



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la
Construcción

AUTORA:

Pajuelo Vega, Karen Melissa (orcid.org/0000-0003-4406-4711)

ASESORES:

Dra. Poma García, Claudia Rossana (orcid.org/0000-0001-5065-7404)

Mg. Cardeña Peña, Jorge Manuel (orcid.org/0000-0003-3176-8613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

LIMA - PERÚ
2023

Dedicatoria

Dedico esta tesis al amor de mi vida mi pequeño hijo, a mis padres, hermanos y a mi cuñada por ser parte de la motivación para salir adelante a lo largo de mi preparación profesional

Agradecimiento

En Primer lugar, agradezco a Dios quien me permite llegar a este momento privilegiado de mi preparación profesional, quien me enseña a apreciar cada instante de la vida y superar cada momento difícil. A mi hijo a quien amo con todo mi corazón y por ser el motor de mi vida. Agradezco a mis Padres y hermanos por su amor incondicional a lo largo de mi vida académica y personal. A mi cuñada por su apoyo incondicional en cada momento, y a todas mis amistades que fueron de gran apoyo para la realización de la presente tesis. Agradezco a mis asesores, por impartirme sus conocimientos y por ser mi guía para desarrollo de mi preparación Profesional.

DECLARATORIA DE AUTENTIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, POMA GARCIA CLAUDIA ROSSANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023", cuyo autor es PAJUELO VEGA KAREN MELISSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
POMA GARCIA CLAUDIA ROSSANA DNI: 43520326 ORCID: 0000-0001-5065-7404	Firmado electrónicamente por: CPOMAGAR el 05- 08-2023 11:08:09

Código documento Trilce: TRI - 0633974



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PAJUELO VEGA KAREN MELISSA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
KAREN MELISSA PAJUELO VEGA DNI: 71873624 ORCID: 0000-0003-4406-4711	Firmado electrónicamente por: KPAJUELOV el 12-09- 2023 10:26:01

Código documento Trilce: TRI - 0651052

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
DECLARATORIA DE AUTENTIDAD DEL ASESOR	V
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1. Tipo Y Diseño De Investigación	27
3.1.1. Tipo De Investigación.....	27
3.1.2. Diseño De Investigación.....	27
3.2. Variables Y Operacionalización.....	28
3.3. Población, Muestra Y Muestreo	28
3.3.1. Población	28
3.3.2. Muestra	28
3.3.3. Unidad De Análisis	29
3.4. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos.....	29
3.5. Procesamiento	31
3.6. Método De Análisis De Datos.....	32
3.7. Aspectos Éticos.	32
IV. RESULTADOS	34
4.1. Resultados Descriptivos:	34
4.2. Resultados Inferenciales	37
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA1: CUADRO DE SERVICIOS QUE DEBE DE CONTAR EL TRABAJADOR COMO PARTE DE SU BIENESTAR	26
TABLA 2: TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	29
TABLA 3: ALFA DE CRONBACH	30
TABLA 4. PRUEBA DE CONFIABILIDAD ALFA CRONBACH	31
TABLA 5. ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD	31
TABLA 6. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (REGROUPÉ)*RENDIMIENTO (REGROUPÉ).	34
TABLA 7. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (V1)-(V2) PRODUCTIVIDAD	35
TABLA 8. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL V1(REGROUPÉ)- D2(V2) AMBIENTE LABORAL *RENDIMIENTO V2 (REGROUPÉ)	36
TABLA 9. PRUEBA DE NORMALIDAD	37
TABLA 10. CORRELACIÓN ENTRE SSO * RENDIMIENTO	38
TABLA 11. CORRELACIÓN ENTRE SSO(V1) – PRODUCTIVIDAD(D1)	39
TABLA 12. CORRELACIÓN ENTRE SST (V1)-AMBIENTE LABORAL(D2)	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. La ley 29783 es aplicable de forma general	13
Figura 2. Equipos básicos de protección personal para el colaborador	19
Figura 3. Un accidente inesperado interfiere en el rendimiento laboral	20
Figura 4. Seguridad y salud ocupacional Y Rendimiento	34
Figura 5. Tabla cruzada Seguridad y Salud Ocupacional (V1)- (D1)Productividad	35
Figura 6. Seguridad y Salud Ocupacional(V1) -(D2) Ambiente laboral	36
Figura 7. RHO SPEARMAN	38

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023”, tuvo como objetivo principal Demostrar el impacto de la Seguridad y Salud Ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora Lima- 2023. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo explicativa, el diseño no experimental, de corte trasversal y correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 58 colaboradores de una Empresa constructora. La técnica empleada para la recolección de información mediante la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario creado para cada variable; los cuales fueron debidamente validados por un juicio de expertos quienes consideraron que los instrumentos eran aplicables y para la confiabilidad. Se concluyó que la seguridad y salud ocupacional, si impacta significativamente en el rendimiento de los trabajadores; ya que, si existe una relación entre ambas variables, dado que su correlación es de 0.718.

Palabras clave: Seguridad, salud ocupacional, rendimiento, productividad

ABSTRACT

The present research work entitled "Impact of occupational health and safety, on the performance of personnel in a construction company, Lima 2023", had as its main objective Demonstrating the impact of Occupational Health and Safety on the performance of personnel in a construction company Lima- 2023. The research has a quantitative, explanatory approach, non-experimental design, cross-sectional and correlational. The population and sample consisted of 58 employees of a construction company. The technique used to collect information through the survey and the data collection instrument was the questionnaire created for each variable; which were duly validated by a judgment of experts who considered that the instruments were applicable and for reliability. It was concluded that occupational health and safety does have a significant impact on the performance of workers; since, if there is a relationship between both variables, since their connections are 0.718.

Keywords: Occupational health, safety, performance, productivity

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente (SSO) más conocido como la seguridad y salud ocupacional es de las preocupaciones más fundamentales a nivel mundial. Dado que OIT (2018) menciona que cada 15 segundos, un colaborador en todo el mundo muere por una enfermedad o accidente relacionada con el trabajo y todo ello ha influenciado en la calidad del trabajo que puedan realizar, por temor a los accidentes, debido a la falta de seguridad. Así mismo, cada 15 segundos, 153 trabajadores se lesionan en el trabajo. Por ente, se llega a la conclusión que 6.300. Los colaboradores mueren cada día a nivel global por enfermedades o accidentes que se relacionan con el trabajo que realizan (en Promedio al año son 2.3 millones las pérdidas). En el año son, más de 317 millones accidentes laborales se sufren, numerosos de los cuales implican con lesiones en su jornada laboral, según (Bonilla, 2020). Así mismo, la ILO (2019) refiere que Los accidentes ocupacionales y enfermedades que tienen relación con el trabajo causan un gran impacto entre los colaboradores y sus familiares, no solo en la parte económica, sino también en el bienestar emocional y física a largo y corto plazo. Posiblemente, genere un impacto importante en las empresas, disminuyendo la productividad, lo que genera retrasos en los procesos de la producción, y esto causa que la aptitud y la reputación de las empresas sean obstaculizados en lo que va la cadena de suministro e impactando en la economía, así como la sociedad más ampliamente.

Asimismo, en el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) publicó los resultados de una encuesta a trabajadores que trabajan en obras de construcción, que muestran que, en lo que respecta a la ropa de protección actualmente el 71% en los colaboradores usa casco, otros 45% usa botas adecuadas y el resto 27% usa guantes inapropiados. De los accidentes de trabajo, el 40% son golpes, partes del cuerpo diversas, objetos extraños, el 15% son cortes, el 15% son caídas desde una altura y el 30% se debe a otras causas, como derrumbes, descargas eléctricas, averías. etc. Del mismo modo, otros estudios muestran que, durante los proyectos de construcción, casi el 10% de los trabajadores se ven involucrados en accidentes durante todo el tiempo de trabajo. A pesar de esta realidad, un estudio realizado por la OIT (2018) en Perú, citado por el MTPE (2018), señaló que la estipulación de

seguridad de sus instalaciones no influye en la celebración de contratos de trabajo para un gran número de empresas. Esto demuestra que para la mayoría de las empresas los problemas de seguridad no afectan el desarrollo normal del lugar de trabajo y el desempeño de los empleados. Ley N° 29783, busca fomentar prevención como una cultura para disminuir los riesgos laborales en el país, estableciendo como deber básico de los empresarios el deber de controlar y minimizar los riesgos laborales. Entre todos estos casos, la empresa tiene una gran responsabilidad por la falta de interés en proteger la vida del trabajador, sin tener en cuenta que este es un derecho establecido por la legislación laboral, que establece que los trabajadores deben contar con todas las condiciones, independientemente de condiciones físicas, psíquicas, físicas o morales, estas condiciones permiten que una persona exista sin ningún tipo de daño a la salud como resultado de las actividades laborales.

Aunque es importante mejorar en el trabajo también es irrelevante en seguridad y la salud en el trabajo es cada vez más ampliamente reconocida, brinda una imagen exacta en una escala global sigue siendo difícil. La recopilación y sistema de análisis de datos confiables y comparables varían tanto geográficamente como con el tiempo, lo que significa que comparar tendencias y datos es desafiante. Además, es de suma importancia que los países implementen un sistema de recolección de datos más largos y bien establecidos, es común un poco reportado, particularmente de los accidentes ocupacionales no fatales y especialmente las enfermedades relacionadas con el trabajo (Abando, et al. 2019). Es de sumamente importante implementar un sistema efectivo de recopilación de datos OSH en todos los países, en cuanto a la recopilación se debe de mejorar y el manejo de datos de OSH confiables en análisis e informes.

En lima norte, los accidentes dentro de las empresas constructoras no han sido indiferente, sino que el MTPE (2018), saco resultados alarmante para las empresas ubicada en el sector de Lima norte, donde no se preocupaban por la salud ocupacional de los trabajadores, sino que solo deseaban ver el rendimiento, dejando de lado a la salud mental y física de los colaboradores y ello se podía observar más en empresas constructoras. Teniendo como Problema General ¿Cuál es el impacto de la Seguridad y Salud Ocupacional,

en el rendimiento del personal en una empresa constructora - Lima 2023?
Teniendo como Problemas Específicos: ¿Cuál es el impacto de la SSO en la productividad del personal en una empresa constructora Lima - 2023?, y en segundo lugar ¿Cuál es el impacto de la SSO en el Ambiente laboral del personal en una empresa constructora Lima-2023?

La investigación realizada en esta tesis permite una comprensión fundamental de las relaciones implícitas de aspectos metodológicos, teóricos y sociales, las cuales son abordadas en los siguientes aspectos: la justificación metodológica El propósito de este estudio es abrir nuevos caminos para la empresa Constructora, ya que pueden utilizar herramientas de recolección de datos como ejemplo de obtención de resultados reales para el impacto del clima laboral en los empleados con el objetivo generar mayor utilidad en las empresas. (Musallam, et al. 2019).

En el ámbito social, la importancia que tienen los resultados del estudio posibilita la toma de conciencia de la empresa Constructora, Considerar las cuestiones de seguridad como un aspecto esencial para el buen funcionamiento de quienes se benefician de estos resultados, tanto para los trabajadores como para las empresas. (Musallam et al. 2019).

Figura 1.

La ley 29783 es aplicable de forma general



Por lo que se tiene como Objetivo general: Determinar el impacto de la Seguridad y Salud Ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora Lima- 2023. Así mismo, se tiene como Objetivos Específicos: Determinar el impacto la SSO en la productividad del personal en una empresa constructora - Lima 2023 y en segundo lugar Determinar el impacto de la SSO en el ambiente laboral del personal en una empresa constructora - Lima 2023.

Teniendo como Hipótesis general: La SSO impacta significativamente en el rendimiento del personal de una empresa Constructora - Lima 2023. Y las Hipótesis Específicos: La SSO impacta significativamente en la productividad del personal en una empresa constructora - Lima 2023 y en segundo lugar La SSO impacta significativamente en el ambiente laboral de una empresa constructora - Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se desarrolla un antecedente compuesto por estudios nacionales e internacionales, así como una descripción de la justificación de cada estudio, seguido de una descripción de estudios previos:

García (2022), en su estudio de maestría, teniendo como objetivo principal fue diseñar uno, no experimental; a su vez, de diseño descriptivo, ajustándose a nivel transversal. Porque cuantifica la concordancia resultante entre dos o más variables. Se concluyó que se elaboró un análisis de línea base de seguridad y salud ocupacional aplicada teniendo un puntaje de un 2% donde el cumplimiento tomó un papel fundamental; es decir la implementación de SST aumento un 95% y todo ello beneficio a la empresa en el ámbito económico y el cálculo de la inversión anual.

Soriano (2021), en su estudio de maestría, teniendo su objetivo fundamental, Decretar qué analogía existe entre la SST y el rendimiento de los colaboradores en la entidad C&S Proyectos Perú, Lima 2020. Diseño transversal, no experimental. La muestra del estudio anterior incluyó a 85 trabajadores. Adicionalmente, 70 empleados fueron incluidos en la muestra. Se utilizaron métodos para la recopilación de datos: estudios validados por expertos se consideraron suficientes y confiables en toda la muestra. Por lo tanto, se concluyó que existe una correlación, con cierta regularidad, entre la estabilidad profesional y el ejercicio laboral entre los colaboradores de la empresa C&S Proyectos Perú, Lima 2020.

Huamani (2022), en su estudio de maestría, teniendo como objetivo principal Determine la razón de GSST a RL. Este estudio utiliza métodos cuantitativos, es una investigación básica, transversal no experimental. La recolección de datos se basó en implementar cuestionarios para cada variable (GSST y RL). Básicamente en los resultados los efectos obtenidos, se puede culminar que existe una similitud moderada y significativa entre Gestión de Salud Ocupacional y RL Av. Madre de Dios. Es y proyectos Alameda y RL; por lo tanto, se impugnó la primera hipótesis nula específica. Hubo una correlación moderada y significativa entre los requisitos legales y Av. Madre de Dios. Resultado: Aprobado. 2022 proyectos Alameda y RL; entre información de

control y registro y RL; por lo tanto, la tercera hipótesis nula específica debe ser rechazada.

