de equipo para ayudar a los miembros del equipo a realizar sus tareas, ya que los líderes influyen en los seguidores de manera directa siendo ellos responsables del éxito o fracaso. Asimismo, la cooperación es un comportamiento que conlleva un beneficio a los demás.

Por otro lado, Costa (2016) manifiesta que la cooperación del individuo en la organización nace debido a las limitaciones ambientales, físicas, biológicas y sociales a las que se enfrenta cuando se pretende alcanzar un fin y no es raro que la limitación total del individuo se base en una combinación de estos diversos factores. Por tanto, cuando una tarea se percibe como susceptible de ser realizada, se dice que es una limitación física o biológica a superar; sin embargo, de ello puede surgir una limitación social, que es asegurar la cooperación de los individuos en el logro de un objetivo o propósito, en este sentido, se vuelve crucial comprender la posible relación entre los incentivos sociales y económicos y la cooperación en las organizaciones. pero, a diferencia de la eficacia de la cooperación (logro de los objetivos de la acción cooperativa), la eficacia cooperativa es el resultado de las eficacias de los individuos.

Sobre el indicador 3: Medidas de seguridad

Morales, Zambrano y Mendoza (2021) indican que el interés principal es básicamente implementar acciones encaminadas a prevenir daños a la salud, ya que esto reduciría costos y permitiría inversiones para mejorar la salud social, estabilidad mental y física no sólo a nivel laboral sino también a nivel de la sociedad, que es donde las empresas y sus trabajadores desarrollan su accionar.

Por otro lado, Summers, Sarris, Harries y Kirby (2022) manifiestan que el clima de seguridad representa las percepciones compartidas de los empleados sobre el valor que una organización le da a la seguridad. En consecuencia, las organizaciones solo emplean tales medidas durante las crisis de seguridad, lo que compromete su utilidad como indicador principal de seguridad laboral para identificar y remediar los problemas de seguridad emergentes antes de que se vuelvan críticos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

CONCYTEC (2018) indicó que la investigación básica está dirigida a una idea más completa a través de la comprensión de los fenómenos y el desarrollo de teorías, también se usan para resolver problemas prácticos.

Por otro lado, Tacillo (2016, p. 87) manifestó que: “Esta manera de plantear la investigación propone un sistema de análisis y solución de cada interrogante que se plantee en dicho estudio”.

Considerando lo manifestado por los autores este estudio será de tipo **básica**.

Diseño de investigación

Tacillo (2016, p. 81) indicó que “son estudios que no se van a manipular las variables de ningún modo”.

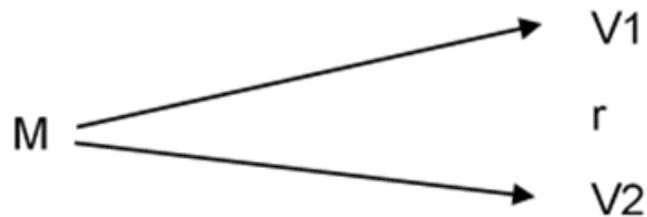
Igualmente, Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 128) establecen claramente que “son estudios realizados sin manipular ninguna de las variables por lo que se encuentran anomalías en su medio original para efectos de su estudio”.

Por ello, se utilizará el diseño **no experimental**.

Tacillo (2016, p. 91) sostuvo que “es correlacional, se está sacando las medidas del nivel, nivel de agrupación que hay entre las variables planteadas en la investigación”.

Del mismo modo, se empleará el **nivel correlacional**, en donde dichos autores indican que estos diseños indican las relaciones que existen entre más de una variable.

Esquema:



R: Relación entre la V1 y v2

V2: Variable Desempeño Laboral

V1: Variable Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

M: Representa la muestra de la población

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión de seguridad y salud ocupacional

Definición conceptual

Álvarez y Riaño (2018, p.44) sostuvo que “la seguridad del trabajo es un universo de pasos a seguir y recursos competentes que tendrán una forma de aplicación a la certeza de protección y prevención ante los accidentes”.

Definición operacional

Esta variable se constituye por tres dimensiones: prevención de riesgos, organización de la prevención y ambiente de trabajo, del cual se recogerá información a través de cuestionarios, el mismo que emplea la escala de Likert con cinco valores y para ello se utilizó tres niveles: bajo, medio y alto.

Tabla 1*Dimensiones e indicadores de la variable Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
Prevención de riesgos	Capacitación de seguridad	1-3		
	Normas de prevención	4-6		
	Protección y salud personal	7-8	Rango del 1 al 5	Bajo
Organización de la prevención	Comité de seguridad y salud	9-10	5. Siempre	(40-56)
	Preparación y respuesta ante emergencias	11-12	4. Casi Siempre	Medio
			3. A veces	(57-73)
Ambiente de trabajo	Espacios laborales	13-14	2. Casi Nunca	Alto
	Condiciones ambientales	15-16	1. Nunca	(74-90)
	Clima laboral	17-18		

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Desempeño laboral**Definición conceptual**

Urbano (2018) mostró que “puede plantearse como un acumulado de designaciones conductuales, cualidades del colaborador, en la que indaga deducciones fundados en el producto de los propios que desempeñen los objetivos fijados”.

Definición operacional

Esta variable se constituye por 3 dimensiones: eficiencia, eficacia y productividad, del cual se recogerá información mediante cuestionarios, el similar que emplea la escala de Likert con cinco valores y para ello se utilizó tres niveles: bueno, regular y malo.

Tabla 2*Dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Nivel y Rango
Productividad	Producción personal	1-2	Rango del 1 al 5 5. Siempre 4. Casi Siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca	Malo (43-54) Regular (55-66) Bueno (67-78)
	Cumplimiento de metas	3-4		
	Grado de competitividad	5-6		
Eficacia	Calidad del trabajo	7-8		
	Cumplimiento de labores	9-10		
Eficiencia	Responsabilidad del personal	11-12		
	Liderazgo y cooperación	13-14		
	Medidas de Seguridad	15-16		

Fuente: Elaboración propia

3.3 Población, muestra y muestreo**Población**

Cabezas, Naranjo y Torres (2018, p. 88) manifestaron que “la población es planteada como aquel sistema general que agrupa distintos elementos que se toman para ser estudiados y cumplen con ciertas características similares los cuales comparten un mismo sistema de espacio y tiempo”.

De este modo, la evaluación del proyecto estuvo conformado por **32 trabajadores** entre empleados y obreros.

Tabla 3*Caracterización de la población*

Población	Sede	Cantidad
Gerente General		1
Operario de limpieza		1
Personal Obrero		25
Administrador	San Martin de Porres	1
Jefe de proyectos		2
Asistente de proyectos		1
Asistente de SSOMA		1
TOTAL		32

Fuente: *Elaboración Propia*

Muestra

Cabezas, Naranjo y Torres (2018, p. 93) indicaron que “la muestra es una porción elegida del total expresado como población. Esta pequeña porción representa a todo el conglomerado de la población ya que es una agrupación pequeña, pero contempla lo necesario para medir al conjunto”.

Para ello se empleó la fórmula para población finita:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

p = Probabilidad

$q = (1 - p)$ = Probabilidad de que no ocurra

e = Error

Z = Nivel de Confianza (NC)

N = Población

n = Muestra

Figura 1: Nivel de confianza (Z)

Nivel de confianza	Z _{alfa}
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

$$n = \frac{32 * 1.96_{\alpha}^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (32 - 1) + 1.96_{\alpha}^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{30.7328}{1.0379}$$

$$n = 29.6105598$$

$$n = 30$$

Por ello la muestra del actual proyecto está compuesto por **30 trabajadores**.

Tabla 4

Caracterización de la muestra

Caracterización de la muestra	Sede	Cantidad
Administrador		1
Operario de Limpieza	San Martin de Porres	1
Personal obrero		25
Jefe de Proyectos		2
Asistente de proyectos		1
TOTAL		30

Fuente: Elaboración propia

Muestreo

En el actual proyecto se empleará el muestreo **probabilístico**, este se fundamenta gracias a los investigadores Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.176) los cuales indicaron que:

Los elementos de la población tienen que presentar características similares para poder ser elegidos, de este modo se permitirá tomar las peculiaridades de la población y la porción tomada como muestra la cual será de forma mecánica o aleatoria de las unidades de muestreo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Uno de los mecanismos aplicados en la actual tesis consistió en la capacidad práctica de poder medir y calcular a través de diferentes parámetros la resolución y llenado de las **encuestas** planteadas a los participantes de la misma.

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 32) indicaron que “es un instrumento que se usa para recolectar información, la cual es usada en un determinado tiempo”.

Instrumentos de recolección de datos

Para ello se empleará **cuestionarios** para recoger los datos de los trabajadores.

Según, Fábregues, Meneses, Rodríguez-Gómez y Paré (2016, p.25) manifestaron que “son empleados a través de interrogantes que se hacen a un determinado grupo de personas con la única finalidad de recolectar información”.

Del mismo modo Cabezas, Naranjo y Torres (2018, p.123) hicieron mención que “son técnicas primarias que se emplean para la obtención de datos de determinadas preguntas, para luego ser analizadas mediante métodos cuantitativos”.

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento de medición

Ficha técnica del instrumento	
Nombre:	Cuestionario
Autor:	Flor Carina, Quesada Carrillo
Año:	2022
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Objetivo:	Determinar la relación entre las variables.
Población:	Operarios y Asistente
Numero de Ítems:	34 total divididos en V1: 18 ítems y V2: 16 ítems
Aplicación:	Directa
Tiempo de Administración:	20 minutos
Escala:	Likert: (5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) A veces, (2) Casi Nunca, (1) Nunca
Nivel y rango:	Variable 1: Bajo (40-56), medio (57-73), alto (74-90) Variable 2: Malo (43-54), regular (55-66), bueno (67-78)

Fuente: Elaboración propia

Validez

(Hernández, Fernández y Baptista, 2014 p. 204) manifestaron que “para poder medir la veracidad de información y que sea confiable se tiene que presentar un documento el cual tiene que tener las garantías y apoyo de 3 profesionales expertos en la materia”.

Es la herramienta que nos permitirá tener una validación de nuestros instrumentos, este instrumento será el cuestionario, el cual se les envió a los especialistas quienes lo revisaron y dieron su visto bueno dando aprobación a dicha herramienta la cual permitió continuar con la investigación de este estudio. Una vez recibido el instrumento este será aplicado en la actual investigación, el instrumento dio como resultado lo mostrado en la siguiente tabla:

Tabla 6

Validez

DNI	Apellidos y Nombres	Centro de labores	Dictamen
17843413	Mg. Baquedano Cabrera Luis Clemente	UCV	Aplicable
07732471	Mg. Pinto Barrantes Raul Antonio	UCV	Aplicable
42097456	Dr. Acuña Benites Marlon	UCV	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Cabezas, Naranjo y Torres (2018, p.129) indicaron que “un instrumento es totalmente confiable cuando al medir hace referencia al nivel en que su estudio es aplicado al mismo sujeto diferente cantidad de veces o provoca efectos similares (consistentes y coherentes)”.

