



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Seguridad-salud y rendimiento laboral de los trabajadores del
proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD,
Puerto Maldonado 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Challco Choquehuanca, Claudio Hipolito (orcid.org/0000-0002-7242-4764)

ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

COASESORA:

Mg. Cieza Calderon, Maria Elena (orcid.org/0000-0002-1531-6484)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dios, quien fue guía, fortaleza, fidelidad y mano amorosa, está contigo hasta el día de hoy.

A mis padres; Victoriano y Eusebia, por ser ejemplos de perseverancia y valentía ante la adversidad. A mi hermana Tomasa Margarita por estar siempre ahí para mí por su amor y apoyo incondicional.

A toda mi familia que con sus oraciones, consejos y palabras de aliento me han hecho una mejor persona, y de alguna manera me han acompañado en mis sueños y metas.

Agradecimiento

Dios todopoderoso siempre está contigo, pase lo que pase, dame sabiduría para hacer todas las buenas obras y guíame por el camino correcto.

A mi maestra, la Dra. Liz Maribel Robladillo Bravo, quien en cada lección nos brinda los conocimientos para hacer el trabajo correctamente para que sea de alta calidad

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
	ANEXOS

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de juicios de experto	17
Tabla 2 confiabilidad de los instrumentos	17
Tabla 3 Tablas de cruces entre las variables seguridad-salud en el trabajo y rendimiento laboral	20
Tabla 4 Tablas de tabulación cruzada de las variables seguridad-salud en el trabajo y el rendimiento en la tarea	21
Tabla 5 Tablas de tabulación cruzada de las variables seguridad-salud en el trabajo y el comportamiento contraproducente	22
Tabla 6 Tablas de tabulación cruzada de las variables seguridad-salud en el trabajo y el rendimiento en el contexto	23
Tabla 8 Correlación entre la seguridad y salud y rendimiento laboral	24
Tabla 9 Correlación entre la seguridad y salud y rendimiento en la tarea	25
Tabla 10 Correlación entre la seguridad y salud y comportamiento contraproducente	26
Tabla 11 Correlación entre la seguridad y salud y rendimiento en el contexto	27

Índice de figura

	Pág.
Figura 1 Diseño del esquema:	13

Resumen

La presente tesis se enmarcó en la línea de investigación Reforma y modernización del Estado. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la seguridad - salud y el rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022. La investigación fue de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por los trabajadores del proyecto. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario para medir la variable seguridad-salud estuvo conformado por 26 ítems y el cuestionario para medir la variable rendimiento laboral por 16 ítems. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos. Los resultados de la investigación determinaron que la variable seguridad-salud se relaciona directa y significativamente con la variable rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,565 ** con un p_valor calculado de 0.000 lo que permitió la comprobación de la hipótesis planteada concluyendo que la relación entre las variables es positiva moderada.

Palabras clave: seguridad, salud, rendimiento, trabajadores, productividad

Abstract

This thesis was framed in the line of research Reform and modernization of the State. The objective of the research was to determine the relationship between safety-health and work performance of workers in the UNAMAD laboratory improvement project, Puerto Maldonado 2022. The research was of basic type, with non-experimental design, cross-sectional, correlational. The population was made up of the project workers. The sample consisted of 60 workers. The technique used for collecting information was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire to measure the safety-health variable consisted of 26 items and the questionnaire to measure the work-performance variable consisted of 16 items. SPSS version 25 statistical software was used to process the data. The results of the research determined that the safety-health variable is directly and significantly related to the work performance variable, with a Rho Spearman correlation coefficient of 0.565 ** with a calculated p_valor of 0.000 which allowed the verification of the hypothesis proposed, concluding that the relationship between the variables is moderate positive.

Keywords: safety, health, performance, workers, productivity

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo, las normas OHSAS 18001 cubren la misión, los objetivos y las metas en materia de seguridad y salud de los trabajadores (OTI, 2018). Estos estándares se administran a las organizaciones que tratan con trabajadores a escala internacional. Además de los requisitos legales, estas normas tienen como objetivo minimizar los peligros laborales, los accidentes e incidentes en los procesos de trabajo que realizan los empleados. Ramón et al. (2018) informaron que hubo alrededor de 315 millones de accidentes laborales durante un solo año de trabajo, lo que equivale al 4% del PIB mundial perdido, estas pérdidas se debieron a los costos directos e indirectos ocasionados por los accidentes de trabajo en cada centro de trabajo.

La mayoría de las entidades tanto Americanas como Europeas implementan SGST basados en resultados para mejorar el bienestar de sus empleados (Pérez-Cebada, 2020). Estas entidades implementan continuamente estrategias para mejorar sus entornos de trabajo, el cual a menudo implica garantizar el bienestar físico, moral y emocional de los recursos humanos. También implementan programas de capacitación, mejoran las precauciones de seguridad y garantizan la atención médica adecuada para sus empleados (Díaz y Carbajal, 2018). Asimismo, las entidades implementan continuamente estrategias para mejorar sus entornos de trabajo, el cual a menudo implica garantizar el bienestar físico, moral y emocional del personal. También implementan programas de capacitación, mejoran las precauciones de seguridad y garantizan la atención médica adecuada para sus empleados (Díaz y Carbajal, 2018).

A nivel nacional, se creó por decreto una ley de 2011 denominada "seguridad y salud en el trabajo". El objetivo de la ley mencionada es crear un sistema de gestión de la seguridad con representación de los trabajadores. Además, esta ley hizo cumplir las normas de SST y fomentó una cultura de prevención de riesgos en el trabajo. Como una empresa conjunta entre el Ministerio del Trabajo y los sindicatos, se creó la Superintendencia Nacional de Control Laboral para hacer cumplir las normas obligatorias de seguridad en el lugar de trabajo. Además, las leyes aprobadas por el Departamento de Trabajo requerían que los trabajadores asumieran responsabilidades específicas.

A nivel local, se evidencia que no existen datos estadísticos que midan la magnitud de este problema. Sin embargo, existen estos riesgos inherentes, hay evidencia de que la entidad objeto de estudio ignora la seguridad de los trabajadores; no considera el hecho de que este es un derecho humano básico descrito en las leyes laborales. Estas leyes establecen que los empleados deben tener acceso a condiciones que aseguren su bienestar físico, mental y moral. Esto incluye evitar cualquier complicación de salud causada por su trabajo. Asimismo, se observa que no se realiza capacitaciones o charlas motivacionales respecto a la SST, para que los trabajadores tengan un rendimiento laboral positivo.

Respecto a la pregunta de investigación se consideró: ¿De qué manera se relaciona la seguridad-salud y rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022? Los problemas específicos son: a) ¿De qué manera se relaciona la seguridad-salud y el rendimiento en la tarea de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022?, b) ¿De qué manera se relaciona la seguridad-Salud y el comportamiento contraproducentes de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022?, y c) ¿De qué manera se relaciona la seguridad-salud y el rendimiento en el contexto de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022?

La justificación de este estudio es la siguiente: justificación teórica, ya que se profundizó la teoría y se refinó el conocimiento sobre SST, mejorando así su rendimiento laboral; además servirá como antecedente para futuras investigaciones. Justificación metodológica, porque fue de diseño no experimental, por lo que no se realizaron manipulaciones de ningún tipo sobre las variables, además las dimensiones propuestas en las variables ayudaron a construir asociación entre variables, para determinar su nivel de validez en relación al tema, apoyado en opiniones de expertos, revisión de la situación actual, y finalmente validación de los instrumentos. Justificación Práctica, la realización de obras de construcción beneficia a la entidad en la medida en que se cumplan las condiciones necesarias, ya que las infracciones a las normas de construcción perjudican la salud de la entidad y de los trabajadores. Al empañar la imagen de la entidad, se

deben cubrir los costos asociados a la atención de la salud de los trabajadores y las multas en que se incurra por infringir las normas de construcción.

En relación al objetivo general: Determinar la relación entre la seguridad-salud en el trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022. Los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre la seguridad-salud y el rendimiento en la tarea de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022, b) Determinar la relación entre la seguridad-salud y el comportamiento contraproducentes de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022 y c) Determinar la relación entre la seguridad-salud y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la UNAMAD de Puerto Maldonado 2022.

En relación con las hipótesis de la investigación se planteó como hipótesis general: Existe relación entre la seguridad-salud y el rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022. Las hipótesis específicas son: a) Existe relación entre la seguridad-salud y el rendimiento en la tarea de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022, b) Existe la relación entre la seguridad-salud y el comportamiento contraproducentes de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022, y c) Existe la relación entre la seguridad-salud y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la UNAMAD de Puerto Maldonado 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales, Jattin (2022) examinó la aplicabilidad de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una entidad estatal de atención de segundo nivel. Se utilizó una correlación cruzada descriptiva, no experimental, en una indagación cuantitativa. Concluyó que el sistema de salud y seguridad ocupacional es aplicable en un nivel general moderado; también tenía aplicabilidad general. Debido a fallas en el sistema que impactaron a los trabajadores, colaboradores la funcionalidad del sistema se vio obstaculizada. Estas fallas están relacionadas con el mal funcionamiento del sistema que no puede funcionar con otros sistemas.

En tanto, Sabrina et al. (2021) en su estudio analizaron los efectos de la salud, la seguridad y el entorno laboral de los empleados en su desempeño laboral. Los datos se recopilaron mediante un enfoque cuantitativo, correlacional, la población de 28 trabajadores se utilizó como muestra para este estudio. Luego de estudiar los resultados se determinó que la salud y seguridad ocupacional tienen un efecto en el desempeño de los empleados. Varias pruebas parciales realizadas en su lugar de trabajo mostraron que el desempeño también se vio afectado por el ambiente de trabajo. Este proyecto determinó que el desempeño está influenciado por la salud y seguridad ocupacional, así como por el ambiente de trabajo.

Así mismo, Rodes (2021) examinó los efectos positivos de una vida saludable y el desempeño de los trabajadores. El estudio empleó un diseño no experimental transversal y cuantitativo. Los resultados mostraron muchos problemas que afectaron negativamente la salud de los trabajadores. Algunos de estos problemas fueron causados por condiciones de trabajo insalubres, como entornos de trabajo deficientes, equipos de protección personal insuficientes o inexistentes y jornadas laborales más largas. Además, otros problemas estaban relacionados con los trabajadores que no usaban el equipo de protección personal de manera adecuada. Por tanto, Rodes concluyó que el remedio más eficaz sería que los trabajadores recibieran formación profesional en materia de seguridad y salud en el trabajo. No hubo diferencia significativa en las puntuaciones entre los trabajadores que hicieron y no hicieron ninguna de estas cosas ($p > 0,05$).

Para Kuffour (2020) cuya investigación tuvo como propósito investigar la relación de los desafíos de salud y seguridad ocupacional de los trabajadores. Indagación cuantitativa, correlacional. 37 personas fueron seleccionadas para este estudio. Se les pidió que completaran un cuestionario relacionado con los desafíos de seguridad y salud ocupacional de su trabajo. Los resultados mostraron que los participantes enfrentaron desafíos con herramientas y equipos de trabajo, postura, salud y seguridad. Más específicamente, un número significativo de participantes informó enfrentar desafíos relacionados con estos temas: $p = 0.019$. Es probable que los trabajadores de la instalación sufran lesiones debido a la insatisfacción de sus trabajos. A pesar de ello, su desempeño laboral nunca se vio afectado y siempre cumplieron con sus funciones.

Por lo tanto, Katongole (2019) realizó un estudio para medir el efecto directo de las prácticas de salud y seguridad en el trabajo sobre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados. Los participantes en el estudio incluyeron 100 de una población total del 80%; esto se realizó con una encuesta transversal no experimental mediante un cuestionario estructurado. Las prácticas de salud y seguridad ocupacional tienen una correlación positiva significativa con el desempeño de los empleados, como lo demuestran los resultados de un estudio siendo el $r=0,013$. Esto significa que el desempeño de la organización dependía del desempeño de sus empleados, y cada uno tenía un impacto en el otro. Como tal, es imperativo que las organizaciones presten atención al desempeño laboral de sus empleados.