Tamara (2022), en su estudio de maestría, teniendo el objetivo decretar el impacto del ambiente de trabajo y la seguridad en el rendimiento laboral en empresas constructoras. En este estudio se utilizó un enfoque o dirección cuantitativa con un diseño de correlación transversal no experimental. El grupo estuvo conformado por empleados de la empresa constructora, el grupo estuvo conformado por 30 empleados del mismo tamaño de muestra, y se utilizó equipo validado por 3 expertos en el tema. Se concluyó que siempre habrá un impacto positivo en el desempeño laboral aplicando la seguridad y salud en el trabajo, sobre todo porque incide directamente en el uso de los recursos de manera eficiente, y se incentiva a las empresas constructoras a mantener actualizados sus estándares de seguridad y salud en el trabajo. Es una necesidad básica de llevar a cabo.

Medina (2021), en su estudio de maestría, teniendo el objetivo de evaluar la efectividad del plan de SSO y su relación con la prevención de incidentes y accidentes evidenciados con la empresa COSAPI S.A., este estudio es de un diseño correlacional, tipo transversal aplicada, con nivel descriptivo. Los resultados demostraron que el programa de SST en el 2017 logro una eficiencia de 64 % y registro en el 2018 un cumplimiento del 96%, se puede comprobar que con la implementación del programa se incrementará el número de accidentes y se reducirá el número de accidentes. También disminuir. El estudio concluyó que la cantidad de accidentes e incidentes se puede reducir si se cumplen los objetivos del programa anual de S y SO.

Anchante (2022), en su estudio de maestría, teniendo como objetivo principal determinar si existe relación entre SST y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Entidad PAC Ingenier. Esta investigación fue fundamental, no experimental, con un enfoque transversal y relacional. La muestra incluyó a 70 trabajadores. La técnica de recolección de información se basó en la investigación y se utilizó como vehículo un cuestionario. Se concluyó que las variables de ambiente de trabajo se encuentran en niveles moderados y las variables de desempeño laboral en niveles normales, similar a la relación entre

las variables de ambiente de trabajo y la seguridad, de acuerdo al objetivo general. Se determina el rendimiento del trabajo. Existe una correlación significativa entre ellos, sienten que la empresa no cumple con este estándar y que está afectando su desempeño.

Veloz y Romero (2018) en su estudio de maestría, teniendo como finalidad general Investigar cual fue la repercusión de la Seguridad Industrial en el Desempeño Laboral de los colaboradores del área operativa de la entidad. En la metodología de la investigación es de enfoque cualitativo y cuantitativo. Se trabajó con una población de 80 personas. Se concluyó que la seguridad industrial repercute para el esfuerzo laboral de los colaboradores, debido a que las personas que no hacen uso de los epps para su protección física están expuestas a distintos peligros y por ende pueden sufrir daños a su salud y cuerpo.

Zamora (2018) en su estudio de maestría, teniendo como objetivo es de esta tesis fue analizar la SSO en las empresas constructoras del ramo de edificación en el estado, para lo cual se hizo uso de la ayuda CL (check list) para poder identificar los peligros y a la vez el CL de inspección para el uso de equipo de protección. Mediante los resultados se llegó a la conclusión de que los trabajadores que laboran en esta industria carecen de conocimientos sobre las condiciones de SST y que todo ello influye en la calidad de trabajo.

Pérez, et al. (2019), en su estudio de maestría, teniendo como objetivo conocer mediante la investigación la situación referente a SSO en que se encuentran la empresa Quality Grains S.A. de C.V. La metodología es descriptiva. Asimismo, cuenta con un diseño no experimental. Se aplicó para la recopilación de información se utilizó las entrevistas, encuestas y la observación directa, la muestra fue de 226 colaboradores. Con una muestra en la que se utilizó el método de muestra probabilístico. Con el respaldo de los resultados podemos concluir que es necesario implementar programas de clima laboral y crear las condiciones básicas para la prevención del riesgo de accidentes y enfermedades profesionales. Para ello, es importante constituir un comité de clima laboral y tomar medidas. Este comité debe comprometerse a promover un ambiente de trabajo seguro, saludable y de apoyo que fomente

relaciones positivas, prevenga conflictos.

Según Bonilla (2020), la teoría asociada a este estudio plantea que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho a cabalidad de todos los trabajadores y tiene como objetivo advertir sobre los accidentes de trabajo y los inconvenientes laborales. Las autoridades públicas son responsables de mejorar las condiciones, es decir, prevenir daños físicos o psicológicos relacionados con el trabajo que puedan causar daño a los trabajadores.

La SST comprende la protección de la salud, así como la vida y de la integridad física de los colaboradores mediante la acogida de normas encaminadas a brindarles condiciones de trabajo, así como educación y capacitación. Para evitar enfermedades y accidentes en el trabajo tanto como sea posible. (Mera. 2019) En tal sentido, en la investigación de Díaz (2017) definen en un ligado de técnicas y procedimientos destinados a prevenir o reducir el riesgo de accidentes laborales. El medio ambiente de trabajo relevante para el lugar de trabajo incluye: protección de la existencia, la salud y la integridad física de los trabajadores mediante la adopción de normas destinadas a brindarles condiciones de trabajo y educarlos y capacitarlos para evitar en lo posible enfermedades y accidentes de trabajo.

Lozada & Muñoz (2012), define que La gestión de la SST es uno de los factores clave para mejorar las condiciones de trabajo y prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En la práctica, sin embargo, no está claro cómo dicha gestión contribuye a la estrategia comercial general. Ello concuerda con Merino (2016) explica que la teoría aplicada a la SSO es el resultado correcto del análisis de accidentes, Prevención y desarrollo de normas para garantizar la seguridad industrial; ya que todo ello influye en el uso de los recursos de manera más eficiente. Por otro lado, estos manuales complementan el estándar proporcionando refuerzo, comprensión y reconocimiento ya que proporciona una sección teórica fácil de interpretar.

El sistema de gestión del ambiente de trabajo (SG-SST) simboliza la herramienta que utiliza cualquier empresa y/u organización para llevar a cabo acciones preventivas que proporcionen los recursos necesarios de forma

organizada y estructurada. A través de la implementación, las empresas y/u organizaciones pueden reducir el número de accidentes y con ello aumentar la productividad y con ello afectar la economía y las finanzas de la organización. (Asiprex, 2022).

El SG-SST Es un conjunto organizado e interrelacionado de componentes destinados a prevenir y/o reducir la secuencia de riesgos en el trabajo que originalmente afectan la seguridad y salud del empleador.

Figura 2.

Equipos básicos de protección personal para el colaborador



En tal sentido, la SST es trascendental para toda empresa y ello está siendo respaldado por el Reglamento según la Ley N.º 29783 esta ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, art. 1, esta se basa en la prevención al observar que los empresarios, la administración estatal y los trabajadores deben tener una función de vigilancia y prevención de los riesgos laborales, se establece que tiene por finalidad la promoción de la cultura a nivel nacional. Participación y Organizaciones Sindicales.

Figura 3.

Un accidente inesperado interfiere en el rendimiento laboral



Las teorías que se relacionan con el tema y con las variables de estudio son:

PSS, (2015) En el trabajo que cumple con las normas técnicas en edificaciones la G.050. Toda obra de construcción deberá incluir las medidas técnicas y administrativas necesarias para dar garantía a la integridad física, la salud de los trabajadores y de terceros. durante la realización de las acciones previstas en el contrato de trabajo y cualquier obra adicional derivada del contrato principal. y Plan de Salud (PSST) que incluye un mecanismo de seguridad.

Según Organización internacional de trabajo (2012) el sistema de gestión para la seguridad y salud existen desde hace décadas y se han visto demostrados que desempeñan un papel de suma importancia para la prosperidad adecuada y continuas de las prácticas de la seguridad y salud en el lugar de trabajo al garantizar su integración en los procesos de desarrollo planificación empresarial. La implantación de un sistema de GSS en el trabajo accede a los empleados participar de forma más eficaz en el diseño y aplicación de medidas preventivas.

Según el ministerio de Trabajo las actividades laborales se definen en los planes nacionales de seguridad y salud en el trabajo y necesita la participación de los organismos a nivel local, central y regional. y participación de empleadores y trabajadores de toda la sociedad (MTPE, 2021)

El plan del ministerio de trabajo brinda un diagnóstico general del plan

de seguridad laboral y se complementa con una serie de estrategias e indicadores para el cumplimiento de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo (MTPE, 2021).

Con todo lo mencionado, Raiño & Palencia (2016) en su investigación nombrada como “Dimensión económica de la seguridad y salud en el trabajo” concluye en las dimensiones que componen su variable, las cuales son:

Accidentes de trabajo y enfermedades: Un accidente de trabajo es un evento que ninguna empresa desearía tener, es por ello que para tener un mejor enfoque, se tomara como referencia lo que nos indica la Organización mundial de trabajo (OIT) en el que cual describe que los accidentes de trabajo son eventos que causan lesiones, ya sean fatales o no, y de la misma manera nos indica que una enfermedad ocupacional es una enfermedad contraída por cualquier actividad de trabajo que se desarrolle (OIT, 2015).

Según Gómez (2017) indica que los accidentes de trabaja son una serie de lesiones que no solo se producen en el centro de labores, sino también en el desplazamiento habitual entre la casa del colaborador y su centro de trabajo, más conocido como accidente en itinere.

Así mismo Barranco (2018) nos señala que los accidentes de trabajo son aquellas lesiones o daños que sufre el colaborador por cuenta propia al cumplir las tareas asignadas dentro de su centro de trabajo como también en una actividad que se la haya sido asignada.

Por otro lado, Gómez y Orihuela (1999), manifiestan que los accidentes de trabajo son el resultado final de las obras a al no respetar las indicaciones y normas establecidas por la entidad. Por ende, se considera que los accidentes de trabajo son gastos inevitables que se tiene que pagar por el proceso de una actitud cómoda.

Prevención de riesgos Laborales: Esta dimensión se centra en identificar y evaluar los riesgos y peligros que se presentan en el área de trabajo de trabajo. Los riesgos pueden incluir factores biológicos, químicos, físicos, ergonómicos y psicosociales que podrían causar daños a la persona. La prevención de los riesgos laborales busca implementar medidas para eliminar o

reducir estos riesgos, garantizando un centro de trabajo más seguro y saludable.

MVCS (2022) Según el Artículo 69 de la ley de seguridad de Salud en el trabajo, para prevención de riesgos, las entidades que diseñan, fabrican, importen además suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo deben disponer lo necesario para que:

- Los equipos, maquinas, productos o útiles de trabajo no son considerados como una fuente de peligro ni contribuyen al riesgo de la seguridad y salud en los colaboradores. (MVCS, 2022, p .13).
- Toda información que sea referente a las maquinas equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo deben de ser facilitadas a los colaboradores de forma clara para su rápida comprensión. (MVCS,2022, p .13).

Chaca et al (2022) Indican que la prevención de los riesgos laborales en una entidad trata de asegurar el bienestar sicosocial, ambiental y físico de los colaboradores mediante el establecimiento de procesos de recopilación e interpretación de la información que genere el accidente de trabajo, riesgos en el trabajo o enfermedades ocupacionales.

Capacitaciones al personal: Como bien sabemos para mejorar la gestión en una empresa en la zona de seguridad es de suma importancia tomar como dimensión las capacitaciones al personal.

MVCS (2022) Según el Artículo N°35 de la ley de seguridad 29783, nos indica que una empresa como mínimo debe contar con al menos 4 capacitaciones en el transcurso del año como mínimo, tanto en materia de seguridad y de salud ocupacional, se debe considerar que estas capacitaciones deben ser específicas tanto como las actividades que se realizan, como para los riesgos que están expuestos.

El comité de la SST Según el artículo 29 en la ley de seguridad nos menciona que los empleadores de 20 a más trabajadores, deben constituir un comité de seguridad, de las cuales sus funciones deben de ser definidas claramente en el reglamento.

Según el artículo N°73 los trabajadores o sus representantes tienen la

obligación de revisar los programas de capacitaciones y entrenamientos, y formular las recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos. (MVCS, 2022, p .14).

Por otro lado, El rendimiento de la personal toma en cuenta el proceso presentado por los recursos humanos, teniendo en cuenta diversos métodos y estándares para medir el desempeño de los empleados. (Mera, 2019)

Asimismo, Sandoval (2019) define al rendimiento que está ligado a la capacidad de una persona para aplicar su conocimiento y habilidades de manera efectiva, aprovechando su ambiente laboral y generando una gran productividad positivos. Es importante incentivar al desarrollo de su conocimiento y el crecimiento de las personas, brindándoles las oportunidades necesarias para adquirir las competencias requeridas en su área de trabajo y lograr un desempeño óptimo.

Según Robbins y Judge (2013), El rendimiento se puede definir como una herramienta y proceso que lleva a evaluar la productividad que tanto puede tener una organización, persona o proceso, a la hora de verificar el logro de sus tareas y sobre todo el objetivo de sus metas cumplidas las que se propusieron en el trabajo. Además, la medición y la evaluación del rendimiento, suma mucho al grado de cumplimiento de las metas.