Tabla 7

Prueba de confiabilidad (Resultado)

Tipo de aplicación	Nº de preguntas	Nº de encuestas	Alfa de Cronbach
Muestra Piloto	34	10	0,894
Muestra general	34	30	0,920

Fuente: Elaboración propia

Del mismo modo, se aplicó el Alfa de Cronbach para la porción de la población (muestra piloto) de 10 colaboradores de la empresa, en la cual se consiguió un índice de confiabilidad de 0,894 el cual demostró que hay una gran confianza en el instrumento; de tal modo, se mostró que la herramienta que se encarga de medir las dos variables tiene confianza plena de aplicarse. También, se confirmó la aceptación de confianza de toda la muestra tomada que fueron un total de 30 colaboradores de la empresa en la cual se consiguió como resultado final de Alfa de Cronbach 0,920 generando la reincidencia de la confianza general de la herramienta aplicada.

3.5 Procedimientos

En esta investigación se especificó la variable independiente (Gestión de seguridad y salud ocupacional), así también, la variable dependiente (Desempeño laboral). Posteriormente se determinó la muestra, mediante el muestreo probabilístico que fue de 30 trabajadores de la empresa CEOC Constructora para ambas variables.

Luego se determinó la encuesta como técnica de recolección de datos, haciendo uso de las encuestas como instrumento de recolección de datos.

Una vez establecidos los ítems se procedió a realizar la validación del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Posteriormente se procedió a realizar las encuestas, previa autorización por medio del consentimiento informado que se le proporcionó a cada participante donde se le pone en conocimiento sobre el estudio que se está llevando a cabo y que su identidad será anónima.

Una vez recolectada toda la información se procedió a realizar la estadística descriptiva haciendo uso del software IBM SPSS V27 y Excel 2016. También se empleó el Alfa de Cronbach verificándose así la confiabilidad.

Por otro lado, para la estadística inferencial, se aplicó el software IBM SPSS V27, para hallar la prueba de normalidad se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk obteniendo que las variables no tienen una distribución normal, debido a ello se procedió a aplicar la prueba de Rho Spearman (prueba no paramétrica) con la finalidad de contrastar la hipótesis general y específicas.

Posterior a ello, se procede a desarrollar el informe específico del capítulo IV haciendo uso del software Word 2016.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos recolectados fueron procesados y ordenados a través del programa Excel y el software estadístico SPSS V27, para determinar la normalidad de los datos se utilizó el estadístico Shapiro-Wilk.

Por otro lado, para el análisis descriptivo se empleó los softwares como Excel 2016 donde se realizó la base de datos de las encuestas realizadas y el estadístico IBM SPSS V27 con la finalidad de realizar la prueba de confiabilidad, prueba de normalidad, tablas de contingencia e histogramas para una mejor representación y comprensión de la información recolectada.

Finalmente, en el estudio inferencial se logró emplear el IBM SPSS V27 en el que se realizó la tabla de correlación para la contrastación de hipótesis para lo cual se usó la evaluación de Rho de Spearman (prueba no paramétrica) y es este en dónde establece el grado de correlación que se observa en las dos variables.

3.7 Aspectos éticos

Floridi y Runciman (2018) indicaron que la ética se fundamenta en esquemas apropiadamente implantadas de lo bueno y lo malo que pueden hacer las personas, habitualmente en aspectos de beneficios para la sociedad, derechos, obligaciones, virtudes o equidad delimitada. Por otro lado, referente a los aspectos éticos de una investigación son empleadas para fomentar la confianza, cooperación con la única finalidad de evitar comportamientos ilegales.

Para la presente investigación se ha honrado la ética profesional, para ello se informó de manera clara y transparente a los encuestados que formaron parte de esta investigación, se garantizó el resguardo y privacidad de sus datos personales y se pondrá en reserva la información brindada por la empresa.

Se trabajó y respeto las normas APA de 7ma edición, siguiendo los lineamientos que están fijados. Se ha considerado el código de ética aprobado por resolución N° 021-021-VI-UCV y por último se consideró la “guía de investigación”.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

Se presenta el análisis descriptivo para la variable 1 “Gestión de seguridad y salud ocupacional” y la variable 2 “Desempeño laboral”.

Tabla 8

Tabla de contingencia de Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
V1: Gestión de seguridad y salud ocupacional	Bajo	6 (20,0%)	1 (3,3%)	0 (0,0%)	7 (23,3%)
	Medio	8 (26,7%)	9 (30,0%)	0 (0,0%)	17 (56,7%)
	Alto	0 (0,0%)	4 (13,3%)	2 (6,7%)	6 (20,0%)
Total		14 (46,7%)	14 (46,6%)	2 (6,7%)	30 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia SPSS 27

Interpretación: En la tabla 8, se visualizó que la frecuencia más significativa de aceptación, se ubicó en la intersección del nivel “medio” de la variable 1 Gestión de seguridad y salud ocupacional y el nivel “regular” de la variable 2 Desempeño laboral, conformado por 9 respuestas que representaron al 30,0% del total. Por otro lado, la menor frecuencia de aceptación se observó en la intersección del nivel “bajo” de la de la variable 1 Gestión de seguridad y salud ocupacional y un nivel “regular” de la variable 2 Desempeño laboral, conformado por 1 respuesta equivalente al 3,3% del total.

Así mismo, en los resultados obtenidos se pudo visualizar lo siguiente: Por un lado, el 20,0% de los encuestados indicaron que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel bajo en gestión de seguridad y salud ocupacional y que además su desempeño laboral es malo. No obstante, el 26,7% de los encuestados indicaron que los trabajadores de la empresa CEOC

Constructora tienen un nivel medio en gestión de seguridad y salud ocupacional y que además su desempeño laboral es malo. Por otro lado, el 13,3% de los encuestados indicaron que los que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel alto en gestión de seguridad y salud ocupacional y que además su desempeño laboral es regular. Así mismo, el 6,7% de los encuestados indicaron que los que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel alto en gestión de seguridad y salud ocupacional y que además su desempeño laboral es bueno. Finalmente, con un alto porcentaje del 30,0% los encuestados indicaron que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel medio en gestión de seguridad y salud ocupacional y que su desempeño laboral es regular.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la prevención de riesgos y la variable y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

Se presenta el análisis descriptivo para la dimensión “prevención de riesgos” y la variable 2 “Desempeño laboral”.

Tabla 9

Tabla de contingencia de la dimensión prevención de riesgos y la variable desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
D1 – V1: Prevención de riesgos	Bajo	4 (13,3%)	2 (6,7%)	1 (3,3%)	7 (23,3%)
	Medio	6 (20,0%)	11 (36,7%)	0 (0,0%)	17 (56,7%)
	Alto	0 (0,0%)	5 (16,7%)	1 (3,3%)	6 (20,0%)
Total		10 (33,3%)	18 (60,1%)	2 (6,6%)	30 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia SPSS 27

Interpretación: En la tabla 9, se observó que la frecuencia más significativa de aceptación, que se ubicó en la intersección del nivel “medio” de la dimensión prevención de riesgos y el nivel “regular” de la variable 2 desempeño laboral, conformado por 11 respuestas que representaron al 36,7% del total. Por otro lado, la menor frecuencia de aceptación se observó en la

intersección del nivel “bajo y alto” de la dimensión prevención de riesgos y un nivel “bueno” de la variable Desempeño laboral, conformado por 1 respuesta equivalente al 3,3% del total.

Así mismo, en los resultados obtenidos se pudo visualizar lo siguiente: Por un lado, el 13,3% de los encuestados indicaron que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel bajo en prevención de riesgos y que además su desempeño laboral es malo. De la misma manera, el 6,7% de los encuestados indicaron que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel bajo en prevención de riesgos y que además su desempeño laboral es regular. No obstante, el 20,0% de los encuestados indicaron que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel medio en prevención de riesgos y que además su desempeño laboral es malo. Por otro lado, el 16,7% de los encuestados indicaron que los que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel alto en prevención de riesgos y que además su desempeño laboral es regular y bueno. Finalmente, con un alto porcentaje del 36,7% los encuestados indicaron que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel medio en prevención de riesgos y que su desempeño laboral es regular.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

Se presenta el análisis descriptivo para la dimensión “organización de la prevención” y la variable 2 “Desempeño laboral”.

Tabla 10

Tabla de contingencia de la dimensión organización de la prevención y la variable desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
D2 – V1:	Bajo	5 (16,7%)	3 (10,0%)	0 (0,0%)	8 (26,7%)
Organización de la prevención	Medio	4 (13,3%)	9 (30,0%)	0 (0,0%)	13 (43,3%)
	Alto	2 (6,7%)	6 (20,0%)	1 (3,3%)	9 (30,0%)
Total		11 (36,7%)	18 (60,0%)	1(3,3%)	30 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia SPSS 27

Interpretación: En la tabla 10, se observó que la frecuencia más significativa de aceptación, se ubicó en la intersección del nivel “medio” de la dimensión organización de la prevención y el nivel “regular” de la variable 2 Desempeño laboral, conformado por 9 respuestas que representaron el 30,0% del total. Por otro lado, la menor frecuencia de aceptación se observó en la intersección del nivel “alto” de la dimensión organización de la prevención y un nivel “bueno” de la variable Desempeño laboral, conformado por 1 respuesta equivalente al 3,3% del total.

Así mismo, en los resultados obtenidos se pudo visualizar lo siguiente: Por un lado, el 16,7% de los encuestados indicaron que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel bajo en organización de la prevención y que además su desempeño laboral es malo. De la misma manera, el 10,0% de los encuestados indicaron que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel bajo en organización de la prevención y que además su desempeño laboral es regular. No obstante, el 13,3% de los encuestados indicaron que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel medio en organización de la prevención y que además su desempeño laboral es malo. Por otro lado, el 6,7% de los encuestados indicaron que los que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel alto en organización de la prevención y que además su desempeño laboral es malo. Así mismo, el 20,0% de los encuestados indicaron que los que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel alto en organización de la

prevención y que además su desempeño laboral es regular. Finalmente, con un alto porcentaje del 30,0% los encuestados indicaron que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel medio en organización de la prevención y que su desempeño laboral es regular.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

Se presenta el análisis descriptivo para la dimensión “ambiente de trabajo” y la variable 2 “Desempeño laboral”.

Tabla 11

Tabla de contingencia de la dimensión ambiente de trabajo y la variable desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
D3 – V1: Ambiente de trabajo	Bajo	0 (0,0%)	1 (3,3%)	1 (3,3%)	2 (6,7%)
	Medio	4 (13,3%)	11 (36,7%)	0 (0,0%)	15 (50,0%)
	Alto	3 (10,0%)	8 (26,7%)	2 (6,7%)	13 (43,3%)
Total		7 (23,3%)	20 (66,7%)	3 (10,0%)	30 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia SPSS 27

Interpretación: En la tabla 11, se visualizó que la frecuencia más significativa de aceptación, se ubicó en la intersección del nivel “medio” de la dimensión ambiente de trabajo y el nivel “regular” de la variable 2 Desempeño laboral, conformado por 11 respuestas que representaron el 36,7% del total. Por otro lado, la menor frecuencia de aceptación se observó en la intersección del nivel “bajo” de la dimensión ambiente de trabajo y un nivel “regular y bueno” de la variable Desempeño laboral, conformado por 1 respuesta equivalente al 3,3% del total.