Por su parte, Lestari y María (2018) cuyo propósito de esta indagación fue examinar el vínculo entre la precariedad laboral y la seguridad y salud en el trabajo (SST). El enfoque de la investigación fue cuantitativo correlacional. Los resultados de la investigación demostraron que la hipótesis era aceptable. Esta investigación sugiere que tanto la salud física como mental de los empleados mejoran el desempeño laboral. Además, esto conduce a una mayor seguridad laboral y hábitos saludables. Esto se puede ver con los bomberos, pero también con otras profesiones. Al proporcionar seguridad laboral en el entorno laboral, el desempeño de una persona puede mejorar y aumentar la satisfacción laboral.

De la misma manera, Toro (2018) examinó los efectos de la gestión de la seguridad y la salud en el rendimiento empresarial. Analizó la gestión de RRHH; se utilizó un método de investigación no experimental de nivel correlacional. Los resultados mostraron que las empresas que emplearon buenas prácticas de gestión de seguridad y salud mostraron efectos positivos. Específicamente, el 61% de las áreas encuestadas confirmaron que implementar innovaciones en seguridad y salud condujo a un mejor desempeño laboral. Además, se observó una correlación muy alta entre las dos variables.

En referencia a los antecedentes nacionales se consideró a Fernández (2022) en su estudio cuya finalidad fue determinar la correlación entre el desempeño laboral de los trabajadores y la seguridad y salud ocupacional. Este estudio utilizó un enfoque Básico, Cuantitativo, No Experimental, así como un nivel correlacional-causal en la recolección de información. La encuesta se dirigió a 65 empleados públicos para su participación. En relación con el Covid-19, las preocupaciones sobre salud y seguridad ocupacional, el cuestionario hizo preguntas relacionadas con el desempeño. Los resultados indicaron una correlación significativa entre el desempeño y el éxito del trabajador; se encontró que esta correlación era estadísticamente significativa cuando el valor de p era inferior a 0,05.

Según Soriano (2021) realizó un estudio cuya finalidad fue examinar la correlación entre seguridad, salud y desempeño en el trabajo. El método de recopilación de datos para este estudio fue un cuestionario, que se utilizó para recopilar datos de 85 trabajadores a través de un diseño de nivel correlacional transversal no experimental. Se descubrió que las conexiones entre el desempeño laboral, la salud y la seguridad eran significativas. El Rho de Spearman, resultado de este estudio, fue de 0,742. Esto indicaba que existían relaciones regulares entre estas tres cosas.

Para Domador (2020) en su estudio cuyo propósito fue determinar la correlación entre la salud del trabajador y el desempeño laboral. El estudio empleó un enfoque cuantitativo básico, un nivel correlacional y un diseño no experimental. Utilizó como instrumentos a 79 trabajadores, procesó los datos recogidos de sus cuestionarios y encontró una relación directa entre su salud ocupacional y su

desempeño. El valor positivo, significativo y fuerte de Rho de .937** prueba esta conclusión. Como resultado, se puede decir que mejorar la salud ocupacional mejorará el desempeño laboral de todos los involucrados.

Así mismo, Valdivia (2020) en su trabajo cuya finalidad fue comparar la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral. El estudio fue descriptivo, correlacional y cuantitativo. Sus resultados fueron considerados precisos por las ideas de un equipo de expertos. Su principal hallazgo fue que las variables estudiadas tenían una correlación positiva y significativa. Los resultados fueron 0,725, lo que sugería que la seguridad y la salud en el lugar de trabajo afectaban el desempeño de los empleados. Debido a esto, los resultados de la investigación tuvieron un valor p de 0,000, lo que significa que era muy probable que los resultados estuvieran correlacionados.

Según Bardales (2021) investigó la conexión entre la salud, la seguridad y el desempeño laboral. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, correlacional, la población fue de 100 trabajadores. Aplicó como instrumento un cuestionario; dando como resultado que el 78,4% de los participantes cumplió con las normas de seguridad y el 21,6% no. Para los participantes involucrados en el trabajo de COVID-19, el 65% se consideró bueno, el 32,4% se consideró excelente y el 2,7% se consideró regular. Asimismo, no se halló relación alguna entre las variables de estudio.

Respecto a las teorías que fundamenta la variable seguridad-salud en el trabajo se consideró la teoría de la Causalidad Múltiple, Botta (2010) el cual afirmó que cada persona tiene su propia percepción de la realidad, es decir, existe un continuo de antes y después en cada etapa de su vida, sin embargo, concluye que existe algo más que un continuo de antes y después del tiempo donde existe una relación de causalidad. En este sentido, existen dos aspectos básicos, que son: a) Comportamiento: Se basa en el comportamiento y conocimiento del trabajador y está relacionado con la falta de condición física y opinión. b) Medioambiente: Se basa en el mal uso de la seguridad, por falta de mantenimiento por parte del equipo de trabajo, lo que significa la degradación de la máquina y por ende el mal uso de las directrices (Monereo, 2021).

Según la teoría ocupacional de Beus et al. (2016) constató que los accidentes de trabajo ocurren por la relación inadecuada del trabajador con sus compañeros de trabajo, entorno y materiales. Para evitar lesiones, los trabajadores deben mantener adecuadamente sus espacios de trabajo y protegerse de enfermedades. Además, mantener un ambiente de trabajo saludable es necesario para prevenir accidentes y enfermedades entre los empleados (OIT, 2020).

La serie de evaluación de seguridad ocupacional Estándar Británico 180001 (OHSAS) regula el lugar de trabajo en una industria global. Esto se debe a que fue la primera norma en crear un sistema normativo para la seguridad en el trabajo. También sirve como base para prácticas laborales adecuadas. Al implementar esta norma, los lugares de trabajo pueden identificar peligros potenciales y mejorar los procedimientos de seguridad. Esto conduce a evaluaciones de riesgo más precisas que resultan en mejores sistemas de seguridad (Suasnavas et al., 2019).

Respecto a la conceptualización de la variable seguridad-Salud en el trabajo, según Jovanović et al. (2020) se relaciona con la prevención de accidentes de trabajo y posibles contagios en el lugar de trabajo, que atañe a las condiciones de seguridad y no ponerse en riesgo por ningún motivo, teniendo en cuenta la dignidad, los derechos y las oportunidades. Según Tamers et al. (2020) es una disciplina basada en la prevención de cualquier incidente o accidente que pueda ocurrir en el ambiente de trabajo, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo a través de entrevistas y capacitaciones para todos los empleados.

Asimismo, Jilca (2020) afirma que esta es una disciplina que minimiza los accidentes de trabajo y la salud de los trabajadores por cualquier sustancia química o tóxica. Asimismo, Uçan et al. (2020) coinciden en que esta es un compuesto de una labor multidisciplinaria encaminada a mejorar, promover y restaurar la salud de los colaboradores de la entidad, por lo que se busca protegerlos de las inseguridades detectadas al realizar las actividades correspondientes; nuevamente, se pretende ubicarlos en un ambiente sano y en condiciones óptimas.

Además, Son et al. (2017) señalaron que identificar la prevención, evitación de accidentes de trabajo y situaciones diversas a través de factores facilitadores, preventivos y de control. Asimismo, Gunduz y Laitinen (2018) destacan que la seguridad y salud en el trabajo promueve un ambiente de trabajo sólido y adecuado,

que permite a las entidades identificar y controlar adecuadamente los riesgos y minimizar los índices de accidentalidad.

El derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable está garantizado por ley en Perú. Esto se asegura a través de la implementación de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional N° 29783. Estas leyes garantizan la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Además, promueven alternativas a los entornos de trabajo que reducen el riesgo de que los empleados sufran problemas de salud debido al comportamiento en el lugar de trabajo. En condiciones ideales de trabajo, conceptualizadas por Henao (2016) como medidas de seguridad, se protege la salud de las personas y se protegen adecuadamente los equipos y ambientes de trabajo. Además, este tipo de medidas de seguridad tienen como objetivo mantener a las personas saludables y productivas.

Según Monsalve et al. (2020) precisaron las siguientes dimensiones: Primera dimensión prevención de riesgo y promoción de la salud, cuya finalidad es certificar que no se presenten situaciones que pongan en peligro la vida de las personas dentro de las instalaciones de una organización y que, de materializarse estos hechos, se dé una respuesta oportuna para controlar el impacto.

Asimismo, Fernández (2019) señala la prescripción de obligaciones establece requisitos legales para toda organización, incluyendo requisitos para garantizar la seguridad de todos los colaboradores. Cuando se incumplen estas obligaciones, las organizaciones pueden enfrentarse a sanciones penales y civiles del estado. Además, estos delitos de incumplimiento pueden resultar en mayores tarifas e impuestos por parte del gobierno.

Segunda dimensión evaluación e intervención en problemas de salud, Una organización preventiva abarca todas sus acciones relacionadas con la salud, incluido el control de enfermedades. Latorre et al. (2018) muestra que esto está relacionado con situaciones que involucran a los trabajadores y su liderazgo. Algunos ejemplos son la vigilancia de la salud, la rotación, la reubicación y el control de enfermedades profesionales.

Además, Monsalve et al. (2020) reclama que un comité de convivencia laboral se ocupe de esto. Sin embargo, cuando uno o más trabajadores necesitan ayuda externa de los servicios preventivos, entonces la organización que los

emplea debe contratar ayuda externa. Esto también se aplica cuando las actividades cubiertas por los servicios preventivos de la organización no están cubiertas por sus propios servicios, como lo indica una elevada tasa de accidentes.

Tercera dimensión administración de recursos y procesos del sistema de seguridad-salud, por su rol de consultora de los comités de dirección y gerencia de las entidades, brinda asesoría en la toma de decisiones, presupuestos, contratación de proveedores y toma de acciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo (Monsalve et al., 2020).

Shrestha y Shrestha (2019) afirmaron que hay dos razones por las que las entidades necesitan implementar organizaciones preventivas. Primero, las entidades quieren entender qué tipo de sistema preventivo se puede implementar en sus circunstancias específicas; esto se considera difícil y arduo. Además, manifestaron que el ordenamiento jurídico prefiere la prevención externa al daño interno, lo que requeriría un sistema preventivo aún más amplio (Sámano-Ríos et al., 2019).

Según Álvarez y Riaño (2018) los trabajadores suelen considerar más o menos importante la estrategia de seguridad. También manifestaron que la alta dirección suele desarrollar la política de seguridad; sin embargo, los gerentes e inspectores no suelen revisarlo o implementarlo en sus lugares de trabajo. Adicionalmente, Streit et al. (2021) señaló que la estrategia de seguridad de los trabajadores depende de su punto de vista y asistencia diaria de su estrategia. Además, Sorensen et al. (2019) que las políticas de seguridad son muy importantes, particularmente cuando la alta dirección tiene un compromiso genuino de aplicar métodos y parámetros para la seguridad y la salud en el trabajo con sus colegas.

En cuanto a la fundamentación de la variable rendimiento laboral, se consideró la Teoría X y Y, según Bassous (2015) consideró la conocida teoría de Douglas McGregor donde se agrupan dos actitudes distintas en relación con la gestión de recursos humanos y es donde el gerente se encarga de motivar a sus trabajadores para obtener un mayor rendimiento en sus labores. Por tanto, la teoría X es la que sugiere que los trabajadores tengan menos horas de carga laboral, poca ambición y responsabilidades.

Por su parte, la teoría Y, considera a los trabajadores en sus puestos de trabajos idóneos para que se encuentren satisfechos y de esta manera alcancen óptimos resultados para la entidad. Asimismo, Pacesila (2014) consideró que para McGregor la teoría con mayor relevancia fue la Teoría Y, es así como toma de decisiones debe de ser con mayor participación y responsabilidad en los trabajadores además de labores desafiantes y una mejor relación entre estos, teniendo como finalidad motivarlos y así maximizar su desempeño.