Según Robbins y Judge (2013) las organizaciones solían evaluar únicamente cómo los empleados llevaban a cabo las actividades descritas en sus puestos de trabajo. Sin embargo, en la actualidad, las empresas están adoptando estructuras menos jerárquicas y más orientadas a servicios, lo que requiere una evaluación más amplia y detallada del desempeño laboral. Esto implica reconocer y evaluar los comportamientos clave que contribuyen al rendimiento laboral en lugar de centrarse únicamente en las tareas específicas de los puestos.

En resumen, la evaluación del rendimiento implica medir el nivel de éxito en la consecución de metas y actividades, tanto a nivel individual como organizacional. Hoy en día, se considera en reconocer la importancia de evaluar no solo las tareas realizadas, sino también los comportamientos y contribuciones clave que impulsan el desempeño laboral en entornos

empresariales más dinámicos y orientados a servicios.

Según estudiosos Varios autores han identificado diferentes variables pueden tener una gran influencia en el rendimiento laboral de las personas. Davis y Newton, por ejemplo, señalan que el rendimiento en el trabajo puede ser afectado por diversos factores como: la capacidad para adaptarse, la iniciativa, la comunicación asertiva y sobre todo el conocimiento y el trabajo en equipo, para maximizar el rendimiento, se sugiere mejorar el diseño del trabajo. Esto implica estructurar las tareas y responsabilidades de manera que se promueva un alto desempeño. Al optimizar el diseño del trabajo, se busca crear condiciones favorables que permitan a los trabajadores desplegar todo su potencial y alcanzar niveles óptimos de rendimiento (Mera, 2019).

Asimismo, los factores más importantes para que un trabajador se sienta bien en el lugar de trabajo son conocer sus habilidades, saber si se desenvuelve en algún ambiente, comunicarse con fluidez, querer superarse, adquirir conocimiento sobre el trabajo que quiere hacer, por ejemplo, trabajar en equipo, para gestionar diferentes métodos de trabajo, lo que puede ayudar a la empresa a crecer según Mera, (2019).

En tal contexto, Según Pilligua y Arteaga (2019) afirman para un adecuado rendimiento es necesario evaluar el ambiente laboral, productividad y satisfacción.

El rendimiento laboral es un factor definitivo para alcanzar los objetivos que se plantea una empresa, es por el ello que se tomara como referencia las principales dimensiones a desarrollar.

Productividad: es una dimensión de rendimiento ya que se considera una fuente clave para el crecimiento no solo económico, si no laboral de una empresa.

Según Ramos G. (2021) la productividad es la correlación entre el resultado de una buena eficacia y eficiencia productiva y los medios suficientes para obtener esa producción. En el ámbito laboral de una empresa, podemos definir la productividad empresarial como la causa de un buen rendimiento de una empresa, es decir se deben realizar acciones que nos conlleven a lograr

los objetivos de una empresa.

Para Bonilla (2020) se define que la productividad es una medida que permite constatar cómo está funcionando un conjunto de procesos dentro de una organización y a la misma vez representa un indicador del nivel de competitividad o eficiencia alcanzado por una organización.

Así mismo, Barael y Mirzael (2018) nos dicen que la productividad es uno de los fenómenos que ha ido evolucionando en las últimas décadas, convirtiéndose en una de los factores más importantes en los países más desarrollados o en desarrollo donde se busca evaluar la producción de los colaboradores, pero siempre preservando la salud y el bienestar de los mismo.

Por ende, se puede decir que la productividad es considerada de gran importancia para las organizaciones, donde los colaboradores demuestran su rendimiento para llegar a cumplir con los objetivos trazados.

Ambiente laboral:

Un buen ambiente laboral se logra mediante un proceso para la prosperidad continua para proteger la seguridad, salud y bienestar de los colaboradores y puedan realizar de forma segura sus actividades.

Según Ruiz (2021) indica que el ambiente o entorno en la que un colaborador desarrolla sus actividades es conocido como ambiente laboral, clima organizacional o clima laboral. Por ende, se entiende que es importante que los colaboradores mantengas sus espacios ordenados mientras realizan sus actividades.

Por otro lado, Chiavenato (2011) define que el ambiente laboral es la propiedad o cualidad del clima organizacional que experimentan los colaboradores de una organización y esto influye en su conducta de cada colaborador.

Maqueda y Mur (2011) indican que el ambiente laboral influye de gran manera en la salud mental de los colaboradores, como un factor de riesgo en el aumento del estrés lo cual puede contribuir al desarrollo de diferentes trastornos mentales y adictivos.

Un buen ambiente laboral es uno de los factores que motivan a los colaboradores para la ejecución de sus actividades en la empresa, ya que si un

colaborador está a gusto con su ambiente laboral su rendimiento será mejor.

Por ende, para un mejor rendimiento profesional es importante que los colaboradores tengan claro las funciones y procesos que deben ejecutar.

Tabla1:

Cuadro de servicios que debe de contar el trabajador como parte de su bienestar

CANTIDAD DE TRABAJADORES	INODORO	LAVATORIO	DUCHAS	URINARIOS
1 a 9	1	2	1	1
10 a 24	2	4	2	1
25 a 49	3	5	3	2
50 a 100	5	10	6	4

Fuente: Elaboración propia

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación.

Mi investigación es de tipo cuantitativa porque nos lleva a abordar las preguntas existentes en la investigación destinada a desarrollar el impacto del ambiente de trabajo y la seguridad en el desempeño directo e indirecto de los empleados (Ezequiel, 2011)

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de esta investigación es básica no experimental, explicativa correlacional causal, porque su propósito es explicar con mayor claridad cómo se presenta en la pregunta de investigación, a partir de la información en su escritura natural, indicando la ubicación de la investigación en el tiempo, incluyendo el análisis, interpretación y evaluación necesaria. (Hernández, et al., 2010)

Tamayo (2007), indica que se basa según el contraste de teorías preexistentes a través de una serie de hipótesis. Para llevar a cabo este tipo de estudios, es necesario obtener una población que sea representativa de la población o fenómeno objeto a estudiar, ya sea mediante un muestreo aleatorio o discriminado. Es importante destacar que en la metodología cuantitativa se requiere tener una teoría establecida como punto de partida. Esto se debe a que el enfoque científico utilizado en este tipo de investigación es deductivo. En otras palabras, se parte de teorías existentes y se plantean hipótesis específicas que se contrastan con datos recopilados para confirmar o refutar las afirmaciones teóricas. En resumen, la metodología cuantitativa se basa en la contratación de teorías existentes a través de hipótesis y utiliza el método científico deductivo. Además, requiere una muestra representativa para realizar los estudios. Por ende, esta investigación es de método cuantitativo, ya que es usada para la colección y en la comparación de datos responden las siguientes preguntas del cuestionario para comprobar las hipótesis presentadas, y se basa en cálculos numéricos, conteos y, a menudo, usa estadísticas para determinar el comportamiento en una muestra.

3.2. Variables y operacionalización

Hernández, et al (2010) La VD es aquella que se prueba o mide en el experimento y su valor puede ser influenciado o modificado por el experimentador al manejar la variable independiente. En otras palabras, es el resultado o efecto que se espera observar o medir como consecuencia de las alteraciones o cambios en la variable independiente. Por otro lado, la variable independiente es aquella que se cambia o controla en el experimento con el propósito de probar su efecto sobre la variable dependiente. Las variables identificadas son:

Variable independiente: Seguridad y Salud Ocupacional

Esta investigación muestra una inclinación para la primera variable por lo establecido por Raiño & Palencia, (2016) quien indica que la SSO es una disciplina cuyo fin es proteger a los trabajadores, controlar, donde se puede prevenir tanto enfermedades como los accidentes en el trabajo, proporcionando así un trabajo seguro y saludable.

Variable dependiente Rendimiento del personal

Todas las teorías establecidas en los antecedentes, se optó por establecer lo indicado por Según Pilligua y Arteaga (2019) afirman para un adecuado rendimiento es necesario evaluar el ambiente laboral, productividad y bienestar.

3.3. Población, Muestra Y Muestreo

3.3.1. Población

La población estará compuesta por un total de 58 trabajadores de una empresa constructora. La población de investigación será tomada de una sola Área, es decir de la gestión de Seguridad que viene manejando la empresa, en base a ello se elegirá la muestra.

3.3.2. Muestra

Es importante identificar la cantidad de la muestra la cual es la representación a menor escala de población, por ende, la muestra es de 58

personas, por lo tanto, sería una muestra censal.

3.3.3. Unidad de Análisis

Esta unidad de análisis la conforman por la misma cantidad de la muestra de 58 personas que son trabajadores de una empresa constructora, ya la misma vez se utilizara un instrumento validado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Una técnica que se emplea como herramientas para la recopilación de datos es la encuesta, que es la más utilizada en investigaciones cuantitativa, en la cual se optó por escala de medición de tipo Likert. La cual, ayuda a recopilación datos de una parte de la población o muestra mediante el uso de cuestionarios. Esto facilitara comprender mejor lo que se busca. Por otro lado, esta investigación cuenta con la validación del instrumento por medio de tablas de evaluación y la calificación de juicio de tres expertos.

En tal contexto, los especialistas que validaran los instrumentos son los siguientes:

- Mariano Ignacio Angulo Quiroz – Maestro en Gestión Pública
- Miguel Ángel Avalos Corpus – “Maestro en Ingeniera civil con mención en dirección en empresas de la construcción”
- María Luz Sánchez Ramírez – Maestra en Gestión de Operaciones y Productividad

Tabla 2:

Técnica de recolección de datos

TÉCNICA	RECOLECCIÓN DE DATOS
<i>Encuesta</i>	<i>Cuestionario de Seguridad y Salud Ocupacional en el rendimiento de los trabajadores.</i>

Fuente: Elaboración Propia

Encuestas

El cuestionario se elaboró tomando como referencia la primera variable “Seguridad y Salud Ocupacional” estas sus extensiones o dimensiones que están divididas de la siguiente manera: Accidentes de trabajo, capacitaciones al personal y prevención de riesgos. La escala de valoración habitual es 1= siempre, 2 = casi siempre, 3= A veces, 4= Casi nunca, 5= Nunca.

Por consiguiente, la 2 variable, “Rendimiento del Personal” y con sus dimensiones que están divididas de la siguiente manera: Productividad, Ambiente laboral. La escala de valoración habitual es 1= siempre, 2 = casi siempre, 3= A veces, 4= Casi nunca, 5= Nunca.

Confiabilidad Alfa Cronbach

El alfa de Cronbach fue descrita en el año 1951 por Lee J. Cronbach, la que es usada para la realización de medidas estadísticas, la cual generalmente es utilizada como una medida de confiabilidad o consistencia interna de un instrumento que utiliza la escala de Likert, también cuantifica las variables o ítems a partir de la aplicación de un cuestionario.

Según Taber (2017) indica que se debe de considerar de donde se recopiló la información para realizar el alfa de c. antes de calificarlo y poder identificar un valor preciso de confiabilidad.

Tabla 3:

Alfa de cronbach

ALFA DE CRONBACH	CONSISTENCIA
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Bueno
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	inaceptable

Tabla 4.*Prueba de Confiabilidad Alfa Cronbach*

Fiabilidad: Alfa

Seguridad y Salud Ocupacional en el rendimiento del personal			
		N	%
Casos	Válido	54	93,1
	Excluido	4	6,9
	Total	58	100,0

Fuente: Spss Statistics21**Tabla 5.***Estadística de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,886	,938	2

Fuente: Spss Statistics21

En la tabla n°4, n°5, se tomó como instrumento de fiabilidad alfa de Cronbach y esta fue el 0,938, teniendo en cuenta que se aplicó una muestra de 58 trabajadores que laboran en una constructora, lo que nos da como resultado un alto nivel de fiabilidad.

3.5. Procesamiento

El procedimiento para el procesamiento de los instrumentos se ha llevado a cabo de acuerdo al estilo debido a que este trabajo tiene características fenomenológicas y a su vez de comprensión, observación, sin límites o control, que se aplicó la metodología flexible y no estructurada las

misma que tuvieron como finalidad producir información a través de la exploración de ideas de los participantes mediante la guía de entrevista realizada a fin de identificar las categorías, Es importante destacar que, en cuanto al análisis de datos y la comunicación en la investigación es crucial reconocer que la variedad de información no se limita exclusivamente al instrumento utilizado, ya que este puede ser modificado y ajustado a lo largo del proceso de investigación que permite abordar los datos de manera más efectiva, permitiendo ajustar y mejorar las herramientas utilizadas para recopilar información, así como adaptar los métodos de análisis en cargo de los hallazgos y las necesidades de la investigación. Esto asegura una mayor validez y confiabilidad en los resultados obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el método de análisis de datos, se hizo uso del programa estadístico SPSS, la que fue creado en 1968 en Chicago, la que es usado para encontrar la relación a la problemática estudiada, mediante este modo se pudo interpretar las tablas obtenidas (Mendez y Cueva, 2017).

Así mismo, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson la cual es usada para medir la relación o correlación que existe entre dos variables aleatorias cuantitativas. Según Mondragón (2014) indica que la correlación de Pearson permite medir el grado o la fuerza de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas

3.7. Aspectos éticos.

Son fundamentales en cualquier investigación, incluida esta investigación sobre ISST y el rendimiento de la cuadrilla de una empresa constructora. Los aspectos éticos fueron:

Es relevante destacar que durante la investigación se siguieron una serie de criterios éticos, respetando en todo momento las Normas APA vigentes. Estas normas son utilizadas para la redacción académica, incluyendo la forma adecuada de citar y referenciar la información utilizada. Además, se aseguró que los reportes informativos fueran recopilados a través de los canales

regulares y confiables. Por otro lado, es importante mencionar que se obtuvo el consentimiento de cada participante antes de llevar a cabo las entrevistas. Estas entrevistas se llevaron a cabo únicamente con el consentimiento expreso de cada uno de los participantes. Además, se pudo asegurar la confidencialidad y la privacidad de cada uno de los participantes.