Así mismo, en los resultados obtenidos se pudo visualizar lo siguiente: Por un lado, el 13,3% de los encuestados indicaron que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel medio en ambiente de trabajo y que

además su desempeño laboral es malo. No obstante, el 10,0% de los encuestados indicaron que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel alto en ambiente de trabajo y que además su desempeño laboral es malo. Por otro lado, el 26,7% de los encuestados indicaron que los que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel alto en ambiente de trabajo y que además su desempeño laboral es regular. De la misma manera, el 6,7% de los encuestados indicaron que los que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel alto en ambiente de trabajo y que además su desempeño laboral es bueno. Finalmente, con un alto porcentaje del 36,7% los encuestados indicaron que los trabajadores de la empresa CEOC Constructora tienen un nivel medio en ambiente de trabajo y que su desempeño laboral es regular.

Se presenta el análisis descriptivo para las dimensiones de la variable 1 y la variable 2.

Tabla 12

Tabla de contingencia de las dimensiones de la variable 1 gestión de seguridad y salud ocupacional y la variable 2 desempeño laboral

		D1 - V2 Productividad			D2 - V2 Eficacia		D3 - V2 Eficiencia		
		Malo	Regular	Total	Regular	Total	Regular	Bueno	Total
D1 - V1 Prevención de riesgos	Bajo	5 (16.7%)	2 (6.7%)	7 (23.3%)	7 (23.3%)	7 (23.3%)	5 (16.7%)	2 (6.7%)	7 (23.3%)
	Medio	10 (33.3%)	7 (23.3%)	17 (56.7%)	17 (56.7%)	17 (56.7%)	14 (46.7%)	3 (10.0%)	17 (56.7%)
	Alto	2 (6.7%)	4 (13.3%)	6 (20.0%)	6 (20%)	6 (20.0%)	3 (10.0%)	3 (10.0%)	6 (20%)
	Total	17 (56.7%)	13 (43.3%)	30 (100%)	30 (100%)	30 (100%)	22 (73.3%)	8 (26.7%)	30 (100%)
D2 - V1 Organización de la prevención	Bajo	5 (16.7%)	3 (10.0%)	8 (26.7%)	8 (26.7%)	8 (26.7%)	5 (16.7%)	3 (10.0%)	8 (26.7%)
	Medio	10 (33.3%)	3 (10.0%)	13 (43.3%)	13 (43.3%)	13 (43.3%)	12 (40.0%)	1 (3.3%)	13 (43.3%)
	Alto	2 (6.7%)	7 (23.3%)	9 (30.0%)	9 (30.0%)	9 (30.0%)	5 (16.7%)	4 (13.3%)	9 (30%)
	Total	17 (56.7%)	13 (43.3%)	30 (100%)	30 (100%)	30 (100%)	22 (73.3%)	8 (26.7%)	30 (100%)
D3 - V1 Ambiente de trabajo	Bajo	1 (3.3%)	1 (3.3%)	2 (6.7%)	2 (6.7%)	2 (6.7%)	1 (3.3%)	1 (3.3%)	2 (6.7%)
	Medio	12 (40.0%)	3 (10.0%)	15 (50.0%)	15 (50.0%)	15 (50.0%)	14 (46.7%)	1 (3.3%)	15 (50%)
	Alto	4 (13.3%)	9 (30.0%)	13 (43.3%)	13 (43.3%)	13 (43.3%)	7 (23.3%)	6 (20.0%)	13 (43.3%)
	Total	17 (56.7%)	13 (43.3%)	30 (100%)	30 (100%)	30 (100%)	22 (73.3%)	8 (26.7%)	30 (100%)

Fuente: Elaboración propia SPSS V 27

Interpretación: En la tabla 12, se visualizó la frecuencia más significativa de aceptación, se ubicó en la intersección del nivel “medio” de las dimensiones prevención de riesgos, organización de la prevención y ambiente de trabajo y el nivel “regular” para las dimensiones de la variable 2 productividad, eficacia y

eficiencia, conformado por 17 respuestas que representaron el 56,7% del total. Por otro lado, la menor frecuencia de aceptación se observó en la intersección del nivel “bajo” de las dimensiones prevención de riesgos y ambiente de trabajo y un nivel “bueno” de las dimensiones de la variable 2 productividad y eficiencia, conformado por 1 respuesta equivalente al 3,3% del total.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Con el objetivo de poder contrastar la hipótesis planteada podemos mencionar que aplicamos en un momento determinado un sistema estadístico inferencial, de este modo para iniciar el análisis comenzamos con hallar la normal distribución de los valores que como datos en si tenemos y para ello es necesario y requerido la evaluación de Shapiro – Wilk, en medida a ello podemos mencionar que la muestra es pequeña, es necesario mencionar que para que se cumpla es requerido que se tenga que desempeñar con los supuestos.

Se acepta la H_0 , si p es $> 0,05$

Se rechaza la H_0 , si p es $< 0,05$

Se aplica Shapiro – Wilk, si $n < 50$

Se aplica Kolmogorov - Smirnov, si $n > 50$

H_1 : Los resultados no siguen una distribución normal

H_0 : Los resultados siguen una distribución normal

Prueba de correlación

Rho de Spearman = no distribución normal = no paramétrica

R de Pearson = distribución normal = paramétrica

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión de seguridad y salud ocupacional	,123	30	,200*	,985	30	,929
V2: Desempeño laboral	,096	30	,200*	,967	30	,464

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: *Elaboración propia - SPSS V27*

Interpretación: En la tabla 13 se encontró el valor de la significancia de ambas variables, para la variable Gestión de seguridad y salud ocupacional y variable 2 desempeño laboral la significación $p=0,929$ y $0,464$ son mayores a $0,050$ pasamos a aceptar la hipótesis nula (H_0) los valores continúan una distribución normal, por ello pertenece al análisis estadístico paramétrico, por consiguiente, el NO paramétrico sería la estadística a emplear.

Contrastación de la Hipótesis General

H₀: No existe una relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

H₁: Existe una relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

Tabla 14

Matriz de correlación de la variable Gestión de seguridad y salud ocupacional y la variable desempeño laboral

Correlaciones		V1: Gestión de seguridad y salud ocupacional	V2: Desempeño laboral	
Rho de Spearman	V1: Gestión de seguridad y salud ocupacional	Coficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	V2: Desempeño laboral	Coficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 14 pudo evidenciarse un valor correlativo de 0,710 en donde se demostró que existe una correlación alta entre la variable gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral, asimismo, el valor de significancia es $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H₁) y se rechaza la hipótesis nula (H₀). Finalmente, se logró determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

Contrastación de la Hipótesis específica 1:

Ho: No existe una relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

H1: Existe una relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

Tabla 15

Matriz de correlación de la dimensión prevención de riesgos y la variable desempeño laboral

Correlaciones		D1: Prevención de riesgos	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D1: Prevención de riesgos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,636**
		N	,000
Spearman	V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,636**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Pudo visualizarse un valor correlativo de 0,636 en donde se demostró que existe una correlación moderada entre la dimensión prevención de riesgos de la variable gestión de seguridad y salud ocupacional y la variable desempeño laboral, asimismo, el valor de significancia es $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Finalmente, se logró determinar la relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

Contrastación de la Hipótesis específica 2:

H₀: No existe una relación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

H₁: Existe una relación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

Tabla 16

Matriz de correlación de la dimensión organización de la prevención y la variable desempeño laboral

Correlaciones			D2: Organización de la prevención	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D2: Organización de la prevención	Coefficiente de correlación	1,000	,455*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	V2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,455*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Pudo visualizarse un valor correlativo de 0,455 en donde se demostró que existe una correlación moderada entre la dimensión organización de la prevención de la variable gestión de seguridad y salud ocupacional y la variable desempeño laboral, asimismo, el valor de significancia es $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H₀). Finalmente, se logró determinar la relación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

Contrastación de la Hipótesis específica 3:

H₀: No existe una relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

H₁: Existe una relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

Tabla 17

Matriz de correlación de la dimensión ambiente de trabajo y la variable desempeño laboral

Correlaciones		D3: Ambiente de trabajo	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D3: Ambiente de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,659**
		N	,000
Spearman	V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,659**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Pudo visualizarse un valor correlativo de 0,659 en donde se demostró que existe una correlación moderada entre la dimensión ambiente de trabajo de la variable gestión de seguridad y salud ocupacional y la variable desempeño laboral, asimismo, el valor de significancia es $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H₀). Finalmente, se logró determinar la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

V. DISCUSIÓN

Como objetivo general se planteó determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

Al respecto, Álvarez y Riaño (2018) indican que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo surge como un instrumento seguro para mitigar las enfermedades y lesiones presentadas en el trabajo, del mismo modo que la promoción y protección de la salud del personal en todas las áreas de trabajo. Los cual resultado de la evaluación de la población elegida por el investigador la cual a su vez es necesaria para implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, Arenas y Riveros (2017) manifiestan que: Son “técnicas no medicas” de hecho sobre los riesgos determinados procedentes del trabajo cuyo propósito se concentra en la anticipación de los sucesos perjudiciales al momento de realizar su trabajo y las enfermedades que se generan de la misma, sin la necesidad de que estas personas quieran manifestar que en su empleabilidad no establezca de contribución de otros sistemáticas de resguardo de la salud, tales como ergonomía, psicología, medicina u otras que le conlleven entender y tomar el estudio de concluyentes circunstancias de riesgo. Por otro lado, con respecto a la variable 2 Urbano (2018, p. 167) mostró que es un acumulado de conductas, cualidades del colaborador, en la que indaga resultados fundados en el producto de los propios que desempeñen los objetivos fijados. No obstante, el desempeño se enlaza con las labores, el comportamiento, la actividad, la conducta y los resultados que consiguen los individuos interiormente del sistema de la organización. También, Rodríguez y Lechuga (2019) indican que el desempeño laboral permite la caracterización de las destrezas que posee el colaborador, del mismo modo que su insuficiencia en las tareas de sus ocupaciones en los cuales no desarrolla apropiadamente las funciones. Asimismo, en la investigación con respecto a la variable 1: Gestión de seguridad y salud ocupacional y la variable 2: Desempeño laboral, por un lado, se observó que en el análisis descriptivo de investigación que tanto para la variable 1 y 2 se encuentran en el nivel “Regular” de acuerdo al mayor porcentaje de aceptación con un 30,0%. No obstante, el menor

porcentaje de aceptación se encuentra en el nivel “Bajo” de la variable 1 Gestión de seguridad y salud ocupacional y un nivel “Regular” de la variable 2 Desempeño laboral con un porcentaje de 3,3%. Por otro lado, según el análisis inferencial se determinó que existe una correlación “Alta” entre la variable 1 y 2, ya que se tiene un Rho Spearman de 0,710 con un valor p de significación de 0.000 que es menor a 0.05.

Los resultados obtenidos en la presente investigación tienen semejanza con la de otros estudios. Por un lado, Soriano (2021) en su estudio analizó y evaluó la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral encontrando una correlación regular de 0,742 con un nivel de significancia bilateral de 0.000. En ese sentido, la teoría revisada y resultados analizados, se puede verificar que tanto la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral se complementan brindándole al colaborador mayor conocimiento y estabilidad para que puedan desempeñar sus labores de manera segura.