Según Leitão et al. (2019) estos factores afectan directamente a la salud y los hábitos de los trabajadores además se relaciona circunstancialmente con su rendimiento y estabilidad dentro de sus puestos de trabajo. El trabajador advierte de las consecuencias de los ambientes de trabajo negativos y las malas prácticas de gestión. Si los trabajadores tienen paz y tranquilidad, crearán un ambiente de trabajo agradable. El trabajador alega que esto se debe a cuatro fundamentos fundamentales: pago adecuado; periodo de trabajo adecuado; atención de la salud en el trabajo; y un ambiente de trabajo estable. Al optimizar el ambiente de trabajo de los compañeros de trabajo, es posible la producción y la mejora de la entidad (Zhou et al., 2018).

El desempeño laboral de una persona que aprovecha las oportunidades brindadas será siempre eficaz en su trabajo y mejor visto por sus superiores y compañeros, y contribuirá también al éxito individual y colectivo (Davidescu et al., 2020). De hecho, las emociones no solo alteran la forma en que los individuos especulan y proceden, sino que también afectan el juicio y el procesamiento de la información (Lai et al., 2020).

Los colaboradores con mayor influencia emocional son más propensos a encontrar soluciones adecuadas en el trabajo, utilizan racionalmente los recursos emocionales y, a menudo, obtienen apoyo social rápidamente en sus interacciones con los demás, lo que reduce la posibilidad de fracaso y despersonalización. Para Sajid et al. (2018) el buen desempeño en el trabajo mantiene un equilibrio constante entre el trabajo y la vida personal, y destaca este modelo como modelo a seguir para las mejores entidades que pueden lograr con sus empleados a través de la mejora del desempeño y la productividad.

El tema del rendimiento laboral abarca tres aspectos a medir: desempeño

específico del contexto, comportamiento contraproducente y finalización de la tarea. Estos métodos proporcionan una forma consistente, válida y confiable de comprender a los empleados de una entidad y controlar su desempeño (Gabini y Salessi, 2016).

La primera dimensión rendimiento en la tarea, la habilidad técnica se demuestra completando tareas relacionadas con el puesto dentro de un rango específico. Este se considera el rango de competencia del colaborador, el cual está determinado por tareas explícitamente valoradas por la entidad. Esto suele implicar tareas que contribuyen directa o indirectamente a la entidad (Gabini y Salessi, 2016).

Segunda dimensión comportamiento contraproducente, para Gabini y Salessi (2016) Dentro de la cultura de una entidad existen comportamientos destructivos que dañan significativamente las relaciones laborales y el medio ambiente. Estos incluyen trabajo intencionalmente incorrecto, robo, sabotaje, malversación e incumplimiento de contrato.

Y la tercera dimensión rendimiento en el contexto, según Gabini y Salessi (2016) afirmaron que esta dimensión de la eficacia se basa en que los empleados intervengan activamente para mejorar las habilidades laborales y el ambiente de trabajo. Esto se debe a que la mejora de ambos se deriva de que los trabajadores mantengan su entorno de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

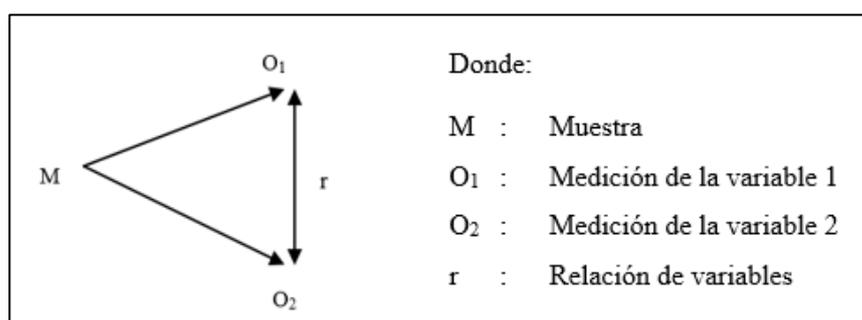
Este estudio fue de un tipo de investigación básica, porque tuvo como objetivo encontrar generalizaciones que se usaron para promover el progreso científico. Tuvo la intención de crear modelos basados en datos medibles y luego usar estadísticas para agregar información precisa sobre las poblaciones (Dieterich, 2021). Además, este estudio permitió la formación de leyes y principios científicos. Asimismo, permitió predicciones, reversiones y exhibiciones de la realidad, con la intención final de formar una teoría científica que se adhiere a los métodos y leyes científicos (Ramirez y Callegas, 2020).

En cuanto a la investigación este fue de enfoque cuantitativo, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el objetivo subyacente de un proyecto de investigación que utiliza el enfoque cuantitativo es proporcionar respuestas precisas a las preguntas de investigación a través de la recopilación y el análisis de datos. Este método requirió cálculos frecuentes y la recopilación de grandes conjuntos de números. A menudo, este enfoque utiliza estadísticas y medidas de comportamiento para identificar correctamente patrones en una población.

El diseño del trabajo fue no experimental, transversal, correlacional según Sánchez et al. (2018) quienes mencionaron que un diseño no experimental no manipula variables, solo observa los fenómenos del medio natural para analizarlos. El nivel de estudio fue correlacional, según Gonzáles et al. (2020) porque se determinaron la relación de variables y dimensiones. El diagrama de distribución fue el siguiente:

Figura 1

Diseño del esquema:



La investigación se centró en la deducción hipotética, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) que es el proceso de establecer una hipótesis plausible y probarla para conocer sus resultados y consecuencias. Las suposiciones de este proceso de razonamiento actúan como los componentes principales de cualquier inferencia nueva. La presentación adecuada de estos supuestos de manera consistente, con datos empíricos que los respalden, los hace aceptables para los hechos. Esta investigación de la elaboración de leyes se centró en la búsqueda de datos sobre supuestos legales y sociales.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Seguridad y salud en el trabajo

Definición Conceptual

La seguridad y salud en el trabajo requiere el cumplimiento de medidas civilizadas de prevención basadas en el compromiso de trabajadores y empleadores. Además, los autores afirmaron que la adherencia a la seguridad y la salud requiere supervisión y orientación del gobierno, así como contribuciones de las delegaciones de trabajadores (Monsalve et al., 2020).

Definición Operacional

Es un sistema que integra la planificación orgánica y activa en los procedimientos y procesos establecidos por la organización, bajo responsabilidad institucional y legal, y está vinculado al trabajo de prevención de trabajadores y atención de accidentes, en el cual fue medida mediante tres dimensiones.

Indicadores.

D1 se refirió a la recopilación de datos y la preparación de matrices de peligrosidad, crear una cultura de seguridad a través de la división de áreas y puestos de trabajo. D2 monitorear y controlar los problemas de salud ocupacional, reubicar a los trabajadores y rotarlos en función de su estado de salud, y el liderazgo de los comités de convivencia en el trabajo, D3 recomendaciones a los comités de dirección, toma de decisiones, control presupuestario y contratación de proveedores para realizar acciones de SST.

Escala

Los datos fueron recolectados a través de una herramienta que implementó una escala tipo Likert con categorías de cinco puntos. Estos incluían opciones como nunca, bajo, medio y alto.

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición Conceptual

Se refiere a la productividad, el trabajo realizado y el conjunto de comportamientos y actitudes relacionadas con su puesto de trabajo. Esencialmente, el desempeño laboral de los trabajadores se deriva de los propios trabajadores (Gabini y Salesi, 2016).

Definición Operacional

El desempeño laboral, es el desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores, quienes deben cumplir con responsabilidad, eficiencia y eficacia las tareas que se les asignan con el fin de lograr una productividad de alta calidad y sin complicaciones, asimismo, la variable fue dividida en tres dimensiones y tres niveles de medición.

Indicadores.

D1 priorizar el trabajo, agilizar los procesos y organizar las rutinas de trabajo ayudan a conseguir una mayor eficiencia en el trabajo. D2 consiste en descomunal negatividad, Acciones que perjudican a la organización e Ineficiencia laboral. D3 se enfoca en Iniciativa, Soluciones creativas, Tareas de trabajo desafiantes, Actualización de conocimientos y Eficiencia en el trabajo. Adicionalmente, se enfocan en habilidades laborales, soluciones creativas y actualización de conocimientos.

Escala

Mediante el uso de una escala de Likert con cinco rangos, se recopilaban datos sobre estas dimensiones. El mismo instrumento proporciona rangos que van desde uno, hasta cinco. Se aplicaron tres grados diferentes al medir: regular deficiente y eficiente

3.3. Población, muestra y muestreo

Para Ventura-León (2017) es un grupo de criaturas vivas que comparten la misma especie. Conviviendo en un área, el estudio de aspectos como las tasas de natalidad y mortalidad, la densidad y la dispersión permite a los investigadores recopilar una cantidad importante de información. Por lo tanto, el estudio estuvo compuesto por 60 trabajadores; y la muestra fue censal, porque se trabajó con el total de la población, en este sentido, Ramírez (2012) este tipo de método de investigación es ideal para recoger las opiniones de toda la población. Es rentable en comparación con otros métodos, pero requiere una base de datos fácilmente accesible y sin necesidad de anonimato.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Este método consiste en pedir a los participantes que proporcionen respuestas a cualquier pregunta que deseen que se responda. Además, las encuestas son rápidas y eficientes para recopilar información (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para medir las variables se aplicó dos cuestionarios a través de preguntas especialmente organizadas. El cuestionario sirve para recopilar la información necesaria de un cuestionario, debe estar escrito, secuenciado y organizado de cierta manera. También debe seguir un plan específico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Para la investigación se aplicó dos cuestionarios, variable seguridad-salud en el trabajo que constó de 26 ítems. Y para la variable rendimiento laboral contó de 16 ítems, los cuales estarán divididos en sus dimensiones respectivas. En el anexo 3 se visualiza los cuestionarios y fichas técnicas)

Al crear una herramienta de medición, es importante considerar la validez de la herramienta. La validez se relaciona con la evaluación de los expertos sobre si la herramienta realmente puede medir lo que pretende medir. En este caso, jueces expertos verificaran el contenido del documento y debiendo expresar su conformidad mediante un informe adjunto en el anexo de este documento. Además, se empleó un formato de respuesta multipunto creado por la UCV.

Las herramientas se validaron para garantizar que midan la variable prevista. Esto se hace mediante la interpretación experta de los cuestionarios que se estimen oportunos. Este proceso de validación determina la validez de la herramienta (López et al., 2019).

Para la certificación se consideraron los siguientes expertos:

Tabla 1

Validación de juicios de experto

Variables	Nº	Nombre y apellidos	Especialidad	Opinión
V1: Seguridad-Salud	1	William Ikeda Tamayo	Mg. Gestión pública	Aplicable
V2: Rendimiento laboral	2	Ricardo Zapata	Mg. Gestión Pública	Aplicable
		Bernaola		
	3	Jorge Agrada Valenzuela	Mg. Gestión Pública	Aplicable

Nota: validez de los instrumentos.

En cuanto a la confiabilidad de las herramientas de recolección de datos, fueron medidas a través del coeficiente alfa de Cronbach. Este coeficiente utilizó opciones de escala de Likert en el instrumento y compara cada elemento con todos los demás elementos. Se realizó una prueba piloto con 20 participantes para determinar si el instrumento es lo suficientemente confiable para su uso.

Tabla 2

confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
V1. Seguridad-Salud	0.937	26
V2. Rendimiento laboral	0.796	16

Nota: según resultados de la encuesta

3.5. Procedimiento

Durante la primera etapa, los profesionales evaluaron la confiabilidad de los cuestionarios. Esto condujo a la creación de herramientas de investigación tales como instrumentos de recopilación de datos. A continuación, los investigadores recopilaron información de fuentes bibliográficas y realizaron una investigación narrativa para completar esta primera etapa.

En segundo lugar, se solicitó autorización para realizar la investigación. Se proporcionó un motivo para la investigación y se solicitó a sus voluntarios que participaran en su aplicación. Luego se aplicó la encuesta y los resultados verificaron que las respuestas fueran correctas.