Por último, se siguió al pie de la letra lo señalado por el Manual de ética en investigación de la UCV.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos:

Para nuestro análisis se tomaron encuestas tomando como plataforma Google drive y estos resultados fueron analizados mediante IBM SPSS y Microsoft Excel.

Tabla 6.

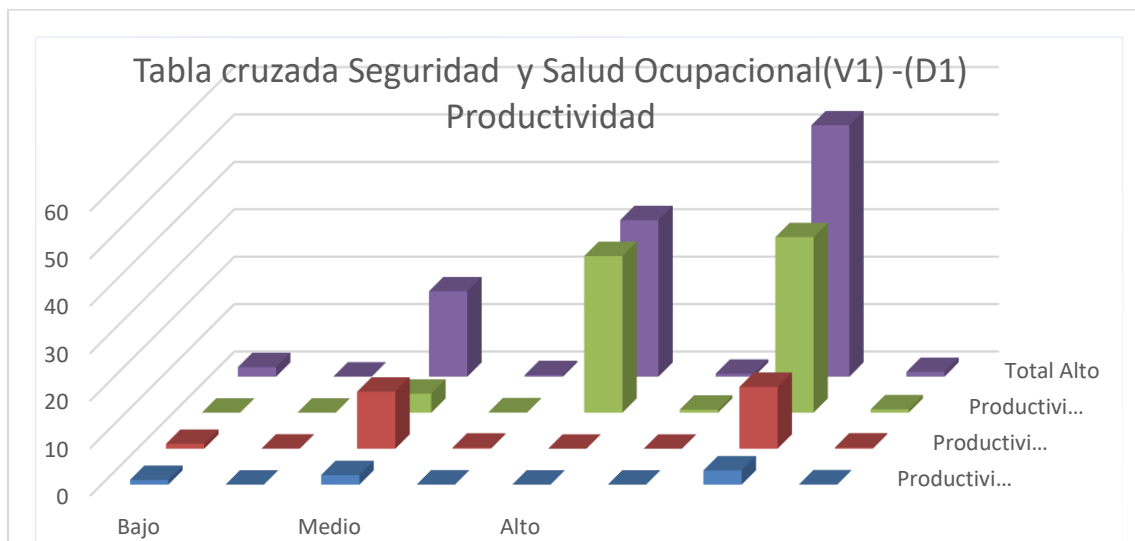
*Seguridad y Salud Ocupacional (Regroupé)*Rendimiento (Regroupé).*

		RENDIMIENTO (reagrupe)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
SEGURIDAD (Regroupé)	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	3,9%	0,0%	3,9%
	Medio	Recuento	2	13	2	17
		% del total	3,9%	25,5%	3,9%	33,3%
	Alto	Recuento	0	0	32	32
		% del total	0,0%	0,0%	62,7%	62,7%
Total	Recuento	2	15	34	51	

Fuente: Elaboración propia de Excel y Spss Statistcs21

Figura 4.

Seguridad y salud ocupacional Y Rendimiento



En la Tabla N°6 y figura N°4 se evalúa que existe un porcentaje elevado de las frecuencias, donde se realizó una intersección entre la variable independiente (V1) “Seguridad y Salud Ocupacional «y la variable dependiente (VD) “rendimiento «donde el porcentaje más elevado en la escala de valoración “Alto” es 62,7%, “Medio” 33,3% y finalmente para “Bajo” 3,9%.

Tabla 7.

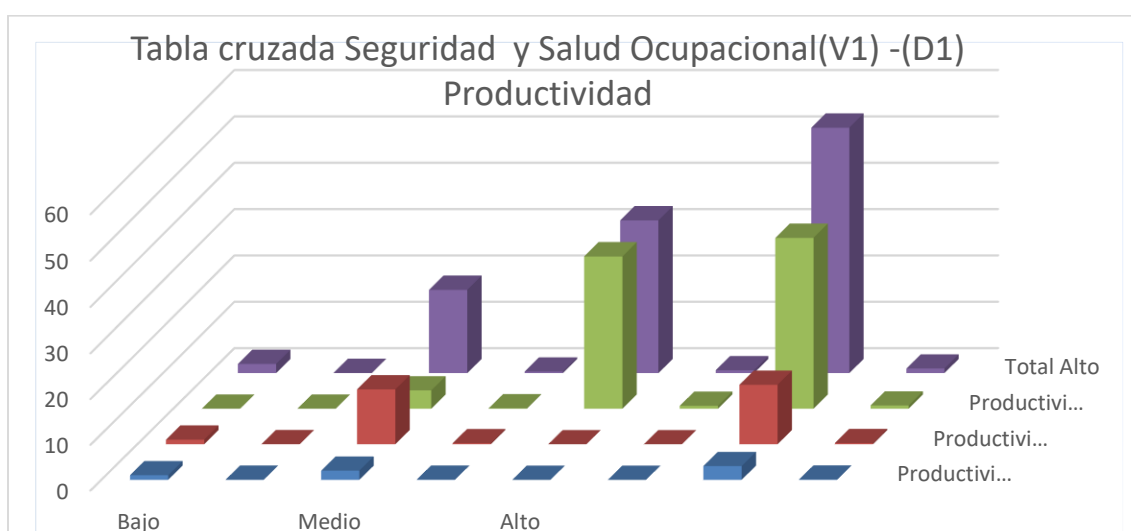
Seguridad y Salud Ocupacional (V1)-(v2) Productividad

		Productividad (Regroupé)			Total	
		<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>		
SEGURIDAD (Regroupé)	<i>Bajo</i>	<i>Recuento</i>	1	1	0	2
		<i>% del total</i>	1,9%	1,9%	0,0%	3,8%
	<i>Medio</i>	<i>Recuento</i>	2	12	4	18
		<i>% del total</i>	3,8%	22,6%	7,5%	34,0%
	<i>Alto</i>	<i>Recuento</i>	0	0	33	33
		<i>% del total</i>	0,0%	0,0%	62,3%	62,3%
Total	<i>Recuento</i>	3	13	37	53	
	<i>% del total</i>	5,7%	24,5%	69,8%	100,0%	

Fuente: Elaboración Propia, realizado en Excel y Spss Statistics21

Figura 5.

Tabla cruzada Seguridad y Salud Ocupacional (V1)- (D1)Productividad



En la Tabla N°7 y figura N°5 se evalúa un porcentaje elevado de las frecuencias, donde se realizó una intersección entre la variable independiente (V1) “Seguridad y Salud Ocupacional” y “la dimensión de rendimiento”, Productividad (D1) donde el porcentaje más elevado en la escala de valoración “Alto” es 62,3%, el valor “Medio” 34% y finalmente para el más “Bajo” 3,8%.

Tabla 8.

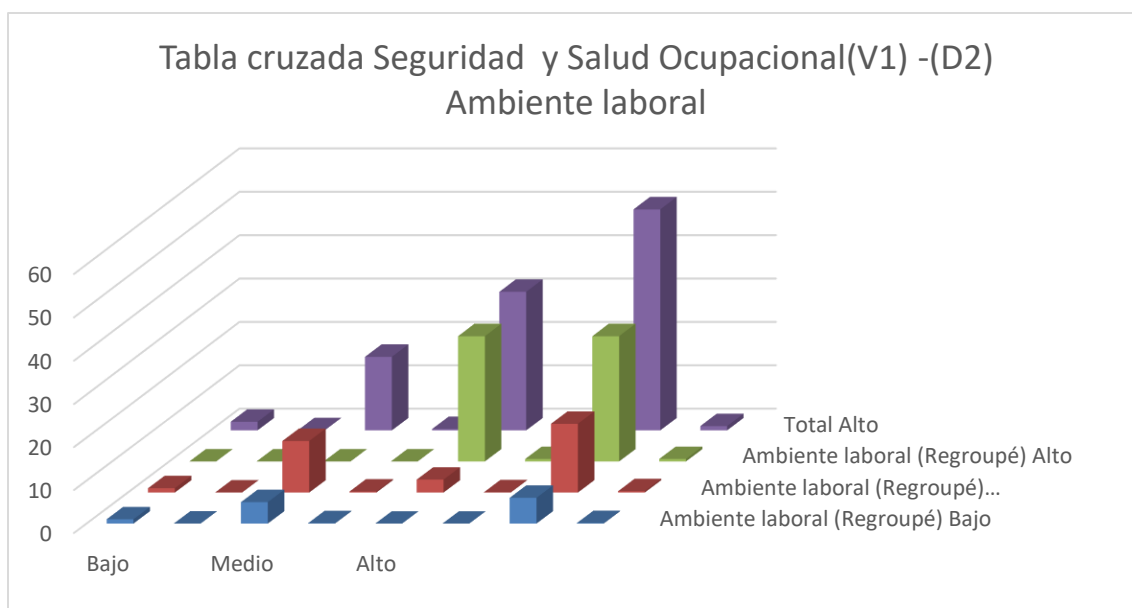
Seguridad y Salud Ocupacional V1(Regroupé)- D2(v2) Ambientelaboral
**Rendimiento V2 (Regroupé)*

		Ambiente laboral (Regroupé)			Total	
		<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>		
SEGURIDAD (Regroupé)	<i>Bajo</i>	<i>Recuento</i>	1	1	0	2
		<i>% del total</i>	2,0%	2,0%	0,0%	3,9%
	<i>Medio</i>	<i>Recuento</i>	5	12	0	17
		<i>% del total</i>	9,8%	23,5%	0,0%	33,3%
	<i>Alto</i>	<i>Recuento</i>	0	3	29	32
		<i>% del total</i>	0,0%	5,9%	56,9%	62,7%
Total	<i>Recuento</i>	6	16	29	51	
	<i>% del total</i>	11,8%	31,4%	56,9%	100,0%	

Fuente: Elaboración Propia, realizado con Excel y el software Spss statistics 21

Figura 6.

Seguridad y Salud Ocupacional(V1) -(D2) Ambiente laboral



En la Tabla N°8 y figura N°6 se evalúa que existe un porcentaje elevado de las frecuencias, donde se realizó una intersección entre variable independiente (V1) “Seguridad y Salud Ocupacional” y “la dimensión de rendimiento”, Ambiente laboral (D2) donde el porcentaje más elevado en la escala de valoración más Alto 62,7%, el valor Medio 33,3% y el valor más bajo 3,9%.

4.2. Resultados inferenciales

Para este estudio mediante los instrumentos recogidos, fueron sometidos a prueba de normalidad, para una muestra con más de 50 datos, se tomó la prueba a utilizar Kolmogórov-Smirnov. según Guillén et al, se llevó a cabo una prueba de Kolmogorov ya que nuestro estudio tiene una población de 58 y el tamaño de muestra 58.

Prueba de Normalidad

Tabla 9.

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnova

	Estadístico	gl	Sig.
SSO	0,225	54	0,000
RENDIMIENTO	0,233	54	0,000

Fuente: Elaboración Propia, realizado en Excel y Spss Statistics21

En la tabla 9, se observa que el nivel de significancia es del .0.000, para la variable independiente, es decir inferior a 0.05. de esta forma los datos de nuestra variable independiente están dispersados y cuentan con una distribución normal, de la misma manera para la variable dependiente que su nivel de significancia es 0.000 o sea inferior a 0.05. Es por lo que el estadístico utilizado, es el estadístico no paramétrico siendo así se usará el RHO de Spearman, arrojando mejores resultados.

Resultados del Análisis Inferencial

Figura 7.

RHO SPEARMAN



Como ya se mencionó con anterioridad la prueba de normalidad no se distribuyen normalmente, siendo así que los supuestos generales son los siguientes.

Hipótesis General

H₀: La SSO no impacta significativamente en el rendimiento del personal de una empresa Constructora - Lima 2023.

H_a: La SSO si impacta significativamente en el rendimiento del personal de una empresa Constructora - Lima 2023.

Tabla 10.

Correlación entre SSO * rendimiento

		CORRELACION	SSO	RENDIMIENTO
	SSO	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)		0,000
Rho de Spearman	RENDIMIENTO	N	55	54
	O	Coefficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	55	58

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

En la tabla 10, se evidencia que P Valor es 0.000 el cual es menor al

nivel de significancia estimado de 0.05 y denota un coeficiente o factor de relación de 0,718 para la hipótesis con análisis relacionado diferencial de Spearman, es por ello que demuestra una relación moderada entre las variables de Seguridad y Salud Ocupacional y rendimiento laboral, es por ello se impugna la hipótesis nula (H0) y se acepta la alterna (Ha). Entonces se acepta la SSO impacta significativamente en el Rendimiento del personal de una empresa constructora – Lima 2023.

Hipótesis Específica 1

Ho: La SSO no impacta significativamente en la Productividad del personal en una empresa constructora - Lima 2023.

Ha: La SS si impacta significativamente en el Productividad del personal en una empresa constructora - Lima 2023.

Tabla 11.

Correlación entre SSO(V1) – Productividad(D1)

Correlaciones		SSO	AMBIENTE LABORAL
	SSO	1,000	,721**
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		0,000
	N	55	55
	PRODUCTIVIDAD	,721**	1,000
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,000	
	N	55	58

Fuente: Elaboración Propia, realizado en Excel y Spss Statistics21

En la tabla 9, se evidencia que P Valor es 0.000, el cual es menor al nivel de significancia estimado de 0.05 y denota un numero de relación 0.721 para la hipótesis con análisis estadístico diferencial de Spearman, es por ello que se demuestra una relación moderada entre la variable de seguridad y salud ocupacional y productividad, es por ello que se rechaza la hipótesis nula (H0) y

se acepta la alterna (Ha), entonces se afirma la SSO impacta de manera significativa en la productividad del personal de una empresa constructora —Lima 2023.