Se planteó como **primer objetivo específico** determinar la relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

De acuerdo a Chirico (2019) la prevención y el control de riesgos en los grandes emplazamientos industriales y sus alrededores evoluciona paso a paso, aprendiendo de los accidentes. La planificación del uso del suelo en las inmediaciones de los establecimientos se convierte en una de las políticas clave en la prevención del riesgo de accidentes industriales mayores a nivel mundial, centrándose en la situación histórica de preocupación. Igualmente, Lavicoli, Boccuni, Buresti, Gagliardi, Persechino, et al. (2021) los accidentes de diferentes empresas, evidencian la necesidad de nuevas herramientas para reforzar la acción protectora y aliviar la situación de las agrupaciones de fábricas inmersas en el entorno urbano. De tal modo el establecimiento de procedimientos de prevención de riesgos tecnológicos limitará la exposición de la población a las consecuencias de los accidentes. Estos planes, derivados de la evaluación de riesgos (informes de seguridad) producidos por los operadores de las

instalaciones peligrosas, delinearán áreas dentro de las cuales se puedan imponer requisitos a los edificios existentes y futuros y dentro de las cuales se pueden restringir los derechos de construcción futuros. Por otro lado, con respecto a la variable 2 Urbano (2018, p. 167) muestra que es un acumulado de conductas, cualidades del colaborador, en la que indaga resultados fundados en el producto de los propios que desempeñen los objetivos fijados. No obstante, el desempeño se enlaza con las labores, el comportamiento, la actividad, la conducta y los resultados que consiguen los individuos interiormente del sistema de la organización. También, Rodríguez y Lechuga (2019) indican que el desempeño laboral permite la caracterización de las destrezas que posee el colaborador, del mismo modo que su insuficiencia en las tareas de sus ocupaciones en los cuales no desarrolla apropiadamente las funciones. Asimismo, en la investigación con respecto a la dimensión: Prevención de riesgos y la variable 2: Desempeño laboral, por un lado, se observó que en el análisis descriptivo de investigación la dimensión prevención de riesgos se encuentra en el nivel "Medio" y la variable 2 se encuentran en el nivel "Regular" de acuerdo al mayor porcentaje de aceptación con un 36,7%. No obstante, el menor porcentaje de aceptación se encuentra en el nivel "Bajo y Alto" para la dimensión prevención de riesgos y el nivel "Bueno" de la variable 2 Desempeño laboral con un porcentaje de 3,3%. Por otro lado, según el análisis inferencial se determinó que existe una correlación "Moderada" entre la dimensión y la variable 2, ya que se tiene un Rho Spearman de 0,636 con un valor p de significación de 0.000 que es menor a 0.05.

Los resultados obtenidos en la presente investigación tienen semejanza con la de otros estudios. Por otro lado, en el estudio realizado por Solier (2020), se analizó y evaluó la relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral encontrando una correlación moderada (Rho 0,435 y p-valor 0,000). En ese sentido, la teoría revisada y resultados analizados, se puede verificar que la prevención de riesgos y el desempeño laboral se complementan generando menos accidentes de trabajo debido a que los colaboradores están capacitados y tienen conocimientos previos de la prevención de riesgos y esto les ayuda a mejorar su desempeño laboral en la realización de sus actividades.

Se planteó como **segundo objetivo específico** determinar la relación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

Al respecto Gunduz y Laitinen (2018) así como Yangho, et al. (2016); tuvieron los mismos resultados coincidiendo que la organización preventiva, son calificadas de forma administrativa, debido a que el empleador responsable de aquello le corresponderá hacer una salud y seguridad a los colaboradores de tal manera que se puedan efectuar sus ocupaciones de forma adecuada y poder reducir cuantiosamente los riesgos que puedan contraer. Igualmente, Vega (2017) indica que la organización de la prevención logra la versatilidad, al igual que en el presente planteamiento de la seguridad interna de la empresa, en la cual tiene que certificar el manejo de la gestión internamente de ella, también, promueve las asistencias con la multiplicidad de categorías de la empresa y para terminar fortalece la porción demostrativa de las investigaciones que se presentan a todos sus colaboradores. Por otro lado, con respecto a la variable 2 Urbano (2018, p. 167) muestra que es un acumulado de conductas, cualidades del colaborador, en la que indaga resultados fundados en el producto de los propios que desempeñen los objetivos fijados. No obstante, el desempeño se enlaza con las labores, el comportamiento, la actividad, la conducta y los resultados que consiguen los individuos interiormente del sistema de la organización. También, Rodríguez y Lechuga (2019) indican que el desempeño laboral permite la caracterización de las destrezas que posee el colaborador, del mismo modo que su insuficiencia en las tareas de sus ocupaciones en los cuales no desarrolla apropiadamente las funciones. Asimismo, en la investigación con respecto a la dimensión: Organización de la prevención y la variable 2: Desempeño laboral, por un lado, se observó que en el análisis descriptivo de investigación la dimensión organización de la prevención se encuentra en el nivel "Medio" y la variable 2 se encuentran en el nivel "Regular" de acuerdo al mayor porcentaje de aceptación con un 30,0%. No obstante, el menor porcentaje de aceptación se encentra en el nivel "Alto" para la dimensión organización de la prevención y el nivel "Bueno" de la variable 2 Desempeño laboral con un porcentaje de 3,3%. Por otro lado, según el análisis inferencial se determinó que

existe una correlación “Moderada” entre la dimensión y la variable 2, ya que se tiene un Rho Spearman de 0,455 con un valor p de significación de 0.000 que es menor a 0.05.

Los resultados obtenidos en la presente investigación tienen semejanza con la de otros estudios. Por otro lado, en el estudio realizado por Ortega (2020), se analizó y evaluó la relación entre la implementación y operaciones y riesgos laborales encontrando una correlación moderada (Rho 0,418 y p-valor 0,000). En ese sentido, la teoría revisada y resultados analizados, se puede verificar que la organización de la prevención y el desempeño laboral se relacionan de manera directa ya que en cada empresa existe una determinada área que es la responsable de capacitar al personal para concientizarlos y así evitar accidentes de trabajo.

Se planteó como **tercer objetivo específico** determinar la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

Al respecto Chiang y San Martín (2015) indican que hay varios factores que afectan el desempeño de los empleados, de los cuales son las horas de trabajo, la relación con los colegas, la seguridad en el trabajo y la importancia requerida. Como lo demostró en su investigación, los entornos de trabajo físico, social y mental son tres componentes del entorno de trabajo. La eficiencia de toda una empresa preocupada por el bienestar de sus empleados. La empresa contaría con un mejor clima laboral para sus trabajadores para que sus tareas pudieran ser enfocadas y más productivas. Asimismo, Evanoff y Rohlman (2020) definen que el rendimiento de los trabajadores puede verse influido por el entorno físico de trabajo, que incluye la iluminación, el diseño de la oficina, la temperatura, el aire fresco y el ruido. Cada una de estas perturbaciones entre los empleados puede desencadenar problemas de salud, lo que lleva a una disminución en su rendimiento. Del mismo modo indico que un ambiente de trabajo físico se incorpora a un componente tangible que determina la capacidad de los empleados para vincularse con los roles de trabajo y cómo la calidad de su ambiente de trabajo afecta su comportamiento y sus condiciones mentales,

físicas y emocionales. Por otro lado, con respecto a la variable 2 Urbano (2018, p. 167) muestra que es un acumulado de conductas, cualidades del colaborador, en la que indaga resultados fundados en el producto de los propios que desempeñen los objetivos fijados. No obstante, el desempeño se enlaza con las labores, el comportamiento, la actividad, la conducta y los resultados que consiguen los individuos interiormente del sistema de la organización. También, Rodríguez y Lechuga (2019) indican que el desempeño laboral permite la caracterización de las destrezas que posee el colaborador, del mismo modo que su insuficiencia en las tareas de sus ocupaciones en los cuales no desarrolla apropiadamente las funciones. Asimismo, en la investigación con respecto a la dimensión: Ambiente de trabajo y la variable 2: Desempeño laboral, por un lado, se observó que en el análisis descriptivo de investigación la dimensión ambiente de trabajo se encuentra en el nivel “Medio” y la variable 2 se encuentran en el nivel “Regular” de acuerdo al mayor porcentaje de aceptación con un 36,7%. No obstante, el menor porcentaje de aceptación se encuentra en el nivel “Bajo” para la dimensión prevención de riesgos y el nivel “Regular y Bueno” de la variable 2 Desempeño laboral con un porcentaje de 3,3%. Por otro lado, según el análisis inferencial se determinó que existe una correlación “Moderada” entre la dimensión y la variable 2, ya que se tiene un Rho Spearman de 0,659 con un valor p de significación de 0.000 que es menor a 0.05.

Los resultados obtenidos en la presente investigación tienen semejanza con la de otros estudios. Por otro lado, en el estudio realizado por Solier (2020), se analizó y evaluó la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral encontrando una correlación moderada (Rho 0,472 y p-valor 0,000). En ese sentido, se puede verificar que el ambiente de trabajo influye mucho en el desempeño laboral ya que de esta manera le genera seguridad al colaborador para la realización de sus actividades y hace que se relacione de manera eficaz con sus subordinados y demás compañeros de área.

VI. CONCLUSIONES

Después de procesar e interpretar los resultados obtenidos se ha concluido:

Primera: Con respecto al **objetivo general** se evidencia que la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral se encuentran en el nivel regular de acuerdo al mayor porcentaje de aceptación con un 30,0%. Por otro lado, se determinó que existe un alto grado de correlación positiva entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, con un Rho Spearman de 0,710 y se encuentra en un nivel significativo $p < 0.000$. Finalmente se acepta la (H_1) y se rechaza la (H_0). Es decir, la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral se relacionan de manera directa, es por ello que una buena implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ayudará a las empresas constructoras de Lima a que sus colaboradores tengan un buen desempeño laboral en la realización de sus actividades.

Segunda: Con respecto al **primer objetivo específico** se evidencia que la prevención de riesgos se encuentra en el nivel medio y el desempeño laboral se encuentra en nivel regular de acuerdo al mayor porcentaje de aceptación con un 36,7%. Por otro lado, se determinó que existe una correlación moderada entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, con un Rho Spearman de 0,636 y se encuentra en un nivel significativo $p < 0.000$. Finalmente se acepta la (H_1) y se rechaza la (H_0).

Tercera: Con respecto al **segundo objetivo específico** se evidencia que la organización de la prevención se encuentra en el nivel medio y el desempeño laboral en nivel regular de acuerdo al mayor porcentaje de aceptación con un 30,0%. Por otro lado, se determinó que existe una correlación moderada entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, con un Rho Spearman de 0,455 y se encuentra en un nivel significativo $p < 0.000$. Finalmente se acepta la (H_1) y se rechaza la (H_0).