Después de recopilar los datos de la encuesta, el siguiente paso es procesarlos y analizarlos utilizando un programa de software estadístico. Esto es necesario ya que la información resultante está lista para el análisis y lista para escribir informes finales. A continuación, los investigadores deben traducir los hallazgos y escribir los objetivos en un informe inicial y final.

3.6. Método de análisis

En el estudio se aplicó el análisis descriptivo, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) en análisis descriptivo requiere recopilar y analizar datos existentes en forma de tendencias. Este método no requiere ninguna hipótesis específica o preguntas de investigación. También implica analizar datos significativos para establecer tendencias significativas. Después de eso, el analista organiza, compila y analiza los resultados. Los datos deben analizarse y desglosarse en componentes, como porcentajes, proporciones o promedios. Diferentes categorías de datos requieren diferentes cálculos.

Asimismo, para probar las hipótesis se utilizó el análisis inferencial en el que se aplicará la prueba de inferencia para determinar el tipo de correlación entre variables. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la estadística inferencial se refiere al proceso de sacar conclusiones basadas en una muestra recolectada de la población. Implica recopilar datos de una porción específica de la población y usar esos datos para hacer generalizaciones sobre la población general. Para probar la validez de las inferencias extraídas de los datos estadísticos, fue

necesario recopilar nuevos datos y compararlos con los hallazgos originales. Para confirmar las inferencias que se hicieron sobre una población determinada, se necesitaron métodos de análisis estadístico más avanzado, programas informáticos más avanzados y análisis de datos estadísticos más extensos. Esto se usó típicamente para mostrar relaciones de causa y efecto, probar teorías e hipótesis científicas y analizar conjuntos de datos a gran escala.

3.7. Aspectos éticos

La base principal de la investigación fue proteger los aspectos éticos de los investigadores y colaboradores, tales como sus derechos, integridad, sensibilidad y privacidad, para que los encuestados puedan confiar en que los resultados del informe de investigación son sensibles. Los resultados reflejaron una intención honesta en lugar de maliciosa. Gagñay et al. (2020) consideraron la base de la independencia, que tiene en cuenta el apoyo voluntario de los empleados, quienes les han advertido sobre la expansión del uso de herramientas de clasificación de información. Se tuvieron pautas de razonabilidad y confidencialidad determinando que los empleados eligieron participar voluntariamente en lugar de verse obligados a hacerlo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la seguridad - salud y el rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022

Tabla 3

Tablas de cruces entre las variables seguridad-salud en el trabajo y rendimiento laboral

		Variable 2. Rendimiento laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Variable 1. Seguridad- Salud en el Trabajo	Bajo	10 16.7%	3 5.0%	0 0%	13 21.7%
	Medio	7 11.7%	40 66.7%	0 0%	47 78.3%
	Alto	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
Total		17 28.3%	43 71.7%	0 0%	60 100.0%

En los datos de la tabla 3, se observa el cruce entre las variables de estudio es en el nivel medio/regular con el 40(66,7%) de la totalidad, asimismo, niveles deficientes-bajos en un 10(16,7%) del total de encuestados

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la seguridad - salud en el trabajo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022

Tabla 4

Tablas de tabulación cruzada de las variables seguridad-salud en el trabajo y el rendimiento en la tarea

		Dimensión 1: Rendimiento en la tarea			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Variable 1. Seguridad- Salud en el Trabajo	Bajo	9	4	0	13
		15.0%	6.7%	0%	21.7%
	Medio	7	40	0	47
		11.7%	66.7%	0%	78.3%
	Alto	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%
Total	16	44	0	60	
		26.7%	73.3%	0%	100.0%

De los datos de la tabla 4, podemos ver la relación entre la dimensión y la variable el cruce en el nivel medio-regular 40(66.7%) del total. Al igual el cruce en el nivel bajo-deficiente 9(15%) de los encuestados.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la seguridad - salud en el trabajo y el comportamiento contraproducentes de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022

Tabla 5

Tablas de tabulación cruzada de las variables seguridad-salud en el trabajo y el comportamiento contraproducente

		Dimensión 2: Comportamiento contraproducente			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Variable 1. Seguridad-Salud en el Trabajo	Bajo	12	1	0	13
		20.0%	1.7%	0%	21.7%
	Medio	8	39	0	47
		13.3%	65.0%	0%	78.3%
	Alto	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%
Total		20	40	0	60
		33.3%	66.7%	0%	100.0%

De la tabla 5, se observar la intersección entre la variable y la dimensión se presenta en el nivel regular-medios con un 39(65%) del total. Así también se visualiza el cruce en el nivel bajo-deficiente con un 12(20%) del total.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la seguridad - salud en el trabajo y el rendimiento en el contexto de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022

Tabla 6

Tablas de tabulación cruzada de las variables seguridad-salud en el trabajo y el rendimiento en el contexto

		Dimensión 3: Rendimiento en el contexto			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Variable 1. Seguridad- Salud en el Trabajo	Bajo	8	5	0	13
		13.3%	8.3%	0.0%	21.7%
	Medio	6	39	2	47
		10.0%	65.0%	3.3%	78.3%
	Alto	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%
Total	14	44	2	60	
		23.3%	73.3%	3.3%	100.0%

De la tabla 6 se visualiza la intersección entre la dimensión y la variable en el nivel medio-regular con un total de 39(65%); además se cruzan en el nivel bajo-deficiente con un 8(13.3%) respectivamente.

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre la seguridad-salud y rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022.

H₁: Existe relación entre la seguridad y salud y rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022.

Tabla 7

Correlación entre la seguridad y salud y rendimiento laboral

	Muestra (n)	Rendimiento laboral Coeficiente de Correlación Spearman	Significancia
Seguridad-salud	60	0.567	0.000

Nota. Resultados según encuesta octubre 2022

En la tabla 8, se visualiza que existe relación entre las variables de estudio siendo el valor de Rho de Spearman es 0.567, $p = 0.000$, por lo tanto, debido a que el valor de p es menor a 0.05, se rechaza H_0 , además la relación es positiva moderada.

Primera hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la seguridad y salud y rendimiento en la tarea de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022.

H₁: Existe relación entre la seguridad y salud y rendimiento en la tarea de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022.

Tabla 8

Correlación entre la seguridad y salud y rendimiento en la tarea

	Muestra (n)	Rendimiento en la tarea	
		Correlación Spearman	Significancia
Seguridad-salud	60	0.506	0.000

Nota. Resultados según encuesta octubre 2022

En la tabla 9, se observa que existe relación entre la seguridad-salud en el trabajo y el rendimiento en la tarea siendo el valor de Rho de Spearman es 0.506, $p = 0.000$, por lo tanto, se rechaza H_0 , en el cual se afirma que el valor de correlación obtenido es moderado.

Segunda hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la seguridad y salud y comportamiento contraproducente de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022.

H₁: Existe relación entre la seguridad y salud y comportamiento contraproducente de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022.

Tabla 9

Correlación entre la seguridad y salud y comportamiento contraproducente

	Muestra (n)	Comportamiento contraproducente	
		Correlación Spearman	Significancia
Seguridad-salud	60	0.658	0.000

Nota. Resultados según encuesta octubre 2022

En la tabla 10, señala que existe una relación directa y significativa entre la seguridad de la salud y el comportamiento contraproducente, el valor de Rho de Spearman es 0.658, $p = 0.000$, por lo tanto, siendo la correlación es alto positivo.

Tercera hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la seguridad y salud y rendimiento en el contexto de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022.

H₁: Existe relación entre la seguridad y salud y rendimiento en el contexto de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022.

Tabla 10

Correlación entre la seguridad y salud y rendimiento en el contexto

	Muestra (n)	Rendimiento en el contexto	
		Correlación Spearman	Significancia
Seguridad-salud	60	0.467	0.000

Nota. Resultados según encuesta octubre 2022

La tabla 11, señala que existe una relación directa y significativa la variable y la dimensión siendo el valor de rho es 0.467, $p = 0.000$, consecuentemente, debido a que el valor de p es menor a 0.05, siendo moderado y positivo.

V. DISCUSIÓN

El propósito mayor de la tesis, fue buscar la relación entre la seguridad-salud y el rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022, de acuerdo a la prueba estadística realizada en la tabla 8, el valor de Rho de Spearman fue de 0,567, $p = 0,000$, por lo tanto, se rechazó H_0 por tener un valor de p menor a 0,05, por lo tanto, existe una relación directa y significativa entre las variables, cabe señalar que la correlación es moderadamente positiva. De igual forma, en el análisis descriptivo, la intersección de las variables se encuentra en el nivel medio-regular con un total 40 (66,7%).

Los resultados son similares a lo realizado por Valdivia (2020) descubrió que los resultados de su investigación tenían una correlación de 0,725, lo que indicaba que los cambios en la gestión de la seguridad en el lugar de trabajo tenían un efecto significativo en el desempeño de los empleados. Sus hallazgos indican que existe una alta probabilidad que las variables tenga una correlación positiva con el desempeño de los empleados.

Además, está el trabajo de Bardales (2021) investigó la conexión entre la salud, la seguridad y el desempeño laboral. Tuvo como resultado que el 78,4% de los participantes cumplió con las normas de seguridad y el 21,6% no. Para los participantes involucrados en el trabajo de COVID-19, el 65% se consideró bueno, el 32,4% se consideró excelente y el 2,7% se consideró regular. Asimismo, no se halló relación alguna entre las variables de estudio.

Otro trabajo similar fue el de Jattin (2022) quien concluyó que el sistema de salud y seguridad en el trabajo en su escenario poseía una aplicabilidad general a un nivel aceptablemente moderado. Esto se debía a que no se cumplían algunos requisitos mínimos necesarios para la funcionalidad, específicamente el incumplimiento de requisitos que afectaban a trabajadores, colaboradores. Las deficiencias del sistema están relacionadas con su incapacidad para trabajar con otros sistemas.

Respecto a lo anterior, Domador (2020) argumenta que para las organizaciones, empresas e instituciones que se dedican a actividades industriales, la salud ocupacional es necesaria y que las organizaciones deben proteger la

integridad física y el bienestar de toda su salud, el desempeño laboral se elevará proporcionalmente. La ejecución efectiva de la misión de una organización depende de la planificación, ejecución y seguimiento de sus actividades. Debido a esto, los participantes en organizaciones públicas y privadas deben seguir las normas y reglamentos que rigen a sus grupos en general. Esto también significa realizar evaluaciones periódicas para mitigar el riesgo. En consecuencia, es importante estar al tanto de las nuevas pautas a medida que se crean para que se puedan abordar las preocupaciones a largo plazo. De esta manera, los participantes pueden mantener mejor su salud y la de sus compañeros de trabajo.

Para el objetivo específico 1, en la tabla 9, se confirmó una modesta relación positiva directa entre la seguridad y la salud y el rendimiento de la tarea, con un valor Rho de Spearman de 0,506, $p = 0,000$. Además, la Tabla 4 valida la relación entre las variables en el nivel medio/regular, con un 40 (66,7%).

Lo anterior fue corroborado por el trabajo realizado por Fernández (2022), cuyos resultados mostraron una modesta correlación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño del trabajador, y determinó que la correlación era significativa con un p-valor menor a 0.05. Asimismo, está el trabajo realizado por Sabrina et al. (2021) cuyos resultados determinó que la salud y seguridad ocupacional tienen un efecto en el desempeño de los empleados. Varias pruebas parciales realizadas en su lugar de trabajo mostraron que el desempeño también se vio afectado por el ambiente de trabajo. Este proyecto determinó que el desempeño está influenciado por la salud y seguridad ocupacional, así como por el ambiente de trabajo

En cuanto a la teoría Gabini y Salessi (2016) afirmaron que el rendimiento es el núcleo de un negocio, como lo afirman en su artículo de 2016. Continúan diciendo que las operaciones centrales de una empresa incluyen compras, producción, mantenimiento, desarrollo y coordinación. Sin embargo, estas tareas varían entre cada puesto dentro de la empresa. Las empresas a menudo requieren que los empleados realicen tareas como el desarrollo de nuevos productos o materiales, la fabricación de productos terminados o la coordinación de procesos relacionados. Además, los empleados deben realizar tareas relacionadas con estos procesos técnicos, como coordinar la planificación y la contratación.

