



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Influencia del sistema de gestión de seguridad y salud
ocupacional en el desempeño laboral en AGP Customs Service,
Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Celestino Milla, Jelly Ambar (ORCID: 0000-0002-1814-303X)

Pérez Pérez, Yanina Beatriz (ORCID: 0000-0003-2249-3195)

ASESOR:

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham (ORCID: 0000-0002-9808-7719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestros padres, por brindarnos su apoyo incondicional a lo largo de nuestras vidas, por enseñarnos a no rendirnos y por ayudarnos a alcanzar nuestros objetivos. A nuestros hermanos por su amor y comprensión en todo momento.

Agradecimiento

A Dios, por guiar cada uno de nuestros pasos y brindarnos sabiduría. A nuestro asesor el Dr. Cárdenas Saavedra Abraham por sus enseñanzas y consejos constantes en el desarrollo de la presente investigación.

Índice de contenidos

| | |
|-------------------------------------------------------|----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | ii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | ii |
| Índice de figuras | iv |
| Resumen | v |
| Abstract | vi |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 7 |
| III. METODOLOGÍA | 23 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 23 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 23 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 24 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 25 |
| 3.5. Procedimientos | 26 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 26 |
| 3.7. Aspectos éticos | 27 |
| IV. RESULTADOS | 28 |
| V. DISCUSIÓN | 45 |
| VI. CONCLUSIONES | 48 |
| VII. RECOMENDACIONES | 49 |
| REFERENCIAS | 50 |
| ANEXOS | 57 |

Índice de tablas

| | | |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 | Niveles del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en AGP Customs Service, Lima, 2021 | 28 |
| Tabla 2 | Niveles del diagnóstico inicial en AGP Customs Service, Lima, 2021 | 29 |
| Tabla 3 | Niveles del plan de SG-SST en AGP Customs Service, Lima, 2021 | 30 |
| Tabla 4 | Niveles de la ejecución del plan de SG-SST en AGP Customs Service, Lima, 2021 | 31 |
| Tabla 5 | Niveles de la evaluación y mejora del plan de SG-SST en AGP Customs Service, Lima, 2021 | 32 |
| Tabla 6 | Niveles de desempeño laboral de los empleados en AGP Customs Service, Lima, 2021 | 33 |
| Tabla 7 | Niveles de satisfacción laboral de los trabajadores en AGP Customs Service, Lima, 2021 | 34 |
| Tabla 8 | Niveles de compromiso laboral de los trabajadores en AGP Customs Service, Lima, 2021 | 35 |
| Tabla 9 | Niveles de productividad laboral de los trabajadores en AGP Customs Service, Lima, 2021 | 36 |
| Tabla 10 | Niveles de evaluación del desempeño de los trabajadores en AGP Customs Service, Lima, 2021 | 37 |
| Tabla 11 | Prueba de normalidad para la variable sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y la variable desempeño laboral | 38 |
| Tabla 12 | Correlación de la variable sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y la variable desempeño laboral | 40 |
| Tabla 13 | Influencia de la variable gestión de seguridad y salud ocupacional en la variable desempeño laboral | 40 |
| Tabla 14 | Correlación de la dimensión diagnóstico inicial y la variable desempeño laboral | 41 |
| Tabla 15 | Influencia de la dimensión diagnóstico inicial en la variable desempeño laboral | 41 |

| | | |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 16 | Correlación de la dimensión plan de SG-SST y la variable desempeño laboral | 42 |
| Tabla 17 | Influencia de la dimensión plan de SG-SST en la variable desempeño laboral | 42 |
| Tabla 18 | Correlación de la dimensión ejecución del plan de SG-SST y la variable desempeño laboral | 43 |
| Tabla 19 | Influencia de la dimensión ejecución del plan de SG-SST en la variable desempeño laboral | 43 |
| Tabla 20 | Correlación de la dimensión evaluación y mejora del plan de SG-SST y la variable desempeño laboral | 44 |
| Tabla 21 | Influencia de la dimensión evaluación y mejora del plan de SG-SST en la variable desempeño laboral | 44 |

Índice de figuras

| | | |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 | Porcentaje del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en AGP Customs Service | 28 |
| Figura 2 | Porcentaje del diagnóstico inicial en AGP Customs Service | 29 |
| Figura 3 | Porcentaje del plan de SG-SST en AGP Customs Service | 30 |
| Figura 4 | Porcentaje de la ejecución del plan de SG-SST en AGP Customs Service | 31 |
| Figura 5 | Porcentaje de la evaluación y mejora del plan de SG-SST en AGP Customs Service | 32 |
| Figura 6 | Porcentaje de desempeño laboral de los trabajadores en AGP Customs Service | 33 |
| Figura 7 | Porcentaje de satisfacción laboral de los trabajadores en AGP Customs Service | 34 |
| Figura 8 | Porcentaje de compromiso laboral de los trabajadores en AGP Customs Service | 35 |
| Figura 9 | Porcentaje de la productividad laboral de los trabajadores en AGP Customs Service | 36 |
| Figura 10 | Porcentaje de evaluación del desempeño de los trabajadores en AGP Customs Service | 37 |
| Figura 11 | Figura de la distribución normal para la variable sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional | 39 |
| Figura 12 | Figura de la distribución normal para la variable desempeño laboral | 39 |

Resumen

La presente investigación denominada: Influencia del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021; se llevó a cabo con el objetivo de explicar la influencia del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. La metodología empleada fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, diseño no experimental, nivel explicativo causal, y corte transversal. Asimismo, la población estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa, y la muestra fue censal ya que se tomó el 100% de la población. Mientras que, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, el cual se desarrolló de manera virtual a través de un formulario Google y estuvo compuesto por 24 preguntas con 5 posibilidades de respuesta de escala Likert ordinal. Para ello, se realizó previamente el método de juicio de expertos para determinar la validez del instrumento y una prueba piloto de 10 encuestas a través del método de Alfa de Cronbach para medir el nivel de confiabilidad. Por otro lado, los resultados obtenidos lograron demostrar que existe influencia significativa del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en AGP Customs Service, el cual fue demostrada por los resultados del coeficiente de correlación de Pearson positiva muy alta ($r = 0.952$), nivel de significancia alta ($\text{Sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$). y el coeficiente de determinación ($r^2 = 0.907$).

Palabras clave: Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos, desempeño laboral.

Abstract

The present investigation called: Influence of the occupational health and safety management system on work performance in AGP Customs Service, Lima, 2021; was carried out with the objective of explaining the influence of the occupational health and safety management system on job performance at AGP Customs Service, Lima, 2021. The methodology used was applied, quantitative approach, hypothetical deductive method, non-design. experimental, causal explanatory level, and cross section. Likewise, the population consisted of 50 employees of the company, and the sample was census since 100% of the population was taken. While, the data collection technique was the survey and the instrument the questionnaire, which was developed virtually through a Google form and was composed of 24 questions with 5 response possibilities on the ordinal Likert scale. For this, the expert judgment method was previously carried out to determine the validity of the instrument and a pilot test of 10 surveys using the Cronbach's alpha method to measure the level of reliability. On the other hand, the results obtained were able to demonstrate that there is a significant influence of the occupational health and safety management system on work performance in AGP Customs Service, which was demonstrated by the results of the very high positive Pearson correlation coefficient ($r = 0.952$), high level of significance ($\text{Sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$) and the coefficient of determination ($r^2 = 0.907$).

Keywords: Occupational health and safety management system, occupational health and safety, risk prevention, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Desde inicios, siempre han existido los riesgos laborales y la posibilidad de contraer enfermedades ocupacionales en todos los puestos de trabajo existentes. En la era industrial, los obreros realizaban funciones arduas y altamente riesgosas, esto representaba un factor preocupante para ellos mismos y para sus empleadores. Por ende, los gobiernos establecieron sus propias medidas y leyes laborales para disminuir el número de lesiones y enfermedades laborales. Sin embargo, al pasar el tiempo, la tasa de incidentes laborales ha ido en aumento, lo que origina que este problema no solo sea percibido por los gobiernos, sino también involucre el compromiso de las organizaciones. Actualmente, con la llegada de una nueva pandemia, las empresas tienen la necesidad de adoptar un adecuado sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (SGSSO) o también conocido hoy en día como sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST).

En el contexto internacional, se generaron normas internacionales relacionadas a prevenir los riesgos laborales, entre las cuales se encuentra la norma OSHAS 18001 que entró en vigor en 1990 y la norma ISO 45001 que entró en vigor en el 2018. Esta última es la más actual y superó a la anterior debido a que se incorporan nuevos procesos y requisitos para llevar a cabo un sistema de gestión. Por otro lado, es importante hacer referencia a Europa, ya que es uno de los continentes que más ha mostrado preocupación por la seguridad y salud de sus ciudadanos. Según Álvarez y Riaño (2018) en el continente europeo se han creado normas reguladoras que han ayudado a la supervisión y seguimiento que el gobierno realiza para que los empleadores implementen políticas en relación a la seguridad y salud laboral. Esta estrategia planteada ha originado con el tiempo, la disminución de la tasa de accidentes y enfermedades laborales (pág. 7). Un claro ejemplo es España, para los años sesenta, era habitual que se alcanzara cifras de un millón de incidentes laborales. Es por ello que, se fundó el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y continuamente se aprobó un plan nacional de higiene y seguridad en el trabajo cuya finalidad es luchar contra los riesgos profesionales, mediante el asesoramiento y supervisión a las empresas (Castejón y Benavides, 2021, pág. 100). De igual manera ocurre en Colombia, a raíz de que fue uno de los países donde la tasa de incidentes en el trabajo era superior al resto,

el gobierno colombiano promulgó la Ley N°100 de sistema de seguridad integral, el cual menciona que, está entre los deberes del empleador ofrecer adecuadas condiciones de trabajo a sus colaboradores teniendo como objetivo prevenir cualquier contingencia y dolencias de los mismos. Para ello, se tiene que adoptar de manera obligatoria un sistema de gestión de seguridad industrial y acatar las normas de salud ocupacional y seguridad social (Muñoz, Romero y Molina, 2018, pág. 4535). No obstante, aún existen países donde no se tiene un control adecuado de la gestión de seguridad y salud ocupacional por parte de toda compañía. Un ejemplo, es Turquía, las estadísticas de hace cuatro años revelan que aproximadamente un total de 286,068 trabajadores han tenido un accidente laboral, otros contrajeron enfermedades ocupacionales y hasta 1,405 personas perdieron la vida. Sin embargo, a pesar de los altos porcentajes de incidentes laborales, no hay una buena gestión por parte del estado y las organizaciones, ya que no investigan las causas de dichos incidentes y mucho menos toman las medidas para reducir esas tasas, generando miedo y desprotección a los colaboradores. Igualmente ocurre en Estados Unidos, muchos trabajadores sufren lesiones a diario, y hasta pierden la vida, simplemente porque sus empleadores no les brindan un ambiente seguro para laborar, y tampoco les facilitan el equipo de protección personal (Ucan, Sanlier y Ozay, 2020, pág. 3-4).

Con respecto al contexto nacional, fue decretada la Ley N°29783 de seguridad y salud en el trabajo, este tiene como finalidad fomentar que los empleadores acojan un enfoque de sistema de gestión de riesgos, ya sea con la implementación de planes, programas y/o proyectos, siempre y cuando estos se encuentren sujetos a las normas internacionales y a la legislación nacional. Con esta ley y sus respectivas modificatorias, se busca brindar protección a los colaboradores, con adecuadas condiciones laborales para la prevención de accidentes y agravios en la salud. Cabe señalar que, dicha ley es exigida a todas las organizaciones peruanas. Sin embargo, según Armas (2019) en pleno siglo XXI, pese a contar con leyes y a las inspecciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y otros órganos como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), la cifra de incidentes laborales sigue siendo preocupante. Según estadísticas del MTPE, en el 2014 sucedieron 14,750 incidentes laborales, y para el 2018 la cifra ascendió a unos 20,479 incidentes (pág. 43). Además, Miñan,

Monja, Gonzales, Simpalo y Castillo afirman que varias investigaciones realizadas en el país han señalado que gran parte de las empresas peruanas no identifican los riesgos laborales y no aplican medidas preventivas para disminuirlos. Un ejemplo de ello corresponde a un estudio de 3,122 trabajadores, el cual obtuvo resultados preocupantes; el 35.9% manifestó que sus empresas no identifican ni evalúan los riesgos laborales que existen en sus respectivos puestos de trabajo, el 40.7% indicó que en su centro de trabajo no existe un servicio de salud ocupacional, el 39.4% precisó que no cuentan ni con un jefe o comité de seguridad y salud en el trabajo y el 39.3% señaló que en sus trabajos no se realizan evaluaciones médicas (2020, pág. 2).

Por otro lado, con respecto a la problemática del desempeño laboral se menciona que, a lo largo del tiempo, el éxito de las empresas siempre ha dependido de este factor, ya que, si los trabajadores no son productivos, no se cumplen con los objetivos establecidos y la empresa no cumple con su meta trazada. Actualmente, el desempeño de los trabajadores se ve influenciado por muchas variables, los factores son: motivación laboral, el clima laboral, y hasta la gestión en seguridad y salud ocupacional. En América Latina, diversos estudios comprueban que el factor desempeño laboral de la región es uno de los más bajos a comparación de otras regiones. Un estudio realizado entre los años 1990 y 2005, indica que el promedio anual de aumento de desarrollo laboral fue de 1.5%, por otro lado, en otras regiones este porcentaje es superior. Por ejemplo, en Asia Oriental, durante el mismo periodo, el crecimiento promedio anual fue de 2.4%, teniendo una clara ventaja frente a América Latina (Fiszbein, Cumsille y Cueva, 2016, pág. 3-4). Cabe resaltar que, en la actualidad, la forma en la que se desarrolla el personal en su puesto de trabajo se ha visto afectado gravemente por la pandemia del covid-19. Según el estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debido a la pandemia, en América Latina y el Caribe, la tasa de empleo disminuyó a un 10%, es decir más de 47 millones de trabajadores fueron despedidos. Al mismo tiempo, ello ocasionó que se incrementara el nivel de estrés y la carga laboral de los colaboradores que lograron mantener su trabajo, debido a que sus empleadores manifestaban que debían laborar más horas y días. Esta situación es preocupante ya que termina afectando directamente en la productividad laboral de los trabajadores (Canales, López y Napán, 2021, pág. 128).

De igual manera ocurre en el país, el desempeño laboral viene siendo un problema inminente en las organizaciones peruanas. Esto se debe a diversos factores como los problemas familiares del colaborador, la falta de identidad con la empresa, la falta de liderazgo y empatía de los empleadores, la carga laboral, entre otros. Ante ello, las empresas no evalúan ni identifican cuáles son los factores que generan la baja productividad del trabajador y las medidas de acción para solucionarlo. Un estudio desarrollado en el país manifiesta que, los horarios laborales influyen en el desarrollo de los colaboradores, ya que aquellos que trabajan menos horas tienen menor desgaste físico y mental, mientras que, los horarios más largos influyen negativamente a las mujeres y a quienes no cuentan con ingresos económicos altos para solventar sus necesidades y se ven obligados a permitir horarios de trabajo excesivos a lo que les corresponde (Clemente, Jiménez, Jiménez, Santacruz, 2021, pág. 51). Asimismo, otra investigación confirma que, gran parte de empresas peruanas no demuestran interés en el desempeño laboral del personal y los factores que lo originan. Generalmente, lo que realiza un empleador al presenciar que su colaborador no cumple con sus actividades de manera efectiva, es proceder con el despido, sin diagnosticar cuál es el problema. Es así que, ello demuestra la mala gestión del área de Recursos Humanos que tienen la mayoría de las entidades (Bautista, Cienfuegos y Aquilar, 2020, pág. 2).

En el contexto local, en la agencia de aduanas AGP Customs Service se pudo identificar que, en los últimos meses del 2020 hasta el presente año 2021, el nivel de desempeño laboral del personal del negocio ha ido disminuyendo, el mismo que se ha vuelto una problemática que afecta directamente en la calidad del servicio de tramitación aduanera. Esto es de conocimiento tanto del gerente como de los colaboradores, ya que estos últimos se quejan que su bajo desempeño es causado por varios factores como la sobrecarga de trabajo, estrés laboral, malas posturas, fatiga ocular, la falta de renovación de equipos de protección personal lo que provoca malestar y lesiones a los trabajadores, entre otros factores. Inclusive, en los últimos años, se han venido incrementando la cantidad de peligros y riesgos laborales, un ejemplo de ello es la pandemia del covid-19, lo cual pone en riesgo la salud y la tranquilidad de los subordinados de estar laborando en un ambiente seguro. De igual manera, se pudo identificar que, esta problemática del bajo

desempeño laboral puede ser causado por el deficiente sistema de gestión de AGP, ya que la última gestión se llevó a cabo en el 2015, ello demuestra que hay una deficiencia en el proceso de mejora continua. Este proceso de mejora continua se encarga de revisar y actualizar cada cierto periodo la gestión desarrollada por la empresa, para ello se evalúan los cambios en el micro y macro entorno, y se identifican las necesidades y los objetivos de la organización. Por ende, en virtud a esta problemática se formuló la siguiente pregunta de investigación general: ¿Cuál es la influencia del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021?. Del mismo modo, las preguntas de investigación específicas fueron: (1) ¿Cuál es la influencia del diagnóstico inicial en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021?; (2) ¿Cuál es la influencia del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021?; (3) ¿Cuál es la influencia de la ejecución del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021?; (4) ¿Cuál es la influencia de la evaluación y mejora del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021?.

Respecto a la justificación teórica, Maldonado (2018) indica que busca la solución de problemas empresariales o de la sociedad, y reforzar la línea de investigación de la disciplina que se va a estudiar (pág. 31). Es por ello que, en la presente tesis se establecieron bases teóricas que justifiquen las variables de estudio, y ello servirá de base para próximas investigaciones referentes a la gestión de organizaciones en Agencias de Aduanas. Ello involucró llegar a comprender cómo el sistema de gestión trata de establecer las medidas preventivas a llevar a cabo para controlar los incidentes y riesgos laborales, y cómo ello puede influir en el desempeño laboral de los trabajadores, ya que este último es un indicador relevante en el éxito de las organizaciones.

Mientras que, la justificación metodológica hace referencia a la metodología y/o técnicas a emplear para el desarrollo del estudio (Maldonado, 2018, pág. 31). Por consiguiente, se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo y de nivel explicativo causal debido a que se aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento para la recopilación de datos, los mismos que brindaron resultados, fueron analizados y se convirtieron en teorías de investigación.

Por otro lado, la justificación práctica hace alusión al interés del investigador por resolver un problema real identificado y/o aprender nuevos conocimientos académicos para la obtención de un título académico (Maldonado, 2018, pág. 31). Por ello, la investigación tuvo relevancia para el representante legal y los gerentes generales de la agencia de aduanas AGP Customs Service, esto debido a la significancia que tiene la gestión en el proceso de despacho aduanero disminuyendo los accidentes y/o daños en la salud de los subordinados y cómo esto afecta en el desempeño laboral de los mismos, cuyo factor es relevante en la optimización de procesos de la compañía.