Cuarta: Con respecto al **tercer objetivo específico** se evidencia que el ambiente de trabajo se encuentra en el nivel medio y el desempeño laboral en nivel regular de acuerdo al mayor porcentaje de aceptación con un 36,7%. Por otro lado, se determinó que existe una correlación moderada entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, con un Rho Spearman de 0,659 y se encuentra en un nivel significativo $p < 0.000$. Finalmente, se acepta la (H_1) y se rechaza la (H_0).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Con respecto al **objetivo general** se recomienda al gerente general de la empresa CEOC Constructora seguir con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional con el único propósito de **Primera:** Con respecto al **objetivo general** se recomienda al gerente general de la empresa CEOC Constructora seguir con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional con el único propósito de seguir brindándole a sus colaboradores mayor conocimiento y estabilidad para que puedan desempeñar sus labores de manera segura y así puedan optimizar su nivel de desempeño laboral.

Segunda: Con respecto al **primer objetivo específico** se recomienda al gerente general y área de SSOMA realizar una charla para prevenir la seguridad y salud ocupacional; de la misma manera la empresa ha establecido instrucciones especificando pasos para la prevención de riesgos, ya que esto les permite a los colaboradores ejecutar sus labores de modo seguro y oportuno para así lograr un buen desempeño laboral.

Tercera: Con respecto al **segundo objetivo específico** se recomienda al gerente general y área de SSOMA realizar la charla de 5 minutos antes de iniciar las actividades diarias para poner en conocimiento al colaborador de los riesgos a los que está expuesto y así prevenir los accidentes de trabajo. De esta manera el colaborador se sentirá concientizado y así evitará sufrir algún accidente durante el desempeño de sus actividades.

Cuarta: Con respecto al **tercer objetivo específico** se recomienda al gerente general y área de SSOMA brindar a los colaboradores un ambiente saludable, cómodo y seguro que le genere seguridad para la realización de sus funciones, ya que de esta manera el colaborador se desempeñará de manera eficaz con sus subordinados y demás compañeros de área.

REFERENCIAS

- Abdul, N., Mohd , A., & Mohamed , S. (2016). Ensuring emergency planning & response meet the minimum Process Safety Management (PSM) standards requirements. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 40, 248-258.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jlp.2015.12.018>
- Abrey, M., & Smallwood, J. (2014). The effects of unsatisfactory working conditions on productivity in the construction industry. *Revista Procedia Engineering*, 85, 3-9.
<https://doi.org/10.1016/j.proeng.2014.10.522>
- Alaghbari, W., Al-Sakkaf, A., & Sultán, B. (2019). Factors affecting construction labour productivity in Yemen. *Revista International Journal of Construction Management* , 19(1), 79-91.
[10.1080/15623599.2017.1382091](http://dx.doi.org/10.1080/15623599.2017.1382091)
- Alarcón, L., Acuña, D., Diethelm, S., & Pellicer, E. (2016). Strategies for improving safety performance in construction firms. *Accident Analysis & Prevention*, 94, 107-118.
<https://doi.org/10.1016/j.aap.2016.05.021>
- Álvarez, S., & Riaño, M. (2018). The Public Policy for Safety and Health at the Worksite: the Colombian Case. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35).
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.ppss>
- Arenas, Á., & Riveros, C. (2017). Aspectos éticos y jurídicos de la salud ocupacional. *Revista Persona y Bioética*, 21(1), 62-77.
[10.5294/pebi.2017.21.1.5](http://dx.doi.org/10.5294/pebi.2017.21.1.5)
- Aris, A., & Asmal, S. (2020). Effect of government regulation on labor competitiveness: Study of nine major Indonesian companies. *IOP conference series. Materials Science and Engineering*, 885(1), 1-7.
[10.1088/1757-899X/885/1/012043](http://dx.doi.org/10.1088/1757-899X/885/1/012043)
- Azeem, M., Ullah, F., Jamaluddin, M., & Qayyum, S. (2020). Competitiveness in the construction industry: A contractor's perspective on barriers to improving the construction industry performance. *Revista Journal of Construction Engineering*, 3(3), 193-219.
[10.31462/jcemi.2020.03193219](http://dx.doi.org/10.31462/jcemi.2020.03193219)
- Borges, A., Coelho, G., & Petri, S. (2018). Construção de um modelo de avaliação de desempenho: estudo de caso em uma empresa de pequeno porte da construção civil. *Revista de Gestão e Secretariado*, 9(3), 21-45.
[10.7769/gesec.v9i3.697](http://dx.doi.org/10.7769/gesec.v9i3.697)

- Cabezas , E., Naranjo, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Sangolquí, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Cândido, L., De Oliveira, S., & Barros, J. (2020). Medição e gestão de desempenho em empresas construtoras. *Ambiente Construído*, 20(1), 195-2014. <https://doi.org/10.1590/s1678-86212020000100369>
- Carrera , E., Rivadeneira, C., Navarrete, E., & Paredes, A. (2019). *Seguridad y Salud Ocupacional*. Guayaquil - Ecuador: Grupo Compás.
- Chiang , M., & San Martín, N. (2015, Diciembre). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159-165. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chirico , F., Heponiemi, T., Pavlova , M., Zaffina , S., & Magnavita , N. (2019). Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis. *Revista International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142470>
- CONCYTEC. (2018). Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt. CONCYTEC, 1-12. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Corlett, S., Ruane, M., & Mavin, S. (2021). Learning (not) to be different: The value of vulnerability in trusted and safe identity work spaces. *Revista Management learning*, 52, 424-441. [10.1177/1350507621995816](https://doi.org/10.1177/1350507621995816)
- Cortés, J. (2012). *Seguridad e Higiene del Trabajo - Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales* (10 ed.). Madrid, España: Tebar Flores, S.L.
- Costa, I. (2016). Desafios e imperativos de liderança na cooperação com a Organização Mundial da Saúde. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 69(2), 207-208. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2016690201i>
- Couto da Silva , S., & Gonçalves , F. (2019). Critical factors of success and barriers to the implementation of occupational health and safety management systems: A systematic review of literature. *Revista Safety Science*, 123-132. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.03.026>

- Cuartas, J. (2013). El líder y la fuerza de la cooperación . *Revista International Journal of Psychological Research*, 6(2), 6-7.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ijpr/v6n2/v6n2a01.pdf>
- Descatha, A., Schunder, S., Burgess, J., Cassan, P., Kubo, T., Rotthier, S., . . . Baer, M. (2017). Emergency Preparedness and Response in Occupational Setting: A Position Statement. *Revista Frontiers in Public Health*, 5(251), 1-4.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2017.00251>
- 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>
- 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. *HHS Public Access*, 63(3), 269-276.
<https://doi.org/10.1002/ajim.23078>
- Fábregues, S., Meneses, J., Rodríguez, D., & Hélène , M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Barcelona: Oberta UOC.
- Floridi, L., & Runciman, B. (2018). Ethics. *ITNow*, 60(2), 6-10.
[10.1093/itnow/bwy034](https://doi.org/10.1093/itnow/bwy034)
- Gil, L. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en obras del municipio de Víctor Larco Herrera 2021*. Trujillo - Perú: (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Gunduz, M., & Laitinen, H. (2018). Construction safety risk assessment with introduced control levels. *Revista Journal of Civil Engineering and Management*, 24(1), 11-18.
<https://doi.org/10.3846/jcem.2018.284>
- Halíčková, K., Basovnikova, M., & Abramuszkinova, E. (2016). The implementation of the occupational health and safety management at work and its influence on the economic performance of the company. *Revista Acta Universitatis Bohemiae Meridionalis*, 19(2), 50-58.
[10.1515/acta-2016-0010](https://doi.org/10.1515/acta-2016-0010)
- Hernández, R., Baptista, M., & Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). EDITORES, S.A. DE C.V.
- Igwe, C., Nasiri, F., & Hammad, A. (2020). Construction workspace management: critical review and roadmap. *International Journal of Construction Management*, 1-14.

<https://doi.org/10.1080/15623599.2020.1756028>

- Kaynack, R., Toklu, A., Elci, M., & Tamer, I. (2016). Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. *Revista Internacional Journal of Business and Management*, 11(5), 146-166. [10.5539/ijbm.v11n5p146](https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n5p146)
- Lafuente, E., Abad, J., & Vaillant, Y. (2018). Safety Disconnect: Analysis of the Role of Labor Experience and Safety Training on Work Safety Perceptions. *Journal of industrial engineering and management*, 11(1), 57-71. <https://doi.org/10.3926/jiem.2467>
- Landa, C. (2020). *Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019*. Piura - Perú: (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Lavicoli, S., Boccuni, F., Buresti, G., Gagliardi, D., Persechino, B., Valenti, A., & Rondinone, B. (2021). Risk assessment at work and prevention strategies on COVID-19 in Italy. *Revista Plos One*, 16(3), 1-11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0248874>
- López, S., Chambel, M., Muñoz, F., & Silva Da Cunha, B. (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. *Revista de Administração de Empresas*, 58(4), 393-404. [10.1590/S0034-759020180405](https://doi.org/10.1590/S0034-759020180405)
- Lorenzo, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. Lima - Perú: (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Luo, M., Fan, H., & Liu, G. (2020). Measuring regional differences of construction productive efficiency in China: A distance friction minimization approach. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 27(4), 952-974. [10.1108/ECAM-04-2019-0195](https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2019-0195)
- Machado, N., & Arruda, D. (2017). Eficiência e eficácia na administração: proposição de modelos quantitativos. *Revista UNEMAT de Contabilidade*, 6(11), 107-130. [10.30681/ruc.v6i11.1727](https://doi.org/10.30681/ruc.v6i11.1727)
- Mahecha, M., Vásquez, E., & Galindo, M. (2015). Educación en salud y seguridad para los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo. *Revista Avances en enfermería*, 33(3), 343-351. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v33n3.36596>

- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Anuario Estadístico Sectorial*. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/anuario/Anuario_2016_020717.pdf
- Moreno, A., Díez, F., & Ferreira, L. (2022). Business Leadership from a Gender Perspective and Its Impact on the Work Environment and Employee's Well-Being in Companies in the Basque Country. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 1-19. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010030>
- Obando, J., Sotolongo, M., & Villa, E. (2019). Safety and Health Performance Evaluation on a Printing manufacturer Company. *Revista Ingeniería Industrial*, 40(2), 136-147. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1815-59362019000200136&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Ojeda, C. (2017). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Cienaga - Magdalena: Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velasquez Garcia "INFOTEP".
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Sistema de gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- Ortega, J. (2020). *Gestión de la seguridad y salud ocupacional y su relación con los riesgos laborales en la Empresa Constructora Cobra Perú, San Isidro, 2020*. Lima - Perú: (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Patlán, J. (2021). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- Putri, D., Triatmanto, B., & Setiyadi, S. (2018). The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company. *Revista IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 337, 1-6. [10.1088/1757-899X/337/1/012036](https://doi.org/10.1088/1757-899X/337/1/012036)
- Ramos, D., Afonso, P., & Rodrigues, M. (2020). Integrated management systems as a key facilitator of occupational health and safety risk management: A

case study in a medium sized waste management firm. *Revista Journal of Cleaner Production*, 262, 1-11.

<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121346>

Rangel, T., Lugo, I., & Calderón, M. (2018, Junio). Literature Review of Work Teams: Quantitative Approach, Characteristics and Identification of Variables Affecting Efficiency. *Revista Ingeniería Solidaria*, 14(24), 1-17.
<https://doi.org/10.16925/in.v14i24.2164>

Ravindra , A. (2021, febrero 1). *Expert Tips for Building a Positive Work Environment in the Construction Industry*.