Por otro lado, Leitao et al. (2019) afirmaron que las tareas del lugar de trabajo implican la transformación directa o indirecta de los recursos en productos. Esto se conoce como el núcleo técnico de una organización (Zhou et al., 2018). Las tareas de orientación técnica se dividen en dos categorías. Esto incluye trabajos comunes del mismo campo técnico, así como tareas específicas definidas por ese trabajo específico (Murphy, 1990).

Por ejemplo, Koopmans et al. (2011) la transformación de materia prima, las empresas deben emplear las funciones básicas de planificación, coordinación, mantenimiento y desarrollo. A través de estas actividades, las empresas apoyan el proceso de creación de sus productos o servicios terminados. Las máquinas operadas por los empleados de la empresa les ayudan a producir materias primas o venden suministros o servicios educativos. Las empresas que venden productos o servicios terminados también entran en esta categoría. Las descripciones formales de los puestos requieren que los profesionales posean capacidades, conocimientos y habilidades técnicas específicas. Esto se debe a que realizar su trabajo requiere que interactúen con el núcleo de su experiencia técnica. Si no cuentan con estos recursos, no podrían realizar sus tareas.

Respecto al objetivo específico 2, la tabla 10, señala la relación entre la variable y la dimensión comportamiento contraproducente siendo el rho de 0.658, $p = 0.000$, siendo positiva alta, además el resultados descriptivo señala la relación entre variables y dimensiones en el nivel medio-regular, con un total de 39 (65%) y la intersección de nivel bajo-deficiente 12(20%) respectivamente

En cuanto a los antecedentes similares está el trabajo de Domador (2020) quien concluyó que existe una relación directa entre el desempeño de los trabajadores y la salud ocupacional. Se puede llegar a esta conclusión debido al valor fuerte, positivo y significativo $Rho = .937^{**}$. Por lo tanto, se puede decir que una mejora en la salud ocupacional aumentará proporcionalmente el rendimiento laboral de los trabajadores. Asimismo, Rodes (2021) sus resultados mostraron muchos problemas que afectaron negativamente la salud de los trabajadores. Algunos de estos problemas fueron causados por condiciones de trabajo insalubres, como entornos de trabajo deficientes, equipos de protección personal insuficientes o inexistentes y jornadas laborales más largas. Además, otros

problemas estaban relacionados con los trabajadores que no usaban el equipo de protección personal de manera adecuada.

En cuanto la teoría Chiavenato (2009) señala que los empleados pueden perjudicar una empresa al realizar acciones dañinas con acciones que no benefician a la empresa y, a menudo, provocan costosas reparaciones o reemplazos. Algunos empleados realizan acciones dañinas por sí mismos, mientras que otros dañan constantemente a una empresa. Este comportamiento puede incluso hacer que una empresa enfrente consecuencias financieras inesperadas. Recortar los ingresos del trabajador provoca daños a la empresa. De cualquier manera, alguien que ya no genera una cantidad significativa de riqueza es la fuente de estos problemas.

En cuanto al objetivo específico 3, Tabla 11, se visualiza la relación entre la variable y la dimensión rendimiento en el contexto, siendo el valor de rho 0.467, $p = 0.000$, positiva moderada. Asimismo, la relación entre variables y dimensiones se encuentra en el nivel medio-regular con un total de 39 (65%) y el nivel bajo-deficiente con un 8(13.3%)

Según Soriano (2021) cuyos resultados indicaron que había una relación significativa entre sus variables de estudio con rho de 0,742. Por otra parte, Katongole (2019) sus resultados mostraron correlaciones positivas significativas entre las prácticas de seguridad y salud ocupacional y el desempeño de los empleados $r=0,013$, concluyendo que el desempeño de la organización depende del desempeño de sus empleados. Si los empleados no se desempeñan bien, entonces la organización no se desempeñará bien. Asimismo, Lestari y María (2018) sugirió sugiere que tanto la salud física como mental de los empleados mejoran el desempeño laboral. Además, esto conduce a una mayor seguridad laboral y hábitos saludables. Esto se puede ver con los bomberos, pero también con otras profesiones. Al proporcionar seguridad laboral en el entorno laboral, el desempeño de una persona puede mejorar y aumentar la satisfacción laboral.

Respecto a esto Gabini y Salessi (2016) señalaron que los esfuerzos para mantener el ambiente de trabajo de una organización son necesarios para cualquier trabajo. Esto va más allá de las responsabilidades laborales, que normalmente no incluyen actividades sociales o emocionales. Estas tareas adicionales no

curriculares ayudan a las personas a trabajar juntas y mantenerse psicológicamente saludables en una posición que promueve el crecimiento mental. Los comportamientos extra-roles positivos van más allá de los desempeños esperados de un rol específico. Su objetivo es beneficiar a una organización y superar las expectativas de cualquier rol en particular. Es decir, son actos no requeridos o recompensados que ayudan a la organización y la impulsan.

VI. CONCLUSIONES

- Primero** La evidencia estadística indica que los trabajadores con mejores resultados en salud y seguridad obtienen un mejor desempeño laboral con un coeficiente Rho de Spearman de 0,567 y $p=0,000$. Esto indica una relación positiva y moderada entre ambas.
- Segundo** Se determinó que existe relación entre la seguridad-salud y el rendimiento en la tarea, siendo el coeficiente rho de 0,506 y $p=0,000$, confirmando que la relación es moderada y positiva.
- Tercero** Se comprobó que existe relación entre la seguridad-salud y el comportamiento contraproducente; siendo el coeficiente rho de 0,658 y $p=0,000$, confirmando que la relación es alta y positiva.
- Cuarto** Se verificó que existe relación entre la seguridad-salud y el rendimiento en el contexto; siendo el coeficiente rho de 0,467 y $p=0,000$, confirmando que la relación es moderada y positiva.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero** Se sugiere al Rector de la UNAMAD, implementar sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para mejorar el ambiente de trabajo y el bienestar de los empleados. Cada trabajador debe seguir ciertos protocolos determinados por su puesto de trabajo. Esto incluye seguir las herramientas adecuadas y el uso de herramientas, así como mantener una postura adecuada y otros aspectos del lugar de trabajo relacionados con la integridad en el lugar de trabajo. Esto se traduce en un mejor desempeño laboral y una mayor satisfacción de los empleados.
- Segundo** se sugiere al Rector de la UNAMAD, mantener los estándares actuales para crear un lugar de trabajo seguro y saludable. Estas normas deben ser seguidas por todas las personas que laboran en el área de administración y obra, así como por los encargados de la seguridad y salud en el trabajo. Este enfoque facilita una mejor comunicación entre todas las partes, lo que conduce a una mejora continua.
- Tercero** se sugiere al Rector de la UNAMAD, implementar capacitación e inducciones continuas para el especialista en seguridad y salud en el trabajo, además de mantenerse informado y capacitado sobre los peligros alternativos de cada trabajo. Esto ayuda a definir una cultura de prevención en torno a los peligros específicos que presenta cada puesto. Además, es necesario comprender la eficacia y las medidas de prevención disponibles además de los peligros inherentes a cada posición.
- Cuarto** se sugiere al Rector de la UNAMAD tener en cuenta las opiniones de los empleados al crear un buzón de sugerencias. Esto se debe a que es importante que se sientan seguros y cómodos mientras realizan su trabajo. Además, es importante mantener su integridad en el lugar de trabajo y brindarles a los empleados una sensación de comodidad.

REFERENCIAS

- 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*, 17 (35). Doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.ppss>
- Bardales, A. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en el contexto COVID-19 en trabajadores asistenciales en un Hospital II-1, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76710>
- Bassous, M. (2015). What are the factors that affect worker motivation in faith based Nonprofit Organizations?. *Voluntas*. 26(1): 355-381. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11266-013-9420-3>
- Beus, M., McCord, A. y Zohar, D. (2016). Workplace safety: A review and research synthesis. *Organizational psychology review*, 6(4), 352- 381. <https://doi.org/10.1177/2041386615626243>
- Botta, N. (2010). *Teorías y Modelización de los Accidentes*. (3ra ed.) Argentina: Red Proteger. https://www.redproteger.com.ar/editorialredproteger/serieaccidentologia/17_Teoria Modelos Accidentes 3a edicion Marzo2010.pdf
- Davidescu, A., Apostu, A., Paul, A. y Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees— Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086.
- Díaz, M. y Carbajal K. (2018). Seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral. *Revista UCV HACER Rev.* 6(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6090856>
- Dieterich, H. (2021). *Nueva guía para la investigación científica*. Grupo Editor Orfila Valentini. <https://acortar.link/r3xsSy>
- Domador, J. (2020). *Salud Ocupacional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la entidad Fundación Ferrosa SAC, 2019-2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54591>

- Fernández, R. (2022). *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad distrital de Incahuasi*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78222>
- Fernández-del-Río, E., Koopmans, L., Ramos-Villagrasa, P. J. y Barrada, R. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.
- Gabini, S. y Salessi, M. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista anual del Laboratorio de Evaluación Psicológica y Educativa* 16(1); 31-45. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53736>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica 1a ed.* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gagñay, I., Chicaiza, T. y Aguirre, L. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1).
- González, A., Gallardo, C. y Chávez, C. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247. Doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- Gunduz, M. y Laitinen, H. (2018). Construction safety risk assessment with introduced control levels. *Journal of Civil Engineering and Management* 24(1), 11-18. <https://doi.org/10.3846/jcem.2018.284>
- Henao, F. (2016). *Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos básicos. (3ª ed.)*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Hernández-Ávila, E. y Escobar, C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <http://funes.uniandes.edu.co/14745/>

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta (Primera)*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover_page
- International Organization for Standardization Switzerland (2018). ISO 45001, of. 18: Occupational health and safety management systems - Requirements with guidance for use. Geneva: ISO. 59 pp.
- Jattin, J. (2022). *Análisis de la aplicabilidad del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo en una entidad social del estado de segundo nivel de atención. Córdoba 2019*. [Tesis de maestría, Universidad de Córdoba]. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/5206>
- Jilca, K. (2020). A New Integrated System of Safety and Health Model Development for Manufacturing Industries. *Journal of Ergonomics*, 265. Doi: [10.35248/2165-7556.20.10.265](https://doi.org/10.35248/2165-7556.20.10.265)
- Jovanović, J., Šarac, I., Martačić, J. D., Oggiano, G. P., Despotović, M., Pokimica, B. y Cupi, B. (2020). The influence of specific aspects of occupational stress on security guards' health and work ability: detailed extension of a previous study. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 71(4), 359-374 Doi: <https://doi.org/10.2478/aiht-2020-71-3379>
- Katongole, Y. (2019). *Perceived influence of occupational health safety practices, job satisfaction and employee performance among employees of kakira sugar works* (Doctoral dissertation, Makerere University). <http://www.dissertations.mak.ac.ug/handle/20.500.12281/7703>
- Kuffour, A. (2020). Occupational health and safety challenges facing sanitary workers in Sekyere Central District in Ghana. *Journal of Environmental and Occupational Science*, 10(2), 17-26. <https://www.jenvoh.com/jenvoh-articles/occupational-health-and-safety-challenges-facing-sanitary-workers-in-sekyere-central-district-in-ghana.pdf>

- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C. y Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *Sage Open*, 10(1), 2158244019899085.
- Latorre, M., Navarro, B., Parra, M., Salguero, M., Mae, C. y Cano, A. (2018). Evaluación e intervención de los problemas de Ansiedad y Depresión en Atención Primaria: Un Problema sin resolver. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 5(1), 37-45. Doi: <https://dx.doi.org/10.4321/S1699-695X2012000100007>
- Leitão, J., Pereira, D. y Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3803. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Lestari, D. y Maria, S. (2018). Performance Is Influenced By Job Insecurity And Occupational Safety Health. *Afebi Management and Business Review*, 3(1), 35-41.
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sanchez, S. y Quintana, M. (2019). Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research. *Revista Cubana de Medicina Militar*. doi:<http://orcid.org/0000-0001-5316-2300>
- Monsalve, V., Carvajal, G. y Machado, M. (2020). Diseño y validación de un instrumento sobre competencias laborales en seguridad y salud en el trabajo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(1), 28-40. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2020/cst201e.pdf>
- OIT, O. (2018). Seguridad y Salud en el Trabajo. <http://www.ilo.org/global/topics/safetyand-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Pacesila, M. (2014). The relationship between motivational theories and the current practices of motivating NGO's human resources in Romania. *Management Research and Practice*. 6(1): 5-20. <https://ideas.repec.org/a/rom/mrpase/v6y2014i1p5-20.html>
- Pérez-Cebada, D. (2020). El derecho del trabajador al aire puro: contaminación atmosférica, salud y empresas en las cuencas de minerales no ferrosos (1800-1945). *Historia Crítica*, (76), 27-47.