A raíz de ello, se estableció el siguiente objetivo general: Explicar la influencia del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. En los objetivos específicos se propuso: (1) Determinar la influencia del diagnóstico inicial en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021; (2) Determinar la influencia del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021; (3) Determinar la influencia de la ejecución del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021; (4) Determinar la influencia de la evaluación y mejora del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. Por consiguiente, en la hipótesis general se planteó: Existe influencia significativa del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. En las hipótesis específicas se abordó: (1) Existe influencia significativa del diagnóstico inicial en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021; (2) Existe influencia significativa del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021; (3) Existe influencia significativa de la ejecución del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021; (4) Existe influencia significativa de la evaluación y mejora del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco internacional, los autores Castiblanco, Perilla, Velásquez, y Santis (2020) tuvieron como objetivo diseñar un (SGSSO) basado en la Norma ISO 45001 para una empresa comercializadora de equipos eléctricos. Por ello, llevaron a cabo un estudio con enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo y diseño no experimental, en el cual encuestaron a 20 colaboradores. En consideración a ello, los investigadores obtuvieron los siguientes resultados: todos los trabajadores cuentan con un seguro de salud. Sin embargo, la empresa tiene un alto índice de ausentismo y rotación laboral, mayormente en el área operativa, ya que el 40% del personal tiene menos de un año laborando, y el 30% de las enfermedades que provocan el ausentismo están relacionadas con la actividad laboral del trabajador. En tal sentido, ellos concluyeron que, la mayor parte de los problemas existentes en la empresa están relacionados a la carencia de una cultura preventiva de riesgos laborales, por ello se ofrecieron un conjunto de medidas preventivas. Asimismo, según Jilcha (2020) el propósito de su artículo científico fue mencionar los beneficios del (SGSST) a partir de un conjunto de estudios anteriores y diseñar un nuevo modelo del (SGSST) para las empresas manufactureras. Por ello, la autora realizó un estudio con enfoque mixto, nivel descriptivo y diseño no experimental; donde recolectó información de 189 industrias a través de encuestas, foros grupales y la observación, empleando cuestionarios y guías de observación como instrumentos. Por lo cual, obtuvo como resultado la identificación de seis factores claves para trabajar un nuevo formato de gestión. Tomando en cuenta ello, concluyó que su modelo servirá para crear conciencia en las organizaciones, con respecto a la adopción de medidas preventivas ante los riesgos en el trabajo. Igualmente, los autores Guevara y Ortega (2019) desarrollaron una investigación con la finalidad de implementar un (SGSST) en la Agencia de Aduanas Internacional S.A.S Nivel 2. Para ello, realizaron un estudio de tipo básica, nivel descriptivo y diseño no experimental, y una población de 28 colaboradores; donde consiguieron los siguientes resultados de la estadística descriptiva: el 60% de trabajadores manifiesta que la actual gestión que desarrolla la empresa tiene un nivel de cumplimiento moderado, el 25% afirma que existe una deficiente, el 60% menciona que el proceso de ejecución es deficiente, y el 15% manifiesta que existe una deficiencia el proceso de evaluación y mejora. A partir de los resultados

obtenidos, concluyeron que toda empresa debe realizar evaluaciones para identificar el nivel de cumplimiento del personal, así reconocer las funciones y brindar una asesoría personalizada. De igual importancia, López, Ibarro y Rubio (2016) realizaron un proyecto con el objetivo de explicar la gestión de costos y así implementar un (SGSST) en 40 trabajos relacionados a la construcción. Para lo cual, concretaron un estudio cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. Asimismo, sus resultados estuvieron relacionados en la clasificación de costos de la gestión y a los que no guardan relación con la gestión. De tal manera, concluyeron que los costos de seguridad y salud ocupacional deben estar establecidos en la información que brinda el sistema contable de la empresa, ello servirá como base para el análisis y control. Por otro lado, Figueroa, Santos, Acebo, Espinel, Cerón y Solórzano (2018) desarrollaron una investigación cuyo propósito fue explicar el valor de la seguridad e higiene en el desempeño laboral en hospitales públicos del estado ecuatoriano. Para ello, llevaron a cabo una revisión literaria de documentos; el cual les permitió concluir que, el estado ecuatoriano ha desarrollado diversas medidas relacionadas a resguardar la seguridad y salud de sus ciudadanos, lo cual generó que ellos tengan mayor bienestar en sus centros de labores y un alto nivel de desempeño. De igual sentido, Monta (2016) establece que el propósito de su indagación fue mostrar la influencia del (SGSST) en el desempeño laboral del personal que labora en el Camal Tecnológico del Cantón Saquisilí. Para ello, el autor empleó una investigación cuantitativa, nivel explicativo causal y diseño no experimental; donde realizó un cuestionario a 28 individuos en base a la técnica de la entrevista. Teniendo como resultado un 95% de significancia y 5% de margen error; el cual le permitió concluir que el sistema de gestión tiene un impacto significativo en el desempeño laboral; ya que al desarrollar un sistema de prevención, se resguarda la salud e integridad de los trabajadores y ello afecta directamente en su nivel de rendimiento. Igualmente, según Reyes, Vásquez, Novoa, Gonzales, Puig y Borrell (2019) la finalidad de su estudio fue analizar a profundidad cuales son los efectos de la inseguridad residencial en los participantes del programa Treball als Barris. Para ello, realizaron una investigación experimental, de corte longitudinal con 469 personas, basado en una encuesta realizada a los participantes. Desarrollando así un análisis descriptivo, el cual les permitió obtener como resultado que, la inseguridad residencial causó un efecto

negativo en la salud tanto en los colaboradores mujeres y hombres. Además, Priyono, Sunda, Cadalora y Soesatyo (2018) realizaron un proyecto donde el propósito fue estudiar el impacto de la motivación y la seguridad y salud laboral en el desempeño de los trabajadores del equipo de CV Dita. Para ello, su estudio tuvo un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel explicativo causal y diseño no experimental, con una muestra de 115 colaboradores, y los datos fueron procesados a través del IBM SPSS. Mediante el método de regresión lineal múltiple comprobaron que, el nivel de influencia fue de ($r^2 = 0.735$), es decir la variable motivación laboral y seguridad y salud ocupacional influyen en un 73.5% en la variable desempeño laboral, mientras que, un 26.5% del desempeño de los trabajadores podrían verse influenciados por otros factores independientes. Por lo contrario, Ramazan, Arzu, Meral y Tamer (2016) argumentan que su artículo tuvo como finalidad establecer el impacto de las prácticas de seguridad y salud ocupacional en el compromiso y desempeño laboral de algunas empresas del sector privado de Turquía. Para ello, abarcaron una investigación cuantitativa, nivel explicativo causal, corte transversal y diseño no experimental. Asimismo, emplearon la técnica de la entrevista y el cuestionario como instrumento para la obtención de datos primarios. Es así que, obtuvieron como hallazgo que, las normas y prácticas generan un efecto positivo en el compromiso, y un efecto indirecto en el desempeño organizacional. Por lo cual, llegaron a la conclusión que, las prácticas tienen una influencia significativa en el compromiso laboral, pero un nivel no tan significativo en el desempeño de los trabajadores. Pese a ello, Yangho, Jungsun y Mijin (2016) aluden que su artículo científico tuvo como propósito mencionar cómo mejorar la cultura de prevención de seguridad y salud laboral en las compañías de Turquía, como medida de acción frente al incremento de nuevas enfermedades ocupacionales y profesionales. Para ello, desarrollaron un estudio con enfoque mixto, tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental; donde se basaron en la recolección de datos de fuentes primarias y secundarias, y generaron como resultados, la descripción de estadísticas y casos. En base a ello, concluyeron que, para mejorar la cultura de prevención, se necesita llevar a cabo un conjunto de acciones en los centros de trabajo. Además, se requiere de tecnología para su desarrollo y control.

En el ámbito nacional, según Miñan, Monja, Gonzales, Simpalo y Castillo (2020) su investigación fue realizada con el objetivo de implementar un (SGSST) en una empresa pesquera. Por lo que, desarrollaron un estudio de tipo experimental con diseño preexperimental. Todas las áreas de la compañía formaron parte de la población, pero sólo el área de producción fue la muestra. Para ello, emplearon un muestreo no probabilístico. Llegando a la conclusión que, en el sector pesquero, todos los colaboradores constantemente están expuestos a una variedad de riesgos que atentan contra su salud, a partir de ello es primordial que ejecuten un plan de gestión. En el mismo sentido, Cabrera, Uvidia, y Villacres (2017) mencionan que su proyecto de análisis tuvo como finalidad implementar un (SGSST) en la compañía Vialidad Imbavial E.P., provincia de Ibarra. Por justa razón, llevaron a cabo un estudio de tipo aplicada, método deductivo, nivel descriptivo y diseño no experimental. Mientras que, el estudio se realizó en las oficinas administrativas de la empresa, y con una muestra de 81 colaboradores. A partir de ello, los autores concluyeron que, desarrollar una correcta gestión ocasiona un ambiente de trabajo seguro con un nivel de cumplimiento del 80% de las normas y políticas de seguridad y salud en el trabajo; comparado con la anterior gestión de la empresa, el cual tenía un nivel de 0% del cumplimiento de las leyes actualizadas. Por otra parte, Vega (2018) afirma que el propósito de su proyecto de investigación fue determinar la influencia del (SGSST) en el desempeño laboral de la empresa Certificaciones y Aferaciones HD S.A.C. De este modo, el autor desarrolló un estudio de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel explicativo causal y diseño no experimental. Asimismo, la técnica que emplearon fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con 10 preguntas de escala de Likert, y tuvieron una muestra de 30 trabajadores. En tal sentido, obtuvieron como resultado que, existe una correlación de 0.519 entre la variable sistema de gestión y la variable desempeño laboral según el coeficiente de correlación de Pearson, y significativa ($\text{Sig} = 0.003 < \alpha = 0.05$), y un nivel de influencia de ($r^2 = 0.269$) según el coeficiente de determinación, ello determina que el sistema de gestión influye en un 26.9% en el desempeño laboral de los trabajadores. Ello le permitió comprobar que existe una influencia significativa en la aplicación de un sistema de gestión en el rendimiento de los subordinados. Igualmente, según Bejarano (2018) el objetivo de su investigación fue explicar la relación entre el (SGSST) y el desempeño laboral de los colaboradores de la

Municipalidad de Huancayo. Para ello, llevó a cabo una investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental; donde su población estuvo conformada por 40 colaboradores y su técnica de recolección de información fue el censo. A partir de ello, el investigador demostró los siguientes resultados en la estadística descriptiva, el 45% de subordinados argumenta que el actual sistema de prevención llevada a cabo por la empresa es muy favorable y el 45% opina que la gestión es favorable; mientras que en la variable desempeño laboral, el 85% manifiesta que tiene un nivel de desempeño laboral muy favorable y el 15% indica un desempeño favorable. Con respecto a la estadística inferencial, los resultados indican una correlación positiva muy alta de ($r = 0.909$) según el coeficiente de correlación de Pearson, además significativa ($\text{Sig} = 0.00 < \alpha = 0.05$). Por lo cual, ello le permitió concluir que, existe una relación directa y significativa entre las variables estudiadas. En cambio, el autor Berrios (2017) aclara que, el objetivo de su análisis fue establecer la efectividad de un programa de prevención de riesgos laborales en el desempeño laboral del personal de limpieza del Instituto Continental de Huancayo. Por ello, el estudio tuvo un enfoque mixto, corte transversal, nivel explicativo causal y diseño no experimental. La población fue de 35 colaboradores, haciendo uso de la técnica de la observación para la recolección de datos y el instrumento usado fue la ficha de evaluación de desempeño. Es así que, antes de la implementación del programa de riesgos, la evaluación del desempeño mostró los siguientes resultados: el 74.3% tienen un desempeño bueno; mientras que no hay registro de desempeño muy bueno. Luego de implementar el programa, los autores afirman que el 65.7% de trabajadores tienen un desempeño bueno y el 5.7% presentan un desempeño muy bueno. Además, comprobaron que no existe influencia significativa ($p > 0,05$) entre el desempeño laboral antes y después de la aplicación del programa. Debido a ello, el investigador evidenció que, la aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales no resultó ser eficaz en la mejora del desempeño laboral. De igual modo, Delgado, Calvanapón y Cárdenas (2020) indican que su investigación tuvo como finalidad indicar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo. Para ello los autores siguieron una metodología no experimental, enfoque mixto, nivel descriptivo correlacional, corte transversal y una muestra de 98 colaboradores. Es así que, ellos obtuvieron los

siguientes resultados: el 98% de los encuestados mostró niveles altos y moderados de estrés laboral, por otro lado, el 39.8% obtuvo un nivel intermedio de desempeño laboral. Esto les permitió concluir que, existe una relación negativa y moderada entre las variables de estudio. Por otra parte, Falconi y Romero (2020) argumentan que el objetivo de su proyecto fue asociar las normas de seguridad y salud laboral con los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Para ello, desarrollaron un estudio de tipo aplicada y nivel correlacional, donde llevaron a cabo el proceso de recopilación, diagnóstico, planificación e implementación. Por lo cual, ellos concluyeron que contar con un sistema de gestión óptimo permitirá cumplirlas, además de fomentar en los colaboradores el trabajo en equipo, su capacidad de liderazgo, bienestar y compromiso con la compañía. De forma similar, los autores Díaz, Suarez, Santiago y Bizarro (2020) argumentan que el objetivo general de su investigación fue describir el problema acerca de los accidentes laborales, realizando un análisis de las estadísticas en Perú. Dicho estudio tuvo un enfoque mixto, nivel descriptivo y diseño no experimental. Ellos identificaron y concluyeron que, son los varones quienes sufren mayor cantidad de accidentes en el trabajo, a diferencia de las mujeres, también se añadió que los trabajadores hombres padecen mayor pérdida auditiva. No obstante, Mejía, Scarsi, Chavez, Verastegui, Quiñonez, Allpas, y Gomero (2016) indican que el propósito de su investigación fue identificar el nivel de conocimiento de salud ocupacional en los colaboradores del Hospital José Casimiro Ulloa y en el Hospital Municipal de Los Olivos. Para ello, su estudio tuvo un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, corte transversal analítico, y diseño no experimental, una muestra de 207 encuestados, quienes debían contestar un total de 22 preguntas. Los investigadores obtuvieron como resultado que, el 52.9% no contaba con conocimientos adecuados respecto al tema y el otro 50.7% confirmó que sí contaba con información relacionada a los riesgos en el trabajo. Esto les permitió concluir que, el 50.7% de los trabajadores tenían un buen rendimiento e información, sin embargo, el resto de personal no, lo cual lleva a reflexionar la importancia de fomentar la capacitación constante e inculcar nuevas medidas de seguridad y salud ocupacional que permitan incluir a todo el personal. Desde otra perspectiva, Canales, López y Napán (2021) tuvieron como propósito identificar la relación existente del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de

Ferreyros S.A. en el transcurso de la pandemia del coronavirus en Lima. Para ello, realizaron un estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo correlacional descriptivo. Mientras que, su tamaño de la muestra estuvo conformada por 58 colaboradores y emplearon un cuestionario de 28 preguntas para la recolección de datos. Es así que, los investigadores comprobaron que, hay una relación significativa entre ambas variables ya que, durante el confinamiento se incrementó el nivel de estrés de los trabajadores y el porcentaje de horas laborales, lo cual tendrá un efecto negativo en el rendimiento laboral de los mismos.

En relación con las bases teorías de la variable sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional. Para Chiavenato (2001) toda actividad relacionada a la provisión de los recursos humanos es de nivel esencial dentro de una empresa. En el caso de la seguridad e higiene laboral, hace referencia a todas aquellas actividades que garanticen adecuado ambiente laboral al personal actual, y el cual les permita mantener un buen estado de salud de los mismos. Asimismo, el autor hace mención que dichas actividades también sirven de base para conservar la fuerza laboral, es decir un personal satisfecho, comprometido, y con un buen nivel de desempeño (pág. 478). Mientras que, en la legislación nacional establece se encuentra la Ley N°29783 de seguridad y salud en el trabajo, cuya finalidad es dar iniciativa y fomentar la concientización de prevención de riesgos en el trabajo a nivel nacional. Por ello, dicha ley es ajustable a todo sector económico, de empleados y empleadores de régimen laboral público o privado. Es decir, esta norma obliga que la organización adopte una postura de sistema de gestión, ya sea en base a la legislación vigente o las directrices de otras normas internacionales (Ley N° 29783 - Decreto Supremo N° 005-2012-TR, 2011). También, la OIT menciona que, la seguridad y salud laboral es la disciplina que tiene como objetivo prevenir enfermedades y accidentes laborales, mediante la aplicación de medidas preventivas. En cambio, el (SGSSO) es un proceso continuo de gestión cuyo propósito es diseñar un plan de diagnóstico, ejecución, evaluación y mejora continua en la prevención de incidentes laborales. Este es considerado un método natural y por la variedad de puntos sirve para tomar decisiones sobre lo que se debe hacer o no, además de permitir controlar los avances de las metas planteadas, valorar la eficacia y la identificación de lo que se debe perfeccionar en la gestión (2008, pág. 5). A partir de ello, se logra precisar que, el sistema de gestión consiste

en integrar un proceso lógico por etapas, donde primero se diagnostica las condiciones laborales de la empresa, se planifica las medidas preventivas a realizar ante los riesgos y peligros laborales diagnosticados, se procede con la realización de gestión en seguridad y salud laboral, se evalúa los resultados y se plantea el perfeccionamiento continuo de la gestión (Butrón, 2018, pág. 15). Como primera dimensión se tiene al diagnóstico inicial, el cual consiste en evaluar las condiciones laborales en las que los colaboradores se encuentran ejerciendo sus funciones. Además, en dicho proceso, también se evalúa si el personal se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo que le ofrece la empresa, y si conoce cuáles son los riesgos y peligros laborales que significa realizar dichas actividades. La información debe ser brindada por el responsable de la gestión o un experto, para que una vez basado en esos datos se pueda poner en práctica programas de capacitación, matriz de riesgos y peligros, seguimiento de accidentes, entre otros (Butrón, 2018, pág. 55). Mencionado lo anterior, se toman en cuenta los siguientes indicadores. En primera instancia, según Chiavenato (2001) las condiciones ambientales de trabajo son el contexto físico que rodea al empleado, es decir, identificar si el ambiente de trabajo es ruidoso, tiene una adecuada iluminación, si las condiciones atmosféricas afectan a la salud e higiene del trabajador, entre otros aspectos (pág. 482). Es relevante definir que, los peligros son escenarios con alta viabilidad de generar daño en la salud de los empleados, y a los bienes o infraestructura de la empresa. Mientras que, los riesgos son la posibilidad de que ocurra una situación peligrosa y que genera un daño irreparable. Con previo conocimiento de ello, es significativo identificar los peligros y riesgos antes de llevar a cabo la implementación del sistema de prevención (Butrón, 2018, pág. 56). Es por ello que, en el segundo indicador, identificación de peligros, se debe determinar aquellas situaciones peligrosas a las que está expuesta el personal, ya sea de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, entre otros que están sumergidos en todo proceso o actividad por realizar (Butrón, 2018, pág. 56). Con respecto al tercer indicador, después del proceso de identificación de los peligros laborales existentes en la empresa, se debe continuar con la valoración de riesgos, es decir, medir qué tan probable es que dicho peligro identificado ocurra y se convierta en un incidente para el trabajador, todo esto se debe medir en base a indicadores de complejidad o prioridad. Después de ello se podrá evaluar qué tan riesgoso es el

puesto de trabajo del colaborador en las diversas actividades (Butrón, 2018, pág. 57). Por otro parte, como concepto teórico de la segunda dimensión, plan de sistema de gestión, es importante establecer las políticas y los objetivos, detallar los peligros y los riesgos en todos los puestos de trabajo, al igual que las medidas en seguridad e higiene que se debe de seguir para prevenir y disminuir diversas actividades que ponen en peligro la integridad y salud de los colaboradores. Asimismo, es vital que este plan deba mantenerse actualizado cada cierto tiempo (OIT, 2008, pág. 11). Teniendo en cuenta lo anterior, se definen los siguientes indicadores. En primer lugar, el empleador tiene la responsabilidad de implementar un plan de sistema de gestión con la finalidad de disminuir los posibles accidentes o enfermedades ocupacionales, lo cual a su vez involucra asumir todos los costos necesarios para su desarrollo. De igual modo, el empleador debe informar a sus colaboradores sobre dicho plan, y fomentar la participación de los mismos. Asimismo, es obligación del representante de la empresa, designar un comité de vigilancia o una persona responsable de seguridad y salud en el trabajo (Butrón, 2018, pág. 25). Como segundo indicador, todo colaborador tiene una variedad de responsabilidades durante el desarrollo de la gestión; entre ellas están el proporcionar información correcta sobre su estado de salud, formar parte de las charlas o capacitaciones, y cumplir con todas las políticas y medidas preventivas establecidas por la empresa (Butrón, 2018, pág. 26). Como tercer indicador, los equipos de protección personal son herramientas de uso exclusivo del individuo durante su jornada laboral, y sirven para brindar protección física ante cualquier accidente. Es así que, se debe facilitar a los colaboradores, todos los equipos, materiales y herramientas de protección personal necesarios para el desarrollo de sus actividades; considerando que estas herramientas deben contar con un mantenimiento obligatorio, además de identificar previamente el tiempo de vida útil de cada implemento (Butrón, 2018, pág. 122). En tercera dimensión de la variable independiente, ejecución del plan de gestión, se desarrolla el cumplimiento de las políticas y normas de SST que fueron previamente planificadas. Es así que, en este proceso, se brindan los recursos y procedimientos necesarios para que los colaboradores cumplan con las medidas establecidas; además, se realizan simulaciones de prevención ante emergencias, para que los trabajadores puedan actuar de la manera más oportuna (Butrón, 2018, pág. 81). Por ello, se toman en