<https://www.ny-engineers.com/blog/expert-tips-for-building-a-positive-work-environment-in-the-construction-industry>

Roa, D. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG - SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción*. Manizales, Colombia: (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Colombia.

Rodríguez, A., Sosa, Y., & Viña, S. (2021). Intensity of the knowledge work in the occupational health and safety management activities. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(3), 1-11.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v47n3/1561-3127-rcsp-47-03-e2879.pdf>

Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(87), 79-101.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Salini , R., Siti , W., & Swee, Y. (2020). Design of a Smart Safety Vest Incorporated With Metal Detector Kits for Enhanced Personal Protection. *Safety and Health at Work*, 11(4), 537-542.

<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.06.007>

Sánchez-Sánchez, F., & Sánchez-Sánchez, A. (2021). Medición de la eficiencia laboral del turismo rural sostenible en espacios naturales protegidos de España. *Revista Investigaciones Turísticas*, 22, 200-230.

<https://doi.org/10.14198/INTURI2021.22.9>

Saskatchewan Construction Safety Association. (2018). *Occupational Health Committees*.

<https://www.saskatchewan.ca/business/safety-in-the-workplace/ohc-and-ohs-representative/ohc#:~:text=Employers%20are%20legally%20required%20to,Occupational%20Health%20and%20Safety%20representative.>

- Sharma, S. (2021). Employees' perception of quality of work life: a case study. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 23(1), 66-82.
[10.1504/IJICBM.2021.115402](https://doi.org/10.1504/IJICBM.2021.115402)
- Shin, J., Kim, Y., & Kim, C.-h. (2021). The Perception of Occupational Safety and Health (OSH) Regulation and Innovation Efficiency in the Construction Industry: Evidence from South Korea. *Revista International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2334.
[10.3390/ijerph18052334](https://doi.org/10.3390/ijerph18052334)
- Solier, R. (2020). *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020*. Lima - Perú: (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Soriano, 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*. Lima - Perú: (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Summers, D., Sarris, A., Harries, J., & Kirby, N. (2022). The development of a brief and practical work safety climate measure. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 87, 1-11.
<https://doi.org/10.1016/j.ergon.2021.103255>
- Tacillo, E. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Lima - Perú: (Tesis de maestría) Universidad Jaime Bausate y Meza.
- Tarique, L., Abd , A., & Tahir, L. (2021). Analysis of the Relationship Between the Working Environment and Employee Performance in Selected Construction Firms in Karachi City. *Revista Neutron*, 20(2), 138-142.
[10.29138/neutron.v21i1.86](https://doi.org/10.29138/neutron.v21i1.86)
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Revista Aporte Santiaguino*, 11, 167-180.
<https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Vega, N. (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. *Revista Escuela de Gestión Estratégica*, 33(6), 1-10.
<https://doi.org/10.1590/0102-311X00062516>
- Walheer, B. (2021). Labor productivity and technology heterogeneity. *Journal of Macroeconomics*, 68, 1-16.
<https://doi.org/10.1016/j.jmacro.2021.103290>

- Yangho, K., Jungsun, P., & Mijin, P. (2016). Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice. *Revista Safety and Health at Work*, 7(2), 89-96.
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.02.002>
- Yankson, I., Nsiah-Achampong, N., Okyere, P., Afukaar, F., Otupiri, E., Donkor, P., . . . Owusu-Dabo, E. (2021). On-site personal protective equipment signage and use by road construction workers in Ghana: a comparative study of foreign- and locally-owned companies. *Revista BMC Public Health*, 21(1), 1-10.
<http://dx.doi.org/10.1186/s12889-021-12376-2>
- Yeng, W., Wand, C., & Siew, I. (2021). Quality of work life: a study of multinational corporations in Malaysia. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 21(4), 301-316.
[10.1504/IJHRDM.2021.120335](https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2021.120335)
- Yichao, L., Yian, Y., Santo, F., & Dashun, W. (2020). Scientific elite revisited: patterns of productivity, collaboration, authorship and impact. *Revista The Royal Society Publishing*, 17, 1-10.
<https://doi.org/10.1098/rsif.2020.0135>
- Zambrano, C., & Mendoza, D. (2021). Analysis of the implementation of occupational safety and health standards at manufacturing companies in the city of Valledupar. *Revista brasileira de medicina do trabalho*, 19(3), 290-298.
<http://dx.doi.org/10.47626/1679-4435-2021-601>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: Gestión de seguridad y salud ocupacional en relación al desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora., Lima 2022							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022?</p> <p>Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1. Existe una relación entre la prevención de riesgos y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.</p> <p>Hipótesis específica 2. Existe una relación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.</p> <p>Hipótesis específica 3. Existe una relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.</p>	<p>Variable 1: Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional Álvarez y Riaño (2018) sostuvieron que "la seguridad del trabajo es un universo de pasos a seguir y recursos competentes que tendrán una forma de aplicación a la certeza de protección y prevención ante los accidentes".</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			D1: Prevención de riesgos	Capacitación de seguridad	1-3	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo Medio Alto
				Normas de prevención	4-6		
				Protección y salud personal	7-8		
			D2: Organización de la prevención	Comité de seguridad y salud	9-10		
				Preparación y respuesta ante emergencias	11-12		
D3: Ambiente de trabajo	Espacios laborales	13-14					
	Condiciones ambientales	15-16					
	Clima laboral	17-18					
<p>Variable 2: Desempeño Laboral Urbano (2018, p. 167) mostró que es un acumulado de conductas, cualidades del colaborador, en la que indaga resultados fundados en el producto de los propios que desempeñen los objetivos fijados. No obstante, el desempeño se enlaza con las labores, el comportamiento, la</p>							

			actividad, la conducta y los resultados que consiguen los individuos interiormente del sistema de la organización.				
			Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala de medición	Niveles y rangos
			D1: Productividad	Producción personal	1-2	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Malo Bueno Regular
				Cumplimiento de metas	3-4		
				Grado de competitividad	5-6		
			D2: Eficacia	Calidad del trabajo	7-8		
				Cumplimiento de labores	9-10		
			D3: Eficiencia	Responsabilidad del personal	11-12		
				Liderazgo y cooperación	13-14		
				Medidas de seguridad	15-16		
Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental. Método: Cuantitativo	Población: Estará conformada por 32 trabajadores de la empresa CEOC Constructora. Tipo de muestreo: La muestra será de tipo probabilístico. Tamaño de muestra: Estará conformada por 30 trabajadores de la empresa CEOC Constructora.	Variable 1: Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios Autor: Flor Carina Quesada Carrillo Año: 2022 Ámbito de Aplicación: Individual Forma de Administración: Directa Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios Autor: Flor Carina Quesada Carrillo Año: 2022 Ámbito de Aplicación: Individual Forma de Administración: Directa	DESCRIPTIVA: El análisis de la investigación se procesará mediante la herramienta de SPSS 27 y el Excel el cual nos arrojará tablas de frecuencia, grafico de barras y el coeficiente de alfa de Cronbach, que nos ayudará con la prueba de confiabilidad.				

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
(Variable Independiente) (X) Gestión de seguridad y salud ocupacional	Álvarez y Riaño (2018) indicaron que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo surge como un instrumento seguro para mitigar las enfermedades y lesiones presentadas en el trabajo, del mismo modo que la promoción y protección de la salud del personal en todas las áreas de trabajo.	Esta variable se constituye por tres dimensiones: prevención de riesgos, organización de la prevención y ambiente de trabajo, del cual se recogerá información a través de cuestionarios, el mismo que emplea la escala de Likert con cinco valores y para ello se utilizó tres niveles: bajo, medio y alto.	Prevención de riesgos	Capacitación de seguridad	Ordinal
				Normas de prevención	
				Protección y salud personal	
			Organización de la prevención	Comité de seguridad y salud	Ordinal
				Preparación y respuesta ante emergencias	
			Ambiente de trabajo	Espacios laborales	Ordinal
				Condiciones ambientales	
				Clima laboral	
			(Variable Dependiente) (Y) Desempeño Laboral	Urbano (2018) mostró que es un acumulado de conductas, cualidades del colaborador, en la que indaga resultados fundados en el producto de los propios que desempeñen los objetivos fijados. No obstante, el desempeño se enlaza con las labores, el comportamiento, la actividad, la conducta y los resultados que consiguen los individuos interiormente del sistema de la organización.	Esta variable se constituye por tres dimensiones: productividad, eficacia y eficiencia, del cual se recogerá información mediante cuestionarios, el mismo que emplea la escala de Likert con cinco valores y para ello se utilizó tres niveles: malo, regular y bueno.
Cumplimiento de metas					
Grado de competitividad					
Eficacia	Calidad del trabajo	Ordinal			
	Cumplimiento de labores				
Eficiencia	Responsabilidad del personal	Ordinal			
	Liderazgo y cooperación				
	Medidas de Seguridad				

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestion de Seguridad y Salud Ocupacional (Trabajadores)

Estimado Sr.

El presente cuestionario es anonima y su aplicación sera de mucha utilidad para el desarrollo de la presente investigación, por ello se pide su colaboracion: marque con una "X" la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES/Items	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Prevención de riesgos					
	INDICADOR 1: Capacitación de seguridad					
1	El área de SSOMA cuenta con un programa autorizado para dar charlas de seguridad y salud ocupacional de manera consecutiva.					
2	El personal obrero recibe capacitación sobre seguridad y salud ocupacional.					
3	SSOMA realiza la charla diaria de 5 minutos antes de iniciar las labores del personal obrero.					
	INDICADOR 2: Normas de prevención					
4	El área de SSOMA cuenta con un área de sugerencias para la mejora de las condiciones laborales.					
5	El personal obrero tiene en cuenta las normas de prevención de riesgos laborales en las instrucciones que recibe por parte de su jefe inmediato para desarrollar su trabajo.					
6	Las normas de prevención están aprobadas por la gerencia general.					
	INDICADOR 3: Protección y salud personal					
7	El área de SSOMA realizan controles periódicos para verificar que los colaboradores trabajen con sus equipos de protección personal (EPPS) en condiciones óptimas para el desempeño de sus funciones.					
8	El personal obrero recibe chequeos médicos de ingreso, intermedio y salida (retiro de la empresa).					
	DIMENSIÓN 2: Organización de la prevención					
	INDICADOR 1: Comité de seguridad y salud					
9	Considera importante que la empresa cuente con un comité de seguridad (SSOMA) que se encargue de manera eficiente del área de seguridad laboral.					
10	El personal obrero considera que las capacitaciones que establece el comité de seguridad y salud hacia el personal obrero disminuyen los riesgos laborales.					
	INDICADOR 2: Preparación y respuesta ante emergencias					
11	El personal obrero considera importante las capacitaciones para que den respuesta a una emergencia en caso de un incidente laboral.					
12	El personal obrero considera importante que la empresa cuente con una cobertura de lesiones en respuesta a una emergencia.					
	DIMENSIÓN 3: Ambiente de trabajo					
	INDICADOR 1: Espacios laborales					
13	El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la empresa.					
14	La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 8 horas laborales.					
	INDICADOR 2: Condiciones ambientales					
15	Las condiciones de trabajo (relación interpersonal, programación de trabajo, comunicación, etc.) le motivan a permanecer en la organización.					
16	La empresa cuenta con una programación de mantenimiento de los ambientes de trabajo.					
	INDICADOR 3: Clima laboral					
17	El área de SSOMA cumple con la fumigación de los ambientes de trabajo.					
18	La empresa muestra interés en brindar a los colaboradores un clima laboral deseable.					