Hipótesis Específica 2

Ho: la SSO no impacta significativamente en el Ambiente laboral de una institución constructora - Lima 2023.

Ha: la SSO si impacta significativamente en el Ambiente laboral de una institución constructora - Lima 2023

Tabla 12.

Correlación entre SST (V1)-Ambiente laboral(D2)

Correlaciones		SSO	AMBIENTE LABORAL
	SSO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 ,719**
Rho de Spearman		N	55 54
	AMBIENTE LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,719** 1,000
		N	54 57

Fuente: Elaboración Propia, realizado en Excel y Spss Statistics21

En la tabla 10, se evidencia que P Valor es 0.000, el cual es pequeño al nivel de significancia estimado de 0.05 y denota un coeficiente de relación 0.718 para la hipótesis con análisis estadístico diferencial de Spearman, es por ello que se demuestra una relación moderada entre la variable de seguridad y salud ocupacional y productividad, es por ello que se impugna la hipótesis nula (H0) y se admite la alterna (Ha), entonces se acepta que la SSO impacta de manera significativa en el ambiente laboral del personal de una empresa constructora — Lima 2023.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio, se realizó con 58 trabajadores de una empresa constructora en el rendimiento del personal en una empresa constructora - Lima 2023. seguido de la datos recabados y su análisis proporcionalmente se identificó que, a través del coeficiente de correlación de RHO Spearman, se identificó un valor P de 0,000 menor al nivel de significancia ($\alpha=0.05$) y una fuerza de correlación RHO de Spearman de 718, esto muestra que existe una correlación positiva maciza según los valores de coeficiente de relación que indica RHO de Spearman, donde la SSO impacta de manera positiva en la producción de la clase trabajadora de una empresa constructora. Por lo consiguiente, se acepta la hipótesis del investigador el cual menciona La SSO si impacta de manera significativa en el rendimiento del personal de las empresas Constructora - Lima 2023.

Esto significa que la SST impacta de manera significativa en la productividad de los colaboradores de una empresa constructora, ya que a contar con un adecuado sistema del procedimiento de la Seguridad y Salud ocupacional, siguiendo con todos los controles adecuados, en resultado el rendimiento aumentará, según Tamara (2022), en su investigación cuyo objetivo fue determinar el gran cambio del ambiente de trabajo y la seguridad en el rendimiento laboral en empresas constructoras, donde se encontró que la seguridad y salud en el trabajo tiene un efecto beneficioso en el ejercicio laboral y como encargo general las empresas constructoras deben actualizar e implementar constantemente las normas de SST lo que finalmente corrobora el resultado obtenido en la presente actividad de conocimiento.

A pesar de ello, los resultados no han sido distintos, encontrando similitud en ambas investigaciones. Estos resultados confirman lo que Veloz y Romero (2018) expresa que la seguridad industrial repercute para el esfuerzo de la jornada de los colaboradores, debido a que las personas que no hacen uso de los EPPS para su protección física están expuestas a distintos peligros y por ende pueden sufrir daños a su salud y cuerpo. Finalmente, debido a la cantidad de la muestra se sugiere que puedan ampliar dicha muestra para poder tener una evidencia mayor que permita conocer más sobre la

relación entre variables estudiadas en la presente investigación.

Dando relación a la V1(seguridad y Salud Ocupacional) y la V2(rendimiento) se realizó un cruce de variables, en donde la escala de valoración tanto para la V1 y V2 donde el porcentaje más elevado en la escala de valoración para el más alto es 62,7%, el valor medio 33,3% y el valor más bajo 3,9% esto nos quiere demostrar que hay un grado de impacto en el rendimiento (V2), ya que si analizamos los resultados y los gráficos se necesita un buen control de Seguridad y Salud Ocupacional, para que los trabajadores aumente su rendimiento, sin embargo cabe mencionar que dentro nuestros análisis de datos también existe cierto porcentaje de trabajadores que indican en una escala de valoración inferior para el más alto es 00,0%, el valor medio 3,9% y el valor más bajo 00,0%, es decir que un mínimo porcentaje de trabajadores de una empresa constructora consideran que no solo la Seguridad y Salud Ocupacional genera impacto en el rendimiento, sino también otros factores.

Sandoval (2019) define al rendimiento que está ligado a la capacidad de una persona para aplicar su conocimiento y habilidades de manera efectiva, aprovechando su ambiente laboral y generando una gran productividad positivos. Es importante incentivar al desarrollo de su conocimiento y el crecimiento de las personas, brindándoles las oportunidades necesarias para adquirir las competencias requeridas en su área de trabajo y lograr un desempeño óptimo.

Tomamos como referencia al autor Tello (2022). En la conclusión de su trabajo, formuló la hipótesis general V_1 vs. V_2 de que se encontraron frecuencias altas. Por eso se realizó el cruce de rango "alto" de V_1 . Hay 17 (24,3 %) regiones 'buenas' para V_2 y, en casos excepcionales, 1 (1,4 %) cruza la región 'mala' para V_1 y la región 'mala' para V_2 . Observamos $V_c = 0,433$ en el resultado de la inferencia, lo que representa una similitud normal entre v_1-v_2 . Por ende, el siguiente autor nos indica que Chaca et al (2022) Indican que la prevención de los riesgos laborales una una entidad trata de asegurar el bienestar sicosocial, ambiental y físico de los colaboradores mediante el establecimiento de procesos de recopilación e interpretación de la información

que genero el accidente de trabajo, riesgos en el trabajo o enfermedades ocupacionales.

Así como también con el autor Cárdenas (2023) Concluye en sus estudios que las variables de salud y seguridad tienen un impacto positivo en el desempeño de la empresa, y también se encontró que las pruebas de hipótesis directas (positivas) de la media al 0.01 mediante la prueba de hipótesis. — Distribución de datos no normal. Esto indica que el modelo propuesto describe la mayoría de los datos con muchos menos errores de los esperados.

Así como también para la hipótesis específicas en donde nos dice que V1 con la dimensión de Rendimiento D1 impacta de manera significativa, es por ello que se realizó un cruce de variables donde se tomó la V1 — D1, es decir se tomó como medida los resultados de la Seguridad y Salud Ocupacional y de la misma manera los resultados de la D1, que forma parte de las V2 (Rendimiento) en donde se evalúa que existe un porcentaje elevado de las frecuencias en la escala de valoración para el más alto es 62,3%, el valor medio 34,0% y el valor más bajo 3,8%.

Desde el punto de vista científico del Autor Salazar Valdez (2018) analizaron los valores medios de puntuación de estos factores para diagnosticar su significación relativa. Es por ello que fueron clasificados en consecuencia y finalmente dio como la falta de trabajadores calificados en ciertas áreas de trabajo fue identificada como el factor más importante para la productividad laboral en la localidad, ocupando el primer lugar con un promedio de 0,77. Con una puntuación media de 0,79, la motivación sigue siendo el determinante más importante de la productividad laboral a nivel directivo de las empresas.

Luego de la recolección de datos y su análisis respectivo a través del coeficiente de correlación RHO Spearman, se halló un valor P de 0.000, menor al nivel de efecto o significancia ($\alpha=0.05$) y una fuerza de correlación RHO de Spearman de 0.721, lo que indica que existe una correlación positiva fuerte según los valores de coeficiente de correlación RHO Spearman, donde la SSO impresiona de manera positiva en la productividad de la empresa. Es por ello,

se acepta la hipótesis alternativa del investigador que menciona la SSO si impacta de manera significativa en la productividad del personal en una empresa constructora - Lima 2023.

Con respecto al tema Tamayo (2007), indica que se basa según el contraste de teorías preexistentes a través de una serie de hipótesis. Para llevar a cabo este tipo de estudios, es necesario obtener una población que sea representativa de la población o fenómeno objeto a estudiar, ya sea mediante un muestreo aleatorio o discriminado. Es importante destacar que en la metodología cuantitativa se requiere tener una teoría establecida como punto de partida.

Esto nos da como resultado que la productividad está relacionada a la seguridad que pueda proporcionar una empresa constructora. Según Zamora (2018) en su estudio de maestría, teniendo como objetivo es de esta tesis fue analizar la SSO en las empresas constructoras del ramo de edificación en el estado, para lo cual se hizo uso de la ayuda CL (check list) para poder identificar los peligros y a la vez el CL de inspección para el uso de equipo de protección.

Mediante los resultados se llegó a la conclusión de que los trabajadores que laboran en esta industria carecen de conocimientos sobre las condiciones de SST y que todo ello influye en la productividad de una empresa. Estos resultados confirman lo que menciona la OIT (2018) en sus investigaciones realizadas menciona que cada 15 segundos, un colaborador en todo el mundo muere por una enfermedad o accidente relacionada con el trabajo y todo ello ha influenciado en la calidad del trabajo que puedan realizar, por temor a los accidentes, debido a la falta de seguridad.

Finalmente para la 2da Hipótesis específica dado la relación de V1 con la dimensión de Rendimiento D2(Ambiente Laboral), en lo que nos dice si impacta significativamente, es por eso que se realizó un cruce de variables donde se Tomó V1 — D2 es decir se tomó como medida los resultados de la V1 seguridad y Salud Ocupacional y de la misma manera los resultados de la D2 “Ambiente laboral” en donde se evalúa que existe un porcentaje elevado de

las frecuencias en la escala de valoración para el más alto es 62,7%, el valor medio 33,3% y el valor más bajo 3,9%.

Esta se realizará con el autor Carbajal (2015) tiene como resultados alcanzados dentro del estímulo aplicado para comprobar su efectividad, pudo observar que el incremento del desempeño laboral ha crecido en un 44%, es decir antes el nivel era de 8% luego de aplicar plan de desarrollo de seguridad y Salud ocupacional y esta sube a un 35%, en resumen, los resultados han sido satisfactorios.

Por consiguiente, tomare al autor Tello (2022) Su última hipótesis resultó en una relación entre las dimensiones (eficiencia) de V1 y V2 y encontró una alta frecuencia, la intersección del rango "alto" de V1 y el rango "bueno" de V1. La dimensión (eficiencia) de V2 es 24 (34,3%) y rara vez supera el rango "medio y alto" de V1 y el rango "malo" de dimensión (eficiencia) de V2 (todo a 1 (1,4%)).

Es así también que luego de la recolección según los datos y su análisis respectivo a través del coeficiente de correlación de RHP Spearman, se halló un valor P de 0.000, menor al nivel de significancia ($\alpha=0.05$) y una fuerza de correlación de 0.718 lo que indica que existe una relación positiva fuerte según los valores que indica la correlación del coeficiente de RHO Spearman, es decir la SSO impacta en el Ambiente laboral del personal en una empresa constructora.

Es por ello se admite la hipótesis alternativa del estudiante que menciona la SSO si impacta significativamente en el ambiente laboral de la institución constructora - Lima 2023. Esto significa que los trabajadores que desarrollan un buen espacio laboral en la empresa, como indica la norma vigente de Seguridad y Salud ocupacional.

Al respecto, Tamara (2022), en su estudio de maestría, teniendo como objetivo determinar sustancialmente el impacto del ambiente de trabajo y la seguridad en el rendimiento laboral en empresas constructoras, concluyo en su resultado que la seguridad y salud en la jornada tiene un efecto beneficioso en el ejercicio de la jornada, ya que influye directamente en el uso de los

recursos sobre todo de manera eficiente. Esto concuerda con lo que menciona Merino (2016) explica que la teoría aplicada a la SSO es el resultado correcto del análisis de accidentes, Prevención y desarrollo de normas para garantizar la seguridad industrial; ya que todo ello influye en el uso de los recursos de manera más eficiente.

Finalmente, junto con el autor Tello (2019), completamos nuestro trabajo en el que pudimos visualizar un V_c de 0.521 dentro de nuestra hipótesis común, con valores de significación de 0.000 y la también. 0.05.

VI. CONCLUSIONES

Primera: en la presente investigación tuvo por objetivo establecer el impacto de la Seguridad y Salud Ocupacional, en el rendimiento de los colaboradores en una institución constructora - Lima 2023. En la que se encontró que la SSO impacta de forma positiva fuerte en el rendimiento del personal de una empresa constructora. Esto significa que la SSO impacta de manera positiva fuerte en el rendimiento de los trabajadores, ya que al contar con un correcto manejo de la Seguridad y Salud ocupacional siguiendo a cabalidad todo lo que nos indica las normas encargadas de llevar un óptimo funcionamiento de la Seguridad y esto dará como resultado un aumento del rendimiento en los colaboradores de una institución constructora.

Segunda: Por otro lado, se buscó Determinar el impacto la SSO en la Productividad del personal en una institución constructora - Lima 2023. Donde se obtuvo como resultados que la SSO tiene correlación con la productividad, esto nos indica que la productividad está relacionada con la Seguridad y Salud ocupacional de la empresa.

Tercera: Por consiguiente, en el presente estudio se buscó Determinar el impacto de la SSO, así como en el ambiente laboral de una empresa constructora - Lima 2023. Donde los resultados fue que la SSO impacta en el Ambiente laboral del personal de una empresa, esto concluye que los empleados que cuentan con todo el implemento de seguridad y un adecuado cuidado de su salud podrán contar con un buen Ambiente laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Dentro de las recomendaciones es importante recalcar lo siguiente:

Primera: Se recomienda que todas las empresas implemente la seguridad y salud ocupacional, ya que ha demostrado un impacto positivo significativo en la eficacia del rendimiento de los trabajadores de construcción en la actividad de la empresa, porque al adoptar la SSO, la empresa podrá disfrutar de una planificación más anticipada y enfocada en el corto plazo, lo que permite una mejor gestión de las tareas y una mayor claridad en la secuencia de actividades.