- Presidencia del Consejo de Ministro (2011). Ley N°. 29783 – Ley de seguridad y salud en el trabajo. <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGU%20RIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- Ramirez, J. y Callegas, P. (2020). *Investigación y educación superior*. Comité Editorial. <https://acortar.link/Wfj8W4>
- Ramón, A., Merino, P., Espinoza, C. y Cajías, P. (2018). Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Quito: siniestralidad laboral. *PODIUM* (33), 25-34. doi: <https://doi.org/10.31095/podium.2018.33.3>
- Rodes, M. (2021). *Estilo de vida saludable y rendimiento de los trabajadores: Una revisión sistemática*. [Tesis de maestría, Universidad Miguel Hernández de Elche]. <http://dspace.umh.es/handle/11000/25832>
- Sabrina, N., Nabilah, S. D., Ricardianto, P. y Fitriana, R. (2021). The Impact of Implementing Occupational Safety and Health, and Work Environment on Employee Performance at PT Sarana Bandar Nasional. *Advances in Transportation and Logistics Research*, 4, 207-217.
- Sajid, H., Jabeen, S. y Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. COMSATS Institute of Information Technology. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Sámano-Ríos, L., Ijaz, S., Ruotsalainen, J., Breslin, F. C., Gummesson, K. y Verbeek, J. (2019). Occupational safety and health interventions to protect young workers from hazardous work – A scoping review. *Safety Science*, 113, 389-403. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.11.024>
- Shrestha, K. y Shrestha, P. (2019). Change orders on road maintenance contracts: Causes and preventive measures. *Journal of Legal Affairs and Dispute Resolution in Engineering and Construction*, 11(3), 04519009. [https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/\(ASCE\)LA.1943-4170.0000299](https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/(ASCE)LA.1943-4170.0000299)
- Son, G., Albertyn, R. y Gerber, C. (2017). Determining the Importance of Coaching Methods in Workplace Health and Safety. *Journal of Ergonomics*, 7(6). Doi: [10.4172/2165-7556.1000222](https://doi.org/10.4172/2165-7556.1000222)

- Sorensen, G., Peters, S., Nielsen, K., Nagler, E., Karapanos, M., Wallace, L. y Wagner, R. (2019). Improving working conditions to promote worker safety, health, and wellbeing for low-wage workers: the workplace organizational health study. *International journal of environmental research and public health*, 16(8), 1449.
- Soriano, C. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad C&S Proyectos Perú, Lima 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57542>
- Suasnavas, P.; Andrade, A.; Granda, K.; Dávalos, H.; Cárdenas, H. y Gómez, A. (2019). Responsabilidad social y gestión de la seguridad y salud en el trabajo: panorama actual de las entidades ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(04), 18-26. Recuperado de: <https://bit.ly/33svc1Y>
- Streit, J. M., Felknor, S. A., Edwards, N. T. y Howard, J. (2021). Leveraging strategic foresight to advance worker safety, health, and well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8477.
- Tamers, S. L., Streit, J., Pana-Cryan, R., Ray, T., Syron, L., Flynn, M. A. y Howard, J. (2020). Envisioning the future of work to safeguard the safety, health, and well-being of the workforce: A perspective from the CDC's National Institute for Occupational Safety and Health. *American journal of industrial medicine*, 63(12), 1065-1084.
- Uçan, R., Şanlıer, H. y Özay, M. (2020). Investigation of Job Satisfaction and Occupational Safety Perceptions of Employees in Wastewater Treatment Plants: Study of Istanbul. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 10(1), 3-10. Doi: <https://doi.org/10.3126/ijosh.v10i1.29876>
- Valdivia, M. (2020). *Seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Provincial de Chota-2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49760>
- Zúñiga, A. (2005). *Seguridad e higiene industrial*. Editorial Limusa. <https://acortar.link/Kbawif>

Zhou, L. J., Cao, Q. G., Yu, K., Wang, L. L. y Wang, H. B. (2018). Research on occupational safety, health management and risk control technology in coal mines. *International journal of environmental research and public health*, 15(5), 868.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relaciona la seguridad-salud y rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿De qué manera se relaciona la seguridad-salud y el rendimiento en la tarea de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022?,</p> <p>b) ¿De qué manera se relaciona la seguridad-Salud y el comportamiento contraproducente de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022?,</p> <p>c) ¿De qué manera se relaciona la seguridad-</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la seguridad - salud y el rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1) Determinar la relación entre la seguridad - salud en el trabajo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022</p> <p>2) Determinar la relación entre la seguridad - salud en el trabajo y el comportamiento contraproducentes de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022</p> <p>3) Determinar la relación entre la seguridad - salud en el trabajo y el rendimiento en el contexto de los trabajadores del</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la seguridad - salud en el trabajo y el rendimiento laboral del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1) Existe relación entre la seguridad - salud en el trabajo y el rendimiento en la tarea de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022</p> <p>2) Existe relación entre la seguridad - salud en el trabajo y el comportamiento contraproducentes de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022</p> <p>3) Existe relación entre la seguridad - salud en el trabajo y el</p>	Variable 1: Seguridad y Salud en el Trabajo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Prevención de riesgo y promoción de la salud	<ul style="list-style-type: none"> ▪ demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo' ▪ Realización de actividades para incrementar la cultura de seguridad' ▪ Levantamiento de información para la elaboración y actualización de la matriz de peligro 	1 – 13	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [26-61] Medio [62-95] Alto [96-130]
			Evaluación e intervención en problemas de salud	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguimiento y control a enfermedades laborales' ▪ Reubicación y/o rotación de trabajadores de acuerdo a las condiciones de salud' ▪ Liderazgo del Comité de Convivencia laboral 	14 - 21		
Administración de recursos y procesos del sistema de seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asesoría al comité directivo o gerencia de la entidad para la toma de decisiones' ▪ Diseño y control de presupuestos' ▪ Contratación de proveedores para ejecutar las acciones de la SST 	22 – 26					

salud y el rendimiento en el contexto de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022??	proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022	rendimiento en el contexto de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022	Variable 2: Rendimiento Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planeamiento y organización en el trabajo ▪ orientación a resultados ▪ Priorización del trabajo ▪ Eficiencia laboral 	1 – 7	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [16-37] Regular [38-59] Eficiente [60-80]
			Comportamiento contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Excesiva negatividad ▪ Acciones que dañan a la organización 	8 – 12		
Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciativa ▪ Tareas laborales desafiantes ▪ Actualización de conocimiento ▪ Habilidades laborales ▪ Soluciones creativas frente a nuevos problemas 	13 – 16					
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS	
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p>		<p>Población: 60 trabajadores</p> <p>Muestra: 60 trabajadores.</p> <p>Muestreo: No probabilístico, censal</p>		<p>Variable 1: seguridad y salud del trabajo Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p> <p>Variable 2: rendimiento laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>		<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>Estadística inferencial:</p>	

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Seguridad y salud del trabajo	Según Zúñiga (2005) señala que la seguridad y salud en el trabajo se refiere al propósito de promover la prevención de riesgos laborales y la civilización sobre la base del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores, el rendimiento de las funciones de supervisión y dirección gubernamentales, y el cumplimiento de las contribuciones de los trabajadores y sus federaciones.	La variable por su naturaleza es cualitativa, de tipo ordinal ya que evidencia características no numéricas, las mismas se clasifica de manera ordenada. Se representa por tres dimensiones: prevención de riesgo y promoción de la salud, evaluación e intervención en problemas de salud, administración de recursos y procesos del sistema de seguridad y salud, de las cuales se recolectará información por medio del instrumento, el mismo que aplica escala de Likert con cinco valores y para su medición se empleó tres niveles: baja, media y alta.	Prevención de riesgo y promoción de la salud	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo' ▪ Realización de actividades para incrementar la cultura de seguridad' ▪ Levantamiento de información para la elaboración y actualización de la matriz de peligro 	1 – 13	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Evaluación e intervención en problemas de salud	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguimiento y control a enfermedades laborales' ▪ Reubicación y/o rotación de trabajadores de acuerdo a las condiciones de salud' ▪ Liderazgo del Comité de Convivencia laboral 	14 - 21	
			Administración de recursos y procesos del sistema de seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asesoría al comité directivo o gerencia de la entidad para la toma de decisiones' ▪ Diseño y control de presupuestos' ▪ Contratación de proveedores para ejecutar las acciones de la SST 	22 – 26	

Nota: Monsalve, N. D. C. V., Carvajal, O. I. G., y Machado, D. C. M. (2020). Diseño y validación de un instrumento sobre competencias laborales en seguridad y salud en el trabajo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(1), 28-40.

Variable	Conceptual	operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Rendimiento laboral	Según Gabini (2018) es un conjunto de comportamientos, actitudes, de un trabajador, es decir, que está estrechamente relacionado con el rendimiento efectivo de sus puestos de trabajo o tareas asignadas a los trabajadores, es decir, el rendimiento laboral se traduce en productividad y cumplimiento del trabajo encomendado.	Definición Operacional La variable por su naturaleza es cualitativa, de tipo ordinal ya que evidencia características no numéricas, las mismas se clasifica de manera ordenada. El rendimiento laboral se representa por tres dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamiento contraproducente, y rendimiento en el contexto; de las cuales se recolectará información por medio del instrumento, el mismo que aplica escala de Likert con cinco valores y para su medición se empleó tres niveles: malo, regular y bueno	Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planeamiento y organización en el trabajo ▪ orientación a resultados ▪ Priorización del trabajo ▪ Eficiencia laboral 	1 – 7	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Comportamiento contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Excesiva negatividad ▪ Acciones que dañan a la organización 	8 – 12	
			Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciativa ▪ Tareas laborales desafiantes ▪ Actualización de conocimiento ▪ Habilidades laborales ▪ Soluciones creativas frente a nuevos problemas 	13 – 16	

Nota: Gabini, S.; Salessi, M. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos; *Revista anual del Laboratorio de Evaluación Psicológica y Educativa*; *Revista Evaluar*; 16; 1-2016; 31-45

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario seguridad-salud en el trabajo

Estimado Colaborador:

A continuación, usted resolverá un cuestionario que ayudara a obtener resultados estadísticos, para el desarrollo de un trabajo de investigación que se ha venido realizando durante todo este tiempo, se le solicita sinceridad y transparencia en la solución de las preguntas; para ello debe marcar con una “x” en el casillero de su respuesta:

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

N°	Ítems	Indicador	Escala				
			1	2	3	4	5
DIMENSIÓN PREVENCIÓN DE RIESGO Y PROMOCIÓN DE LA SALUD							
1.	Se considera las inspecciones de seguridad industrial a puestos de trabajo dentro de las actividades de la entidad	Demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo					
2.	Considera que la entidad realiza la identificación de peligros y evaluación de riesgos	Demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo					
3.	La entidad realiza charlas de inducción y reinducción de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo	Demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo					
4.	Existe un control de extintores y equipos de seguridad al interior de las instalaciones de la entidad	Demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo					
5.	Existe demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo dentro de la entidad	Demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo					
6.	Se realiza simulacros sísmicos para incrementar la cultura de seguridad dentro de la entidad	Realización de actividades para incrementar la cultura de seguridad					
7.	La entidad realiza procesos continuos de capacitación y formación de empleados	Realización de actividades para incrementar la cultura de seguridad					

8.	La entidad hace la implementación de programas de orden y aseo	Realización de actividades para incrementar la cultura de seguridad					
9.	La entidad hace la ejecución de actividades de prevención de accidentes y enfermedades y promoción de la salud	Realización de actividades para incrementar la cultura de seguridad					
10.	La entidad realiza el levantamiento de información para la elaboración y actualización de la matriz de peligros en la entidad	Levantamiento de información para la elaboración y actualización de la matriz de peligro					
11.	La entidad realiza las acciones correctivas producto de las investigaciones de accidentes laborales	Levantamiento de información para la elaboración y actualización de la matriz de peligro					
12.	La entidad hace la dotación y supervisión del uso de elementos de protección personal	Levantamiento de información para la elaboración y actualización de la matriz de peligro					
13.	Después de ocurrido un accidente la entidad hace la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Levantamiento de información para la elaboración y actualización de la matriz de peligro					
DIMENSIÓN 2: DIMENSIÓN EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN PROBLEMAS DE SALUD							
14.	La entidad realiza un adecuado seguimiento y control a enfermedades laborales	Seguimiento y control a enfermedades laborales					
15.	La entidad ejecuta la realización de mediciones de los posibles riesgos ambientales o personales	Seguimiento y control a enfermedades laborales					
16.	La entidad realiza evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, egreso y periódicas	Seguimiento y control a enfermedades laborales'					
17.	La entidad realiza la implementación de programas de vigilancia epidemiología	Seguimiento y control a enfermedades laborales'					
18.	La entidad realiza estudios, censos o investigaciones sobre los colaboradores expuestos a riesgos de alto impacto	Seguimiento y control a enfermedades laborales'					
19.	Dentro de la entidad se hacen reubicaciones y/o rotaciones de los colaboradores de acuerdo a su condición de salud	Reubicación y/o rotación de trabajadores de acuerdo a las condiciones de salud					
20.	El comité de convivencia laboral denota liderazgo dentro de la entidad	Liderazgo del Comité de Convivencia laboral					

21	El comité de seguridad y salud en el trabajo denota liderazgo dentro de la entidad	Liderazgo del Comité de Convivencia laboral					
DIMENSIÓN 3: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Y PROCESOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD							
22.	Tiene conocimiento si la entidad cuenta con un asesor o especialista que oriente al comité directivo o gerencia de la entidad para la toma de decisiones	Asesoría al comité directivo o gerencia de la entidad para la toma de decisiones'					
23.	Tiene conocimiento si la entidad realiza auditorías con respecto a la calidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Asesoría al comité directivo o gerencia de la entidad para la toma de decisiones'					
24.	Tiene conocimiento si la entidad cuenta con un presupuesto destinado a los procesos de seguridad y salud en el trabajo	Diseño y control de presupuestos					
25.	La entidad emplea sus recursos para desarrollar programas y actividades sobre seguridad y salud en el trabajo	Diseño y control de presupuestos					
26.	Si la entidad cuenta con una lista de proveedores para ejecutar las acciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Contratación de proveedores para ejecutar las acciones de la SST					

Monsalve, N. D. C. V., Carvajal, O. I. G. y Machado, D. C. M. (2020). Diseño y validación de un instrumento sobre competencias laborales en seguridad y salud en el trabajo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(1), 28-40.

Ficha técnica de seguridad-salud en el trabajo:

Denominación: Cuestionario “**seguridad-salud en el trabajo**”

Elaborado por: Challco Choquehuanca Claudio Hipólito

Dimensiones: D1: Prevención de riesgo y promoción de la salud, D2. Evaluación e intervención en problemas de salud, D3.
Administración de recursos y procesos del sistema de seguridad y salud

Ítems: 26

Tiempo: 15 minutos

Forma de administración: Virtual

Escala: Likert

Baremo: Bajo (26-61), Medio (62 – 95) y Alto (96 – 130)

Cuestionario de Rendimiento Laboral

Estimado Colaborador:

A continuación, usted resolverá un cuestionario que ayudara a obtener resultados estadísticos, para el desarrollo de un trabajo de investigación que se ha venido realizando durante todo este tiempo, se le solicita sinceridad y transparencia en la solución de las preguntas; para ello debe marcar con una “x” en el casillero de su respuesta:

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

N	Ítmes	Indicadores	Escala				
			1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA							
1.	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque dedico el tiempo y esfuerzo necesario	Planeamiento y organización en el trabajo					
2.	Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas	Orientación a resultados					
3.	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr	Orientación a resultados					
4.	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo con nuevas tareas sin que me lo pidieran	Priorización del trabajo					
5.	He sido capaz de realizar tareas desafiantes	Eficiencia laboral					
6.	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados	Eficiencia laboral					
7.	Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo	Eficiencia laboral					
DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES							
8	Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	Excesiva negatividad					
9	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	Excesiva negatividad					

10	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la entidad	Excesiva negatividad					
11	Expongo los problemas que se presentan en el trabajo	Acciones que dañan a la organización					
12	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo	Acciones que dañan a la organización					
DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO							
13	Planifico mi trabajo de tal manera que pude hacerlo en tiempo y forma	Iniciativa					
14	Mi planificación laboral fue óptima	Tareas laborales desafiantes					
15	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas	Actualización de conocimiento y Habilidades laborales					
16	Participó activamente de las reuniones laborales	Soluciones creativas frente a nuevos problemas					

Fuente: Gabini, Sebastián Manuel; Salessi, Solana Magalí; Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista anual del Laboratorio de Evaluación Psicológica y Educativa*; *Revista Evaluar*, 16; 31-45

Ficha técnica de rendimiento laboral:

Denominación: Cuestionario “**rendimiento laboral**”

Elaborado por: Challco Choquehuanca Claudio Hipólito

Dimensiones: D1. Rendimiento en la tarea, D2. Comportamiento contraproducente, D3Rendimiento en el contexto

Ítems: 16

Tiempo: 15 minutos

Forma de administración: Virtual

Escala: Likert

Baremo: Deficiente (16-37), Medio (38 – 59) y Alto (60 – 80)

Anexo 4. Certificados de validación



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Seguridad y salud en el trabajo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión prevención de riesgo y promoción de la salud							
1	Se considera las inspecciones de seguridad industrial a puestos de trabajo dentro de las actividades de la entidad	X		X		X		
2	Considera que la entidad realiza la identificación de peligros y evaluación de riesgos	X		X		X		
3	La entidad realiza charlas de inducción y reintroducción de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo	X		X		X		
4	Existe un control de extintores y equipos de seguridad al interior de las instalaciones de la entidad	X		X		X		
5	Existe demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo dentro de la entidad	X		X		X		
6	Se realiza simulacros sísmicos para incrementar la cultura de seguridad dentro de la entidad	X		X		X		
7	La entidad realiza procesos continuos de capacitación y formación de empleados	X		X		X		
8	La entidad hace la implementación de programas de orden y aseo	X		X		X		
9	La entidad hace la ejecución de actividades de prevención de accidentes y enfermedades y promoción de la salud	X		X		X		
10	La entidad realiza el levantamiento de información para la elaboración y actualización de la matriz de peligros en la entidad	X		X		X		
11	La entidad realiza las acciones correctivas producto de las investigaciones de accidentes laborales	X		X		X		
12	La entidad hace la dotación y supervisión del uso de elementos de protección personal	X		X		X		
13	Después de ocurrido un accidente la entidad hace la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	X		X		X		
	Dimensión evaluación e intervención en problemas de salud	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La entidad realiza un adecuado seguimiento y control a enfermedades laborales	X		X		X		
15	La entidad ejecuta la realización de mediciones de los posibles riesgos ambientales o personales	X		X		X		
16	La entidad realiza evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, egreso y periódicas	X		X		X		
17	La entidad realiza la implementación de programas de vigilancia epidemiológica	X		X		X		
18	La entidad realiza estudios, censos o investigaciones sobre los colaboradores expuestos a riesgos de alto impacto	X		X		X		
19	Dentro de la entidad se hacen reubicaciones y/o rotaciones de los colaboradores de acuerdo a su condición de salud	X		X		X		
20	El comité de convivencia laboral denota liderazgo dentro de la entidad	X		X		X		
21	El comité de seguridad y salud en el trabajo denota liderazgo dentro de la entidad	X		X		X		

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide rendimiento laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Cíentadad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Rendimiento en la tarea							
1	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque dedico el tiempo y esfuerzo necesario	X		X		X		
2	Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas	X		X		X		
3	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr	X		X		X		
4	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo con nuevas tareas sin que me lo pidieran	X		X		X		
5	He sido capaz de realizar tareas desafiantes	X		X		X		
6	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados	X		X		X		
7	Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo	X		X		X		
	Dimensión 2: Comportamientos Contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	X		X		X		
9	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	X		X		X		
10	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la entidad	X		X		X		
11	Expongo los problemas que se presentan en el trabajo	X		X		X		
12	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		
	Dimensión 3: Rendimiento en el contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planifico mi trabajo de tal manera que pude hacerlo en tiempo y forma	X		X		X		
14	Mi planificación laboral fue óptima	X		X		X		
15	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas	X		X		X		
16	Participó activamente de las reuniones laborales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY APLICABILIDAD

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. D^o/ Mg: RICARDO ZAPATA BERNAOLA DNI: 45831557

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

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

16 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Seguridad y salud en el trabajo

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Cíentad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión prevención de riesgo y promoción de la salud							
1	Se considera las inspecciones de seguridad industrial a puestos de trabajo dentro de las actividades de la entidad	X		X		X		
2	Considera que la entidad realiza la identificación de peligros y evaluación de riesgos	X		X		X		
3	La entidad realiza charlas de inducción y reintroducción de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo	X		X		X		
4	Existe un control de extintores y equipos de seguridad al interior de las instalaciones de la entidad	X		X		X		
5	Existe demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo dentro de la entidad	X		X		X		
6	Se realiza simulacros sísmicos para incrementar la cultura de seguridad dentro de la entidad	X		X		X		
7	La entidad realiza procesos continuos de capacitación y formación de empleados	X		X		X		
8	La entidad hace la implementación de programas de orden y aseo	X		X		X		
9	La entidad hace la ejecución de actividades de prevención de accidentes y enfermedades y promoción de la salud	X		X		X		
10	La entidad realiza el levantamiento de información para la elaboración y actualización de la matriz de peligros en la entidad	X		X		X		
11	La entidad realiza las acciones correctivas producto de las investigaciones de accidentes laborales	X		X		X		
12	La entidad hace la dotación y supervisión del uso de elementos de protección personal	X		X		X		
13	Después de ocurrido un accidente la entidad hace la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	X		X		X		
	Dimensión evaluación e intervención en problemas de salud	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La entidad realiza un adecuado seguimiento y control a enfermedades laborales	X		X		X		
15	La entidad ejecuta la realización de mediciones de los posibles riesgos ambientales o personales	X		X		X		
16	La entidad realiza evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, egreso y periódicas	X		X		X		
17	La entidad realiza la implementación de programas de vigilancia epidemiología	X		X		X		
18	La entidad realiza estudios, censos o investigaciones sobre los colaboradores expuestos a riesgos de alto impacto	X		X		X		
19	Dentro de la entidad se hacen reubicaciones y/o rotaciones de los colaboradores de acuerdo a su condición de salud	X		X		X		
20	El comité de convivencia laboral denota liderazgo dentro de la entidad	X		X		X		
21	El comité de seguridad y salud en el trabajo denota liderazgo dentro de la entidad	X		X		X		

	Dimensión administración de recursos y procesos del sistema de seguridad y salud	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Tiene conocimiento si la entidad cuenta con un asesor o especialista que oriente al comité directivo o gerencia de la entidad para la toma de decisiones	X		X		X		
23	Tiene conocimiento si la entidad realiza auditorías con respecto a la calidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	X		X		X		
24	Tiene conocimiento si la entidad cuenta con un presupuesto destinado a los procesos de seguridad y salud en el trabajo	X		X		X		
25	La entidad emplea sus recursos para desarrollar programas y actividades sobre seguridad y salud en el trabajo	X		X		X		
26	Si la entidad cuenta con una lista de proveedores para ejecutar las acciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	X		X		X		

Observaciones (prestar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **D^o/ Mg: WILLIAN IKEDA TAMAYO DNI: 41629459**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

18 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide rendimiento laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Rendimiento en la tarea							
1	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque dedico el tiempo y esfuerzo necesario	X		X		X		
2	Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas	X		X		X		
3	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr	X		X		X		
4	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo con nuevas tareas sin que me lo pidieran	X		X		X		
5	He sido capaz de realizar tareas desafiantes	X		X		X		
6	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados	X		X		X		
7	Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo	X		X		X		
	Dimensión 2: Comportamientos Contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	X		X		X		
9	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	X		X		X		
10	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la entidad	X		X		X		
11	Expongo los problemas que se presentan en el trabajo	X		X		X		
12	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		
	Dimensión 3: Rendimiento en el contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planifico mi trabajo de tal manera que pude hacerlo en tiempo y forma	X		X		X		
14	Mi planificación laboral fue óptima	X		X		X		
15	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas	X		X		X		
16	Participó activamente de las reuniones laborales	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. **Dg/ Mg: WILLIAN IKEDA TAMAYO** DNI: 41629459

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

18 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Seguridad y salud en el trabajo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión prevención de riesgo y promoción de la salud							
1	Se considera las inspecciones de seguridad industrial a puestos de trabajo dentro de las actividades de la entidad	X		X		X		
2	Considera que la entidad realiza la identificación de peligros y evaluación de riesgos	X		X		X		
3	La entidad realiza charlas de inducción y reintroducción de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo	X		X		X		
4	Existe un control de extintores y equipos de seguridad al interior de las instalaciones de la entidad	X		X		X		
5	Existe demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo dentro de la entidad	X		X		X		
6	Se realiza simulacros sísmicos para incrementar la cultura de seguridad dentro de la entidad	X		X		X		
7	La entidad realiza procesos continuos de capacitación y formación de empleados	X		X		X		
8	La entidad hace la implementación de programas de orden y aseo	X		X		X		
9	La entidad hace la ejecución de actividades de prevención de accidentes y enfermedades y promoción de la salud	X		X		X		
10	La entidad realiza el levantamiento de información para la elaboración y actualización de la matriz de peligros en la entidad	X		X		X		
11	La entidad realiza las acciones correctivas producto de las investigaciones de accidentes laborales	X		X		X		
12	La entidad hace la dotación y supervisión del uso de elementos de protección personal	X		X		X		
13	Después de ocurrido un accidente la entidad hace la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	X		X		X		
	Dimensión evaluación e intervención en problemas de salud	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La entidad realiza un adecuado seguimiento y control a enfermedades laborales	X		X		X		
15	La entidad ejecuta la realización de mediciones de los posibles riesgos ambientales o personales	X		X		X		
16	La entidad realiza evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, egreso y periódicas	X		X		X		
17	La entidad realiza la implementación de programas de vigilancia epidemiología	X		X		X		
18	La entidad realiza estudios, censos o investigaciones sobre los colaboradores expuestos a riesgos de alto impacto	X		X		X		
19	Dentro de la entidad se hacen reubicaciones y/o rotaciones de los colaboradores de acuerdo a su condición de salud	X		X		X		
20	El comité de convivencia laboral denota liderazgo dentro de la entidad	X		X		X		
21	El comité de seguridad y salud en el trabajo denota liderazgo dentro de la entidad	X		X		X		

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide rendimiento laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Rendimiento en la tarea							
1	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque dedico el tiempo y esfuerzo necesario	X		X		X		
2	Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas	X		X		X		
3	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr	X		X		X		
4	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo con nuevas tareas sin que me lo pidieran	X		X		X		
5	He sido capaz de realizar tareas desafiantes	X		X		X		
6	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados	X		X		X		
7	Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo	X		X		X		
	Dimensión 2: Comportamientos Contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	X		X		X		
9	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	X		X		X		
10	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la entidad	X		X		X		
11	Expongo los problemas que se presentan en el trabajo	X		X		X		
12	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		
	Dimensión 3: Rendimiento en el contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planifico mi trabajo de tal manera que pude hacerlo en tiempo y forma	X		X		X		
14	Mi planificación laboral fue óptima	X		X		X		
15	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas	X		X		X		
16	Participó activamente de las reuniones laborales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. **D^r/ Mg: Jorge Agrada Valenzuela** DNI: 43902805

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

18 de octubre del 2022



Jorge Agrada Valenzuela
DNI 43902805

Firma del Experto Informante. |

Anexo 5. Confiabilidad y/o prueba piloto

Variable seguridad y salud en el trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos			
,937	26			
Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se considera las inspecciones de seguridad industrial a puestos de trabajo dentro de las actividades de la entidad	90,05	429,734	,644	,934
Considera que la entidad realiza la identificación de peligros y evaluación de riesgos	90,20	440,484	,331	,937
La entidad realiza charlas de inducción y reinducción de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo	89,60	448,358	,331	,937
Existe un control de extintores y equipos de seguridad al interior de las instalaciones de la entidad	90,75	427,566	,527	,935
Existe demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo dentro de la entidad	89,95	430,997	,601	,934

Se realiza simulacros sísmicos para incrementar la cultura de seguridad dentro de la entidad	90,55	435,839	,471	,936
La entidad realiza procesos continuos de capacitación y formación de empleados	91,25	414,092	,740	,932
La entidad hace la implementación de programas de orden y aseo	90,00	434,211	,640	,934
La entidad hace la ejecución de actividades de prevención de accidentes y enfermedades y promoción de la salud	90,35	423,924	,618	,934
La entidad realiza el levantamiento de información para la elaboración y actualización de la matriz de peligros en la entidad	90,70	416,747	,822	,932
La entidad realiza las acciones correctivas producto de las investigaciones de accidentes laborales	90,55	412,997	,676	,933
La entidad hace la dotación y supervisión del uso de elementos de protección personal	90,50	427,842	,633	,934
Después de ocurrido un accidente la entidad hace la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	90,75	424,724	,488	,936
La entidad realiza un adecuado seguimiento y control a enfermedades laborales	91,05	412,892	,800	,932

La entidad ejecuta la realización de mediciones de los posibles riesgos ambientales o personales	90,85	422,555	,623	,934
La entidad realiza evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, egreso y periódicas	91,25	420,408	,532	,935
La entidad realiza la implementación de programas de vigilancia epidemiología	91,60	427,726	,550	,935
La entidad realiza estudios, censos o investigaciones sobre los colaboradores expuestos a riesgos de alto impacto	91,70	422,326	,629	,934
Dentro de la entidad se hacen reubicaciones y/o rotaciones de los colaboradores de acuerdo a su condición de salud	91,60	427,832	,480	,936
El comité de convivencia laboral denota liderazgo dentro de la entidad	90,75	413,461	,674	,933
El comité de seguridad y salud en el trabajo denota liderazgo dentro de la entidad	90,65	419,292	,668	,933
Tiene conocimiento si la entidad cuenta con un asesor o especialista que oriente al comité directivo o gerencia de la entidad para la toma de decisiones	90,50	434,895	,322	,939
Tiene conocimiento si la entidad realiza auditorías con respecto a la calidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	90,85	412,871	,599	,935

Tiene conocimiento si la entidad cuenta con un presupuesto destinado a los procesos de seguridad y salud en el trabajo	90,45	406,471	,839	,931
La entidad emplea sus recursos para desarrollar programas y actividades sobre seguridad y salud en el trabajo	90,40	428,463	,540	,935
Si la entidad cuenta con una lista de proveedores para ejecutar las acciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	90,65	420,976	,567	,935

Variable rendimiento laboral

	Alfa de Cronbach	N de elementos		
	,796	16		
Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque dedico el tiempo y esfuerzo necesario	52,50	65,105	,735	,762
Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas	52,65	73,292	,234	,795
En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr	52,70	62,747	,650	,762
Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo con nuevas tareas sin que me lo pidieran	53,15	64,450	,527	,773
He sido capaz de realizar tareas desafiantes	52,95	67,629	,520	,776
Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados	52,90	63,674	,753	,758
Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo	52,80	67,116	,497	,777
Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	54,95	80,050	-,162	,836
Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	55,45	69,629	,389	,785

Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la entidad	55,60	81,832	-,351	,818
Expongo los problemas que se presentan en el trabajo	54,05	69,734	,263	,798
Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo	55,35	71,082	,312	,790
Planifico mi trabajo de tal manera que pude hacerlo en tiempo y forma	52,65	63,924	,696	,761
Mi planificación laboral fue óptima	53,00	70,526	,411	,784
Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas	52,35	73,187	,453	,786
Participó activamente de las reuniones laborales	52,70	67,063	,575	,772

Anexo 7. Resultados

Prueba de normalidad

La prueba estadística para determinar la normalidad de los datos utilizados en el análisis inferencial se determinó analizando la distribución de los datos recopilados de la variable seguridad-salud en el trabajo y rendimiento laboral, esto se determinó a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov. Los datos recolectados en la variable seguridad-salud se obtuvo un valor de 0.000 al igual que la variable rendimiento laboral obtuvo un valor de 0.000 no habiendo distribución normal. Por lo tanto, se utilizó la prueba paramétrica de correlación de Spearman en ambas variables. Tal como se muestra en la tabla siguiente

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1. Seguridad y Salud en el Trabajo	.482	60	.000
Variable 2. Rendimiento laboral	.450	60	.000

Anexo 8. Autorización



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"



Puerto Maldonado, 21 de octubre del 2022

CARTA N° 076-2022-UNAMAD-R.

Señora:

Mba. Ruth Angeliza Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad Cesar Vallejo

Ciudad.-

Asunto : PARA CONOCIMIENTO
Ref. : Exp. N° 2338-2022-UTD
CARTA S/N

De nuestra mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente a nombre de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - UNAMAD y visto el documento de la referencia, hago de conocimiento que se **AUTORIZA** acceso a UNAMAD, al señor **CHALLCO CHOQUEHUANCA, CLAUDIO HIPOLITO**, con DNI: 29550505 a fin de desarrollar su trabajo de investigación (tesis) titulado: **Seguridad-Salud y Rendimiento Laboral de los Trabajadores del Proyecto de Mejoramiento de Laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022.**

Sin otro asunto en particular, expreso a usted las consideraciones más distinguidas.

Atentamente,


UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
Dra. Ruth Angeliza Chicana Becerra
RECTORA (R)

HDEL/R
Carro/sect.
Cc:
Archivo

UNAMAD: "Investigación, Innovación y Emprendimiento Global"
Ciudad Universitaria - Av. Jorge Chávez N° 1160 / Cel. 942855797
Puerto Maldonado- Madre de Dios



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Seguridad-salud y rendimiento laboral de los trabajadores del proyecto de mejoramiento de laboratorios UNAMAD, Puerto Maldonado 2022

", cuyo autor es CHALLCO CHOQUEHUANCA CLAUDIO HIPOLITO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL DNI: 09217078 ORCID: 0000-0002-8613-1882	Firmado electrónicamente por: LROBLADILLOB el 13-01-2023 18:31:30

Código documento Trilce: TRI - 0505117