Cuestionario: Desempeño Laboral (Trabajadores)

Estimado Sr.

El presente cuestionario es anónimo y su aplicación será de mucha utilidad para el desarrollo de la presente investigación, por ello se pide su colaboración: marque con una "X" la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES/Items	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Productividad					
	INDICADOR 1: Producción personal					
1	El personal obrero realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.					
2	El área de SSOMA ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos de los trabajadores.					
	INDICADOR 2: Cumplimiento de metas					
3	El personal obrero considera que su trabajo cumple con la finalidad de construir la obra con seguridad y calidad.					
4	El personal obrero se esmera en cada una de las actividades encomendadas para el cumplimiento del objetivo planteado.					
	INDICADOR 3: Grado de competitividad					
5	Considera Ud. que un sistema de seguridad y control en la empresa generan mayor productividad.					
6	Considera Ud. que el alto grado de competitividad en la empresa genera mayor rentabilidad.					
	DIMENSIÓN 2: Eficacia					
	INDICADOR 1: Calidad del trabajo					
7	El personal obrero se siente comprometido con la buena calidad de la obra.					
8	El personal obrero posee la capacidad de poder implementar nuevos métodos y garantizar la calidad de su trabajo.					
	INDICADOR 2: Cumplimiento de labores					
9	El personal obrero puede realizar sus tareas, sin esperar que se lo indiquen.					
10	El personal obrero considera que puede realizar su trabajo sin la ayuda de otros.					
	DIMENSIÓN 3: Eficiencia					
	INDICADOR 1: Responsabilidad del personal					
11	Los equipos y herramientas que le fueron asignados son utilizados con responsabilidad.					
12	El personal obrero se hace responsable de ciertos errores que puede cometer en su trabajo.					
	INDICADOR 2: Liderazgo y cooperación					
13	El personal obrero brinda su punto de vista sobre los procesos constructivos de la obra al jefe de proyectos.					
14	El personal obrero cuenta con la capacidad de brindar soluciones a los problemas que se presenten en la jornada laboral.					
	INDICADOR 3: Medidas de seguridad					
15	El personal obrero emplea medidas de seguridad y salud eficientemente que le permite contar con una salud óptima y desempeñarse mejor en la función que realiza.					
16	El área de SSOMA evalúa periódicamente la salud mental y física del personal obrero para incrementar el nivel de su desempeño laboral.					

Anexo 4: Certificado de Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

N°	DIMENSIONES/Ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Prevención de riesgos							
	INDICADOR 1: Capacitación de seguridad							
1	El área de SSOMA cuenta con un programa autorizado para dar charlas de seguridad y salud ocupacional de manera consecutiva.	x		x		x		
2	El personal obrero recibe capacitación sobre seguridad y salud ocupacional.	x		x		x		
3	SSOMA realiza la charla diaria de 5 minutos antes de iniciar las labores del personal obrero.	x		x		x		
	INDICADOR 2: Normas de prevención							
4	El área de SSOMA cuenta con un área de sugerencias para la mejora de las condiciones laborales.	x		x		x		
5	El personal obrero tiene en cuenta las normas de prevención de riesgos laborales en las instrucciones que recibe por parte de su jefe inmediato para desarrollar su trabajo.	x		x		x		
6	Las normas de prevención están aprobadas por la gerencia general.	x		x		x		
	INDICADOR 3: Protección y salud personal							
7	El área de SSOMA realizan controles periódicos para verificar que los colaboradores laboren con sus equipos de protección personal (EPPS) en condiciones óptimas para el desempeño de sus funciones.	x		x		x		
8	El personal obrero recibe chequeos médicos de ingreso, intermedio y salida (retiro de la empresa).	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Organización de la prevención	Si	No	Si	No	Si	No	
	INDICADOR 1: Comité de seguridad y salud							
9	Considera importante que la empresa cuente con un comité de seguridad (SSOMA) que se encargue de manera eficiente del área de seguridad laboral.	x		x		x		
10	El personal obrero considera que las capacitaciones que establece el comité de seguridad y salud hacia el personal obrero disminuyen los riesgos laborales.	x		x		x		
	INDICADOR 2: Preparación y respuesta ante emergencias							
11	El personal obrero considera importante las capacitaciones para que den respuesta a una emergencia en caso de un incidente laboral.	x		x		x		
12	El personal obrero considera importante que la empresa cuente con una cobertura de lesiones en respuesta a una emergencia.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
	INDICADOR 1: Espacios laborales							
13	El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la empresa.	x		x		x		
	INDICADOR 2: Condiciones ambientales							
14	La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 8 horas laborales.	x		x		x		
15	Las condiciones de trabajo (relación interpersonal, programación de trabajo, comunicación, etc.) le motivan a permanecer en la organización.	x		x		x		
16	La empresa cuenta con una programación de mantenimiento de los ambientes de trabajo.	x		x		x		
	INDICADOR 3: Clima laboral							
17	El área de SSOMA cumple con la fumigación de los ambientes de trabajo.	x		x		x		
18	La empresa muestra interés en brindar a los colaboradores un clima laboral deseable.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Luis Clemente Baquedano Cabrera DNI: 17843413

Especialidad del validador: Auditoría y Gestión Empresarial

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: 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.

11 de junio del 2022



Firma del experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Productividad							
	INDICADOR 1: Producción personal							
1	El personal obrero realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.	x		x		x		
2	El área de SSOMA ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos de los trabajadores.	x		x		x		
	INDICADOR 2: Cumplimiento de metas							
3	El personal obrero considera que su trabajo cumple con la finalidad de construir la obra con seguridad y calidad.	x		x		x		
4	El personal obrero se esmera en cada una de las actividades encomendadas para el cumplimiento del objetivo planteado.	x		x		x		
	INDICADOR 3: Grado de competitividad							
5	Considera Ud. que un sistema de seguridad y control en la empresa generan mayor productividad.	x		x		x		
6	Considera Ud. que el alto grado de competitividad en la empresa genera mayor rentabilidad.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
	INDICADOR 1: Calidad del trabajo							
7	El personal obrero se siente comprometido con la buena calidad de la obra.	x		x		x		
8	El personal obrero posee la capacidad de poder implementar nuevos métodos y garantizar la calidad de su trabajo.	x		x		x		
	INDICADOR 2: Cumplimiento de labores							
9	El personal obrero puede realizar sus tareas, sin esperar que se lo indiquen.	x		x		x		
10	El personal obrero considera que puede realizar su trabajo sin la ayuda de otros.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
	INDICADOR 1: Responsabilidad del personal							
11	Los equipos y herramientas que le fueron asignados son utilizados con responsabilidad.	x		x		x		
12	El personal obrero se hace responsable de ciertos errores que puede cometer en su trabajo.	x		x		x		
	INDICADOR 2: Liderazgo y cooperación							
13	El personal obrero brinda su punto de vista sobre los procesos constructivos de la obra al jefe de proyectos.	x		x		x		
14	El personal obrero cuenta con la capacidad de brindar soluciones a los problemas que se presenten en la jornada laboral.	x		x		x		
	INDICADOR 3: Medidas de seguridad							
15	El personal obrero emplea medidas de seguridad y salud eficientemente que le permite contar con una salud óptima y desempeñarse mejor en la función que realiza.	x		x		x		
16	El área de SSOMA evalúa periódicamente la salud mental y física del personal obrero para incrementar el nivel de su desempeño laboral.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Luis Clemente Baquedano Cabrera DNI: 17843413

Especialidad del validador: Auditoría y Gestión Empresarial

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

³ 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.

11 de junio del 2022



Firma del experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA **VARIABLE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

N°	DIMENSIONES/Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Prevención de riesgos							
	INDICADOR 1: Capacitación de seguridad							
1	El área de SSOMA cuenta con un programa autorizado para dar charlas de seguridad y salud ocupacional de manera consecutiva.	x		x		x		
2	El personal obrero recibe capacitación sobre seguridad y salud ocupacional.	x		x		x		
3	SSOMA realiza la charla diaria de 5 minutos antes de iniciar las labores del personal obrero.	x		x		x		
	INDICADOR 2: Normas de prevención							
4	El área de SSOMA cuenta con un área de sugerencias para la mejora de las condiciones laborales.	x		x		x		
5	El personal obrero tiene en cuenta las normas de prevención de riesgos laborales en las instrucciones que recibe por parte de su jefe inmediato para desarrollar su trabajo.	x		x		x		
6	Las normas de prevención están aprobadas por la gerencia general.	x		x		x		
	INDICADOR 3: Protección y salud personal							
7	El área de SSOMA realizan controles periódicos para verificar que los colaboradores laboren con sus equipos de protección personal (EPPS) en condiciones óptimas para el desempeño de sus funciones.	x		x		x		
8	El personal obrero recibe chequeos médicos de ingreso, intermedio y salida (retiro de la empresa).	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Organización de la prevención	Si	No	Si	No	Si	No	
	INDICADOR 1: Comité de seguridad y salud							
9	Considera importante que la empresa cuente con un comité de seguridad (SSOMA) que se encargue de manera eficiente del área de seguridad laboral.	x		x		x		
10	El personal obrero considera que las capacitaciones que establece el comité de seguridad y salud hacia el personal obrero disminuyen los riesgos laborales.	x		x		x		
	INDICADOR 2: Preparación y respuesta ante emergencias							
11	El personal obrero considera importante las capacitaciones para que den respuesta a una emergencia en caso de un incidente laboral.	x		x		x		
12	El personal obrero considera importante que la empresa cuente con una cobertura de lesiones en respuesta a una emergencia.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
	INDICADOR 1: Espacios laborales							
13	El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la empresa.	x		x		x		
14	La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 8 horas laborales.	x		x		x		
	INDICADOR 2: Condiciones ambientales							
15	Las condiciones de trabajo (relación interpersonal, programación de trabajo, comunicación, etc.) le motivan a permanecer en la organización.	x		x		x		
16	La empresa cuenta con una programación de mantenimiento de los ambientes de trabajo.	x		x		x		
	INDICADOR 3: Clima laboral							
17	El área de SSOMA cumple con la fumigación de los ambientes de trabajo.	x		x		x		
18	La empresa muestra interés en brindar a los colaboradores un clima laboral deseable.	x		x		x		

Observaciones (preclarificar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Raul Antonio Pinto Barrantes DNI: 07732471

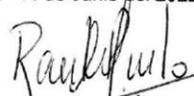
Especialidad del validador: Dirección de empresas de la construcción