Segunda: Se deberían implantar políticas de seguridad, capacitaciones sobre los trabajos de alto riesgo y difundirlas con todo el personal así brindar conocimiento y confianza en sus trabajadores además fomenten un eficaz desempeño y rendimiento laboral. Esta anticipación y enfoque detallado aseguran una ejecución oportuna de las tareas, lo que se traduce en una mejora general de la productividad.

Tercera: Se recomienda luego de ver el impacto positivo en los resultados del proceso de las variables en el cual se da por aceptada la hipótesis planteada, que la seguridad y salud en el trabajo aporta considerablemente en la mejora de un buen ambiente laboral en los trabajadores en el desarrollo de sus actividades por lo tanto todas las empresas desde un inicio deberían considerar invertir en el sistema ya que esto formaría una buena cultura dentro de su equipo.

REFERENCIAS

- Anchante, V. (2022). Seguridad y salud en el trabajo y su relación con rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa PAC Ingenieros.Lima:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102177/Anchante_LVD-SD.pdf? Sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102177/Anchante_LVD-SD.pdf?Sequence=1&isAllowed=y).
- Asiprex. (2022). *La importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://asiprex.com/la-importancia-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Barael, E., y Mirzael, M. (2018). Identification of factors affecting on organizational agility and its impact on productivity the purpose of recent research is to investigate the relationship between. UCT Journal of Management Adn Accounting Studies, 6(4), 13–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.24200/jmas.vol7iss02 pp13-1>.
- Barranco, J. (2018): “El accidente de trabajo. Aspectos generales”, Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias. <https://www.eumed.net/libros/1731/index.htm>
- Bonilla, O. (2020). *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del trabajo de la empresa HLB Alonso, Hoyaren & Asociados S.Civil de R. L., Lima 2020*. Lima: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1350/BONILLA%20BORJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Cárdenas, V. (2023) *La seguridad y salud y el desempeño laboral de una empresa, constructora, Lima 2022*. <https://hdl.handle.net/28.550.12892/15303>
- Carbajal, T. (2015) *Diseño de un sistema de gestión ambiental para la empresa ingeniería ambiental S.A.C. basada en la norma ISO 14001 — 2015* <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/45>
- Castejón E (2007) *Accidentes de trabajo: todos los porqués, La evolución temporal de los accidentes de trabajo*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/12400>

- Chaca, K., Defranc, P., y De la Llana, E. (2022). Fundamentos teóricos de la seguridad y prevención de riesgos laborales en las organizaciones. . <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0028>
- Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Díaz de León, M. (2017). *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral*. México:<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>.
- Dirección general de salud ambiental dirección ejecutiva de salud ambiental (2005). *Manual de salud ocupacional*. http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_des_o.PDF
- Ezequiel, A. (2011). *Aprender a investigar Nociones básicas para la investigación social*. Argentina: Brujas.
- García, L. (2022). *Plan de seguridad y salud en el trabajo para una empresa contratista Perú 2022*. Lima: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103024/Garcia_GLA-SD.pdf? Sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103024/Garcia_GLA-SD.pdf?Sequence=1&isAllowed=y).
- Gómez, B. (2017). Manual de prevención de riesgos laborales. Marge Books. <https://www.perlego.com/book/2695618/manual-de-prevencion-de-riesgos-laborales-pdf>
- Gómez, M. & Orihuela, J. (1999), Comportamiento de los accidentes laborales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 15(4). <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=scis>.
- Guartan, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. Lima: Digital Publisher.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010) "Evaluación de efectividad

del plan de seguridad y salud ocupacional y su relación con la prevención de accidentes e incidentes en la empresa COSAPI S.A. en el proyecto de ampliación Toquepala, construcción de espesadores y HPGR 2018' [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4411/Carl os_Medina_Valdivia_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4411/Carl%20os_Medina_Valdivia_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Huamani, K. (2022). *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales en la obra Av. Alameda, Madre de Dios - 2022*. Madre de Dios:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101857/Huamani>

Huaranga Alvinagorta, M. (2017) *Factores que determinan la productividad y su influencia en el rendimiento económico de una empresa*. <http://repositorio.unasa.edu.pe/handle/UNASAM/1978>

ILO (2019). Salud y seguridad en el trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

Lozada, M., & Muñoz, A. (2012). *La gestión de la seguridad y salud del trabajo*.

Ley de seguridad y salud en el trabajo (2011). Medidas de prevención y protección de la Seguridad y Salud ocupacional. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571762/Ley_N_29783. pdf?v=1585259556](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571762/Ley_N_29783.pdf?v=1585259556)

Ley de seguridad y salud en el trabajo (2013). Trabajo y promoción de empleo, resolución ministerial n° 050-2013-tr. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/350741/050-2013-TR.pdf?v=1597252273>

Maqueda, J. y Mur, C. (2011) Occupational health and mental health: state of the art

Medina, C. (2021). *Evaluación de efectividad del plan de seguridad y salud ocupacional y su relación con la prevención de accidentes e incidentes*

en la empresa COSAPI S.A en el proyecto de ampliación Toquepala, Construcción de espesadores y HPGR 2018. Perú:

Méndez, S. y Cueva, A. (2017). *Manual introductorio al SPSS Statistics Standard Edition 22.*

https://www.fibao.es/media/uploads/manual_de_spss_universidad_de_celaya.pdf

Mera, M. (2019). *La importancia de la aplicación de las leyes y normativas de seguridad e Higiene Ocupacional para disminuir Riesgos laborales en SOLCA.* Revista Científica Multidisciplinaria.

Merino, P. (2016) *Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe.*

<https://www.scielo.br/j/csp/a/PrLx66CQ7N4tLtgb6LVbLyq/abstract/?lang=es> *Metodología de la investigación.* México: MC Braw Hill.

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2018). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.* <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-de-trabajo/>

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2021). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.* <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-de-trabajo/>

Ministerio de Vivienda Construcción y saneamiento (2022) *Norma técnica de Edificación G.50 seguridad durante la construcción.* https://www3.vivienda.gob.pe/dnc/archivos/Estudios_Normalizacion/Normalizacion/normas/G050_SEGURIDA_DURANTE_LA_CONSTRUCCION.pdf

Mondragón, M. (2014) USO DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN EN UN ESTUDIO DE INTERVENCIÓN EN FISIOTERAPIA. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5156978.pdf>

- Musallam, S., Fauzi, H., & Nagu, N. (2019). *Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia*. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155>
- Obando, J., Sotolongo, M., & Villa, E. (2019). *Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión*. Perú: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000200136.
- Organización internacional del trabajo (2018). *Cada 15 segundos un trabajador muere por un accidente o enfermedad de trabajo*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/15-segundos-trabajador-muere-accidente-enfermedad-237361-noticia/?ref=gesr>
- Perez, E., Flores, R., & Romero, R. (2019) *Diseño de un programa de seguridad y salud ocupacional que contribuya al mejoramiento de las condiciones laborales de la empresa Quality Grains S.A. de C.V. ubicada en el municipio de San Marcos, departamento de San Salvador*. <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/20526/>
- Pilligua C., & Arteaga F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas*. Estudio de caso: Hardex Cia. Ltda. *Redalyc.org Journal UAEM*, 15-28.
- Plan de Seguridad y salud en el trabajo (2015) *Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST - 2015*. <https://www.gob.pe/institucion/minem/informes-publicaciones/1896241-plan-anual-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst-2015>
- Ramos, G. (2021) *La importancia de la productividad en las empresas*. <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-productividad-en-las-empresas-ramos-verastegui>
- Raiño, M., & Palencia, F. (2016). *Dimensión económica de la seguridad y salud en el trabajo*. *Revista Gerencia Política*.
- Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

(2012). decreto supremo n° 005-2012-tr.
<https://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2012/Abril/25/EXP-DS-005-2012-TR.PDF>

Robbins, R. y Judge, M. (2013). Comportamiento Organizativo. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=C7iBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Robbins,+Stephen,+Coulter+\(2013\)&ots=aJlmXaMWhA&sig=I83IIM9Jmk1NBN6Q7UA5jHkBPPA#v=onepage&q=Robbins%2C%20Stephen%2C%20Coulter%20\(2013\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=C7iBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Robbins,+Stephen,+Coulter+(2013)&ots=aJlmXaMWhA&sig=I83IIM9Jmk1NBN6Q7UA5jHkBPPA#v=onepage&q=Robbins%2C%20Stephen%2C%20Coulter%20(2013)&f=false)

Ruiz, N. (2021) Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital luis heysen inchaustegi-essalud, lambayeque-perú, 2019”https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Te_sis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Salazar, M (2018) *Cultura organizacional y desempeño laboral de los técnicos en enfermería del área de consulta externa del Hospital Nacional Hipólito Unanue, el Agustino, 2018.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19742/SALAZAR_VMA.pdf

Sandoval, E. (2019). Rendimiento laboral y la excelencia de servicio en el área de operaciones de la empresa BGM S.A.C — lima, 2019– Perú.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6254/Sandoval%20Alayo%20Edward%20Ricardo.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Soriano, C. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa C&SProyectos Perú,Lima 2020.*Lima:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57542/Soriano_MCL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y.

Taber, K. (2017) The use of Cronbach’s alpha when developing research instruments in science education. *Res Sci Educ*, 1-24.
<https://www.repository.cam.ac.uk/handle/1810/262956>

Tello, J. (2022) Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores en una empresa constructora.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/98303>

Tamara, E. (2022). *La Seguridad y Salud en el trabajo y su incidencia en el desempeño laboral en una empresa constructora, Chimbote, 2022.*

Trujillo:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101738/Tamara_AEJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

Tamayo M. (2007). Metodología de investigación.

http://www.upvictoria.edu.mx/upv/docs/posgrado/PNPC-062013/01Estructura%20del%20programa%20y%20personal%20academico/Actualizacion_del_plan_de_estudios/Asignaturas%20transversales/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf

Veloz, R. y Romero, M. (2018). *La seguridad industrial en el desempeño laboral de los operadores de la empresa importadora Alvarado.*

Ecuador:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24709/1/Investigacion%20de%20Proyecto%20IAV.pdf>.

Zamora, M. (2018). *Diagnóstico de seguridad y salud ocupacional en empresas constructoras del estado de Tlaxcala para la propuesta de un plan de prevención.* México: <https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/624/1/33756-2018.pdf>.

ANEXO

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación	Impacto de la Seguridad y Salud Ocupacional, en el rendimiento del personal de una Empresa Constructora, Lima 2023				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es el impacto de la Seguridad y Salud Ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora - Lima 2023?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es el impacto de la seguridad y salud ocupacional en la productividad del personal en una empresa constructora - Lima 2023? ¿Cuál es el impacto de la SSO en el ambiente laboral del personal en una empresa constructora - Lima 2023</p>	<p>Objetivo general: Determinar el impacto de la Seguridad y Salud Ocupacional en el rendimiento del personal en una empresa constructora - Lima 2023.</p> <p>Objetivos Específicos: Definir el impacto la SSO en la productividad del personal en una empresa constructora - Lima 2023 Determinar el impacto de la SSO en el ambiente laboral del personal en una empresa constructora - Lima 2023.</p>	<p>Hipótesis general: La SSO impacta significativamente en el rendimiento del personal de una empresa Constructora - Lima 2023</p> <p>Hipótesis Específicos: La SSO impacta significativamente en la productividad del personal en una empresa constructora - Lima 2023 La SSO impacta significativamente en el ambiente laboral de una empresa constructora - Lima 2023</p>	<p>V1: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</p> <p>V2: RENDIMIENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accidentes de trabajo • Prevención de riesgos • Capacitaciones al personal • Productividad • Ambiente laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: Cuantitativo • Tipo: Aplicativa, • Diseño: Explicativo • Unidad de análisis: Son 58 trabajadores de una empresa Constructora • Técnica: Encuesta • Instrumento: Cuestionario

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Raiño & Palencia, (2016) lo define como una disciplina cuyo fin es proteger a los trabajadores, controlar, donde se puede prevenir tanto enfermedades como los accidentes en el trabajo, proporcionando así un trabajo seguro y saludable.	Los procesos que incluyen son: planificación, identificación, análisis cuantitativo, respuesta y control de la programación en obra. Teniendo como objetivo aumentar la productividad en las obras de saneamiento, disminuir las causas no cumplimiento y lograr los porcentajes de planes completados según la planificación	Accidentes de trabajo Prevención de riesgos Capacitaciones al personal	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad • Salud • Control • Protección • Cursos de protección • Conocimientos • actitudes 	Cuestionario, estructurado. EXCELENTE (5) MUY BUENO (4) BUENO (3) REGULAR (2) MALO (1)
RENDIMIENTO PERSONAL	Pilligua y Arteaga (2019) afirman para un adecuado rendimiento es necesario evaluar el ambiente laboral, productividad y satisfacción.	Las principales metas de una obra son cumplir el alcance establecido dentro del costo y tiempo programado, y así evitar Ampliaciones en sus presupuestos y en sus plazos. En las obras generalmente un indicador es la productividad que se genera tanto en los gastos de obra en general, mano de obra y maquinaria.	Productividad Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • salud • Eficiencia del proceso □ • Satisfacción • Reconocimientos 	

ANEXO 3: Anexo Instrumento de Recolección de datos

Cuestionario de Seguridad y Salud Ocupacional en el rendimiento del personal de una empresa.

Accidentes de Trabajo

[Acceder a Google](#) para guardar el progreso. [Más información](#)

La empresa desarrolla campañas de Seguridad y salud Ocupacional: cuidado de manos, exposición a la línea de fuego, espacios confinados u otros.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

En la empresa donde labora se toman todas las preocupaciones necesarias para proteger a los trabajadores de los Accidentes de trabajo y Salud ocupacional.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

La empresa cuenta con equipos de emergencia: estación de emergencia, equipos de extinción de fuego, kit ambiental.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Existen controles adecuados para evitar accidentes de trabajo como caídas de altura, caídas de objetos, caídas a distintos niveles, riesgos eléctricos u otros.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Capacitaciones al personal

Nos indicara si una empresa constructora, cumple con las capacitaciones indicadas en las normas de seguridad.

En la empresa donde laboras brindan capacitaciones para prevenir accidentes por caídas.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

En la empresa donde trabajas se brindan capacitaciones para prevenir accidentes por exposición.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

En la empresa donde laboras se brindan capacitaciones para prevenir posturas inadecuadas o golpes.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Los trabajadores están capacitados en respuestas ante emergencias: desastres, rutas de evacuación, sismos.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Prevención de riesgos

Nos indicara los principales problemas que tiene una empresa, en el manejo de la Seguridad y Salud Ocupacional.

Los controles y los indicadores asociados a su trabajo (mandos de los equipos, tableros de instrumentación, etc.) se visualizan con dificultad.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Se te proporciona información sobre los riesgos y peligros asociados a sus tareas diarias.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Con que frecuencia en la empresa donde trabajas te brindan elementos de protección personal -EPP (guantes, cascos,...)

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

La empresa realiza el cierre de investigación de accidentes implementando medidas correctivas, para evitar su recurrencia.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Puede acceder a los cursos de prevención de Seguridad y Salud ocupacional que ofrece la empresa donde labora.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Productividad

Nos permitirá conocer como la seguridad influye a la productividad de una empresa.

En la empresa donde trabajas, la ejecución de tareas es acabalidad.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Cree que su trabajo contribuye en la productividad de su empresa.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Sientes que en tu lugar de trabajo tu jornada laboral no es suficiente para terminar tus tareas.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

En la empresa donde labora el seguimiento de la Seguridad y Salud Ocupacional es constante.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Considera que una optima manejo de la Seguridad y Salud Ocupacional, contribuye en el rendimiento de los trabajadores de una empresa.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Ambiente laboral

Nos permitirá conocer como el ambiente laboral influye al rendimiento de una empresa.

Los trabajadores mantienen un aprendizaje colectivo: nos ayudamos, hablamos de seguridad y salud mental, aprendemos de las faltas.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Estas satisfecho con los reconocimientos que le otorga la empresa .

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Está satisfecho con los resultados obtenidos en la empresa para la que trabaja.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Los trabajadores presentan un compromiso colectivo: responsabilidad y cooperación.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

[Enviar](#)

[Borrar formulario](#)

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Anexo

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023
Investigadora: Karen Melissa Pajuelo Vega

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023",

cuyo objetivo es Determinar el impacto de la Seguridad y Salud Ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora Lima- 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes posgrado del programa Académico De Maestría En Ingeniería Civil Con Mención En Dirección De Empresas De La Construcción, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución



Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto la SSO en la productividad del personal en una empresa constructora

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023" Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de EMPRESA de la institución..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Pajuelo Vega Karen Melissa email: karen_pv@hotmail.es y Docente asesor (Apellidos y Nombres) email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

25-06-2023

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023

Investigadora: Karen Melissa Pajuelo Vega

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023",

cuyo objetivo es Determinar el impacto de la Seguridad y Salud Ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora Lima- 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes posgrado del programa Académico De Maestría En Ingeniería Civil Con Mención En Dirección De Empresas De La Construcción, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto la SSO en la productividad del personal en una empresa constructora

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023" Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de EMPRESA de la institución..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Pajuelo Vega Karen Melissa email: karen_pv@hotmail.es y Docente asesor (Apellidos y Nombres) email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

28/06/2023

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



ANEXO 4: EVALUACION DE JUICIO DE EXPERTOS

PRIMER EXPERTO



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento perteneciente a la investigación titulada "Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023." Cuyo instrumento pertenece a la primera variable. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MIGUEL ANGEL AVALOS CORPUS		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	JEFE DE OPERACIONES		
Institución donde labora:	ACORLANCH SAC		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)		
	Más de 5 años ()		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Escala de Liker
Autor:	Rensis Likert
Procedencia:	Creada en 1932 por el psicólogo americano Rensis Likert

Administración:	Las encuestas pueden utilizarse para medir la Percepción del cliente sobre la calidad del proceso.
Tiempo de aplicación:	Como cualquier técnica de medición, la escala de Likert tiene área de oportunidad que limitan su utilidad. Esto dependerá directamente de los objetivos que se desean alcanzar.
Ámbito de aplicación:	Las escalas de Likert es uno de los tipos de escalas de medición utilizados principalmente en la investigación de mercados por la comprensión de las opiniones y actitudes de un consumidor hacia una marca, producto o mercado meta.
Significación:	Es un método de medición utilizado por las investigaciones con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas y esta se asigna puntajes a los enunciados o ítems siguiente adaptados a la investigación: Nunca (1) Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5)

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

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
1	Nunca	Escala de Valoración: muy en desacuerdo
2	Casi Nunca	Escala de valoración: En Desacuerdo
3	A veces	Escala de Valoración: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
4	Casi Siempre	Escala de Valoración: De Acuerdo
5	Siempre	Escala de Valoración: Muy de Acuerdo

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL** y sus indicadores por categoría, elaborado por Karen Melissa Pajuelo Vega en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1.- No cumple con el Criterio	2.- Bajo Nivel	3.-Moderado Nivel	4.- Alto Nivel
-------------------------------	----------------	-------------------	----------------

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: Accidentes de trabajo**
- **Objetivos de la Dimensión:** *Determinar de qué manera influye SSO en los accidentes de trabajo*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
SEGURIDAD	1-2	X	X	X	
SALUD	3-4	X	X	X	

- **Segunda dimensión: Prevención de Riesgos**
- **Objetivos de la Dimensión:** *Determinar de qué manera influye SSO en la prevención de riesgos*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CONTROL	5-6	X	X	X	
PROTECCION	7-8	X	X	X	
CURSO DE PROTECCION	9	X	X	X	

- **Tercera dimensión: Capacitación**
- *Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera influye la capacitación en SSO*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CONOCIMIENTO	10-11	X	X	X	
ACTITUDES	12-13	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es Pertinente

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

Apellidos y nombres del juez validador: MIGUEL ANGEL AVALOS CORPUS
Especialidad del validador: Ingeniero Civil

12 de junio del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al 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


MIGUEL ANGEL
AVALOS CORPUS
Ingeniero Civil
CIP 12.2243

Firma del Experto Validador

70454285

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento perteneciente a la investigación titulada “Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023.” Cuyo instrumento pertenece a la primera variable. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MIGUEL ANGEL AVALOS CORPUS		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	JEFE DE OPERACIONES		
Institución donde labora:	ACORLANCH SAC		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(X)	
	Más de 5 años	()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Escala de Liker
Autor:	Rensis Likert
Procedencia:	Creada en 1932 por el psicólogo americano Rensis Likert
Administración:	Las encuestas pueden utilizarse para medir la Percepción del cliente sobre la calidad del proceso.

Administración:	Las encuestas pueden utilizarse para medir la Percepción del cliente sobre la calidad del proceso.
Tiempo de aplicación:	Como cualquier técnica de medición, la escala de Likert tiene área de oportunidad que limitan su utilidad. Esto dependerá directamente de los objetivos que se desean alcanzar.
Ámbito de aplicación:	Las escalas de Likert es uno de los tipos de escalas de medición utilizados principalmente en la investigación de mercados por la comprensión de las opiniones y actitudes de un consumidor hacia una marca, producto o mercado meta.
Significación:	Es un método de medición utilizado por las investigaciones con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas y esta se asigna puntajes a los enunciados o ítems siguiente adaptados a la investigación: Nunca (1) Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5)

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

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
1	Nunca	Escala de Valoración: muy en desacuerdo
2	Casi Nunca	Escala de valoración: En Desacuerdo
3	A veces	Escala de Valoración: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
4	Casi Siempre	Escala de Valoración: De Acuerdo
5	Siempre	Escala de Valoración: Muy de Acuerdo

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL** y sus indicadores por categoría, elaborado por Karen Melissa Pajuelo Vega en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

mediendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1.- No cumple con el Criterio	2.- Bajo Nivel	3.- Moderado Nivel	4.- Alto Nivel
-------------------------------	----------------	--------------------	----------------

Dimensiones del instrumento: RENDIMIENTO

- Primera dimensión: PRODUCTIVIDAD**

Objetivos de la Dimensión: *Determinar de que maneja influye el bienestar de los colaboradores en la productividad*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
EFICACIA EN EL TIEMPO	14-16	X	X	X	
SALUD	17-18	X	X	X	

- Segunda dimensión: AMBIENTE LABORAL**

Objetivos de la Dimensión: *Determinar de qué manera influye el ambiente laboran en el rendimiento*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
SATISFACCION	19-20	X	X	X	
RECONOCIMIENTO	21-22	X	X	X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: MIGUEL ANGEL AVALOS CORPUS
Especialidad del validador: Ingeniero Civil

05 de junio del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al 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


MIGUEL ANGEL
AVALOS CORPUS
Ingeniero Civil
CIP N° 238419

Firma del Experto Validador

70454285

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

AVALOS CORPUS, MIGUEL ANGEL DNI 70454285	BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL Fecha de diploma: 15/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 13/01/2014 Fecha egreso: 06/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
AVALOS CORPUS, MIGUEL ANGEL DNI 70454285	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 19/08/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
AVALOS CORPUS, MIGUEL ANGEL DNI 70454285	MAESTRO EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

SEGUNDO EXPERTO



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento perteneciente a la investigación titulada "Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023." Cuyo instrumento pertenece a la primera variable. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MARIANO YGNACIO ANGULO QUIROZ		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERIA CIVIL		
Institución donde labora:	MUNICIPALIDAD DEL CALLAO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)		
	Más de 5 años ()		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Escala de Liker
Autor:	Rensis Likert
Procedencia:	Creada en 1932 por el psicólogo americano Rensis Likert

Administración:	Las encuestas pueden utilizarse para medir la Percepción del cliente sobre la calidad del proceso.
Tiempo de aplicación:	Como cualquier técnica de medición, la escala de Likert tiene área de oportunidad que limitan su utilidad. Esto dependerá directamente de los objetivos que se desean alcanzar.
Ámbito de aplicación:	Las escalas de Likert es uno de los tipos de escalas de medición utilizados principalmente en la investigación de mercados por la comprensión de las opiniones y actitudes de un consumidor hacia una marca, producto o mercado meta.
Significación:	Es un método de medición utilizado por las investigaciones con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas y esta se asigna puntajes a los enunciados o ítems siguiente adaptados a la investigación: Nunca (1) Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5)

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

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
1	Nunca	Escala de Valoración: muy en desacuerdo
2	Casi Nunca	Escala de valoración: En Desacuerdo
3	A veces	Escala de Valoración: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
4	Casi Siempre	Escala de Valoración: De Acuerdo
5	Siempre	Escala de Valoración: Muy de Acuerdo

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL** y sus indicadores por categoría, elaborado por Karen Melissa Pajuelo Vega en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1.- No cumple con el Criterio	2.- Bajo Nivel	3.-Moderado Nivel	4.- Alto Nivel
-------------------------------	----------------	-------------------	----------------

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: Accidentes de trabajo**
- **Objetivos de la Dimensión:** *Determinar de qué manera influye SSO en los accidentes de trabajo*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
SEGURIDAD	1-2	X	X	X	
SALUD	3-4	X	X	X	

- **Segunda dimensión: Prevención de Riesgos**
- **Objetivos de la Dimensión:** *Determinar de qué manera influye SSO en la prevención de riesgos*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CONTROL	5-6	X	X	X	
PROTECCION	7-8	X	X	X	
CURSO DE PROTECCION	9	X	X	X	

- **Tercera dimensión: Capacitación**
- *Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera influye la capacitación en SSO*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CONOCIMIENTO	10-11	X	X	X	
ACTITUDES	12-13	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es Pertinente

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

Apellidos y nombres del juez validador: MARIANO YGNACIO ANGULO QUIROZ
Especialidad del validador: Ingeniero Civil


12 de junio del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al 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



Firma del Experto Validador
 40798/13

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento perteneciente a la investigación titulada "Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023" Cuyo instrumento pertenece a la primera variable. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MARIANO IGNACIO ANGULO QUIROZ		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERO CIVIL		
Institución donde labora:	MUNICIPALIDAD DEL CALLAO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años	()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Escala de Liker
Autor:	Rensis Likert
Procedencia:	Creada en 1932 por el psicólogo americano Rensis Likert

Administración:	Las encuestas pueden utilizarse para medir la Percepción del cliente sobre la calidad del proceso.
Tiempo de aplicación:	Como cualquier técnica de medición, la escala de Likert tiene área de oportunidad que limitan su utilidad. Esto dependerá directamente de los objetivos que se desean alcanzar.
Ámbito de aplicación:	Las escalas de Likert es uno de los tipos de escalas de medición utilizados principalmente en la investigación de mercados por la comprensión de las opiniones y actitudes de un consumidor hacia una marca, producto o mercado meta.
Significación:	Es un método de medición utilizado por las investigaciones con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas y esta se asigna puntajes a los enunciados o ítems siguiente adaptados a la investigación: Nunca (1) Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5)

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

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
1	Nunca	Escala de Valoración: muy en desacuerdo
2	Casi Nunca	Escala de valoración: En Desacuerdo
3	A veces	Escala de Valoración: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
4	Casi Siempre	Escala de Valoración: De Acuerdo
5	Siempre	Escala de Valoración: Muy de Acuerdo

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de indicadores por categoría, elaborado por Karen Melissa Pajuelo Vega en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1.- No cumple con el Criterio	2.- Bajo Nivel	3.-Moderado Nivel	4.- Alto Nivel
-------------------------------	----------------	-------------------	----------------

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: PRODUCTIVIDAD**
- Objetivos de la Dimensión: *Determinar de que maneja influye el bienestar de los colaboradores en la productividad*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
EFICACIA EN EL TIEMPO	14-16	X	X	X	
SALUD	17-18	X	X	X	

- **Segunda dimensión: AMBIENTE LABORAL**

Objetivos de la Dimensión: *Determinar de qué manera influye el ambiente laboran en el rendimiento*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
SATISFACCION	19-20	X	X	X	
RECONOCIMIENTO	21-22	X	X	X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: **MARIANO YGNACIO ANGULO QUIROZ**
Especialidad del validador: **Ingeniero Civil**

05 de junio del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al 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



Firma del Experto
Validador 40798113

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ANGULO QUIROZ, MARIANO YGNACIO DNI 40798113	BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL Fecha de diploma: 09/04/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2013 Fecha egreso: 22/12/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ANGULO QUIROZ, MARIANO YGNACIO DNI 40798113	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 10/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ANGULO QUIROZ, MARIANO YGNACIO DNI 40798113	Maestro en Gestión Pública Fecha de diploma: 08/05/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

TERCER EXPERTO



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento perteneciente a la investigación titulada "Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023." Cuyo instrumento pertenece a la primera variable. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MARIA LUZ SANCHEZ RAMIREZ		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	GESTION DE OPERACIONES		
Institución donde labora:	Universidad CESAR VALLEJO LIMA NORTE		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de Liker
Autor:	Rensis Likert
Procedencia:	Creada en 1932 por el psicólogo americano Rensis Likert
Administración:	Las encuestas pueden utilizarse para medir la Percepción del cliente sobre la calidad del proceso.
Tiempo de aplicación:	Como cualquier técnica de medición, la escala de Likert tiene área de oportunidad que limitan su utilidad. Esto dependerá directamente de los objetivos que se desean alcanzar.
Ámbito de aplicación:	Las escalas de Likert es uno de los tipos de escalas de medición utilizados principalmente en la investigación de mercados por la comprensión de las opiniones y actitudes de un consumidor hacia una marca, producto o mercado meta.

Significación:	Es un método de medición utilizado por las investigaciones con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas y esta se asigna puntajes a los enunciados o ítems siguiente adaptados a la investigación: Nunca (1) Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5)
----------------	---

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
1	Nunca	Escala de Valoración: muy en desacuerdo
2	Casi Nunca	Escala de valoración: En Desacuerdo
3	A veces	Escala de Valoración: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
4	Casi Siempre	Escala de Valoración: De Acuerdo
5	Siempre	Escala de Valoración: Muy de Acuerdo

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL** y sus indicadores por categoría, elaborado por Karen Melissa Pajuelo Vega en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1.- No cumple con el Criterio	2.- Bajo Nivel	3.- Moderado Nivel	4.- Alto Nivel
-------------------------------	----------------	--------------------	----------------

Dimensiones del instrumento:

- Objetivos de la Dimensión: *Determinar de qué manera influye SSO en los accidentes de trabajo*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
SEGURIDAD	1-2	X	X	X	
SALUD	3-4	X	X	X	

- Segunda dimensión: Prevención de Riesgos**
- Objetivos de la Dimensión: *Determinar de qué manera influye SSO en la prevención de riesgos*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CONTROL	5-6	X	X	X	
PROTECCION	7-8	X	X	X	
CURSO DE PROTECCION	9	X	X	X	

- Tercera dimensión: Capacitación**
- Objetivos de la Dimensión: *Determinar de qué manera influye la capacitación en SSO*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CONOCIMIENTO	10-11	X	X	X	
ACTITUDES	12-13	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es Pertinente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: MARIA LUZ SANCHEZ RAMIREZ
Especialidad del validador: Ingeniero Civil

12 de junio del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al 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



Firma del Experto Validador
32771174

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento perteneciente a la investigación titulada "Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023." Cuyo instrumento pertenece a la primera variable. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MARIA LUZ SANCHEZ RAMIREZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	GESTION DE OPERACIONES
Institución donde labora:	Universidad CESAR VALLEJO LIMA NORTE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala de Liker
Autor:	Rensis Likert
Procedencia:	Creada en 1932 por el psicólogo americano Rensis Likert
Administración:	Las encuestas pueden utilizarse para medir la Percepción del cliente sobre la calidad del proceso.
Tiempo de aplicación:	Como cualquier técnica de medición, la escala de Likert tiene área de oportunidad que limitan su utilidad. Esto dependerá directamente de los objetivos que se desean alcanzar.

Ámbito de aplicación:	Las escalas de Likert es uno de los tipos de escalas de medición utilizados principalmente en la investigación de mercados por la comprensión de las opiniones y actitudes de un consumidor hacia una marca, producto o mercado meta.
Significación:	Es un método de medición utilizado por las investigaciones con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas y esta se asigna puntajes a los enunciados o ítems siguiente adaptados a la investigación: Nunca (1) Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
1	Nunca	Escala de Valoración: muy en desacuerdo
2	Casi Nunca	Escala de valoración: En Desacuerdo
3	A veces	Escala de Valoración: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
4	Casi Siempre	Escala de Valoración: De Acuerdo
5	Siempre	Escala de Valoración: Muy de Acuerdo

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable y sus indicadores por categoría, elaborado por Karen Melissa Pajuelo Vega en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1.- No cumple con el Criterio	2.- Bajo Nivel	3.-Moderado Nivel	4.- Alto Nivel
-------------------------------	----------------	-------------------	----------------

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: PRODUCTIVIDAD**

Objetivos de la Dimensión: *Determinar de que maneja influye el bienestar de los colaboradores en la productividad*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
EFICACIA EN EL TIEMPO	14-16	X	X	X	
SALUD	17-18	X	X	X	

- Segunda dimensión: AMBIENTE LABORAL**

Objetivos de la Dimensión: *Determinar de qué manera influye el ambiente laboran en el rendimiento*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
SATISFACCION	19-20	X	X	X	
RECONOCIMIENTO	21-22	X	X	X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: MARIA LUZ SANCHEZ RAMIREZ
Especialidad del validador: Ingeniero Civil

05 de junio del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al 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



Handwritten signature of Maria Luz Sanchez Ramirez, with the number 50771179 written below it.

— Firma del Experto Validador

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

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

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

	<p>Fecha de diploma: 22/10/1996 Modalidad de estudios: -</p>	
<p>SANCHEZ RAMIREZ, LUZ GRACIELA DNI 32771174</p>	<p>BACHILLER EN ING. INDUSTRIAL</p> <p>Fecha de diploma: 08/07/1993 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU</p>
<p>SÁNCHEZ RAMÍREZ, LUZ GRACIELA DNI 32771174</p>	<p>MAESTRA EN GESTIÓN DE OPERACIONES Y PRODUCTIVIDAD</p> <p>Fecha de diploma: 01/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU</p>
<p>SANCHEZ RAMIREZ, LUZ GRACIELA DNI 32771174</p>	<p>DOCTORA EN EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 26/04/2014 Fecha egreso: 10/12/2016</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</p>

ANEXO 5: Resultado de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2141447366&is=1&lang=es&uro=103&u=1088032488

feedback studio Karen Melissa Pajuelo Vega Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL
CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Impacto de la seguridad y salud ocupacional, en el rendimiento del personal en una empresa constructora, Lima 2023

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

AUTOR:
Lic. Pajuelo Vega, Karen Melissa (ORCID 0000-0003-4406-4711)

ASESOR (A):
Dra. Mg. Claudia Rossana, Poma García (ORCID 0000-0001-5065-7404)
Dr. Mg. Jorge Manuel, Cardeña Peña (ORCID 0000-0003-3176-8613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión en Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo Sostenible Y Adaptación Al Cambio Climático

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
6	repositorio icte.ejercito... Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10	Entregado a Ana G. Mé... Trabajo del estudiante	<1 %
11	edoc.pub Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 39 Número de palabras: 11019 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

17:56 4/08/2023

ANEXO 6: Foto y capturas del sps

*Sans titre4 [Jeu_de_données0] - IBM SPSS Statistics Éditeur de données

Fichier Edition Affichage Données Transformer Analyse Graphiques Utilitaires Extensions Fenêtre Aide

Application de recherche

	Nom	Type	Largeur	Décimales	Libellé	Valeurs	Manquant	Colonnes	Align	Mesure	Rôle
1	P1	Numérique	8	0	La empresa de...	{1, Siempre...	Aucun	14	Droite	Ordinales	Entrée
2	P2	Numérique	8	0	En la empresa...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
3	P3	Numérique	8	0	La empresa cu...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
4	P4	Numérique	8	0	Existen control...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
5	P5	Numérique	8	0	En la empresa...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
6	P6	Numérique	8	0	En la empresa...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
7	P7	Numérique	8	0	En la empresa...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
8	P8	Numérique	8	0	Los trabajador...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
9	P9	Numérique	8	0	"Los controles ...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
10	P10	Numérique	8	0	Se te proporci...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
11	P11	Numérique	8	0	Con que frecue...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
12	P12	Numérique	8	0	La empresa re...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
13	P13	Numérique	8	0	Puede acceder...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
14	P14	Numérique	8	0	En la empresa...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
15	P15	Numérique	8	0	Cree que su tr...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
16	P16	Numérique	8	0	Sientes que en...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
17	P17	Numérique	8	0	En la empresa...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
18	P18	Numérique	8	0	Considera que...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
19	P19	Numérique	8	0	Los trabajador...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
20	P20	Numérique	8	0	Estas satisfec...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
21	P21	Numérique	8	0	Está satisfech...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
22	P22	Numérique	8	0	Los trabajador...	{1, Siempre...	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
23	VI	Numérique	8	0		Aucun	Aucun	10	Droite	Ordinales	Entrée
24	VD	Numérique	8	0		Aucun	Aucun	10	Droite	Ordinales	Entrée
25	AT	Numérique	8	0		Aucun	Aucun	10	Droite	Ordinales	Entrée
26	CP	Numérique	8	0		Aucun	Aucun	10	Droite	Ordinales	Entrée
27	PR	Numérique	8	0		Aucun	Aucun	10	Droite	Ordinales	Entrée
28	PD	Numérique	8	0		Aucun	Aucun	10	Droite	Ordinales	Entrée
29	AL	Numérique	8	0		Aucun	Aucun	10	Droite	Ordinales	Entrée



8 : P16

2

	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	VI	VD	AT	CP	PR	PD	AL
1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	22	21	6	6	10	11	10
2	2	.	2	3	2	2	2	2	1	2	1	.	17	9	7	.	11	6
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	18	7	7	7	10	8
4	3	4	2	3	3	2	4	3	3	5	2	39	27	10	13	16	14	13
5	2	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	35	25	10	11	14	13	12
6	3	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	27	19	8	8	11	11	8
7	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	38	27	11	14	13	14	13
8	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	36	22	10	11	15	13	9
9	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	16	14	5	5	6	7	7
10	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21	19	6	6	9	11	8
11	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	17	16	4	6	7	8	8
12	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	35	20	14	10	11	11	9
13	4	5	4	2	3	4	2	3	3	5	3	50	29	16	15	19	15	14
14	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	16	14	5	5	6	8	6
15	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	21	13	6	7	8	8	5
16	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	16	11	4	4	8	7	4
17	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	35	24	10	10	15	12	12
18	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	17	11	4	6	7	7	4
19	1	1	2	1	3	2	3	1	1	1	1	18	15	6	7	5	11	4
20	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	20	11	6	8	6	6	5
21	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	15	13	5	5	5	8	5
22	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	16	11	4	7	5	6	5
23	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	34	25	11	10	13	14	11
24	2	3	3	2	3	3	3	3	4	.	1	34	.	10	11	13	14	.
25	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	9	8	6	7	5	4
26	1	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	.	14	4	7	.	9	5
27	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	9	6	5	7	5	4
28	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	13	13	4	4	5	9	4
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	18	8	8	10	10	8
30	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	25	19	5	8	12	11	8
31	5	5	2	1	3	3	1	3	4	2	2	42	21	12	11	19	10	11
32	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	36	23	10	12	14	13	10
33	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	32	23	10	10	12	12	11
34	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	36	25	10	11	15	14	11
35	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	34	24	10	10	14	14	10
36	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	35	23	11	10	14	13	10
37	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	34	23	11	10	13	12	11
38	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	33	27	10	10	13	14	13
39	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	32	24	10	10	12	14	10
40	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	.	15	.	.	8	8	7

ANEXO 7: CONCYTEC



Bienvenido (a): KAREN MELISSA PAJUELO VEGA

Menú del usuario

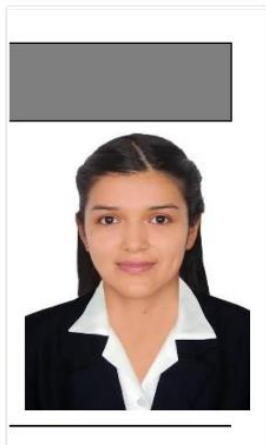
Datos Generales	Experiencia Laboral	Formación Académica	Idiomas	Líneas de Investigación	Proyectos (I+D+i)	Producción Tecnológica y/o Industrial	Producción Científica	Distinciones y premios
-----------------	---------------------	---------------------	---------	-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------------	------------------------

NOVEDADES

- El servicio de integración de nuevos **ORCID** con el CTI Vitae se encuentra inoperativo por el momento debido a inconvenientes técnicos.
- El Curso de Conducta Responsable en Investigación **CR/ no** es requisito para la calificación RENACYT. El URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>.

PERFIL

KAREN MELISSA PAJUELO VEGA



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

✓ Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 25/07/2023