cuenta los siguientes indicadores: En el primer indicador, Chiavenato (2001) menciona que la gestión de seguridad ocupacional se refiere a las medidas, técnicas y procedimientos que son empleadas para evitar accidentes y descartar las situaciones inseguras en el espacio físico de trabajo. En dicha gestión, se abarca tres aspectos: prevención de accidentes, robos e incendios (pág. 487). En el mismo sentido, en la gestión de seguridad laboral, se tiene que planificar y ejecutar un programa de instrucciones y protocolos a seguir para trabajar en un ambiente seguro. Esto significa que, una vez realizada la identificación de posibles peligros y riesgos, se debe poner en práctica una variedad de actividades de prevención y control para cada puesto de trabajo de la empresa. Dentro de estas medidas, se toman en cuenta las fichas técnicas, reportes para identificar el número de incidentes ocurridos, entre otros puntos que ayudarán durante la gestión (Butrón, 2018, pág. 120). En el segundo indicador, Chiavenato (2001) afirma que en la gestión en higiene laboral, se establecen un conjunto de normas, prácticas y procedimientos a seguir con el propósito de brindar protección a la salud física y mental de los colaboradores, evitando que estén expuestos a contraer enfermedades que están estrechamente relacionados con las actividades que desempeñan en su centro de labores (pág. 479). Asimismo, en este proceso es necesario que la organización cuente con una base de datos actualizada, donde se incluya datos completos de los colaboradores, así como también información sobre el estado de su salud, exámenes médicos, controles, resultados, etc., puesto que permitirán tener mayor control del sistema epidemiológico de la organización (Butrón, 2018, pág. 123). Del mismo modo, Nuñez y Prieto (2017) establecen un ejemplo claro de lo que involucra la higiene laboral; es esencial que en una selección profesional de fútbol se invierta capital económico para que los jugadores tengan un buen estado de salud, con el objetivo de que ellos puedan aportar un mejor rendimiento. Lo mismo sucede con cualquier tipo de organización, es necesario llevar a cabo una gestión en higiene ocupacional con los colaboradores para que los mismos tengan un buen estado físico y mental (pág. 132). En el tercer indicador, la OIT argumenta que el empleador debe ofrecer un programa de preparación y respuesta ante emergencias, esto debe ser ofrecido de manera gratuita a todos los colaboradores de la organización sin diferenciar el área de trabajo, además de ser supervisado constantemente. Lo que se busca con esta

simulación es que se pueda garantizar el cumplimiento de las normas, en cualquier situación de emergencia que se pueda presentar (2008, pág. 14-15). Como última dimensión de la primera variable, se tiene con la siguiente definición conceptual; en la evaluación y mejora del plan de gestión, se puede identificar si los objetivos, las responsabilidades de la organización están siendo realizadas, de caso contrario, se deberá identificar los problemas que no permiten la ejecución efectiva de la misma y corregirlos para evitar futuros inconvenientes (Butrón, 2018, pág. 155). A partir de ello, se describen los conceptos de los siguientes indicadores. En el primer indicador, evaluación del plan de gestión, se crea, establece y revisa de manera periódica los procedimientos para supervisar, medir y obtener datos referentes a los resultados de cómo se desarrolló la gestión (OIT, 2008, pág. 16). Como segundo indicador, los indicadores de gestión nos brindan información acerca de los resultados obtenidos de la implementación del plan. Estos deben ser generados por el comité de gestión de riesgos, y deben ser evaluados cada cierto tiempo, mínimo una vez al año por los altos directivos de la empresa. Asimismo, en base a ello, se tomarán y definirán las medidas de mejora continua del sistema de gestión. Por otro lado, existen tres clases de indicadores, el de estructura, de proceso y resultado. En el primero, se evalúa la parte inicial del plan; es decir, los objetivos, el cronograma, las funciones y responsabilidades de todo el personal, la metodología para la identificación de peligros y riesgos, asignación de recursos, etc. En el segundo, se evalúa la gestión que se desarrolló, la ejecución de programas de capacitación, inspecciones de seguridad y control, etc. En el tercero, se evalúa el cumplimiento del plan anual del sistema de gestión, de objetivos, del cronograma establecido, etc. (Butrón, 2018, pág. 139-140). De la misma manera, según la OIT (2008) la selección de indicadores de gestión debe nivelarse de acuerdo al tamaño de la organización y su naturaleza. Además, se debe considerar la opción de obtener mediciones tanto cualitativas como cuantitativas, las cuales deben basarse en los objetivos obtenidos en comparación con los objetivos que se establecieron, ello con la finalidad de reforzar el proceso de evaluación (pág. 16). Por otra parte, en el tercer indicador, el proceso de mejora del plan de gestión consiste en la retroalimentación. Es decir, después de haber generado y evaluado los indicadores de gestión, se debe aplicar medidas correctivas para aquellos inconvenientes identificados y recomendaciones obtenidos después de la

evaluación y a su vez reforzar las medidas preventivas existentes (Butrón, 2018, pág. 187). Para ello, según la OIT, en el proceso de mejora se realizan las correcciones respectivas ante aquellos inconvenientes identificados, al igual que, aplicar acciones de mejora continua hacia la gestión actual de prevención de peligros y riesgos; el cual debe desarrollarse en base a los indicadores y resultados obtenidos del proceso de evaluación (2008, pág. 20-21).

Como siguiente punto, se procede a mencionar las teorías relacionadas a la segunda variable. Según Robbins y Judge (2009) el desempeño laboral es el fruto final de una actividad llevada a cabo, es decir cuán productivo es un individuo realizando sus responsabilidades en el trabajo. Los empleadores muestran gran interés en el desempeño de sus colaboradores y cuáles son los factores que lo incentivan, puesto que, el éxito y fracaso de una empresa va a depender de la eficiencia y eficacia del capital humano que lo integra (pág. 595). De igual forma, Wayne (2010) explica que el desempeño laboral se asocia al nivel de desenvolvimiento que tiene un individuo con sus obligaciones y objetivos establecidos en el puesto que ocupa (pág. 94). Sin embargo, Chiavenato (2001) afirma que el desempeño laboral es la mezcla del comportamiento y los resultados que aporta un individuo en el cargo que ocupa. No obstante, el desempeño del cargo va a depender de diversos factores. El valor de las recompensas es uno de ellos y siempre va a estar conectado al esfuerzo individual del empleado, es decir habrá una relación costo beneficio, puesto que, si el colaborador desempeña un buen papel en sus actividades, este será recompensado. Asimismo, las habilidades mentales y físicas que posee el trabajador también es un factor relevante para una alta productividad (pág. 356). En base a lo anterior, se puede decir que el desempeño define a la conducta y éxito de los trabajadores en un tiempo establecido. El desempeño puede ser evaluado no solo en el ámbito laboral, sino en cualquier actividad llevada a cabo (Vuuren, Jong y Smulders, 2020, pág. 231-232). En cambio, para Gamarra (2017) el desempeño del hombre es la mezcla del comportamiento y los resultados obtenidos, es decir, la capacidad que tiene una persona para realizar diversas actividades en corto tiempo, con menor esfuerzo y de óptima calidad (pág. 199). Para la dimensión satisfacción laboral, los autores Robbins y Judge (2009) mencionan que es el sentimiento de conformidad que posee el individuo al realizar sus funciones dentro de su cargo. Existen dos

enfoques que se emplean para medir si los colaboradores se encuentran satisfechos. El primero es el método de la calificación global, donde se solicita de manera general que los individuos brinden respuesta referente a su nivel de satisfacción en el trabajo. Mientras que, en el enfoque de suma de facetas, se interroga al colaborador referente a diversas facetas de su entorno laboral, las cuales guardan relación con las actividades de trabajo, seguimiento, pagos puntuales, línea de carrera, clima laboral con el equipo de trabajo, entre otros (pág. 83-84). En cambio, para Álvarez, López y Silva (2019) la satisfacción laboral es la manera positiva en la que los empleados desarrollan sus funciones, el cual influye por factores referentes al sueldo, oportunidades de línea de carrera, el ambiente laboral, etc. Por ello, una persona insatisfecha con su trabajo no logrará ser un empleado sobresaliente porque no tendrá las ganas de hacer de manera óptima sus responsabilidades y aportar en el crecimiento y éxito de la empresa (pág. 89). Es por ello que se hace referencia a los siguientes indicadores. Para el primer indicador, Chiavenato (2001) menciona que el clima laboral se refiere al ambiente de trabajo y comunicación existente entre los empleados, es decir el grado en que ellos socializan y manejan los conflictos laborales. Por lo tanto, el clima laboral es de gran relevancia puesto que, influye en el estado motivacional de toda persona, brindando así satisfacción por las actividades que realiza, y el compromiso de lograr los objetivos (pág. 86). Para el segundo indicador, Cáceres, Consuelo, Cristancho y López (2020) mencionan que la carga laboral hace referencia a las diversas actividades que son otorgadas a un grupo de trabajo o a un trabajador para que estos lo cumplan dentro de su horario de labores. Generalmente, puede ser medida a través del esfuerzo físico o mental que estos individuos deben de realizar. Asimismo, es vital que una empresa establezca un nivel óptimo de carga de trabajo a sus colaboradores, con la finalidad de evitar la sobrecarga laboral, lo cual genera un efecto negativo en la calidad de trabajo de los mismos (pág. 12). Por último, para el tercer indicador, los autores Robbins y Judge (2009) aclaran que el estrés laboral es un estado mental negativo en el que una persona atraviesa al enfrentarse ante un problema o grado de incertidumbre relacionada a su labor. Además, existen dos tipos de estrés laboral; por un lado, los estresores de desafío, están relacionados a la carga laboral, es decir, la presión por finalizar una actividad de manera óptima y eficiente. Mientras que, los estresores de estorbo, son los factores que limitan a

cumplir con las metas y responsabilidades (pág. 637). Sin embargo, para el autor Caillier (2021) el estrés laboral es un problema que debe ser solucionado de manera rápida debido a que puede originar que los colaboradores no desarrollen sus actividades de manera eficaz, ocasionando un mal rendimiento laboral y hasta que tomen la decisión de renunciar, causando un nivel de rotación elevado (pág. 165). Con respecto a la segunda dimensión, el compromiso laboral es el factor más influyente para que un trabajador se involucre a profundidad no solo en cumplir con sus deberes sino también en el proceso de sentirse identificado con los objetivos de la empresa. En tal sentido, este se divide en tres componentes: compromiso afectivo, continuo y normativo. Por un lado, el compromiso afectivo simboliza el nivel en que un colaborador se identifica y disfruta el hecho de pertenecer a una organización. Es decir, son aquellos colaboradores que permanecen trabajando por voluntad propia. En el caso del compromiso continuo, el trabajador siente la necesidad de quedarse en la empresa por pura conveniencia propia, ya sea porque esta le ofrece una buena remuneración, entre otros factores. Mientras que, en el compromiso normativo, el colaborador siente la necesidad de quedarse en la empresa, no por un deseo propio, sino por un sentido moral de lo que según para él, es lo correcto (Ramazan, Arzu, Meral y Tamer, 2016, pág. 150, como se cita en Meyer y Allen, 1991). En consideración con lo expuesto, se establece los siguientes indicadores. En relación al primer indicador, Wayne (2010) establece que la capacitación laboral facilita a los aprendices el conocimiento y habilidades necesarios para desempeñar sus actividades laborales. Enseñar a un trabajador como operar, entre otras actividades, hacen que el conocimiento aumente y pueda desempeñar mejor sus actividades (pág. 198). Por otro lado, para Robbins y Judge (2009) el personal competente no lo será siempre, ya que las aptitudes se hacen obsoletas con el pasar del tiempo, por lo que es importante aprender nuevas cosas y estar en constante capacitación. Esa es la razón por la que muchas organizaciones invierten dinero en capacitaciones formales. Las capacitaciones abarcan todo, desde enseñar aptitudes básicas hasta cursos avanzados que permiten que el capital humano esté mejor preparado (pág. 591). Asimismo, toda empresa debe considerar que las capacitaciones a pesar de que implican un costo, a largo plazo son beneficiosas porque aportan conocimiento y mejores aptitudes a los colaboradores, obteniendo de esa manera a una mejor productividad laboral por

parte de ellos (Butrón, 2018, pág. 123). Se define como segundo indicador lo siguiente, el bienestar y protección se refiere al sentido de tranquilidad y seguridad que la empresa ofrece a los trabajadores mediante el desarrollo de diversos programas referentes a la protección mental, social, física y cultural de la fuerza de trabajo (Butrón, 2018, pág. 22). Respecto al tercer indicador, el autor Wayne (2010) afirma que los programas de formación profesional son más amplios que las capacitaciones, debido a que estos se basan en obtener especialización de una materia específica, involucran un aprendizaje más profundo al trabajo actual y presentan un enfoque a largo plazo. Es decir que, al preparar profesionalmente a los colaboradores u ofrecerles una línea de carrera, éste va a mantenerse en la misma sintonía con la organización a medida que esta crece (pág. 198). Para la tercera dimensión de la variable dependiente, Chiavenato (2001) asegura que la productividad laboral es una relación entre lo obtenido y los recursos usados en la producción. Es decir, en la productividad del trabajo humano se evalúa cuán eficiente y eficaz es un individuo al realizar sus funciones (pág. 405). Por lo cual, se explica el marco teórico para los siguientes indicadores. En el primer indicador, Robbins y Judge (2009) aclaran que en todos los puestos de trabajo es necesario que el trabajador tenga las condiciones físicas necesarias para poder ejecutar con efectividad sus funciones. Para ello, es importante diagnosticar si el individuo es la persona idónea y capaz para enfrentar las exigencias tanto mentales como físicas que requerirá el puesto de trabajo. Es así que, teniendo en cuenta lo anterior, se podrá lograr obtener un buen rendimiento laboral por parte del colaborador (pág. 49). Mientras que, en el segundo indicador, capacidad del colaborador, los mismos autores afirman que, se refiere al conocimiento intelectual y actitudinal que el colaborador tiene con respecto a sus funciones. En todas las organizaciones es necesario contar con personal capacitado, que posea conocimientos y las condiciones mentales necesarias para pensar, resolver problemas y desarrollar sus funciones de manera efectiva (Robbins y Judge, 2009, pág. 46). En el tercer indicador, los autores García, Puebla, Herrera y Daudén (2016) mencionan que dentro de una organización, el trabajo organizado se lleva a cabo a través de la participación cooperativa de todos los miembros de un área, departamento o equipo de trabajo, estos establecen un objetivo común, el cual será el resultado de diversos factores como el trabajo en equipo, la comunicación fluida, liderazgo, entre otros

(pág. 401). Por último, con respecto a la última dimensión, Chiavenato (2001) asegura que la evaluación del desempeño es un hecho que se realiza de manera cotidiana en todas las organizaciones. Desde el instante en que un individuo contrata a otro individuo, el trabajo de este tiende a ser evaluado constantemente, ya que de esa manera se podrá evaluar qué tan beneficioso resultó haber empleado a dicha persona. Esta es una práctica que se genera sistemáticamente para medir la productividad de un trabajador dentro de una compañía, identificar si es la persona idónea para ocupar dicho puesto, si genera resultados y cumple con los objetivos de su puesto de trabajo. Es así que, a raíz de este proceso, se podrá tomar medidas de retroalimentación (pág. 357). Sin embargo, para Robbins y Judge (2009) la evaluación del desempeño es supervisar y calificar el rendimiento de un trabajador para que posterior a ello se tomen decisiones para la asignación de beneficios o medidas correctivas y de mejora. Es necesario que un proceso de evaluación sea transparente, puesto que, si hay un criterio erróneo, los trabajadores recibirán mayores beneficios o por lo contrario escasos, y esto terminaría afectando en su desempeño. Por ello el rendimiento y satisfacción irán en aumento cuando la evaluación tenga criterios claros (pág. 608). Es así que, se mencionan los siguientes indicadores. En cuanto al primer indicador, evaluación individual, Chiavenato (2001) explica que algunas empresas más creativas y radicales, permiten que los mismos colaboradores se autoevalúen. En estas organizaciones cada persona es responsable de evaluar su propia productividad laboral, teniendo en cuenta los objetivos y metas establecidas por el área (pág. 358). En relación al segundo indicador, el mismo autor infiere que, el equipo de trabajo también tiene la responsabilidad de supervisar la labor de los mismos compañeros de trabajo, y tomar acciones necesarias para trabajar en la mejora de ello a este método se le conoce como evaluación grupal. En esta situación, es el equipo quien da respuesta a la evaluación de desempeño de cada integrante (Chiavenato, 2001, pág. 360). Como último indicador, la evaluación de 360° es una de las técnicas de evaluación más actuales e innovadoras, ya que se logra obtener diferentes opiniones y un concepto más claro del individuo en todas sus facetas. Para ello, durante este proceso, el trabajador es evaluado por todas las personas de su entorno, es decir con todos los individuos con las que mantiene relación, desde el jefe directo, compañeros, clientes, y subordinados (Chiavenato, 2001, pág. 362).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue de tipo aplicada, debido a que se creó nuevo conocimiento para solucionar una problemática existente en las empresas.

Según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) en las investigaciones aplicadas se formulan problemas de investigación e hipótesis para resolver aquellas problemáticas de la vida social de la comunidad regional o del país (pág. 136).

Mientras que, el diseño de investigación fue no experimental, transversal explicativo causal, debido a que no se realizó la manipulación de ninguna de las variables de estudio, se desarrolló la recolección de información en un determinado momento, y finalmente se determinó el nivel de influencia de la variable independiente en la variable dependiente.

Para ello, los mismos autores mencionan que, en las investigaciones transversales las variables son estudiadas en un determinado momento y a un corto tiempo. Por otra parte, los estudios explicativos causales se basan en problemas formulados y que tienen relación de causa-efecto. Por ello, trabajan con hipótesis que explican el grado de incidencia de una variable sobre otra variable (pág. 147).

3.2. Variables y operacionalización

En la presente investigación, se empleó 2 variables, la variable independiente sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, y la variable dependiente desempeño laboral. Asimismo, se estableció 4 dimensiones para cada variable, y 3 indicadores para cada dimensión (Ver Anexo 1 y 2: Matriz de operacionalización de las variables)

Variable independiente

Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional

El sistema de gestión se basa en integrar un proceso lógico por etapas, donde primero se diagnostica las condiciones laborales de la empresa, se planifica las medidas preventivas a realizar ante los riesgos y peligros laborales diagnosticados,

se procede con la ejecución, se evalúa los resultados y se plantea la mejora continua de la gestión (Butrón, 2018, pág. 15).

Según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) la variable independiente es aquella que se pone a prueba dentro de una investigación, siendo esta la que origina un efecto en la variable dependiente. Generalmente, se emplea el símbolo “X” para su representación. (pág. 256).

Variable dependiente

Desempeño laboral

Según Robbins y Judge (2009) el desempeño laboral es el resultado final de una actividad llevada a cabo, es decir cuán productivo es un individuo realizando sus responsabilidades en el trabajo. Los empleadores muestran gran interés en el desempeño de sus colaboradores y cuáles son los factores que lo incentivan, puesto que, el éxito y fracaso de una empresa va a depender de la eficiencia y eficacia del capital humano que lo integra (pág. 595).

Es así que, la variable dependiente es la que no se manipula dentro de una investigación, sino por el contrario es la que se modifica a raíz del efecto que le genera la variable independiente. Generalmente, se emplea el símbolo “Y” para su representación (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018, pág. 595).

Con respecto a la definición operacional, se midió las variables de estudio mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. El cual fue desarrollado en un formulario google y tuvo un total de 24 ítems de escala Likert ordinal, con opción de 5 posibles respuestas. Además, dicho formulario fue enviado por un link de WhatsApp a los 50 colaboradores de la empresa.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

El actual estudio se llevó a cabo en la empresa AGP Customs Service, y se investigó la influencia del sistema de gestión en el desempeño laboral de los colaboradores. Por ende, la unidad de análisis estuvo conformada por los colaboradores que desempeñan sus labores en el negocio. Los autores Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) establecen que la unidad de análisis representa

al sujeto de estudio de una investigación, es decir es a quién se estudiará, y será objeto de medición para la recolección de datos (pág. 595).

Mientras que, la población estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa. La población se define como la cantidad total de los elementos que fluctúan dentro del fenómeno a estudiar. Asimismo, estos elementos comparten las mismas características, y pueden ser personas, hechos, objetos, entre otros. (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018, pág. 595).

Asimismo, el tamaño de la muestra fue censal, debido a que se tomó el 100% de la población, empleando como sujetos de estudio a 50 trabajadores. De igual sentido, los mismos autores establecen que, la muestra hace referencia a un subgrupo de la población, que ha sido seleccionada porque es la cantidad representativa que va a permitir generalizar los resultados finales para toda la población (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018, pág. 595).

Por otro lado, se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que se considerará el 100% de la población como sujetos de estudio. Además, dicha muestra estuvo a libre disposición y de fácil acceso de las presentes investigadoras.

Igualmente, es de suma importancia recalcar que, se establecieron ciertos criterios de inclusión y exclusión para la elección de los sujetos de estudio.

Criterios de inclusión:

- Ser trabajador de la empresa AGP Customs Service

Criterios de exclusión:

- No brindar autorización consentida para ser sujeto de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recopilación de datos, la técnica empleada fue la encuesta, en el cual se entrevistó a los colaboradores de la empresa AGP con el fin de identificar el nivel de influencia entre el sistema de gestión en el desempeño laboral de los mismos. De igual forma, el instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario, el cual estuvo conformado por un total de 24 preguntas para ambas variables, y con

cinco posibles respuestas de escala Likert ordinal: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. Según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) el cuestionario es una herramienta de la técnica de la encuesta, el cual consiste en formular una serie de preguntas relacionadas con las variables de estudio, y tiene como objetivo recopilar información (pág. 291).

Por otro lado, para obtener la validez del instrumento, este tuvo que ser aprobado por tres especialistas del tema de investigación, estos fueron el Dr. Cárdenas Saavedra Abraham, la Dr. Villanueva Figueroa Rosa Elvira, y el Dr. Manrique Céspedes Julio César. Según lo establecido por Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018, pág. 295) la validez de un instrumento se refiere a lo certero y eficaz de dicha prueba que busca medir un conjunto de variables.

Además, para comprobar el nivel de confiabilidad del instrumento se llevó a cabo una prueba piloto de 10 encuestas. Estos fueron procesados con ayuda del programa IBM SPSS Statistics 25, y mediante el método de Alfa de Cronbach, se obtuvo un resultado de 0.96 para la variable sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y un resultado de 0.92 para la variable desempeño laboral, alcanzando como resultado promedio Alfa de Cronbach de 0.94. Esto indicó que, el instrumento de recopilación de datos de la presente investigación tiene un alto nivel de confiabilidad. Según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), este método se encarga de medir la confiabilidad mediante un conjunto de procedimientos matemáticos, los cuales arrojan resultados que varían de 0 a 1, siendo el 1 el nivel más alto de confiabilidad (pág. 281).

3.5. Procedimientos

La encuesta se realizó de manera online debido a la pandemia del covid-19. Es así que, se procedió a desarrollar el cuestionario en formulario Google, el cual fue enviado a los colaboradores a través de un link por WhatsApp, para ello, se tuvo que pedir al administrador de la empresa, los números telefónicos de los trabajadores y se llevó a cabo una base de datos con ello.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos adquiridos de las encuestas. Primero, se procesó la información recolectada en el programa estadístico IBM SPSS Statistics 25, donde

se generaron cálculos matemáticos, los mismos que fueron presentados a través de gráficos y tablas en el programa Excel 2019. Asimismo, se empleó la estadística descriptiva con ayuda de diferentes métodos estadísticos, se generaron datos cuantitativos. Según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) busca recolectar, cuantificar y dimensionar datos acerca del comportamiento de las variables de una población mediante métodos estadísticos (pág. 50). Igualmente, se utilizó la estadística inferencial, el cual fue de gran relevancia para el análisis de los resultados cuantitativos, y desarrollar conclusiones certeras. Este tipo de estadística busca desarrollar deducciones y conclusiones a raíz de lo obtenido de la estadística descriptiva, y el cual tiene la finalidad de comprobar las hipótesis planteadas (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018, pág. 50).

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo del presente estudio, se tomó en consideración dos principios éticos. En primer lugar, la originalidad de la información, es decir se respetó la autoría de la información obtenida de fuentes externas, sin incurrir en copias, y estableciendo las referencias correspondientes. Asimismo, se tuvo en cuenta la veracidad de la información, es decir, se procesó la información recolectada de fuentes internas, de manera honesta y sin ningún tipo de alteración de resultados a conveniencia propia.

Para Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) el investigador está en la obligación de cumplir con el código de ética, el cual determina que, el resultado de investigación desarrollada debe ser verdadera y sin ningún parámetro de plagio (pág. 48).

Por otro lado, para el desarrollo de la prueba de estudio, se tuvo en cuenta el consentimiento y aprobación de las autoridades máximas de la agencia AGP, al igual que el de los trabajadores.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 1

Niveles del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en AGP Customs Service, Lima, 2021

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 17 | 34,0 | 34,0 |
| | Regular | 22 | 44,0 | 78,0 |
| | Óptimo | 11 | 22,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

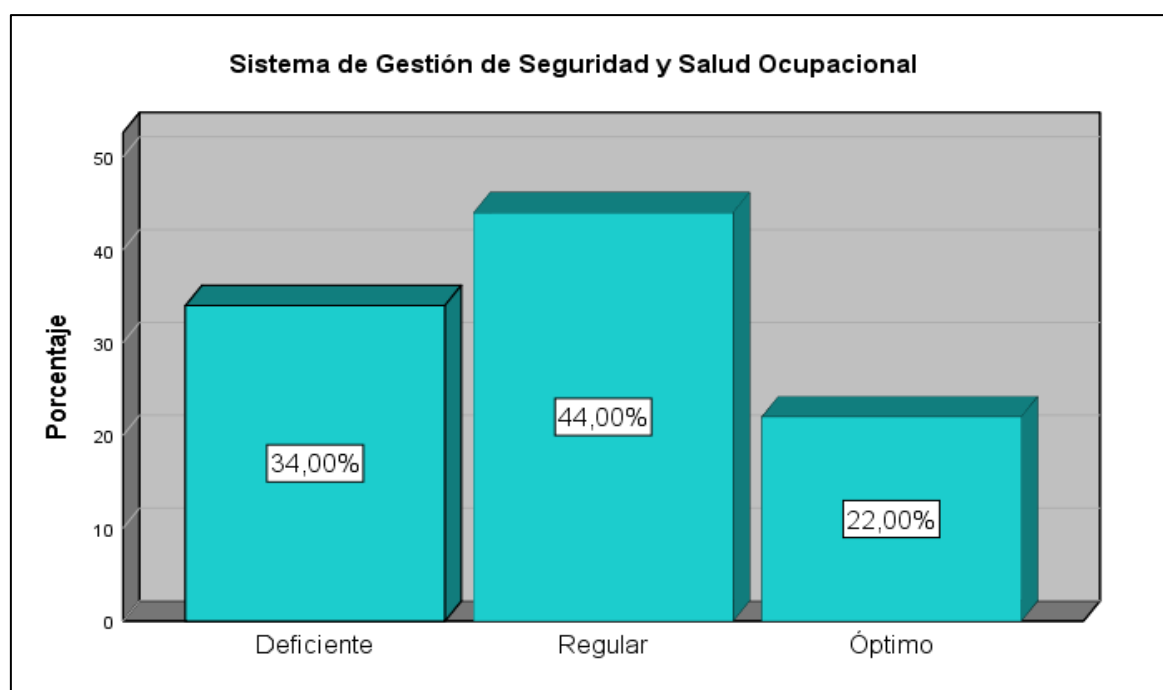


Figura 1. *Porcentaje del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en AGP Customs Service*

En los resultados de la Tabla 1 y Figura 1 se detalla que, el 44% de subordinados opina que el sistema de gestión que desarrolla la empresa es regular, mientras que el 34% manifiesta que la gestión es deficiente. Por otro lado, solo el 22% declara que el nivel de gestión es óptimo.

Tabla 2

Niveles del diagnóstico inicial en AGP Customs Service, Lima, 2021

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|-------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 16 | 32,0 | 32,0 | 32,0 |
| | Regular | 29 | 58,0 | 58,0 | 90,0 |
| | Óptimo | 5 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

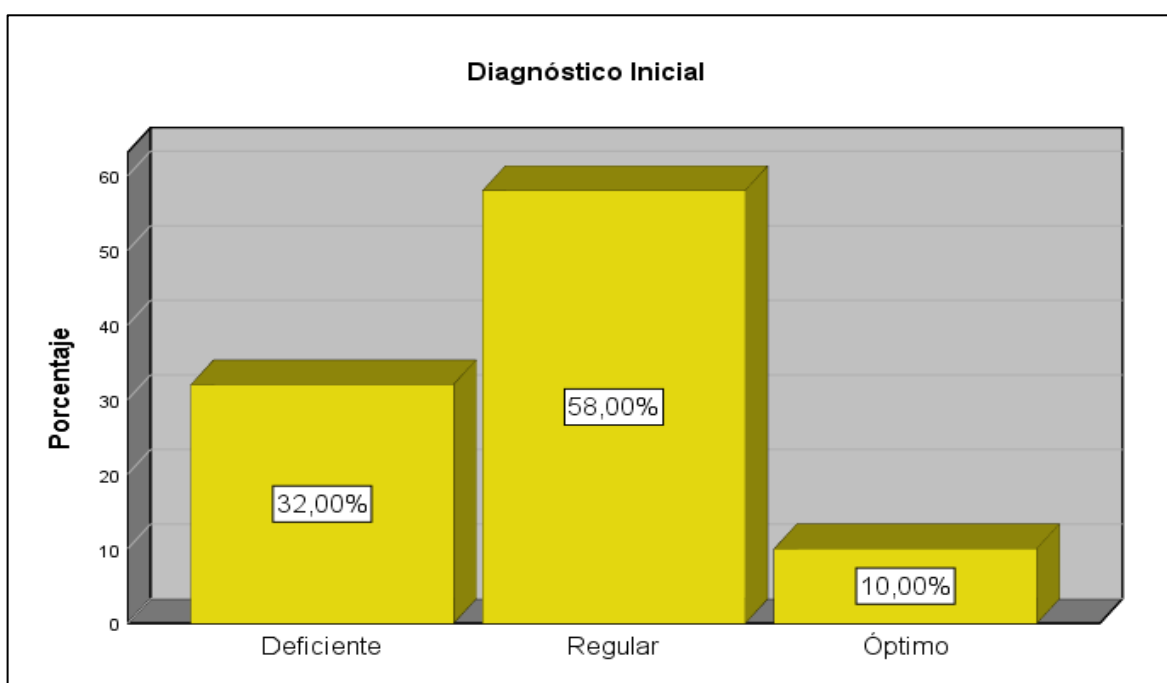


Figura 2. *Porcentaje del diagnóstico inicial en AGP Customs Service*

Del total de resultados de la Tabla 2 y Figura 2 se establece que, el 58% de trabajadores opina que el proceso de diagnóstico inicial que desarrolla el negocio es regular, mientras que el 32% aclara que dicho proceso es deficiente. Pese a ello, el 10% piensa que la etapa de diagnóstico inicial es óptima.

Tabla 3

Niveles del plan de SG-SST en AGP Customs Service, Lima, 2021

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|--------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Deficiente | 26 | 52,0 | 52,0 | 52,0 |
| | Regular | 21 | 42,0 | 42,0 | 94,0 |
| | Óptimo | 3 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

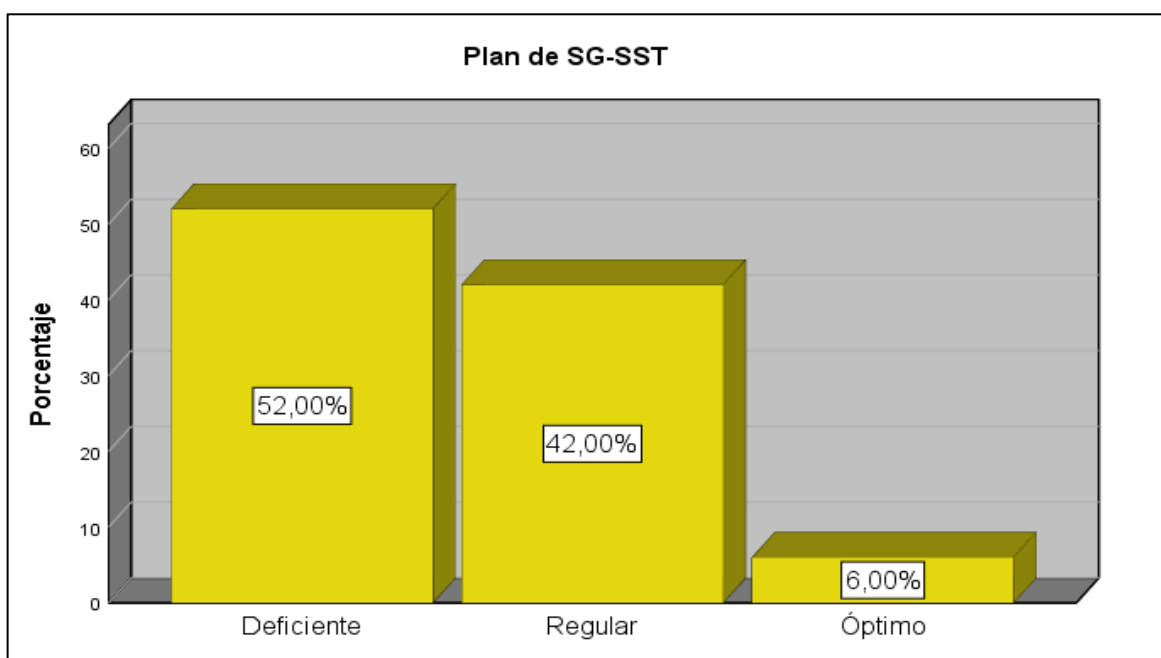


Figura 3. *Porcentaje del plan de SG-SST en AGP Customs Service*

En la Tabla 3 y Figura 3 se demuestra que, el 52% de empleados menciona que el plan de gestión desarrollado por la empresa es deficiente, de igual manera, el 42% sostiene que dicho plan es regular. Sin embargo, el 6% infiere que la planificación llevada a cabo es óptima.

Tabla 4

Niveles de la ejecución del plan de SG-SST en AGP Customs Service, Lima, 2021

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|-------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 23 | 46,0 | 46,0 | 46,0 |
| | Regular | 18 | 36,0 | 36,0 | 82,0 |
| | Óptimo | 9 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

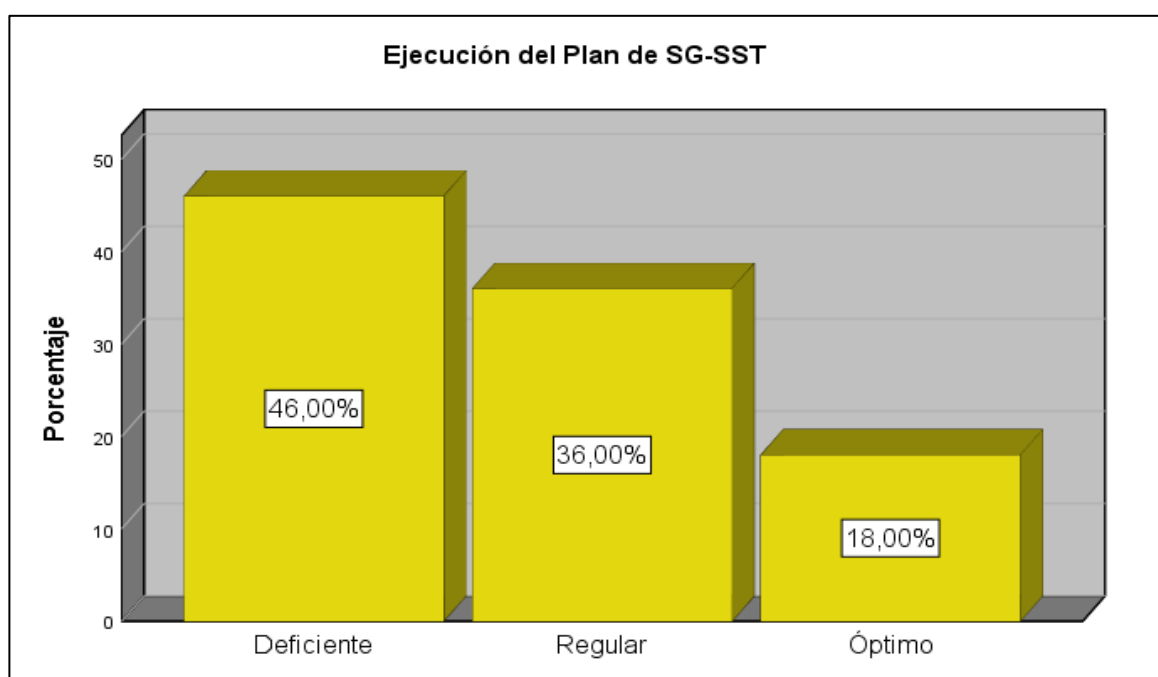


Figura 4. *Porcentaje de la ejecución del plan de SG-SST en AGP Customs Service*

En los datos de la Tabla 4 y Figura 4 se visualiza que, el 46% de trabajadores asegura que el proceso de ejecución de la gestión llevada a cabo por la empresa es deficiente, de igual modo, el 36% sostiene que dicho proceso es regular. Por lo contrario, solo el 18% infiere que la etapa de ejecución es óptima.

Tabla 5

Niveles de la evaluación y mejora del plan de SG-SST en AGP Customs Service, Lima, 2021

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|-------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 34 | 68,0 | 68,0 | 68,0 |
| | Regular | 13 | 26,0 | 26,0 | 94,0 |
| | Óptimo | 3 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

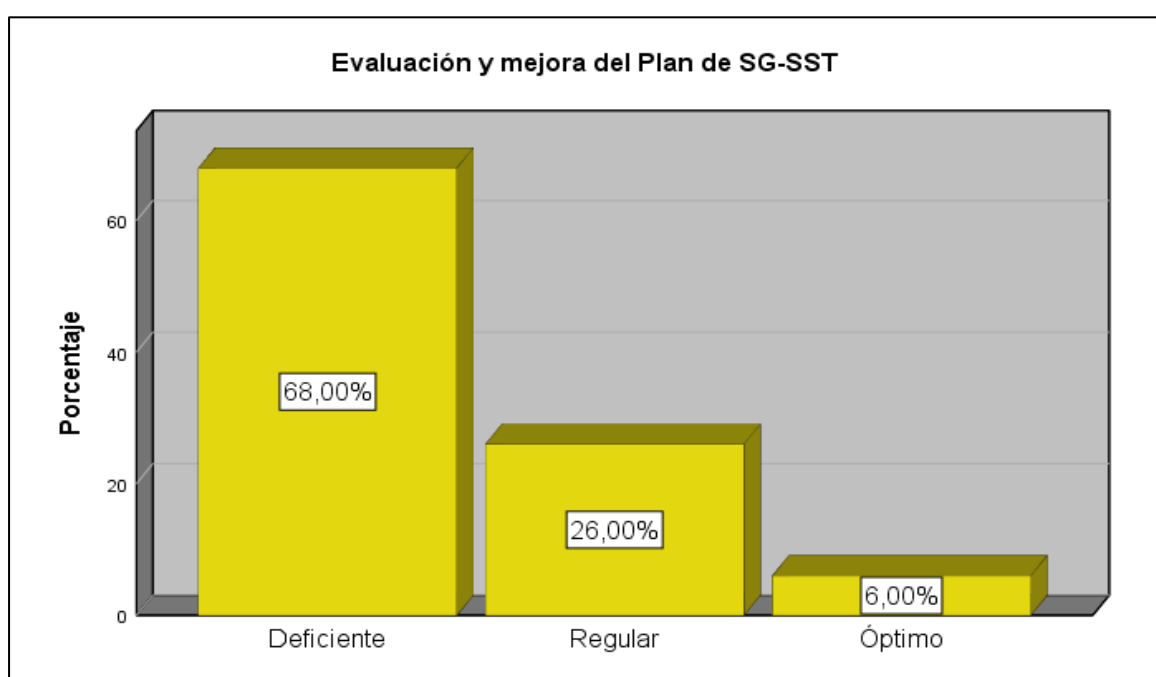


Figura 5. *Porcentaje de la evaluación y mejora del plan de SG-SST en AGP Customs Service*

En los resultados de la Tabla 5 y Figura 5 se percibe que, el 68% del personal argumenta que el proceso de evaluación y mejora de la gestión desarrollada por la agencia de aduanas es deficiente, en igual sentido, el 26% sostiene que dicho proceso es regular. En oposición, el 6% argumenta que la gestión de evaluación y mejora es óptima.

Tabla 6

Niveles de desempeño laboral de los empleados en AGP Customs Service, Lima, 2021

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|----------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 18 | 36,0 | 36,0 | 36,0 |
| | Regular | 21 | 42,0 | 42,0 | 78,0 |
| | Alto | 11 | 22,0 | 22,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

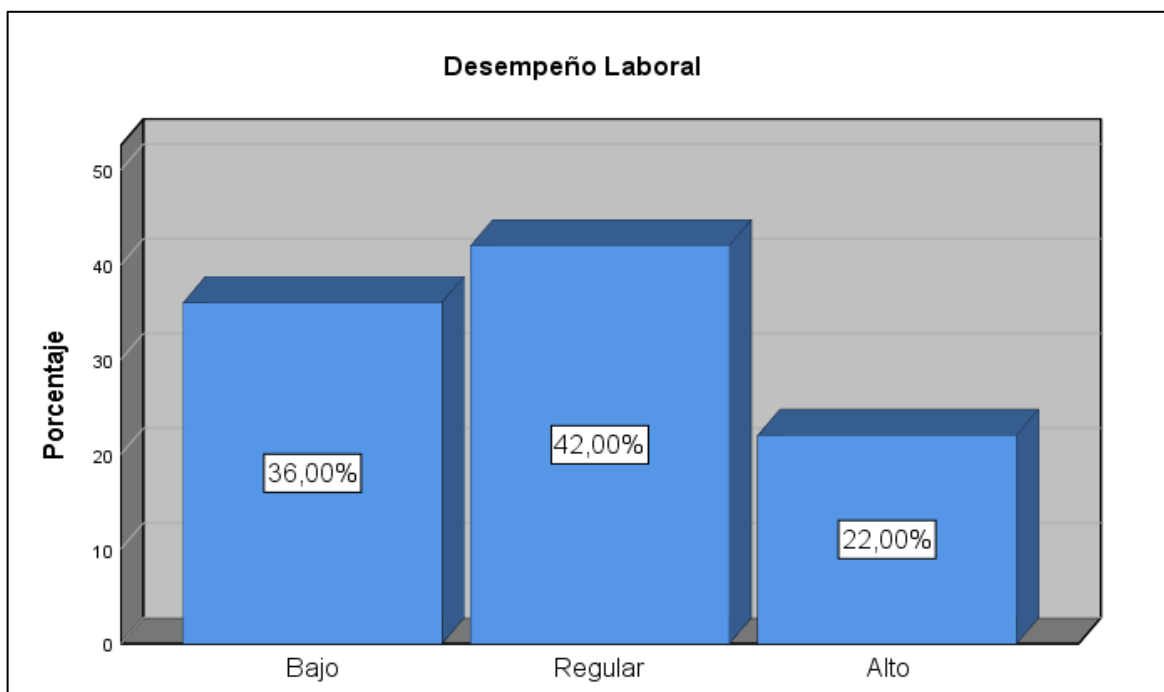


Figura 6. *Porcentaje de desempeño laboral de los trabajadores en AGP Customs Service*

En la Tabla 6 y Figura 6 se precisa que, el 42% del personal considera que su desempeño laboral al desarrollar sus funciones es regular, en el mismo sentido, el 36% afirma que su nivel de desempeño es bajo. Sin embargo, el 22% manifiesta que su desempeño es alto.

Tabla 7

Niveles de satisfacción laboral de los trabajadores en AGP Customs Service, Lima, 2021

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|----------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 29 | 58,0 | 58,0 | 58,0 |
| | Regular | 19 | 38,0 | 38,0 | 96,0 |
| | Alto | 2 | 4,0 | 4,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

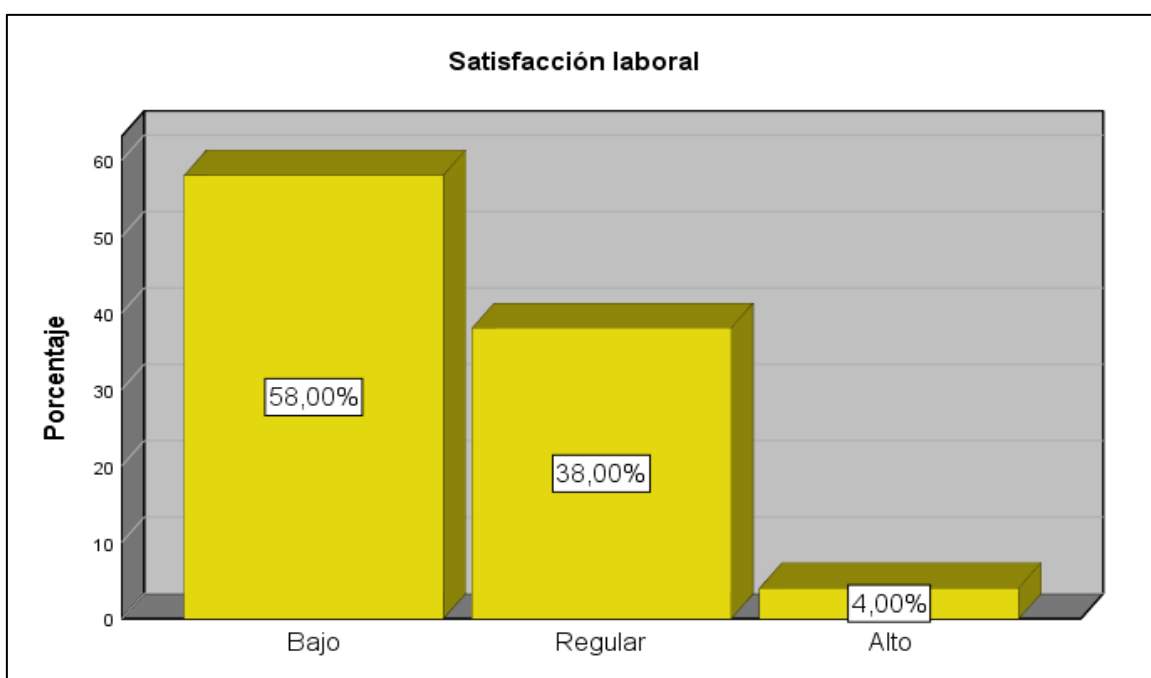


Figura 7. *Porcentaje de satisfacción laboral de los trabajadores en AGP Customs Service*

La Tabla 7 y Figura 7 muestra que, el 58% de personas que respondieron la encuesta opinan que su satisfacción laboral es baja, mientras que, el 38% da a conocer que su nivel de satisfacción es regular. Pese a ello, solo el 4% menciona que su satisfacción es alta.

Tabla 8

Niveles de compromiso laboral de los trabajadores en AGP Customs Service, Lima, 2021

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|----------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 17 | 34,0 | 34,0 | 34,0 |
| | Regular | 24 | 48,0 | 48,0 | 82,0 |
| | Alto | 9 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

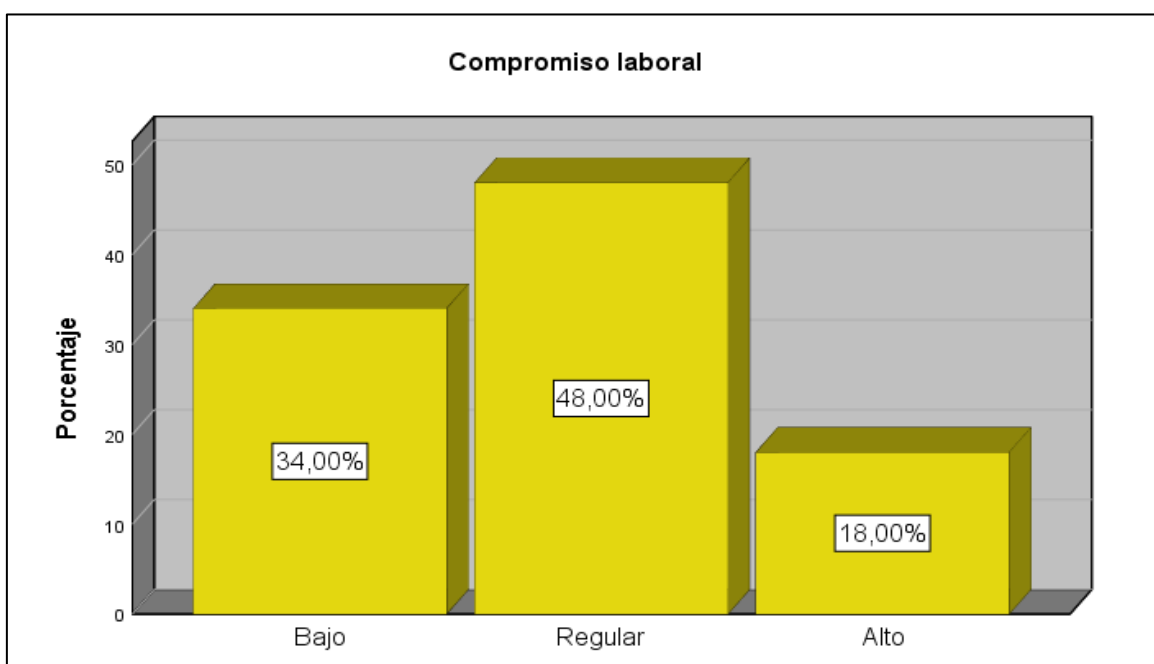


Figura 8. *Porcentaje de compromiso laboral de los trabajadores en AGP Customs Service*

En la Tabla 8 y Figura 8 se demuestra que, el 48% de encuestados opina que compromiso laboral es regular. Por otro lado, el 34% menciona que su nivel de compromiso es bajo. Mientras que, el 18% manifiesta un nivel alto de compromiso laboral.

Tabla 9

Niveles de productividad laboral de los trabajadores en AGP Customs Service, Lima, 2021

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|----------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 13 | 26,0 | 26,0 | 26,0 |
| | Regular | 34 | 68,0 | 68,0 | 94,0 |
| | Alto | 3 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

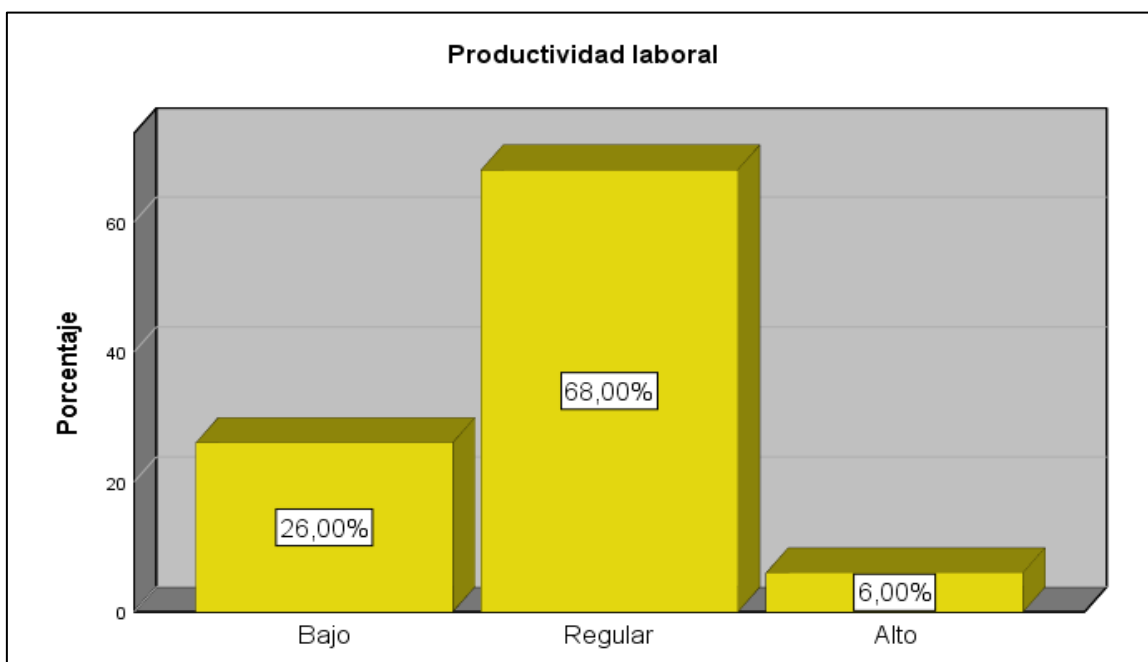


Figura 9. *Porcentaje del de productividad laboral de los trabajadores en AGP Customs Service*

En los datos de la Tabla 9 y Figura 9 se precisa que, el 68% del personal menciona que su productividad laboral es regular, mientras que, el 28% argumenta que su nivel de productividad es bajo. Es así que, solo el 6% destaca que su productividad es alta.

Tabla 10

Niveles de evaluación del desempeño de los trabajadores en AGP Customs Service, Lima, 2021

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|----------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 36 | 72,0 | 72,0 | 72,0 |
| | Regular | 11 | 22,0 | 22,0 | 94,0 |
| | Alto | 3 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

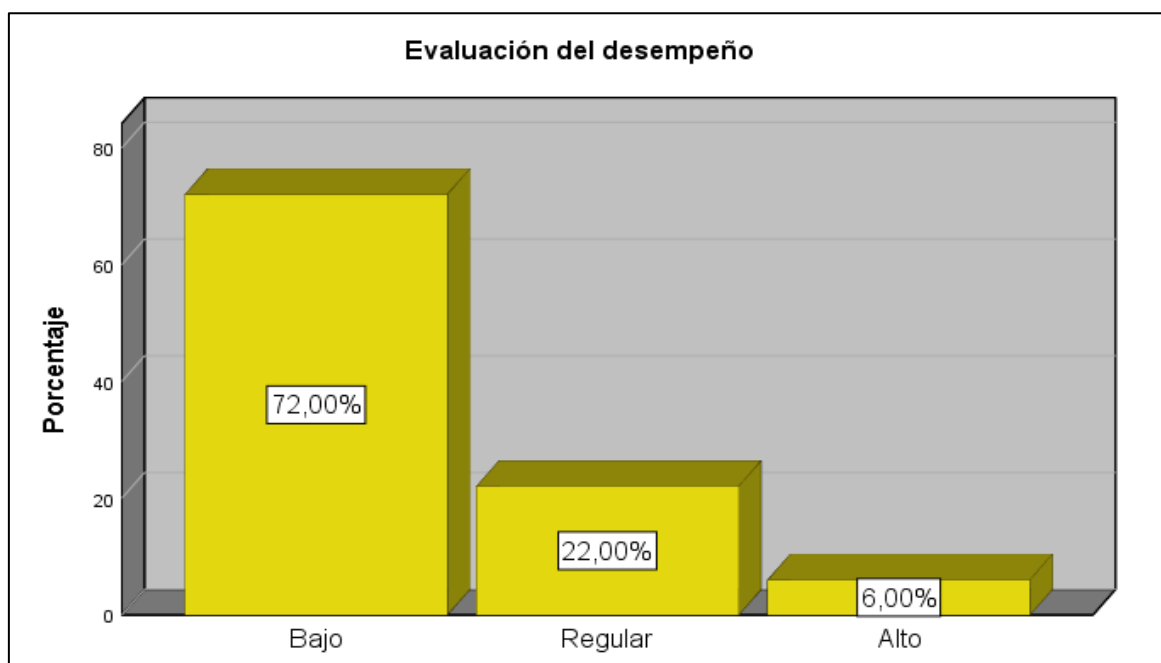


Figura 10. *Porcentaje de evaluación del desempeño laboral de los trabajadores en AGP Customs Service*

En los resultados de la Tabla 10 y Figura 10 se establece que, el 72% de trabajadores argumenta que el proceso de evaluación de su desempeño se desarrolla de manera baja, mientras que, el 22% da a conocer que dicho proceso se realiza de manera regular. Por lo contrario, solo el 6% menciona que la gestión de evaluación del talento humano se lleva a cabo de manera elevada.

4.2. Prueba de Normalidad

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

Tabla 11

Prueba de normalidad para la variable sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y la variable desempeño laboral

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|--------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| SGSSO | ,121 | 50 | ,066 | ,963 | 50 | ,115 |
| Desempeño laboral | ,086 | 50 | ,200* | ,969 | 50 | ,214 |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

En base a los resultados de Shapiro-Wilk se puede apreciar que ($p = 0.115 > \alpha = 0.05$) para la variable independiente, mientras que ($p = 0.214 > \alpha = 0.05$) para la variable dependiente; es decir, los datos recolectados del tamaño de la muestra tienen una distribución normal. Por lo cual, para contrastar las hipótesis se empleará los estadísticos paramétricos, bajo el método del coeficiente de correlación de Pearson y el modelo de regresión lineal.

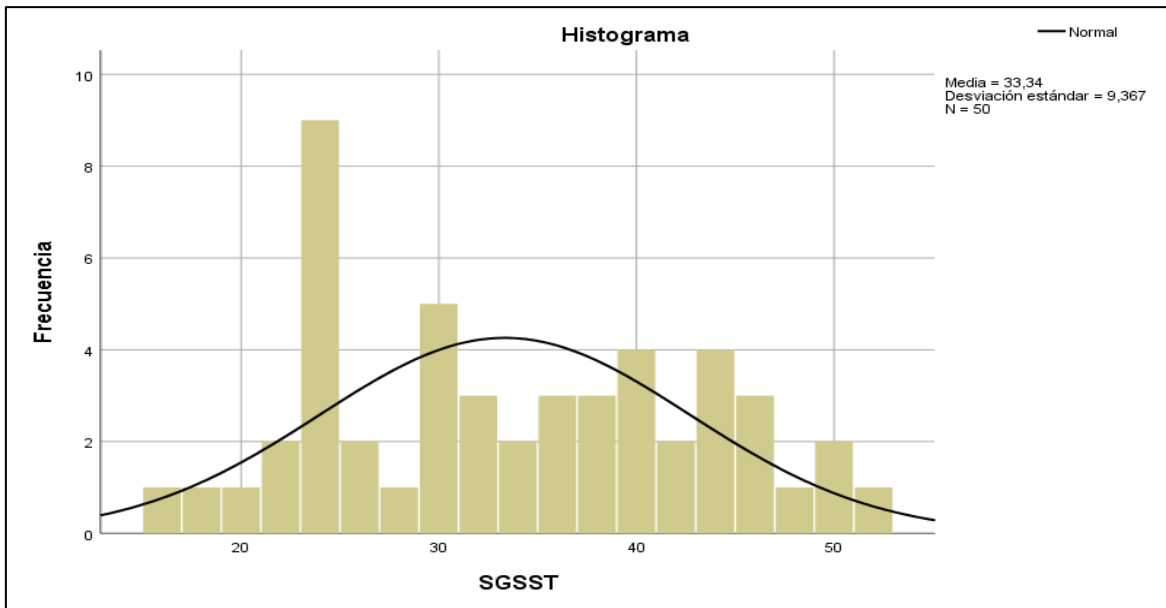


Figura 11. Figura de la distribución normal para la variable sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional

Se aprecia que los datos que provienen del tamaño de la muestra tienen una distribución normal para la variable independiente.

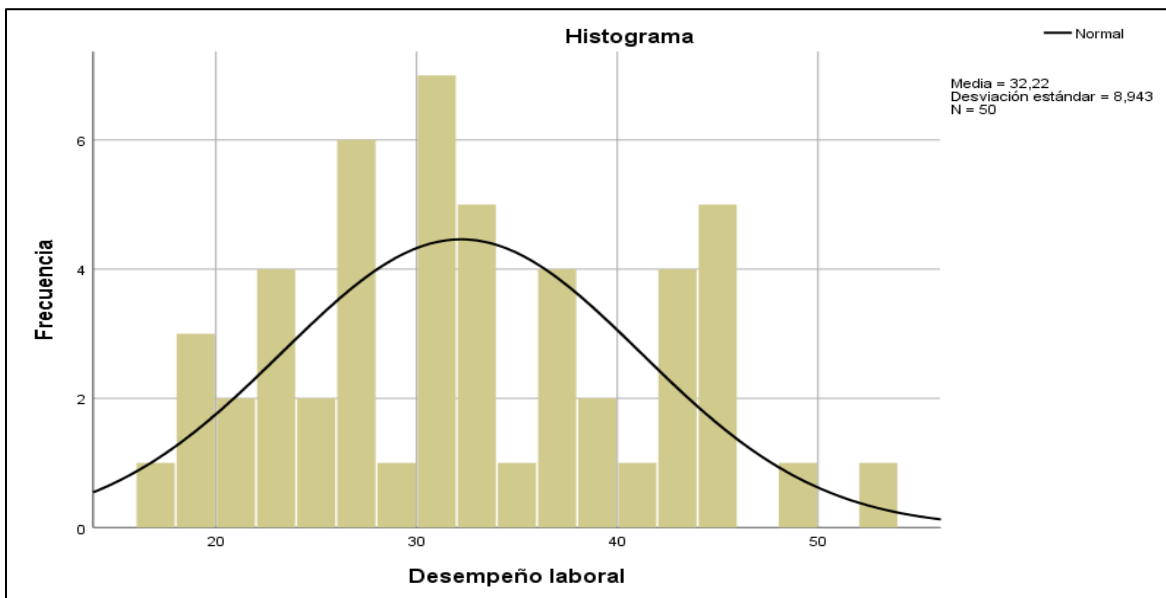


Figura 12. Figura de la distribución normal para la variable desempeño laboral

Se muestra que los datos que provienen del tamaño de la muestra tienen una distribución normal para la variable dependiente.

4.3. Prueba de Hipótesis

Hipótesis General:

Ho: No existe influencia significativa de la variable sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la variable desempeño laboral

Ha: Existe influencia significativa de la variable sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la variable desempeño laboral

Tabla 12

Correlación entre la variable sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y la variable desempeño laboral

| | | Correlaciones | |
|-------------------|------------------------|---------------|-------------------|
| | | SGSSO | Desempeño laboral |
| SGSSO | Correlación de Pearson | 1 | ,952** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 50 | 50 |
| Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,952** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 50 | 50 |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

En la Tabla 12 se detalla que, el coeficiente de correlación ($r = 0,952$) es positiva muy alta y además significativa ($\text{Sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$). En consecuencia, existe correlación de la variable independiente y el desempeño dependiente.

Tabla 13

Influencia de la variable sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la variable desempeño laboral

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,952 | ,907 | ,905 | 2,753 |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

Como se aprecia en la Tabla 13, el modelo de regresión lineal establece que el coeficiente de determinación es ($r^2 = 0.907$), es decir la variable independiente influye en un 90.7% sobre la variable dependiente. Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1:

H0: No existe influencia significativa de la dimensión diagnóstico inicial en la variable desempeño laboral

Ha: Existe influencia significativa de la dimensión diagnóstico inicial en la variable desempeño laboral

Tabla 14

Correlación entre la dimensión diagnóstico inicial y la variable desempeño laboral

| | | Diagnóstico inicial | Desempeño laboral |
|---------------------|------------------------|---------------------|-------------------|
| Diagnóstico inicial | Correlación de Pearson | 1 | ,860** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 50 | 50 |
| Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,860** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 50 | 50 |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

De acuerdo a la Tabla 14, el coeficiente de correlación ($r = 0,860$) es positiva alta y además significativa ($\text{Sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$). En consecuencia, existe correlación entre la dimensión diagnóstico inicial y la variable desempeño laboral.

Tabla 15

Influencia de la dimensión diagnóstico inicial en la variable desempeño laboral

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,860 | ,739 | ,734 | 4,613 |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

Como se visualiza en la Tabla 15, el modelo de regresión lineal determina que el coeficiente de determinación es ($r^2 = 0.739$), es decir la dimensión diagnóstico inicial influye en un 73.9% sobre la variable desempeño laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Hipótesis Específica 2:

Ho: No existe influencia significativa de la dimensión plan de SG-SST en la variable desempeño laboral

Ha: Existe influencia significativa de la dimensión plan de SG-SST en la variable desempeño laboral

Tabla 16

Correlación entre la dimensión plan de SG-SST y la variable desempeño laboral

| | | Plan de SG-SST | Desempeño laboral |
|--------------------------|-------------------------------|----------------|-------------------|
| Plan de SG-SST | Correlación de Pearson | 1 | ,837** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 50 | 50 |
| Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,837** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 50 | 50 |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

De acuerdo al coeficiente de correlación ($r = 0,837$) es positiva alta y además significativa ($\text{Sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$). En consecuencia, existe correlación entre la dimensión plan de SG-SST en la variable desempeño laboral.

Tabla 17

Influencia de la dimensión plan de SG-SST en la variable desempeño laboral

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,837 | ,700 | ,694 | 4,946 |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

Según el modelo de regresión lineal, se puede apreciar en la Tabla 17 que el coeficiente de determinación es ($r^2 = 0.700$), es decir la dimensión plan de SG-SST influye en un 70% sobre la variable desempeño laboral. Es así que, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Hipótesis Específica 3:

Ho: No existe influencia significativa de la dimensión ejecución del plan de SG-SST en la variable desempeño laboral

Ha: Existe influencia significativa de la dimensión ejecución del plan de SG-SST en la variable desempeño laboral

Tabla 18

Correlación entre la dimensión ejecución del plan de SG-SST en la variable desempeño laboral

| | | Ejecución del plan de SG-SST | Desempeño laboral |
|---------------------------------|------------------------|---------------------------------|----------------------|
| Ejecución del plan de SG-SST | Correlación de Pearson | 1 | ,861** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 50 | 50 |
| Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,861** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 50 | 50 |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

Con respecto a lo obtenido de la Tabla 18, el coeficiente de correlación ($r = 0,861$) es positiva alta y además significativa ($\text{Sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$). Es así que, existe correlación entre la dimensión ejecución del plan de SG-SST y la variable desempeño laboral.

Tabla 19

Influencia de la dimensión ejecución del plan de SG-SST en la variable desempeño laboral

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|------|------------|------------------------|------------------------------------|
| 1 | ,861 | ,741 | ,735 | 4,601 |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

Como se detalla en la Tabla 19, el modelo de regresión lineal establece que el coeficiente de determinación es ($r^2 = 0.741$), es decir la dimensión ejecución del plan de SG-SST influye en un 74.1% sobre la variable desempeño laboral. Por ello, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Hipótesis Específica 4:

Ho: No existe influencia significativa de la dimensión evaluación y mejora del plan de SG-SST en la variable desempeño laboral

Ha: Existe influencia significativa de la dimensión evaluación y mejora del plan de SG-SST en la variable desempeño laboral

Tabla 20

Correlación entre la dimensión evaluación y mejora del plan de SGSST en la variable desempeño laboral

| | | Evaluación y mejora del plan de SG-SST | Desempeño laboral |
|----------------------------------------|------------------------|----------------------------------------|-------------------|
| Evaluación y mejora del plan de SG-SST | Correlación de Pearson | 1 | ,749** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 50 | 50 |
| Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,749** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 50 | 50 |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

En base a lo obtenido en la Tabla 20, el coeficiente de correlación ($r = 0,749$) es positiva alta y además significativa ($\text{Sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$). En consecuencia, existe correlación entre la dimensión evaluación y mejora del plan de SG-SST y la variable desempeño laboral.

Tabla 21

Influencia de la dimensión evaluación y mejora del plan de SG-SST en la variable desempeño laboral

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,749a | ,561 | ,552 | 5,985 |

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

Como se visualiza en la Tabla 21, el modelo de regresión lineal establece que el coeficiente de determinación ($r^2 = 0.561$), es decir la dimensión evaluación y mejora del plan de SG-SST influye en un 56.1% sobre la variable desempeño laboral. De tal manera, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo general, explicar la influencia del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021.

Asimismo, los resultados obtenidos del tamaño de la muestra evidencian que, el 44% de colaboradores considera que el sistema de gestión que desarrolla la empresa es regular, el 34% manifiesta que la gestión es deficiente, mientras que, solo el 22% declara que el nivel de gestión es óptimo. Con respecto a la variable desempeño laboral, el 42% del personal considera que su desempeño es regular, el 36% afirma que su nivel de desempeño es bajo, en cambio, el 22% manifiesta que su desempeño es alto.

Desarrollando la prueba de hipótesis mediante la estadística paramétrica, se determinó que, existe influencia significativa de la variable independiente en la variable dependiente. Ello fue demostrado por los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Pearson, que estableció una correlación positiva muy alta de ($r = 0.952$), y significativa ($\text{Sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$). Además, según el modelo de regresión lineal, el coeficiente de determinación fue de ($r^2 = 0.907$), es decir la variable independiente influye en un 90.7% sobre la variable dependiente.

Para el desarrollo de la discusión, se tuvo en consideración los antecedentes previos de la investigación tales como el estudio de Priyono, Sunda, Cadalora, y Soesaty (2018) quienes tuvieron como objetivo determinar el impacto de la motivación y la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral del equipo de CV Dita; el cual tuvo una muestra de 115 colaboradores, y en el cual se comprobó mediante el modelo de regresión lineal que, el coeficiente de determinación fue de ($r^2 = 0.735$), es decir la variable motivación laboral y seguridad y salud ocupacional influyen en un 73.5% en la variable desempeño laboral, mientras que, un 26.5% del desempeño de los trabajadores podrían verse influenciados por otros factores independientes. Dicho estudio muestra cierto grado de similitud a la presente investigación, debido a que los resultados obtenidos de los 50 trabajadores encuestados demuestran que existe un nivel de influencia de ($r^2 = 0.907$), es decir la variable sistema de gestión influye en un 90.7% en la

variable desempeño laboral, ello muestra la diferencia de solo 17.2 puntos porcentuales. Asimismo, ambos estudios tuvieron la misma metodología de investigación, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel explicativo causal.

De igual forma, el autor Vega (2018) afirma que el propósito de su investigación fue determinar la influencia del (SGSST) en el desempeño laboral de la empresa Certificaciones y Aferaciones HD S.A.C. Es así que, el investigador desarrolló un estudio de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel explicativo-causal, diseño no experimental y un tamaño de muestra de 30 trabajadores; donde se obtuvo como resultado que, existe una correlación de ($r = 0.519$) entre la variable sistema de gestión y la variable desempeño laboral según el coeficiente de correlación de Pearson, y significativa ($\text{Sig} = 0.003 < \alpha = 0.05$), y un nivel de influencia de ($r^2 = 0.269$) según el coeficiente de determinación, ello determina que el sistema de gestión influye en un 26.9% en el desempeño laboral de los trabajadores. Es así que, debido a la similitud en la metodología que se desarrolló para ambas investigaciones, y los resultados de la estadística inferencial se aproximan a los resultados obtenidos en el presente estudio, se considera al estudio citado anteriormente como un respaldo para los resultados obtenidos del tamaño de la muestra.

Asimismo, el autor Bejarano (2018) buscó explicar la relación entre el (SGSST) y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo. Para ello, realizó una investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y su muestra estuvo conformada por 40 colaboradores. A partir de ello, el investigador obtuvo los siguientes resultados en la estadística descriptiva, el 45% de subordinados argumenta que el actual sistema de gestión que aplica la empresa es muy favorable y el 45% opina que el sistema de gestión es favorable; mientras que en la variable desempeño laboral, el 85% manifiesta que tiene un nivel desempeño laboral muy favorable y el 15% indica un desempeño favorable. Con respecto a la estadística inferencial, los resultados indican una correlación positiva muy alta de ($r = 0.909$) según el coeficiente de correlación de Pearson, además significativa ($\text{Sig} = 0.00 < \alpha = 0.05$). Teniendo en cuenta ello, se afirma que existe una similitud entre el

antecedente previamente referenciado y la presente investigación debido ya que ambos estudios tienen una metodología y un tamaño de la muestra similar. Además, ambas investigaciones son significativas y muestran un nivel de correlación similar, habiendo una diferencia de solo 4.3 puntos porcentuales.

Por otra parte, los autores Guevara y Ortega (2019) realizaron una investigación con la finalidad de implementar un (SGSST) en la Agencia de Aduanas Internacional S.A.S Nivel 2. Para ello, tuvieron como tamaño de muestra de 28 colaboradores, en donde consiguieron los siguientes resultados de la estadística descriptiva: el 60% de trabajadores manifiesta que el actual sistema de gestión que desarrolla la empresa tiene un nivel de cumplimiento moderado, el 25% afirma que existe una deficiente planificación, el 60% menciona que el proceso de ejecución es deficiente, y el 15% manifiesta que existe una deficiente gestión en el proceso de evaluación y mejora. Considerando ello, se puede mencionar que existe similitud entre el antecedente previamente citado y la presente investigación, ya que ambos estudios se desarrollaron en agencias de aduanas, en donde se logró determinar a través de los resultados del tamaño de la muestra que existe una deficiente gestión de la seguridad y salud ocupacional, y ello afectará directamente en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Con referencia al objetivo general, el cual consiste en explicar la influencia del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. Se evidenció que, existe influencia significativa del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral, el cual fue comprobado por el coeficiente de determinación ($r^2 = 0.907$) y significativa ($\text{Sig} = 0.00 < \alpha = 0.05$).

Segunda: Con relación al objetivo específico 1, el cual abarca en determinar la influencia del diagnóstico inicial en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. Se comprobó que, existe influencia significativa del diagnóstico inicial en el desempeño laboral, el cual fue demostrado por el coeficiente de determinación ($r^2 = 0.739$) y significativa ($\text{Sig} = 0.00 < \alpha = 0.05$).

Tercera: Con respecto al objetivo específico 2, el cual se basa en determinar la influencia del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. Se estableció que, existe influencia significativa del plan de SG-SST en el desempeño laboral, el cual fue evidenciado por el coeficiente de determinación ($r^2 = 0.700$) y significativa ($\text{Sig} = 0.00 < \alpha = 0.05$).

Cuarta: Con referencia al objetivo específico 3, el cual trata de determinar la influencia de la ejecución del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. Se determinó que, existe influencia significativa de la ejecución del plan de SG-SST en el desempeño laboral, el cual fue demostrado por el coeficiente de determinación ($r^2 = 0.741$) y significativa ($\text{Sig} = 0.00 < \alpha = 0.05$).

Quinta: Con relación al objetivo específico 4, el cual consiste en determinar la influencia de la evaluación y mejora del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. Se demostró que, existe influencia significativa de la evaluación y mejora del plan de SG-SST en el desempeño laboral, el cual fue confirmado por el coeficiente de determinación ($r^2 = 0.561$) y significativa ($\text{Sig} = 0.00 < \alpha = 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al gerente de Recursos Humanos de AGP Customs Service, diseñar un nuevo sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en base a lo señalado por la Ley N° 29783 y sus modificatorias, y las directrices de la norma internacional ISO 45001. Además, es importante tomar en cuenta los cambios surgidos en el entorno externo e interno de la empresa. Ello con el objetivo de ofrecer mejores condiciones laborales y una cultura preventiva que proteja la integridad física y mental del capital humano, de esa manera ellos puedan tener las capacidades necesarias para tener un buen nivel de desempeño laboral.

Segunda: Se propone al encargado del área de Recursos Humanos de la organización, realizar un diagnóstico inicial mediante una encuesta al personal, con el objetivo de evaluar las condiciones laborales en las que labora el personal, a partir de ello identificar los peligros y riesgos para cada puesto de trabajo, y establecer las acciones preventivas necesarias para disminuir dichos riesgos.

Tercera: Se sugiere al responsable del departamento de Recursos Humanos del negocio, elaborar un plan anual del sistema de gestión de riesgos, en el cual se asigne un comité o personal de seguridad y salud en el trabajo, se establezcan los objetivos, el protocolo y política de comportamiento, se determine las obligaciones del empleador y trabajador, y se proyecte un cronograma y presupuesto de las actividades preventivas.

Cuarta: Se exhorta al comité de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, realizar el proceso de ejecución de las actividades preventivas. Ello involucra, llevar a cabo charlas de sensibilización en higiene laboral y salud mental, y un programa de prevención ante emergencias, actividades de limpieza y desinfección de los espacios físicos, adquisición y entrega de equipos de protección personal, programa de vigilancia del covid-19, entre otros.

Quinta: Se fomenta al personal de seguridad y salud en el trabajo de la agencia de aduanas, llevar a cabo la evaluación de la gestión realizada y el desempeño del personal. A partir de ello, establecer indicadores de gestión, los cuales ayudarán a tomar mejores decisiones y a desarrollar las acciones de mejora necesarias para que la gestión de seguridad y salud ocupacional sea más eficiente con el tiempo.

REFERENCIAS

- Álvarez, L., López, L. y Silva, N. (2019). Job Satisfaction in a human care organization in the Guayaquil Bay. *PODIUM*, vol. 35(1), 87–96. Recuperado de: <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>
- Álvarez, S. y Riaño, M. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, vol. 17(35), 1-21. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.11144/javeriana.rgps17-35.ppss>
- Alves, M., Sanches, M. y Marcía, J. (2020). Living, working conditions and mental health: a study with Brazilian and Spanish workers who work in hospital cleaning services. *Ciência & Saúde Coletiva*, vol. 25(10), 3821-3832. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/1413-812320202510.35912018>
- Armas, C. (2019). The company and accidents in the workplace. Case of some Peruvian companies. *Revista Le Bret*, vol. 1(11), 37 – 57. Recuperado de: <https://doi.org/10.15332/rl.v0i11.2411>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista De Investigación Valor Agregado*, vol. 7(1), 54-60. Recuperado de: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bejarano, K. (2018). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para Mejorar el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Huancayo. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Los Andes, Huancayo. Recuperado de: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/1056>
- Berrios, F. (2017). Prevención de riesgos laborales y desempeño de trabajadores del Instituto Continental, Huancayo. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, vol. 7 (2), 197-202. Recuperado de: <https://doi.org/10.18259/acs.2017024>
- Butrón, E. (2018). *Sistema de Gestión de riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo. Paso a paso para el diseño práctico del SG-SST*. (2° ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado de: <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Cabrera, M., Uvidía, G. y Villacres, E. (2017). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la Empresa de Vialidad IMBAVIAL E.P. Provincia

de Imbabura. *Industrial Data*, vol. 20(1), 17–26. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/idata.v20i1.13500>

Cáceres, D., Consuelo, C., Cristancho, L. y López, L. (2020). Carga laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos. Estudio descriptivo: «CARETIME». *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*, vol. 20(2), 92–97. Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-acta-colombiana-cuidado-intensivo-101-articulo-carga-laboral-profesionales-enfermeria-unidad-S0122726220300021>

Caillier, J. (2021). The Impact of Workplace Aggression on Employee Satisfaction with Job Stress, Meaningfulness of Work, and Turnover Intentions. *Public Personnel Management*, vol. 50(2) 159–182. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0091026019899976>

Canales, A., López, J. y Napán, A. (2021). Organizational Climate and Work Performance during Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, vol. 6(1), 124-142. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>

Castejón, E. y Benavides, F. (2021). De la seguridad e higiene a la seguridad y salud: 50 años de prevención de riesgos laborales en España. *Arch Prev Riesgos Labor*, vol. 24(2), 99-103. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7883955>

Castiblanco Y., Perilla A., Velasquez P. y Santis A., 2020, Design of Occupational Health and Safety Management System Based on Iso 45001, for a Company That Manufactures and Commercializes Low Voltage Electrical Boards. *Chemical Engineering Transactions*, vol. 82(1), 91-96. Recuperado de: <https://doi.org/10.3303/CET2082016>

Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. (5° ed.). Bogotá: Editorial copyright. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/133036261/Administracion-de-Recursos-Humanos-5-ed-Idalberto-Chiavenato-ByPriale-FL>

- Clemente, Á., Jiménez, B., Jiménez, J. y Santacruz, J. (2021). Horas de trabajo, responsabilidad, autonomía en el trabajo y práctica de actividad físico-deportiva de la población europea. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, vol. 174(3), 47–67. Recuperado de: <https://doi.org/10.54777/cis/reis.174.47>
- Delgado, S., Calvanapón, F. y Cárdenas, A. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, vol. 14(2), 11-18. Recuperado de: <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Díaz, J., Suarez, S., Santiago, R. y Bizarro, E. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 25(89), 312-329. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062641021>
- Falconi, F., y Romero, A. (2020). Micro, small and medium business and their adaptation to occupational health and safety regulations. *Revista del Instituto de Investigación de la facultad de Ingeniería Geológica, Minera, Metalúrgica y Geográfica*, vol. 23(45), 17–28. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/iigeo.v23i45.18058>
- Figueroa, F., Santos, E., Acebo, A., Espinel, J., Cerón, E. y Solórzano, H. (2018). Safety and Hygiene in Public Hospitals and their impact on Work Performance. *Dominio de Las Ciencias*, vol. 4(3), 334–359. Recuperado de: <https://doi.org/10.23857/dc.v4i3.813>
- Fiszbein, A., Cumsille, B. y Cueva, S. (2016). La capacitación laboral en América Latina. *The Dialogue*, 1-32. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5225>
- Guevara, J. y Ortega, A. (2019). Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, La Resolución 1111 de 2017 y el Decreto 052 de 2017 en la Agencia de Aduanas Internacional S.A.S Nivel 2. (Tesis de pregrado). Universidad de América, Bogotá. Recuperado de: <https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/7533>

- Gamarra, F. (2017). Prevención de riesgos laborales y desempeño de trabajadores del Instituto Continental, Huancayo. *Apunt. cienc. soc.*, vol. 07(02), 197-201. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.18259/acs.2017024>
- García, J., Puebla, M., Herrera, P. y Daudén, E. (2016). Burnout Syndrome and Demotivation Among Health Care Personnel. Managing Stressful Situations: The Importance of Teamwork. *Actas Dermosifiliograficas*, vol. 107(5), 400–406. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.ad.2015.09.016>
- Jilcha, K. (2020). A New Integrated System of Safety and Health Model Development for Manufacturing Industries: A Case of Ethiopia. *Journal of Ergonomics*, vol. 10(265), 1-7. Recuperado de: <https://www.longdom.org/open-access/a-new-integrated-system-of-safety-and-health-model-development-for-manufacturing-industries-a-case-of-ethiopia-55236.html>
- Ley N° 29783 - Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Ley de seguridad y salud en el trabajo. Diario Oficial El Peruano. (2011). Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/462576-29783>
- López, A., Ibarro, D. y Rubio M. (2016). Safety cost management in construction companies: A proposal classification. *Work*, vol. 54(3), 617–630. Recuperado de: <https://doi.org/10.3233/WOR-162319>
- Maldonado, J. (2018). Metodología de la investigación social. Paradigma: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario. Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado de: <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Mejía, C., Scarsi, O., Chávez, W., Verastegui, A., Quiñones, D., Allpas, H. y Gomero, R. (2016). Conocimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo en dos hospitales de Lima-Perú. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, vol. 25(4), 211-219. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552016000400003&lng=es&tlng=es

- Miñan, G., Monja, J., Gonzales, O., Simpalo, W. y Castillo, W. (2020). Gestión de riesgos implementando la ley peruana 29783 en una empresa pesquera. *Ingeniería Industrial*, vol. 41(3), 1-12. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000300002&lng=es&tlng=es
- Monta, P. (2016). La seguridad e higiene y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24353>
- Muñoz, D., Romero, B. y Molina, G. (2018). Implementation of the Occupational Health and Safety Management System (OSHMS) in Colombian Companies. *Contemporary Engineering Sciences*, vol. 11(91), 4533-4540. Recuperado de: <https://doi.org/10.12988/ces.2018.89500>
- Núñez, I. y Prieto, M. (2018). The effect of human capital on occupational health and safety investment: An empirical analysis of Spanish firms. *Human Resource Management Journal*, vol. 29(2), 131-146. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12208>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y redacción de tesis*. (5° ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado de: <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ILOOSH 2001*. (2° ed.). Ginebra: Editorial copyright. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/WCMS_112582/lang--es/index.htm
- Priyono, P., Sunda, A., Cadalora, L., Soesatyo, Y. (2018). Effect of motivation of employee, safety and health on employee performance. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, vol. 1(14), 356-379. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7371335>

- Ramazan, K., Arzu, T., Meral, E. y Tamer, I. (2016). Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. *International Journal of Business and Management*, vol. 11(5), 146-166. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v11n5p146>
- Reyes, A., Vásquez, H., Novoa, A., González, P., Puig, V. y Borrell, C. (2021). How does employment status influence the effects of residential insecurity on health?. *Gaceta Sanitaria*, vol. 35(1), 60–66. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.07.007>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. (13° ed.). México: Pearson Educación. Recuperado de: https://www.academia.edu/18389310/Comportamiento_Organizacional_13_a_ed_Pearson_Educacio_n_Me_xico_2009_Stephen_Robbins
- Ucan, R., Sanlier, H. y Ozay, M. (2020). Investigation of Job Satisfaction and Occupational Safety Perceptions of Employees in Wastewater Treatment Plants: Study of Istanbul. *IJOSH*, vol. 10(1), 1-10. Recuperado de: <https://doi.org/10.3126/ijosh.v10i1.29876>
- Vega, R. (2018). La aplicación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo para mejorar el desempeño laboral de la Empresa Certificaciones y Aferaciones HD S.A.C. 2018. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Callao. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45948>
- Vuuren, T., Jong, J. y Smulders, P. (2020). The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups Evidence from a representative sample from the Netherlands. *Career Development International*, vol. 25(3), 229-246. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0155>
- Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11° ed.). México: Pearson Educación. Recuperado de: https://www.academia.edu/37949772/Administraci%C3%B3n_de_recurso_s_humanos_R_W_A_Y_N_E_M_O_N_D_Y

Yangho, K., Jungsun, P., Mijin, P. (2016). Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice. *Safety and Health at Work*, vol. 7(12), 89-96. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4909854/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable independiente

| VARIABLE INDEPENDIENTE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional | El sistema de gestión consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Butrón, 2018, pág. 15). | Se midió a la variable independiente mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. El cual fue desarrollado en un formulario Google y tuvo un total de 24 ítems de escala Likert Ordinal, con opción de 5 posibles respuestas. Además, dicho formulario fue enviado por un link de WhatsApp a los 50 colaboradores de la empresa. | Diagnóstico Inicial | Condiciones ambientales de trabajo | Likert Ordinal: 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre |
| | | | | Identificación de peligros | |
| | | | | Valoración de riesgos | |
| | | | Plan de SG-SST | Responsabilidades del empleador | |
| | | | | Responsabilidades del colaborador | |
| | | | | Equipos de protección personal | |
| | | | Ejecución del plan de SG-SST | Gestión en seguridad laboral | |
| | | | | Gestión en higiene laboral | |
| | | | | Programa de preparación y respuesta ante emergencias | |
| | | | Evaluación y mejora del plan de SG-SST | Evaluación del plan de SG-SST | |
| | | | | Indicadores de gestión del SG-SST | |
| | | | | Mejora del plan de SG-SST | |

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable dependiente


| VARIABLE DEPENDIENTE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Desempeño Laboral | El desempeño laboral es el resultado final de una actividad, y si la actividad consiste en varias horas de práctica intensa antes de un concierto o carrera o en llevar a cabo responsabilidades laborales en forma tan eficiente y eficaz como sea posible, el desempeño es el resultado de esa actividad. Los gerentes se interesan en el desempeño de la organización, es decir, los resultados finales acumulados de los procesos y actividades laborales de toda la organización (Robbins y Judge, 2009, pág. 595). | Se midió a la variable dependiente mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. El cual fue desarrollado en un formulario Google y tuvo un total de 24 ítems de escala Likert ordinal, con opción de 5 posibles respuestas. Además, dicho formulario fue enviado por un link de WhatsApp a los 50 colaboradores de la empresa. | Satisfacción laboral | Clima Laboral | Likert Ordinal: 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre |
| | | | | Carga laboral | |
| | | | | Estrés laboral | |
| | | | Compromiso laboral | Capacitación laboral | |
| | | | | Bienestar y protección | |
| | | | | Formación profesional | |
| | | | Productividad laboral | Estado físico del colaborador | |
| | | | | Capacidad del colaborador | |
| | | | | Trabajo organizado | |
| | | | Evaluación del desempeño | Evaluación individual | |
| | | | | Evaluación grupal | |
| | | | | Evaluación de 360° | |

Anexo 3: Matriz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>GENERAL: ¿Cuál es la influencia del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021?</p> | <p>GENERAL: Explicar la influencia del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021.</p> | <p>GENERAL: Existe influencia significativa del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021.</p> | <p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional</p> | <p>Diagnóstico Inicial</p> <p>Plan de SG-SST</p> <p>Ejecución del plan de SG-SST</p> <p>Evaluación y mejora del plan de SG-SST</p> | <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p> <p>TIPO: Aplicada</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>CORTE: Transversal</p> <p>NIVEL: Explicativo Causal</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>UNIDAD DE ANÁLISIS: Colaboradores de AGP Customs Service</p> <p>POBLACIÓN: 50 colaboradores de AGP Customs Service</p> <p>MUESTRA: Muestra censal, es decir se tomó a los 50 colaboradores de AGP Customs Service</p> <p>MUESTREO: No probabilístico</p> |
| <p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la influencia del diagnóstico inicial en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021? ¿Cuál es la influencia del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021? ¿Cuál es la influencia de la ejecución del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021? ¿Cuál es la influencia de la evaluación y mejora del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021? | <p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la influencia del diagnóstico inicial en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. Determinar la influencia del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. Determinar la influencia de la ejecución del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. Determinar la influencia de la evaluación y mejora del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. | <p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe influencia significativa del diagnóstico inicial en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. Existe influencia significativa del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. Existe influencia significativa de la ejecución del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. Existe influencia significativa de la evaluación y mejora del plan de SG-SST en el desempeño laboral en AGP Customs Service, Lima, 2021. | <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral</p> | <p>Satisfacción laboral</p> <p>Compromiso laboral</p> <p>Productividad laboral</p> <p>Evaluación del desempeño</p> | <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p> <p>TIPO: Aplicada</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>CORTE: Transversal</p> <p>NIVEL: Explicativo Causal</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>UNIDAD DE ANÁLISIS: Colaboradores de AGP Customs Service</p> <p>POBLACIÓN: 50 colaboradores de AGP Customs Service</p> <p>MUESTRA: Muestra censal, es decir se tomó a los 50 colaboradores de AGP Customs Service</p> <p>MUESTREO: No probabilístico</p> |

Anexo 4: Base de datos en SPSS de la prueba piloto de la variable independiente

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



| | ÍTEM01 | ÍTEM02 | ÍTEM03 | ÍTEM04 | ÍTEM05 | ÍTEM06 | ÍTEM07 | ÍTEM08 | ÍTEM09 | ÍTEM10 | ÍTEM11 | ÍTEM12 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 11 | | | | | | | | | | | | |

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,962 | 12 |

Anexo 5: Base de datos en SPSS de la prueba piloto de la variable dependiente

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

17:

| | ÍTEM13 | ÍTEM14 | ÍTEM15 | ÍTEM16 | ÍTEM17 | ÍTEM18 | ÍTEM19 | ÍTEM20 | ÍTEM21 | ÍTEM22 | ÍTEM23 | ÍTEM24 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 11 | | | | | | | | | | | | |

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .920 | 12 |

Anexo 6: Cuestionario de la variable independiente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario para conocer la influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo medir el nivel de influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

Instrucciones: Seleccione la alternativa que usted considere más conveniente para cada ítem.

Variable independiente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional



La empresa supervisa las condiciones ambientales en las que se encuentra laborando *

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

Se identifica aquellas situaciones peligrosas que podrían ocasionar incidentes laborales en su puesto de trabajo *

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

Se evalúa el nivel de probabilidad en la que podrían ocurrir incidentes en su puesto de trabajo *

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

Su empleador se compromete en implementar una gestión de seguridad y salud ocupacional como prevención de los peligros y riesgos laborales *

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

Los trabajadores cumplen con las normas de gestión de seguridad y salud ocupacional que desarrolla la empresa *

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

Se brinda todos los equipos de protección personal necesarios para el cumplimiento de sus funciones *

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

La organización establece procedimientos a seguir para prevenir los accidentes laborales dentro de su centro de trabajo *

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

Existe evaluaciones médicas o de otro tipo para conocer su estado de salud *

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

Se realiza simulaciones sobre las medidas de prevención a llevar a cabo ante situaciones de emergencia *

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

El personal o comité de seguridad y salud ocupacional de la empresa supervisa la gestión que se llevó a cabo para reducir los peligros y riesgos laborales *

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

El personal o comité de seguridad y salud ocupacional genera estadísticas en base a los resultados obtenidos de la gestión que se desarrolló para disminuir los peligros y riesgos laborales. *

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

Se realiza una propuesta de mejora a la gestión que se implementó para prevenir los peligros y riesgos laborales *

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

Atrás

Siguiente

Anexo 7: Cuestionario de la variable dependiente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario para conocer la influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral

*Obligatorio

Variable dependiente: Desempeño Laboral



Las condiciones ambientales en las que labora influyen en el clima laboral que existe con sus compañeros de trabajo *

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

Las situaciones peligrosas existentes en su puesto de trabajo le generan carga laboral *

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

El nivel de probabilidad en que ocurra un incidente en su puesto de trabajo le ocasiona estrés laboral *

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

La empresa le ofrece programas de capacitaciones sobre cómo utilizar los equipos de protección personal *

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

El compromiso que muestra su empleador por establecer medidas preventivas ante los peligros y riesgos laborales le generan un efecto de bienestar y protección. *

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

Las responsabilidades que asume dentro de la gestión de seguridad y salud ocupacional forman parte de su formación profesional *

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

Los procedimientos a seguir para prevenir los accidentes laborales le brindan seguridad para mantener un buen estado físico *

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

Las evaluaciones médicas o de otro tipo le ayudan a mantener un buen estado intelectual *

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

Los programas de prevención ante situaciones de emergencia generan un efecto positivo en la organización laboral *

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

Se realiza el proceso de evaluación de su desempeño laboral en base a los resultados obtenidos de la gestión de seguridad y salud ocupacional *

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

El proceso de evaluación grupal se desarrolla en base a las estadísticas obtenidas de la gestión de seguridad y salud ocupacional *

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

La evaluación 360° que realiza la empresa a los colaboradores y clientes es importante para mejorar la gestión de seguridad y salud ocupacional *

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

Atrás

Siguiente

Anexo 8: Certificado de validez del instrumento de la variable independiente

| CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| N° | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Diagnóstico Inicial | | | | | | | |
| 1 | La empresa supervisa las condiciones ambientales en las que se encuentra laborando. | | | | | | | |
| 2 | Se identifica aquellas situaciones peligrosas que podrían ocasionar incidentes laborales en su puesto de trabajo. | | | | | | | |
| 3 | Se evalúa el nivel de probabilidad en la que podrían ocurrir incidentes en su puesto de trabajo. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Plan de SG-SST | | | | | | | |
| 4 | Su empleador se compromete en implementar una gestión de seguridad y salud ocupacional como prevención de los peligros y riesgos laborales. | | | | | | | |
| 5 | Los trabajadores cumplen con las normas de gestión de seguridad y salud ocupacional que desarrolla la empresa. | | | | | | | |
| 6 | Se brinda todos los equipos de protección personal necesarios para el cumplimiento de sus funciones. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: Ejecución del Plan de SG-SST | | | | | | | |
| 7 | La organización establece procedimientos a seguir para prevenir los accidentes laborales dentro de su centro de trabajo. | | | | | | | |
| 8 | Existe evaluaciones médicas o de otro tipo para conocer su estado de salud. | | | | | | | |
| 9 | Se realiza simulaciones sobre las medidas de prevención a llevar a cabo ante situaciones de emergencia | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 4: Evaluación y mejora del plan de SG-SST | | | | | | | |
| 10 | El personal o comité de seguridad y salud ocupacional de la empresa supervisa la gestión que se llevó a cabo para reducir los peligros y riesgos laborales. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 11 | El personal o comité de seguridad y salud ocupacional genera estadísticas en base a los resultados obtenidos de la gestión que se desarrolló para disminuir los peligros y riesgos laborales. | | | | | | | |
| 12 | Se realiza una propuesta de mejora a la gestión que se implementó para prevenir los peligros y riesgos laborales. | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Abraham Cárdenas Saavedra.

DNI:

Especialidad del validador:

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

13 de mayo de 2021

Firma del Experto Informante.

Anexo 9: Certificado de validez del instrumento de la variable dependiente

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Desempeño laboral

| N° | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | DIMENSIÓN 1: Satisfacción Laboral | | | | | | | |
| | Las condiciones ambientales en las que labora influyen en el clima laboral que existe con sus compañeros de trabajo. | | | | | | | |
| 2 | Las situaciones peligrosas existentes en su puesto de trabajo le generan carga laboral. | | | | | | | |
| 3 | El nivel de probabilidad en que ocurra un incidente en su puesto de trabajo le ocasiona estrés laboral. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Compromiso laboral | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | La empresa le ofrece programas de capacitaciones sobre cómo utilizar los equipos de protección personal. | | | | | | | |
| 5 | El compromiso que muestra su empleador por establecer medidas preventivas ante los peligros y riesgos laborales le generan un efecto de bienestar y protección. | | | | | | | |
| 6 | Las responsabilidades que asume dentro de la gestión de seguridad y salud ocupacional forman parte de su formación profesional. | | | | | | | |
| 7 | DIMENSIÓN 3: Productividad Laboral | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Los procedimientos a seguir para prevenir los accidentes laborales le brindan seguridad para mantener un buen estado físico. | | | | | | | |
| 8 | Las evaluaciones médicas o de otro tipo le ayudan a mantener un buen estado intelectual. | | | | | | | |
| 9 | Los programas de prevención ante situaciones de emergencia generan un efecto positivo en la organización laboral. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: Evaluación del desempeño | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | Se realiza el proceso de evaluación de su desempeño laboral en base a los resultados obtenidos de la gestión de seguridad y salud ocupacional. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 11 | El proceso de evaluación grupal se desarrolla en base a las estadísticas obtenidas de la gestión de seguridad y salud ocupacional. | | | | | | | |
| 12 | La evaluación 360° que realiza la empresa a los colaboradores y clientes es importante para mejorar la gestión de seguridad y salud ocupacional. | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Abraham Cárdenas Saavedra.

DNI:

Especialidad del validador:

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

13 de mayo de 2020

Firma del Experto Informante.

Anexo 10: Certificado de validez de la variable independiente por el especialista Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham

| CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| N° | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Diagnóstico Inicial | | | | | | | |
| 1 | La empresa supervisa las condiciones ambientales en las que se encuentra laborando. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Se identifica aquellas situaciones peligrosas que podrían ocasionar incidentes laborales en su puesto de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se evalúa el nivel de probabilidad en la que podrían ocurrir incidentes en su puesto de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Plan de SG-SST | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | Su empleador se compromete en implementar una gestión de seguridad y salud ocupacional como prevención de los peligros y riesgos laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Los trabajadores cumplen con las normas de gestión de seguridad y salud ocupacional que desarrolla la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Se brinda todos los equipos de protección personal necesarios para el cumplimiento de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: Ejecución del Plan de SG-SST | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | La organización establece procedimientos a seguir para prevenir los accidentes laborales dentro de su centro de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Existe evaluaciones médicas o de otro tipo para conocer su estado de salud. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Se realiza simulaciones sobre las medidas de prevención a llevar a cabo ante situaciones de emergencia | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 4: Evaluación y mejora del plan de SG-SST | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | El personal o comité de seguridad y salud ocupacional de la empresa supervisa la gestión que se llevó a cabo para reducir los peligros y riesgos laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 11 | El personal o comité de seguridad y salud ocupacional genera estadísticas en base a los resultados obtenidos de la gestión que se desarrolló para disminuir los peligros y riesgos laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 12 | Se realiza una propuesta de mejora a la gestión que se implementó para prevenir los peligros y riesgos laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Cárdenas Saavedra Abraham

DNI: 07424958

Especialidad del validador: Dr. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

29 de mayo de 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 11: Certificado de validez de la variable dependiente por el especialista Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Desempeño laboral

| N° | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Satisfacción Laboral | | | | | | | |
| 1 | Las condiciones ambientales en las que labora influyen en el clima laboral que existe con sus compañeros de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Las situaciones peligrosas existentes en su puesto de trabajo le generan carga laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El nivel de probabilidad en que ocurra un incidente en su puesto de trabajo le ocasiona estrés laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Compromiso laboral | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | La empresa le ofrece programas de capacitaciones sobre cómo utilizar los equipos de protección personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | El compromiso que muestra su empleador por establecer medidas preventivas ante los peligros y riesgos laborales le generan un efecto de bienestar y protección. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Las responsabilidades que asume dentro de la gestión de seguridad y salud ocupacional forman parte de su formación profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: Productividad Laboral | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Los procedimientos a seguir para prevenir los accidentes laborales le brindan seguridad para mantener un buen estado físico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Las evaluaciones médicas o de otro tipo le ayudan a mantener un buen estado intelectual. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Los programas de prevención ante situaciones de emergencia generan un efecto positivo en la organización laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: Evaluación del desempeño | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | Se realiza el proceso de evaluación de su desempeño laboral en base a los resultados obtenidos de la gestión de seguridad y salud ocupacional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 11 | El proceso de evaluación grupal se desarrolla en base a las estadísticas obtenidas de la gestión de seguridad y salud ocupacional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 12 | La evaluación 360° que realiza la empresa a los colaboradores y clientes es importante para mejorar la gestión de seguridad y salud ocupacional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Cárdenas Saavedra Abraham

DNI: 07424958

Especialidad del validador: Dr. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

29 de mayo de 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 12: Certificado de validez de la variable independiente por la especialista Dr. Villanueva Figueroa Rosa Elvira

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

| N° | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Diagnóstico Inicial | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | La empresa supervisa las condiciones ambientales en las que se encuentra laborando. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Se identifica aquellas situaciones peligrosas que podrían ocasionar incidentes laborales en su puesto de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se evalúa el nivel de probabilidad en la que podrían ocurrir incidentes en su puesto de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Plan de SG-SST | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | Su empleador se compromete en implementar una gestión de seguridad y salud ocupacional como prevención de los peligros y riesgos laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Los trabajadores cumplen con las normas de gestión de seguridad y salud ocupacional que desarrolla la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Se brinda todos los equipos de protección personal necesarios para el cumplimiento de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: Ejecución del Plan de SG-SST | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | La organización establece procedimientos a seguir para prevenir los accidentes laborales dentro de su centro de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Existe evaluaciones médicas o de otro tipo para conocer su estado de salud. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Se realiza simulaciones sobre las medidas de prevención a llevar a cabo ante situaciones de emergencia | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 4: Evaluación y mejora del plan de SG-SST | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | El personal o comité de seguridad y salud ocupacional de la empresa supervisa la gestión que se llevó a cabo para reducir los peligros y riesgos laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 11 | El personal o comité de seguridad y salud ocupacional genera estadísticas en base a los resultados obtenidos de la gestión que se desarrolló para disminuir los peligros y riesgos laborales. | / | | / | | / | |
| 12 | Se realiza una propuesta de mejora a la gestión que se implementó para prevenir los peligros y riesgos laborales. | / | | / | | / | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Villanueva Figueroa Rosa Elvira

DNI: 075868967

Especialidad del validador: Dra. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

29 de mayo de 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 13: Certificado de validez de la variable dependiente por la especialista Dr. Villanueva Figueroa Rosa Elvira

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Desempeño laboral

| N° | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Satisfacción Laboral | | | | | | | |
| 1 | Las condiciones ambientales en las que labora influyen en el clima laboral que existe con sus compañeros de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Las situaciones peligrosas existentes en su puesto de trabajo le generan carga laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El nivel de probabilidad en que ocurra un incidente en su puesto de trabajo le ocasiona estrés laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Compromiso laboral | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | La empresa le ofrece programas de capacitaciones sobre cómo utilizar los equipos de protección personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | El compromiso que muestra su empleador por establecer medidas preventivas ante los peligros y riesgos laborales le generan un efecto de bienestar y protección. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Las responsabilidades que asume dentro de la gestión de seguridad y salud ocupacional forman parte de su formación profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: Productividad Laboral | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Los procedimientos a seguir para prevenir los accidentes laborales le brindan seguridad para mantener un buen estado físico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Las evaluaciones médicas o de otro tipo le ayudan a mantener un buen estado intelectual. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Los programas de prevención ante situaciones de emergencia generan un efecto positivo en la organización laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: Evaluación del desempeño | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | Se realiza el proceso de evaluación de su desempeño laboral en base a los resultados obtenidos de la gestión de seguridad y salud ocupacional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 11 | El proceso de evaluación grupal se desarrolla en base a las estadísticas obtenidas de la gestión de seguridad y salud ocupacional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 12 | La evaluación 360° que realiza la empresa a los colaboradores y clientes es importante para mejorar la gestión de seguridad y salud ocupacional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Villanueva Figueroa Rosa Elvira
DNI: 075868967

Especialidad del validador: Dra. en Administración

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

29 de mayo de 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 14: Certificado de validez de la variable independiente por la especialista Dr. Manrique Cespedes Julio César

| CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| N° | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Diagnóstico Inicial | | | | | | | |
| 1 | La empresa supervisa las condiciones ambientales en las que se encuentra laborando. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Se identifica aquellas situaciones peligrosas que podrían ocasionar incidentes laborales en su puesto de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se evalúa el nivel de probabilidad en la que podrían ocurrir incidentes en su puesto de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Plan de SG-SST | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | Su empleador se compromete en implementar una gestión de seguridad y salud ocupacional como prevención de los peligros y riesgos laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Los trabajadores cumplen con las normas de gestión de seguridad y salud ocupacional que desarrolla la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Se brinda todos los equipos de protección personal necesarios para el cumplimiento de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: Ejecución del Plan de SG-SST | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | La organización establece procedimientos a seguir para prevenir los accidentes laborales dentro de su centro de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Existen evaluaciones médicas o de otro tipo para conocer su estado de salud. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Se realiza simulaciones sobre las medidas de prevención a llevar a cabo ante situaciones de emergencia | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 4: Evaluación y mejora del plan de SG-SST | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | El personal o comité de seguridad y salud ocupacional de la empresa supervisa la gestión que se llevó a cabo para reducir los peligros y riesgos laborales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 11 | El personal o comité de seguridad y salud ocupacional genera estadísticas en base a los resultados obtenidos de la gestión que se desarrolló para disminuir los peligros y riesgos laborales. | / | | / | | / | |
| 12 | Se realiza una propuesta de mejora a la gestión que se implementó para prevenir los peligros y riesgos laborales. | / | | / | | / | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** | | **Aplicable después de corregir** | | **No aplicable** | |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Manrique Cespedes Julio César

DNI: 06695445

Especialidad del validador: Dr. en Administración

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

29 de mayo de 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 15: Certificado de validez de la variable dependiente por la especialista Dr. Manrique Cespedes Julio César

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Desempeño laboral

| N° | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Satisfacción Laboral | | | | | | | |
| 1 | Las condiciones ambientales en las que labora influyen en el clima laboral que existe con sus compañeros de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Las situaciones peligrosas existentes en su puesto de trabajo le generan carga laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El nivel de probabilidad en que ocurra un incidente en su puesto de trabajo le ocasiona estrés laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Compromiso laboral | | | | | | | |
| 4 | La empresa le ofrece programas de capacitaciones sobre cómo utilizar los equipos de protección personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | El compromiso que muestra su empleador por establecer medidas preventivas ante los peligros y riesgos laborales le generan un efecto de bienestar y protección. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Las responsabilidades que asume dentro de la gestión de seguridad y salud ocupacional forman parte de su formación profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: Productividad Laboral | | | | | | | |
| 7 | Los procedimientos a seguir para prevenir los accidentes laborales le brindan seguridad para mantener un buen estado físico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Las evaluaciones médicas o de otro tipo le ayudan a mantener un buen estado intelectual. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Los programas de prevención ante situaciones de emergencia generan un efecto positivo en la organización laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: Evaluación del desempeño | | | | | | | |
| 10 | Se realiza el proceso de evaluación de su desempeño laboral en base a los resultados obtenidos de la gestión de seguridad y salud ocupacional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 11 | El proceso de evaluación grupal se desarrolla en base a las estadísticas obtenidas de la gestión de seguridad y salud ocupacional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 12 | La evaluación 360° que realiza la empresa a los colaboradores y clientes es importante para mejorar la gestión de seguridad y salud ocupacional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Manrique Cespedes Julio César

DNI: 06695445

Especialidad del validador: Dr. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

29 de mayo de 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 16: Base de datos en Excel

| N° | VARIABLE 1: SGSSO | | | | | | | | | | VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|----|----------------|----|-----------------------|----|---------------------------------|----|----------------------|-----|-------------------------------|-----|-----------------------|-----|--------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | Diagnóstico Inicial | | Plan de SG-SST | | Ejecución del Plan de | | Evaluación y Mejora del Plan de | | Satisfacción Laboral | | Compromiso Laboral | | Productividad Laboral | | Evaluación del desempeño | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | i1 | i2 | i3 | i4 | i5 | i6 | i7 | i8 | i9 | i10 | i11 | i12 | i13 | i14 | i15 | i16 | i17 | i18 | i19 | i20 | i21 | i22 | i23 | i24 | V1 | D1 | V1 | D1 | V1 | D1 | V1 | D1 | V2 | D1 | V2 | D2 | V2 | D3 | V2 | D4 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 39 | 12 | 13 | 9 | 5 | 39 | 12 | 9 | 12 | 6 | | | | | | |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 | 15 | 14 | 9 | 10 | 52 | 15 | 9 | 15 | 13 | | | | | | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 38 | 12 | 12 | 9 | 5 | 33 | 9 | 9 | 10 | 5 | | | | | | | |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 26 | 6 | 9 | 8 | 3 | 26 | 8 | 6 | 8 | 4 | | | | | | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 49 | 15 | 13 | 10 | 11 | 49 | 12 | 11 | 15 | 11 | | | | | | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 40 | 12 | 12 | 10 | 6 | 36 | 12 | 8 | 9 | 7 | | | | | | |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 19 | 6 | 7 | 3 | 3 | 18 | 6 | 3 | 6 | 3 | | | | | | |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 | 13 | 14 | 10 | 8 | 45 | 13 | 11 | 12 | 9 | | | | | | |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 33 | 12 | 11 | 5 | 5 | 31 | 9 | 9 | 9 | 4 | | | | | | |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 21 | 6 | 9 | 3 | 3 | 19 | 6 | 5 | 5 | 3 | | | | | | |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 35 | 9 | 12 | 8 | 6 | 37 | 12 | 8 | 12 | 5 | | | | | | |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 38 | 12 | 9 | 9 | 8 | 37 | 12 | 8 | 12 | 5 | | | | | | |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 | 9 | 11 | 11 | 9 | 39 | 12 | 9 | 12 | 6 | | | | | | |
| 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 28 | 8 | 8 | 6 | 6 | 24 | 6 | 5 | 8 | 5 | | | | | | | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 41 | 12 | 13 | 11 | 5 | 42 | 12 | 11 | 12 | 7 | | | | | | |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 30 | 8 | 9 | 8 | 5 | 31 | 9 | 8 | 9 | 5 | | | | | | |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 52 | 12 | 12 | 14 | 14 | 44 | 12 | 11 | 12 | 9 | | | | | | |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 16 | 3 | 7 | 3 | 3 | 17 | 6 | 3 | 5 | 3 | | | | | | |
| 19 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 31 | 7 | 9 | 7 | 8 | 33 | 9 | 8 | 9 | 7 | | | | | | |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 29 | 9 | 9 | 6 | 5 | 30 | 9 | 7 | 9 | 5 | | | | | | |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 12 | 13 | 11 | 9 | 43 | 10 | 11 | 13 | 9 | | | | | | |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 35 | 9 | 11 | 8 | 7 | 36 | 12 | 9 | 10 | 5 | | | | | | |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 44 | 12 | 13 | 11 | 8 | 44 | 15 | 11 | 12 | 6 | | | | | | |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 30 | 10 | 8 | 6 | 6 | 27 | 7 | 6 | 8 | 6 | | | | | | |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 | 12 | 11 | 10 | 10 | 43 | 12 | 9 | 11 | 11 | | | | | | |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 35 | 11 | 12 | 7 | 5 | 31 | 9 | 8 | 9 | 5 | | | | | | | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 44 | 12 | 11 | 11 | 10 | 43 | 12 | 11 | 12 | 8 | | | | | | | |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 39 | 15 | 12 | 6 | 6 | 33 | 12 | 8 | 9 | 4 | | | | | | |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 29 | 9 | 9 | 6 | 5 | 30 | 9 | 8 | 9 | 4 | | | | | | | |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 31 | 9 | 9 | 7 | 6 | 26 | 8 | 5 | 9 | 4 | | | | | | |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 29 | 9 | 8 | 6 | 6 | 27 | 7 | 6 | 9 | 5 | | | | | | |
| 32 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 24 | 6 | 6 | 6 | 6 | 23 | 7 | 3 | 8 | 5 | | | | | | |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 32 | 10 | 10 | 5 | 7 | 31 | 9 | 8 | 9 | 5 | | | | | | |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 34 | 11 | 9 | 8 | 6 | 32 | 8 | 5 | 12 | 7 | | | | | | | |
| 35 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 24 | 7 | 9 | 5 | 3 | 26 | 9 | 5 | 9 | 3 | | | | | | |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 18 | 6 | 6 | 3 | 3 | 18 | 6 | 3 | 6 | 3 | | | | | | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 50 | 12 | 12 | 12 | 14 | 45 | 12 | 12 | 12 | 9 | | | | | | |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 45 | 13 | 13 | 11 | 8 | 44 | 12 | 11 | 12 | 9 | | | | | | |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 26 | 9 | 9 | 5 | 3 | 29 | 9 | 8 | 9 | 3 | | | | | | |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 24 | 6 | 6 | 6 | 6 | 23 | 8 | 3 | 9 | 3 | | | | | | |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 24 | 6 | 6 | 6 | 6 | 23 | 6 | 7 | 6 | 4 | | | | | | |
| 42 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 41 | 11 | 15 | 9 | 6 | 33 | 12 | 8 | 9 | 4 | | | | | | |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 | 6 | 6 | 6 | 6 | 26 | 6 | 8 | 7 | 5 | | | | | | |
| 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 24 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 6 | 8 | 6 | 4 | | | | | | |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 24 | 6 | 6 | 6 | 6 | 31 | 9 | 6 | 9 | 7 | | | | | | |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 44 | 12 | 12 | 12 | 8 | 40 | 12 | 10 | 12 | 6 | | | | | | |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 24 | 6 | 6 | 6 | 6 | 20 | 6 | 3 | 6 | 5 | | | | | | |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 24 | 6 | 6 | 6 | 6 | 23 | 6 | 5 | 9 | 3 | | | | | | |
| 49 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 22 | 5 | 6 | 6 | 5 | 20 | 6 | 5 | 6 | 3 | | | | | | |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 37 | 10 | 12 | 9 | 6 | 35 | 12 | 8 | 9 | 6 | | | | | | |

| BAREMO DE LA VARIABLE 1 | | | | | |
|-------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | NIVEL V1 | NIVEL D1 | NIVEL D2 | NIVEL D3 | NIVEL D4 |
| ÓPTIMO | 42-54 | 13-17 | 14-17 | 11-14 | 11-14 |
| REGULAR | 29-41 | 8-12 | 10-13 | 7-10 | 7-10 |
| DEFICIENTE | 16-28 | 3-7 | 6-9 | 3-6 | 3-6 |
| | V1 | D1 | D2 | D3 | D4 |
| VMAX | 52 | 15 | 15 | 14 | 14 |
| VMIN | 16 | 3 | 6 | 3 | 3 |
| RANGO | 36 | 12 | 9 | 11 | 11 |
| AMPLITUD | 12 | 4 | 3 | 3.67 | 3.67 |

| BAREMO DE LA VARIABLE 2 | | | | | |
|-------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | NIVEL V2 | NIVEL D1 | NIVEL D2 | NIVEL D3 | NIVEL D4 |
| ALTO | 41-52 | 14-17 | 11-14 | 13-16 | 11-14 |
| REGULAR | 29-40 | 10-13 | 7-10 | 9-12 | 7-10 |
| BAJO | 17-28 | | | | |

Anexo 17: Consentimiento informado de la empresa




Lima, 07 de Junio de 2021

PERMISO DE LA EMPRESA AGP CUSTOMS SERVICE

Por medio de la presente reciba mi más cordial saludo y al mismo tiempo se le autoriza a la Srta. Celestino Milla Jelly Ambar con DNI 707572881, a realizar las investigaciones correspondientes con el fin de poder realizar su trabajo de Proyecto de Investigación titulado: Influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de AGP, Lima, 2021.

Sin otro particular me despido.

Atentamente,


AGP CUSTOMS SERVICE
AGENTE DE ADUANA
RUC: 980164218

LEONOR HURY PANDO DEL ROSADO
Representante Legal
DNI: 75154295

Vasquez Gamarra Carlos Piero
Gerente de Operaciones de AGP
Customs Service