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14 de Junio del 2022


 RAÚL ANTONIO PINTO BARRANTES
 INGENIERO CIVIL
 Reg. CIP N° 51304

Firma del experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/Ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Productividad							
	INDICADOR 1: Producción personal							
1	El personal obrero realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.	X		X		X		
2	El área de SSOMA ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos de los trabajadores.	X		X		X		
	INDICADOR 2: Cumplimiento de metas							
3	El personal obrero considera que su trabajo cumple con la finalidad de construir la obra con seguridad y calidad.	X		X		X		
4	El personal obrero se esmera en cada una de las actividades encomendadas para el cumplimiento del objetivo planteado.	X		X		X		
	INDICADOR 3: Grado de competitividad							
5	Considera Ud. que un sistema de seguridad y control en la empresa generan mayor productividad.	X		X		X		
6	Considera Ud. que el alto grado de competitividad en la empresa genera mayor rentabilidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
	INDICADOR 1: Calidad del trabajo							
7	El personal obrero se siente comprometido con la buena calidad de la obra.	X		X		X		
8	El personal obrero posee la capacidad de poder implementar nuevos métodos y garantizar la calidad de su trabajo.	X		X		X		
	INDICADOR 2: Cumplimiento de labores							
9	El personal obrero puede realizar sus tareas, sin esperar que se lo indiquen.	X		X		X		
10	El personal obrero considera que puede realizar su trabajo sin la ayuda de otros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
	INDICADOR 1: Responsabilidad del personal							
11	Los equipos y herramientas que le fueron asignados son utilizados con responsabilidad.	X		X		X		
12	El personal obrero se hace responsable de ciertos errores que puede cometer en su trabajo.	X		X		X		
	INDICADOR 2: Liderazgo y cooperación							
13	El personal obrero brinda su punto de vista sobre los procesos constructivos de la obra al jefe de proyectos.	X		X		X		
14	El personal obrero cuenta con la capacidad de brindar soluciones a los problemas que se presenten en la jornada laboral.	X		X		X		
	INDICADOR 3: Medidas de seguridad							
15	El personal obrero emplea medidas de seguridad y salud eficientemente que le permite contar con una salud óptima y desempeñarse mejor en la función que realiza.	X		X		X		
16	El área de SSOMA evalúa periódicamente la salud mental y física del personal obrero para incrementar el nivel de su desempeño laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Raul Antonio Pinto Barrantes DNI: 07732471

Especialidad del validador: Dirección de empresas de la construcción

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

14 de Junio del 2022



RAÚL ANTONIO PINTO BARRANTES
 INGENIERO CIVIL
 Reg. CIP N° 51304

Firma del experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA **VARIABLE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

N°	DIMENSIONES/Ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Prevención de riesgos							
	INDICADOR 1: Capacitación de seguridad							
1	El área de SSOMA cuenta con un programa autorizado para dar charlas de seguridad y salud ocupacional de manera consecutiva.	x		x		x		
2	El personal obrero recibe capacitación sobre seguridad y salud ocupacional.	x		x		x		
3	SSOMA realiza la charla diaria de 5 minutos antes de iniciar las labores del personal obrero.	x		x		x		
	INDICADOR 2: Normas de prevención							
4	El área de SSOMA cuenta con un área de sugerencias para la mejora de las condiciones laborales.	x		x		x		
5	El personal obrero tiene en cuenta las normas de prevención de riesgos laborales en las instrucciones que recibe por parte de su jefe inmediato para desarrollar su trabajo.	x		x		x		
6	Las normas de prevención están aprobadas por la gerencia general.	x		x		x		
	INDICADOR 3: Protección y salud personal							
7	El área de SSOMA realizan controles periódicos para verificar que los colaboradores trabajen con sus equipos de protección personal (EPPS) en condiciones óptimas para el desempeño de sus funciones.	x		x		x		
8	El personal obrero recibe chequeos médicos de ingreso, intermedio y salida (retiro de la empresa).	x		x		x		
	DIMENSION 2: Organización de la prevención	Si	No	Si	No	Si	No	
	INDICADOR 1: Comité de seguridad y salud							
9	Considera importante que la empresa cuente con un comité de seguridad (SSOMA) que se encargue de manera eficiente del área de seguridad laboral.	x		x		x		
10	El personal obrero considera que las capacitaciones que establece el comité de seguridad y salud hacia el personal obrero disminuyen los riesgos laborales.	x		x		x		
	INDICADOR 2: Preparación y respuesta ante emergencias							
11	El personal obrero considera importante las capacitaciones para que den respuesta a una emergencia en caso de un incidente laboral.	x		x		x		
12	El personal obrero considera importante que la empresa cuente con una cobertura de lesiones en respuesta a una emergencia.	x		x		x		
	DIMENSION 3: Ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
	INDICADOR 1: Espacios laborales							
13	El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la empresa.	x		x		x		
14	La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 8 horas laborales.	x		x		x		
	INDICADOR 2: Condiciones ambientales							
15	Las condiciones de trabajo (relación interpersonal, programación de trabajo, comunicación, etc.) le motivan a permanecer en la organización.	x		x		x		
16	La empresa cuenta con una programación de mantenimiento de los ambientes de trabajo.	x		x		x		
	INDICADOR 3: Clima laboral							
17	El área de SSOMA cumple con la fumigación de los ambientes de trabajo.	x		x		x		
18	La empresa muestra interés en brindar a los colaboradores un clima laboral deseable.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

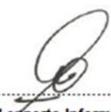
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Marlon Acuña Benites DNI: 42097456

Especialidad del validador: Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.

23 de Junio del 2022


 Firma del experto Informante.
 Dr. Marlon Acuña Benites
 DNI: 42097456
 Ing. de Sistemas / Investigador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA **VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES/Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Productividad							
	INDICADOR 1: Producción personal							
1	El personal obrero realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.	x		x		x		
2	El área de SSOMA ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos de los trabajadores.	x		x		x		
	INDICADOR 2: Cumplimiento de metas							
3	El personal obrero considera que su trabajo cumple con la finalidad de construir la obra con seguridad y calidad.	x		x		x		
4	El personal obrero se esmera en cada una de las actividades encomendadas para el cumplimiento del objetivo planteado.	x		x		x		
	INDICADOR 3: Grado de competitividad							
5	Considera Ud. que un sistema de seguridad y control en la empresa generan mayor productividad.	x		x		x		
6	Considera Ud. que el alto grado de competitividad en la empresa genera mayor rentabilidad.	x		x		x		
	DIMENSION 2: Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
	INDICADOR 1: Calidad del trabajo							
7	El personal obrero se siente comprometido con la buena calidad de la obra.	x		x		x		
8	El personal obrero posee la capacidad de poder implementar nuevos métodos y garantizar la calidad de su trabajo.	x		x		x		
	INDICADOR 2: Cumplimiento de labores							
9	El personal obrero puede realizar sus tareas, sin esperar que se lo indiquen.	x		x		x		
10	El personal obrero considera que puede realizar su trabajo sin la ayuda de otros.	x		x		x		
	DIMENSION 3: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
	INDICADOR 1: Responsabilidad del personal							
11	Los equipos y herramientas que le fueron asignados son utilizados con responsabilidad.	x		x		x		
12	El personal obrero se hace responsable de ciertos errores que puede cometer en su trabajo.	x		x		x		
	INDICADOR 2: Liderazgo y cooperación							
13	El personal obrero brinda su punto de vista sobre los procesos constructivos de la obra al jefe de proyectos.	x		x		x		
14	El personal obrero cuenta con la capacidad de brindar soluciones a los problemas que se presenten en la jornada laboral.	x		x		x		
	INDICADOR 3: Medidas de seguridad							
15	El personal obrero emplea medidas de seguridad y salud eficientemente que le permite contar con una salud óptima y desempeñarse mejor en la función que realiza.	x		x		x		
16	El área de SSOMA evalúa periódicamente la salud mental y física del personal obrero para incrementar el nivel de su desempeño laboral.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Marlon Acuña Benites DNI: 42097456

Especialidad del validador: Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.

23 de Junio del 2022



 Firma del experto Informante.
 Dr. Marlon Acuña Benites
 DNI: 42097456
 Ing. de Sistemas / Investigador

Anexo 5: Carta de autorización de la empresa



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20601724341
CEOC CONSTRUCTORA	
Nombre del Titular o Representante legal: Gerente General	
Nombres y Apellidos: Diana Carolina Saenz Lopez	DNI: 43910856

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión de seguridad y salud ocupacional en relación al desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción	
Autor: Nombres y Apellidos Flor Carina Quesada Carrillo	DNI: 47108485

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 11 junio 2022


CEOC CONSTRUCTORA S.A.C.
Diana Carolina Saenz Lopez
Gerente General

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6: Certificado de idioma



CID- 2022-01-LN-8685

CONSTANCIA

La Jefa Nacional del Centro de Idiomas
de la Universidad César Vallejo

Hace Constar

Que, el(la) Sr(a). **QUESADA CARRILLO, FLOR CARINA**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN** de la Universidad César Vallejo – Lima Los Olivos; con código N° 6700263000, ha aprobado el curso de 200 horas **PORTUGUÉS POSGRADO**, obteniendo la nota de 18 (dieciocho)/20, lo que equivale al Nivel A2 del MCER.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Los Olivos, 27 de junio de 2022

Atentamente,

Dra. Erica De Paz Berrospi
Jefatura Nacional del Centro de Idiomas
Universidad César Vallejo

Anexo 7: consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACION

La presente investigación titulada "Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en relación al desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022", es desarrollada por Quesada Carrillo Flor Carina, investigadora del programa académico de maestría en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la Construcción de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo de estudio fue determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022.

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 34 preguntas objetivas. El cuestionario tomará 20 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, tiene la posibilidad de conocer los resultados obtenidos para ser utilizado en la mejora de algún proceso.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas correspondientes en forma directa o al correo electrónico qcarrillofc@ucvvirtual.edu.pe. Desde ya se agradece su participación.

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha:

Nombres y Apellidos:

Firma de participante: _____

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Flor Carina Quesada Carrillo", written over a horizontal line.

Firma de la investigadora

Anexo 8: Resolución



RJ. N° 1957-2022-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1957-2022-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Lima, 10 de junio de 2022

VISTO:

El proyecto de investigación denominado: **Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en relación al desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022**; presentado por el (la) Br. Quesada Carrillo Flor Carina con código de estudiante N° 6700263000 del programa de Maestría en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la Construcción – grupo A2; y

CONSIDERANDO:

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de “Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación” Baquedano Cabrera Luis Clemente.

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

Art. 1°.- APROBAR, el Proyecto de Investigación denominado: **Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en relación al desempeño laboral de trabajadores de la empresa CEOC Constructora, Lima 2022**, presentado por el (la) Br. Quesada Carrillo Flor Carina con código de estudiante N° 6700263000.

Art. 2°.- DESIGNAR, al docente de la experiencia curricular de “Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación” Baquedano Cabrera Luis Clemente como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1°.

Art. 3°.- PRECISAR, que el (la) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr^a Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 9: Carta de presentación emitida por la universidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 21 de junio de 2022
Carta P. 0444-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Ing.
DIANA CAROLINA SAENZ LOPEZ
GERENTE GENERAL
CEOC CONSTRUCTORA SAC

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a QUESADA CARRILLO, FLOR CARINA; identificada con DNI N° 47108485 y con código de matrícula N° 6700263000; estudiante del programa de MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CEOC CONSTRUCTORA, LIMA 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador QUESADA CARRILLO, FLOR CARINA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe