



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Seguridad y salud laboral con rendimiento laboral del colaborador
en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

García Gonzales, Lisett Rossmery (orcid.org/0000-0002-7457-2883)

Marquina Candia, Claudia Rosalba (orcid.org/0000-0001-9502-4280)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis a nuestros padres, quienes nos acompañaron en todo este proceso de formación universitaria, por brindarnos su confianza y apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por protegernos y a nuestro docente Dr. Miguel Bardales, por guiarnos y brindarnos más conocimiento en esta etapa académica y permitir lograr culminar la investigación con éxito.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
4.1 Estadística descriptiva.....	19
4.2 Estadística inferencial.....	24
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1 Consolidado de expertos.....	15
Tabla 2 Validación de instrumentos por juicio de expertos.....	15
Tabla 3 Fiabilidad de seguridad y salud laboral con rendimiento laboral.....	16
Tabla 4 Fiabilidad de seguridad y salud laboral.....	17
Tabla 5 Fiabilidad de rendimiento laboral.....	17
Tabla 6 Tabla cruzada de Seguridad y salud laboral con Rendimiento Laboral ...	19
Tabla 7 Tabla cruzada de Eficiencia laboral con Seguridad y salud laboral	20
Tabla 8 Tabla cruzada de Productividad laboral con Seguridad y salud laboral ...	21
Tabla 9 Tabla cruzada de Satisfacción laboral con Seguridad y salud laboral	23
Tabla 10 Pruebas de normalidad	24
Tabla 11 Prueba de contrastación de hipótesis general entre seguridad y salud laboral con rendimiento laboral	25
Tabla 12 Contrastación de hipótesis entre eficiencia laboral con seguridad y salud laboral.....	26
Tabla 13 Contrastación de hipótesis entre productividad laboral con seguridad y salud laboral.....	26
Tabla 14 Contrastación de hipótesis entre satisfacción laboral con seguridad y salud laboral.....	27
Tabla 15 Rho de spearman: escala de valoración.....	52
Tabla 16 Clasificación de los niveles de valoración del Alfa de Cronbach.....	53

Índice de figuras

Figura 1 Relación entre seguridad y salud laboral con rendimiento laboral	19
Figura 2 Relación entre eficiencia laboral con seguridad y salud laboral.....	20
Figura 3 Relación entre productividad laboral con seguridad y salud laboral	22
Figura 4 Relación entre satisfacción laboral con seguridad y salud laboral	23

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la seguridad y salud laboral con el rendimiento laboral del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022. La población fue finita y estuvo conformada por 34 trabajadores que emplean sus funciones en la empresa, a su vez se tomó como muestra la totalidad de la población al ser esta pequeña. La investigación fue ejecutada con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con nivel correlacional y diseño no experimental. Para la recopilación de datos se aplicó la encuesta como técnica y se utilizó el cuestionario como instrumento, por ello se validó el instrumento con el apoyo de tres docentes, calificando con un 82% el instrumento aplicado. Así mismo, el estadístico del Alfa de Cronbach en ambas variables arrojó el resultado de 0,879 el cual indicó que el instrumento tiene un alto grado de confiabilidad. El Rho de Spearman arrojó un resultado de 0,243 lo cual se interpreta como una correlación positiva media entre ambas variables, ante ello se evidencio un valor de significancia de 0,165; por lo que no se pudo rechazar la H_0 evidenciando la relación inexistente entre seguridad y salud laboral con rendimiento laboral. Se concluyo que no existe relación entre seguridad y salud laboral con rendimiento laboral en Vivero 4 Estaciones S.A.

Palabras clave: incentivos, incidentes, protección laboral, normas de seguridad, bienestar laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between occupational health and safety and the employee's work performance in the company Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022. The population was finite and consisted of 34 workers who work in the company; in turn, the entire population was taken as a sample because it was small. The research was carried out with an applied quantitative approach, with correlational level and non-experimental design. For data collection, the survey was applied as a technique and the questionnaire was used as an instrument; therefore, the instrument was validated with the support of three teachers, who rated the applied instrument with 82%. Likewise, the Cronbach's alpha statistic for both variables yielded a result of 0.879, which indicated that the instrument has a high degree of reliability. The Spearman's Rho yielded a result of 0.243, which is interpreted as an average positive correlation between the two variables, which showed a significance value of 0.165; therefore, the H0 could not be rejected, demonstrating the non-existent relationship between occupational health and safety and work performance. It was concluded that there is no relationship between occupational health and safety and work performance in Vivero 4 Estaciones S.A.

Keywords: incentives, incidents, labor protection, safety standards, labor welfare.

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud laboral fue una problemática a nivel mundial, debido a ello se realizó este informe detallado para mencionar la relación con el rendimiento laboral, el cual buscó que las organizaciones cumplan con las normas de seguridad establecidas por ley y con ello tomar medidas específicas que mantengan al colaborador protegido al momento de realizar sus funciones, evitando de esta manera que se vean envueltos en situaciones de alto riesgo. Por ello, que la Seguridad y Salud en el trabajo (SST) es considerado un elemento relevante, porque amerita que los trabajadores desarrollen sus funciones sin temor, caso contrario su bajo rendimiento se verá reflejado perjudicando su producción y con ello a la organización.

En la actualidad, en el ámbito internacional, las empresas no le dan la importancia a la salud y bienestar ocupacional, tal es el caso que sucedió en Colombia, donde un grupo de trabajadores partiendo de la concepción, sobre el cuidado propio en los trabajadores de la empresa Romney, participaron y tuvieron una elevada consistencia cultural, es categorizada en cinco componentes: los valores; cualidades (responsabilidad, prudencia, autoestima y disciplina); también en prácticas (realizar ejercicio, aseo personal, pausas activas) (Hernández y Acosta 2017). Esto sucedió porque los trabajadores no contaban con el aporte de la empresa y al verse descuidados decidieron formar un grupo de protección en el trabajo.

Las Normas ISO 6385:2016 mencionaron que las pautas e indicaciones para el correcto ambiente de trabajo, debe tener en cuenta como prioridad el factor humano. La norma incluye a diferentes áreas de trabajo y es efectiva para todas las profesiones, sin exclusión de horarios laborales (ISO 2019). Por ello, en todas las organizaciones existe el (SST), encargado de regular y velar por la salud ocupacional de todos los colaboradores, independientemente del puesto que pueda ocupar dentro de ella.

En el Perú la seguridad y salud laboral cobró más relevancia en tiempos de pandemia, ya que muchas personas no querían laborar en un centro donde no le brinden la protección para no contagiarse del virus del COVID-19. De este modo, la Organización Mundial de la Salud (OMS 2021) sostiene que la salud ocupacional

implica el bienestar mental y físico de los colaboradores, de manera que se puedan adaptar y prevenir a su área de trabajo. Se mencionó que, si la organización cuenta con trabajadores satisfechos en cuanto a seguridad y salud, esto se verá reflejado en su buen rendimiento.

En el contexto local, la empresa Vivero 4 Estaciones se dedica al cultivo y comercialización de plantas ornamentales de interior y exterior de vivienda, así también brinda servicio de mantenimiento y diseño de jardines. Así mismo en cuanto a seguridad y salud laboral, el vivero tiene inconvenientes, ya que hubo colaboradores que han sufrido accidentes laborales al momento de ejecutar sus tareas, porque muchas veces no siguen las indicaciones y normas de seguridad, estos incidentes ocasionan que el colaborador no pueda desenvolverse eficazmente en su área de trabajo, ya que al verse expuesto a peligros su rendimiento laboral va a bajar, al verse afectado su salud física.

De este modo, se presentó el problema general: ¿de qué manera se relaciona la seguridad y salud ocupacional con el rendimiento laboral del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022?

Los problemas específicos son los siguientes: i) ¿de qué manera se relaciona la seguridad y salud laboral con la productividad del colaborador en la empresa Vivero 4 estaciones S.A., La Molina 2022?, ii) ¿de qué manera se relaciona la seguridad y salud laboral con la satisfacción laboral del colaborador en la empresa Vivero 4 estaciones S.A., La Molina 2022?, iii) ¿de qué manera se relaciona la seguridad y salud laboral con la eficiencia laboral del colaborador en la empresa Vivero 4 estaciones S.A., La Molina 2022?

La investigación mencionó cuatro tipos de justificación: Justificación teórica, ya que esta investigación ayudo como respaldo para desarrollar otras investigaciones relacionadas al tema. Justificación práctica, porque con el proyecto las empresas se benefician al obtener mejoras en la seguridad y salud laboral. Justificación metodológica, se realizó la recopilación de datos en fuentes confiables para realizar esta investigación, se tuvo como enfoque tipo cuantitativo. Social, ya que a través de esta investigación incentivamos a las organizaciones a realizar planes de mejoras en la SST para el correcto rendimiento del personal.

Por ello, el objetivo general fue: determinar la relación de la seguridad y salud laboral con el rendimiento laboral del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022.

Los objetivos específicos son los siguientes: i) determinar la relación de la seguridad y salud laboral con la productividad del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022, ii) determinar la relación de la seguridad y salud laboral con la satisfacción del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022, iii) determinar la relación de la seguridad y salud laboral con la eficiencia laboral del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022.

La hipótesis general se definió de esta manera: existe relación entre la seguridad y salud laboral con el rendimiento laboral del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022.

Las hipótesis específicas son: i) existe relación entre la seguridad y salud laboral con la productividad del colaborador en la empresa Vivero 4 estaciones S.A., La Molina 2022, ii) existe relación entre la seguridad y salud laboral con la satisfacción del colaborador en la empresa Vivero 4 estaciones S.A., La Molina 2022, iii) existe relación entre la seguridad y salud laboral con la eficiencia laboral del colaborador en la empresa Vivero 4 estaciones S.A., La Molina 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el contexto internacional, se mencionan estos antecedentes:

Según Morales (2018) tuvo como objetivo estudiar los riesgos que existen al realizar las funciones y acciones realizadas en las áreas de planta piloto de la UNAM (Universidad Nacional Autónoma México). Empleando la metodología descriptiva de corte no transversal y diseño no experimental y, en ello, se evaluaron los riesgos mediante la metodología William Fine siendo aplicada como enfoque cuantitativo, estos fueron: Bajo (83), Medio (97) y Alto (17). El área imponente está con cada nivel de riesgo bajo, medio y alto: elaboración de queso y elaboración de yogurt, respectivamente. Se concluyó que la seguridad y salud ocupacional, tiene un nivel de cumplimiento elevado, representado con el 93.6% de la muestra de estudio, esto a causa del buen funcionamiento del sistema de gestión designada a extinguir factores de riesgo, promoviendo así la seguridad y salud, y haciendo seguimiento continuo en el ambiente en que se trabaja.

De acuerdo a Sum (2017) el objetivo fue establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral en el área administrativa, el diseño que fue utilizado fue de tipo descriptivo, y realizado con enfoque cuantitativo, es decir, mencionó la motivación como una principal causa en el puesto ocupacional de los trabajadores de la organización, por tanto, la motivación en los colaboradores influye de manera determinante en la producción del personal al realizar sus funciones laborales en su área de trabajo, efectuando su labores con mucho entusiasmo, y estar plenamente satisfechos al ser recompensados con un incentivo por el desempeño realizado.

Como lo señala Candelaria y Teran (2021) su artículo tuvo como objetivo mencionar el nivel laboral y las brechas que existen de rendimiento de los trabajadores de enfermería. El método aplicado fue el estudio descriptivo y aplicado con corte transversal, entre el mes de junio y agosto del año 2019. De 46 colaboradores se sacó la muestra de 36 para encontrar la carga laboral. Para las estadísticas de datos se aplicó la prueba chi cuadrado; y el cual para $p < 0,05$. Resultados: El 50 % de los colaboradores son especialistas y menores de 40 años (77,76 %), del grupo femenino (88,88 %), la mayoría de las brechas observados pertenecen a la tecnología y herramientas que tienen al realizar sus funciones

laborales. Las conclusiones fueron que el personal del área de cuidados intensivos tiene una elevada carga, causada por obstáculos de rendimiento.

Como lo expresa Juyumaya y Alvarado (2021) el presente artículo determinó un modelo en el cual se analiza el work engagement como enlace entre la relación del empoderamiento psicológico y rendimiento laboral. Los hallazgos encontrados mencionaron que, si el colaborador está empoderado en sus capacidades, es decir, con las facultades para la realización de sus funciones, tendrá un alto rendimiento en su puesto de trabajo. Por esto, comprometer al colaborador con sus funciones tendrá avances más positivos en su rendimiento. El estudio mostró la evidencia empírica para comprender los contextos latinoamericanos. Por tanto, tiene implicación práctica que es clave para la gestión de los colaboradores en la industria textil de Chile.

Según confirma Villacis y Gonzalez (2021) su artículo tuvo como objetivo describir el rendimiento laboral del personal en las organizaciones mencionando las dimensiones de rendimiento en las funciones que engloba, consideradas esta como un núcleo, el rendimiento y sus comportamientos de manera Individual. Los métodos aplicados fueron en total de 74 trabajadores de las dos organizaciones constructoras en las que se efectuó el cuestionario diseñado por Koopmans, se aplicó con una escala de likert; en ello no se realizó la anulación de ninguna encuesta, el lenguaje empleado en el instrumento no causó problemas en los entrevistados. Las conclusiones fueron que el rendimiento laboral es muy elevado en el rendimiento de sus funciones y contextual ya que no se contemplan complicaciones en la evaluación de sus acciones contraproducentes.

En el contexto nacional, se mencionan los antecedentes:

Según Velasco (2021) el objetivo general fue determinar la relación del SST y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Bramil. Tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de tipo aplicada, como muestra utilizaron un total de 45 personas. Según los resultados, en la variable de seguridad y salud laboral, el 62,2% respondió “casi siempre”, el 35.6% respondieron “siempre” y el 2.2% respondió “a veces”, así mismo en la variable de desempeño laboral el 64.4% respondieron “casi siempre” y el 35.6% respondió que “siempre”. Se

concluyo la existente relación entre la seguridad y salud laboral y el desempeño laboral al tener un Rho Spearman de 0,795 y nivel de sig. de 0.000.

Según recalca Bolivar y Monroe (2021) su objetivo general fue evidenciar la influencia de las condiciones laborales en el rendimiento laboral en el área del almacén en la empresa pañalera. Tuvo un enfoque cuantitativo, con alcance de correlacional causal y con un diseño no experimental. Se obtuvieron resultados, que el 30% tienen un nivel bajo de condiciones laborales y el 32,5% tienen un nivel bajo de rendimiento laboral, existe relación positiva en estas dos variables, teniendo un nivel de sig. menor de 0,01. En conclusión, el grado de influencia se determinó por la regresión lineal R², el grado de variación del rendimiento laboral que fue 29,0%, repercute en niveles de comunicación efectiva y un nivel sig. mayor a 0.05, siendo aceptada la hipótesis formulada.

Así mismo, Angulo y Letona (2020) el objetivo general fue determinar la relación existente entre la Inteligencia Emocional y el rendimiento laboral del personal de la empresa El Padrino. Se utilizó enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con nivel descriptivo, ya que describe aspectos que influyen en las variables y diseño no experimental- transversal. Como resultado arrojo que, los colaboradores presentan un nivel medio de 42,4% de rendimiento laboral, un nivel alto de 33,7% y un nivel bajo de 23,9%. Así mismo, la salud ocupacional presenta un 33,7% de nivel alto. Se concluyo que hay una correlación positiva entre la inteligencia emocional y rendimiento laboral, con un Rho de Spearman de 0.429 y ($p=0.000<0.05$), lo cual se acepta la hipótesis general, esto quiere decir que la inteligencia emocional influye en la mejora del rendimiento laboral.

Del mismo modo, Apaza (2021) titulada “Gestión de la salud ocupacional y rendimiento laboral en la escuela pública de Cerro Colorado Arequipa, 2021”, la investigación fue aplicado, diseño no experimental y con un enfoque cuantitativo. Con una población de 76 colaboradores, al ser pequeña, la muestra fue la misma. Como conclusión, se evidencio la relación positiva baja entre SST y rendimiento laboral de los colaboradores, se obtuvo el Rho de spearman de 0,314 y un valor de significancia 0,008, por lo que se acepta la hipótesis alterna afirmando la relación que existente entre la seguridad laboral y rendimiento laboral. Se expresó que existe una relación negativa muy baja entre la higiene laboral y el rendimiento

laboral, ya que se obtuvo el Rho de Spearman de -0,105 y un valor sig.= 0,469 > 0,01. Quiere decir que se rechaza la hipótesis alterna.

Finalmente, Rodríguez et al., (2021) el objetivo fue analizar la intensidad de trabajo de conocimiento que demanda la gestión de SST en una empresa. Se realizó el estudio en la Empresa Nacional de Análisis y Servicios Técnicos sobre la acreditación de su sistema de gestión de SST, se desarrolló la metodología de Ramírez y Steudel, de esta manera obtener la cuantificación de la intensidad de conocimiento de un trabajo, con escala de 0 a 100, a través de las ocho dimensiones. Se obtuvo como resultado que, la dimensión más demandante fue la intensidad de información, en aspectos tecnológicos, legales y médicos. Así mismo, algunas actividades con alta demanda de intensidad de conocimiento fueron: evaluación de riesgos e identificación de peligros, capacitación de colaboradores y chequeos médicos. Se concluyó que la efectividad de la gestión de salud y seguridad necesita de apoyos informáticos, de esta manera respondan a sus necesidades e intercambios sistemáticos interdisciplinarios entre psicólogos, ingenieros y médicos dedicados a la SST.

Así mismo se presenta las bases teóricas de la primera variable: Seguridad y salud laboral

Teoría de las Fichas del Dominó de Taylor et al. (2006), la zozobra de la salud de los colaboradores y los accidentes laborales consiguió impulsar un proceso de vía legislativa. Esta legislación se volvió común mundialmente, ya que contaba con una serie de obligaciones que se tenía que cumplir obligatoriamente, en sectores como minería o fábricas. Dicho lo anterior, la salud laboral es importante para el desarrollo de una empresa, por lo que toda entidad, cualquiera sea el sector, deben contar con estrategias para la mayor protección del personal de cualquier riesgo u enfermedad laboral que pueda existir.

La OMS (2018) definió a la salud ocupacional como la actividad multidisciplinaria encargada de proteger la salud de los individuos a través de la prevención y control de accidentes y enfermedades, así como eliminar los factores que ponen en peligro la seguridad de los colaboradores y promueve un trabajo seguro, brindándole bienestar físico y mental. Sabemos que la seguridad y salud

ocupacional cumple con un papel relevante para la realización de actividades, tiene un enfoque y busca que todos los colaboradores estén protegidos, eliminando los riesgos a los que están expuestos.

Al analizar la SST se advierte dos enfoques teóricos. Estos enfoques tendrán importantes consecuencias prácticas, ya que tendrán diferentes concepciones sobre trabajo, riesgo trabajador y accidentes.

Por ello Julio César Neffa, lo distingue como:

Enfoque tradicional, hace referencia al régimen de trabajo y producción fordista/taylorista, enlazado a condiciones objetivas del proceso laboral,

Enfoque renovador, centrada en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente laboral, expresando que los riesgos laborales es efecto de esas malas prácticas.

De acuerdo a Carrera et al., (2019) definieron la salud ocupacional como las actividades relacionadas a ofrecer una excelente calidad de vida a los colaboradores, tales como diagnóstico y tratamiento de enfermedades laborales, adaptación y prevención de accidentes en el trabajo, entre otros, de manera de mejorar la condición de la vida del personal.

Según la Organización internacional del trabajo (2019) la seguridad y la salud laboral viene a ser la disciplina que previene lesiones y enfermedades ocupacionales, de manera que brinda protección para el bienestar de los colaboradores. Con ello, la SST se refiere al bienestar tanto físico como mental que se le brinda al colaborador al momento de ejecutar sus actividades, ya que están rodeados de un sin fin de peligros y riesgos.

Del mismo modo, se define las siguientes dimensiones: condiciones laborales, protección del colaborador y enfermedades laborales.

De acuerdo a Grisales y Gallego (2020) mencionaron que para la Organización Mundial de salud (OMS) la buena condición de trabajo ventajoso para la salud mental, pero al encontrarse en un ambiente o entorno laboral negativo, esto causa problemas tanto físicos como psíquicos (2019). Dicho lo anterior, existen

factores como salario, jornadas laborales y hasta sobrecarga laboral que afecta la salud mental del colaborador y no se pueda desempeñar eficientemente.

Según la Oficina Internacional del Trabajo (2019) aseguró que, con el objetivo de brindar protección de seguridad y salud al personal, se debe implementar políticas de SST realizando actividades como formación e información sobre SST para prevenir futuros riesgos laborales. Decimos, que se les debe brindar facilidades como capacitaciones sobre SST, así también brindarles equipos de protección si así lo requieren dichos trabajos peligrosos.

De acuerdo a Masabanda et al., (2019) mencionó que el Código de Trabajo Ecuatoriano, en su artículo 349, ha definido las enfermedades laborales como un conjunto de afecciones crónicas o agudas, directamente causadas por ejercer una actividad en el trabajo, que a su vez produce incapacidad. Con ello, decimos que pueden ser enfermedades físicas como el caso de la ergonomía o enfermedades psicológicas como estrés laboral o burnout, estas enfermedades impiden que el colaborador se desempeñe correctamente.

Así mismo, se presenta las siguientes bases teóricas de la segunda variable: rendimiento laboral.

Basándose en la teoría pionera de rendimiento, para Murphy (1990) el rendimiento laboral es un conjunto de conductas claves para alcanzar las metas de una entidad en la que se desempeña un individuo, asimismo la eficacia y productividad evidencian las consecuencias de esas conductas. Recalcando lo anterior, el rendimiento laboral son comportamientos que poseen los colaboradores al realizar sus tareas laborales, de este modo se puede saber si cumplió con su objetivo y como fue su contribución con la empresa

Según Koopmans et al., (2018) mencionaron que los múltiples conceptos de rendimiento laboral permiten ser determinados como comportamientos que son relevantes para que las metas y objetivos trazadas sean alcanzables, el cual está debidamente verificado por el colaborador.

De acuerdo a Gabini (2018) refiere que el rendimiento laboral es el constructo más investigado es la psicología empresarial. Sin embargo, en la historia, y en la década del 80 se están basándose de estudios dirigidos a evaluar

de forma parcial el rendimiento del trabajador con los criterios de productividad y eficacia de los colaboradores.

Del mismo modo, se define las siguientes dimensiones: eficiencia laboral, productividad laboral y la satisfacción laboral.

Para Mokate (2019) afirmó que la eficiencia se trata de la virtud para conseguir algo, es decir, es la relación del trabajo desarrollado, el tiempo que se dedica, la inversión y el resultado obtenido. Es caracterizado por la capacidad de elegir y utilizar medios eficaces que generen menor desperdicio con la finalidad de concluir una función, logrando así el propósito.

Del mismo modo Singh (2018) mencionó que la productividad son los recursos brindados a los colaboradores que son administrados por el líder de la empresa, para las personas que brindan todos sus esfuerzos en producir bienes y servicios de una manera eficiente, elevando dicha producción más, por consiguiente, la intervención para mejorar la productividad en la empresa tiene como primer despliegue en los trabajadores.

Así mismo Dawis (2019) afirmó que depende de la satisfacción laboral se genera por la discrepancia de los requerimientos del trabajador y de lo que se puede obtener de sus labores, lo cual depende de varios tipos, como las habilidades requeridas para el trabajo y las habilidades del colaborador, o entre las recompensas que otorga el trabajo y los valores y necesidades de los individuos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo

De acuerdo a Lozada (2020) menciono que el tipo aplicada busca generar el conocimiento directo en los conflictos de una comunidad o sector productivo. Este es basado principalmente en hallazgos tecnológicos en la investigación, centrándose en el proceso de enlace de la teoría y el producto. Ante lo expuesto, el estudio fue de tipo aplicada.

3.1.2 Enfoque

Para la investigación se aplicó el enfoque cuantitativo, por eso Arteaga (2020) sostuvo que una investigación cuantitativa es enfocada en recolectar datos numéricos entre un total de grupos o también detallar un fenómeno a estudiar. Por ello, se pretende determinar la muestra de la población para determinar el nivel de relación que hay entre una variable y otra.

3.1.3 Nivel

Se realizó con un nivel correlacional, porque buscará medir el nivel de grado de correlación entre ambas variables, de modo que se procederá a calcular la correlación estadísticamente.

Por ello, Escobar y Bilbao (2020) mencionaron que las investigaciones de tipo correlacional, mide el grado de relación que puede ser de uno o dos variables y en como estas interactúan entre ellas, de manera que se establecen dentro de un contexto igual. Su objetivo es determinar el comportamiento de la variable mediante el comportamiento de otras, que guarden relación y de esta manera conocer si se relacionan o no.

3.1.4 Diseño

En la investigación se aplicó un diseño no experimental, de modo que no se puede ver manipulación de variables, recalando que se medirá el grado de correlación en ambas variables.

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) citado por Guillen et al., (2020). Mencionaron que el estudio con diseño no experimental se establece sin

manipulación de las variables, se hace alusión de observar los fenómenos en su ambiente, en este tipo de diseño no se crea situaciones, solo se observa situaciones dadas, más no deberán ser provocadas por los mismos investigadores.

Así mismo, la investigación fue transversal descriptiva, de modo que Huaire (2019) indicó que para esta investigación solo se recopila datos en un momento dado, teniendo como propósito analizar la correlación e incidencia de las variables en un tiempo dado.

3.2 Variables y operacionalización

Las variables presentadas, son de tipo cualitativa. Por ello, Westreicher (2022) mencionó que la variable cualitativa es determinada como una característica o en condición observable del sujeto estudiado. Esta puede ser detallada a través de palabras, como en el caso que el color de ojos de un individuo puede ser negro, marrón, azul o verde.

3.2.1 Seguridad y salud laboral

Definición conceptual:

De acuerdo a Brutón (2020) manifestó que es una disciplina de prevención de enfermedades y lesiones ocasionadas por condiciones laborales, protección y promoción de salud del personal, con el objetivo de brindar a los colaboradores bienestar mental, físico y social en el área laboral. Es decir, busca la prevención de contraer alguna enfermedad, como también de sufrir algún accidente, por ello la seguridad y salud en el trabajo (SST) les brinda la protección al momento de ejecutar sus tareas.

Definición operacional:

La seguridad y salud ocupacional se estableció en 3 dimensiones: condiciones laborales, protección del colaborador y enfermedades laborales, de modo que se aplicó la técnica de la encuesta y por ello el instrumento del cuestionario, se realizará con escala Likert compuesto por 36 ítems.

3.2.2 Rendimiento laboral

Definición conceptual

El rendimiento laboral del colaborador se determinó como eje para

garantizar lo que es efectivo y asegurar el éxito de una empresa, generando el interés de la empresa para motivar el desenvolvimiento de sus trabajadores (Kochan, 2018). Por ello mencionó la importancia del cuidado del personal, para que este resulte beneficioso al momento de mostrar su rendimiento laboral.

Definición operacional

El rendimiento laboral se estableció en 3 dimensiones: eficiencia laboral, productividad laboral y satisfacción laboral, de modo que se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario con escala Likert establecido por 36 ítems.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para la investigación, se determinó la población como finita, y fue conformada por 34 trabajadores que emplean sus funciones en la empresa Vivero 4 estaciones S.A. Por ello, respecto a la población Condori (2020) mencionó que son determinados como elementos accesibles o unidad de análisis que están dentro del ámbito especial del estudio.

3.3.2 criterios de selección

Criterios de inclusión

-Colaboradores de la organización que laboren con contrato vigente.

Criterios de exclusión

-La encuesta no aplicó para trabajadores con descanso médico o licencias.

-La encuesta no fue aplicado a los clientes del vivero.

3.3.3 Muestra

Al tener una población pequeña conformada por 34 colaboradores, esta cantidad se tomó como muestra tipo censal para la investigación. Por ello, Castro (2018) mencionó que la muestra es clasificada como probabilística o también no probabilística. La probabilística, se refiere a todos los integrantes de la población pueden conformar y también pueden ser: muestra aleatoria simple, muestre de azar sistemático, muestra estratificada o por conglomerado.

El muestreo aplicado fue de manera censal en consecuencia esta se

considera como un muestreo no probabilístico. Por ello, Mendoza y Ramirez (2020) para el muestreo no probabilístico se agrupa a encuestados con una población amplia, sabiendo que algunos individuos de la población no podrán ser encuestados. Este requiere que los integrantes de la población tengan probabilidad por mayor a cero para ser elegidos.

3.3.5 Unidad de análisis

Fue el colaborador que labora haciendo uso de sus habilidades y competencias en la empresa Vivero 4 estaciones S.A.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica aplicada fue la encuesta. Así mismo, Mendoza y Ramirez (2020) aseguran a la encuesta como técnica para recopilar datos de individuos de interés del investigador, con el fin de hacer un listado de preguntas que serán entregados a los encuestados para que respondan por escrito.

3.4.2 Instrumento

El instrumento estuvo constituido por 36 ítems debidamente estructurados, dicho cuestionario fue aplicado a los colaboradores del Vivero 4 Estaciones S.A. (Anexo 2).

Para aplicar el cuestionario se empleó la escala tipo Likert ordinal con los siguientes 5 niveles:

1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre

Validez

Al utilizar el instrumento en la investigación, se procedió a comprobar la validez con el apoyo de expertos en el tema, por ello se solicitó el apoyo de tres docentes, de la escuela profesional de administración de la UCV, quienes evaluaron la validez de contenido. Así mismo, Robles (2018) sostuvo que la validez se estudia con tres componentes: de contenido, criterio y de constructo, estos se refieren a distintos aspectos y la utilización de uno va a variar del tipo de test, de modo que si una prueba es válida quiere decir que es confiable, más no puede ser al revés.

Tabla 1*Consolidado de expertos*

Datos de expertos	
Experto 1	Dr. Candia Menor Marco Antonio
Experto 2	Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón
Experto 3	Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén

Tabla 2*Validación de instrumentos por juicio de expertos*

Expertos	Mg. Candia Menor Marco Antonio		Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón		Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén		Promedio por indicador		Promedio total
	1ra. VAR.	2da. VAR.	1ra. VAR.	2da. VAR.	1ra. VAR.	2da. VAR.	1ra. VAR.	2da. VAR.	
Claridad	80%	80%	81%	82%	85%	85%	82%	82%	82%
Objetividad	80%	80%	81%	82%	85%	85%	82%	82%	82%
Pertinencia	80%	80%	81%	82%	85%	85%	82%	82%	82%
Actualidad	80%	80%	81%	82%	85%	85%	82%	82%	82%
Organización	80%	80%	81%	82%	85%	85%	82%	82%	82%
Suficiencia	80%	80%	81%	82%	85%	85%	82%	82%	82%
Intencionalidad	80%	80%	81%	82%	85%	85%	82%	82%	82%
Consistencia	80%	80%	81%	82%	85%	85%	82%	82%	82%
Coherencia	80%	80%	81%	82%	85%	85%	82%	82%	82%
Metodología	80%	80%	81%	82%	85%	85%	82%	82%	82%
Total	80%	80%	81%	82%	85%	85%	82%	82%	82%

De acuerdo a la tabla 2, el instrumento fue aprobado por tres docentes expertos en el área metodológica y teórica. Así mismo se visualiza en la tabla que en la primera variable (seguridad y salud laboral), el primer docente calificó con el

porcentaje de 80%, el segundo docente con un porcentaje de 81% y el tercer docente con un porcentaje de 85%, lo cual dio un promedio de 82%. En la segunda variable (rendimiento laboral), el primer docente calificó con un porcentaje de 80%, el segundo docente calificó con un 82% y el tercer docente dio un porcentaje de 85%, de modo que el promedio fue de 82%. Por último, arrojó el promedio total del instrumento con un porcentaje de 82% en ambas variables, que se califica como excelente.

Confiabilidad

El instrumento fue aplicado, para medir su valor de confiabilidad, se realizó el alfa de Cronbach, por eso Villasis et al., (2018) afirmaron que los resultados arrojados se consideran confiable al tener un grado alto de confiabilidad, de modo que si se establece que una escala es consistente puede referirse a que es confiable para aplicar el instrumento. El instrumento se considera confiable si el resultado arrojado dentro de una escala de 0 a 1, es superior a 0.70. Para establecer la confiabilidad del instrumento se realizó la prueba piloto a 10 trabajadores.

Tabla 3

Fiabilidad de seguridad y salud laboral con rendimiento laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	36

En la tabla 3 se presenta el Alfa de Cronbach que fue de ,879 lo cual indicó que el instrumento tiene un alto grado de confiabilidad (Anexo 6), por lo tanto, el instrumento puede ser aplicado en la muestra total.

Del mismo modo, se hizo la prueba de confiabilidad de la primera variable: seguridad y salud laboral.

Tabla 4

Fiabilidad de seguridad y salud laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,704	18

En la tabla 4 se exhibe el resultado de la variable seguridad y salud laboral arrojando un resultado de ,704 que se interpreta como muy bueno (Anexo 6) siendo este confiable para ser aplicado

Así mismo, se realizó la prueba de confiabilidad para la segunda variable: rendimiento laboral.

Tabla 5

Fiabilidad de rendimiento laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	18

Se evidencia que el nivel de confiabilidad es de ,856 con referente al rendimiento laboral, por lo tanto, tiene un nivel alto de confiabilidad para ser aplicado.

3.5 Procedimientos

Con el objetivo de obtener información confiable y certera, la investigación que se realizó sobre la seguridad y salud laboral con el rendimiento laboral, se consideró aplicar el cuestionario virtualmente y de manera individual, el cual determinó la correlación entre la SST con el rendimiento laboral. Las respuestas obtenidas del cuestionario, pasaron a una hoja de Excel para luego proceder a desarrollar el SPSS y de esta manera obtener los gráficos para interpretar los resultados y la estadística inferencial que determinó el resultado de la contrastación de hipótesis.

3.6 Método de análisis de datos

3.6.1 Análisis de datos descriptivo

De acuerdo a Gonzales (2020) mencionó que los datos descriptivos se realizan en detalle de un tipo mostrado en concreto. Se puede enfocar en diversos fenómenos, desde un sujeto o una situación, un lugar, un objeto.

Para la investigación se realizó la recopilación de datos con la técnica de la encuesta para obtener los resultados, de manera que la información que se obtuvo en una hoja Excel pasó por el programa de SPSS, que arrojó las gráficas y tablas.

3.6.2 Análisis de datos inferencial

Se empleo el método de análisis inferencial y ver la correlación entre las variables, por ello se hizo el cálculo de la prueba de normalidad para establecer que estadístico se empleará en la contrastación de hipótesis, en el desarrollo de la investigación.

Santillan (2019) mencionó que la estadística inferencial recalca que los datos estén bajo un fenómeno aleatorio subyacente, lo cual genera un valor u otro. De modo, que los datos pasan a denominarse variables aleatorias.

3.7 Aspectos éticos

Se tomó en cuenta los siguientes principios éticos:

Principio de beneficencia: fue dirigido a los empresarios o personas naturales que les puede servir de apoyo el estudio para que comprendan los resultados de esta investigación y puedan aplicarlo.

Principio de no maleficencia: Esta investigación no causó daños al medio ambiente, no dañó a los animales, ni hizo otra acción perjudicial para el planeta.

Principio de autonomía: Los trabajadores participaron en la investigación con consentimiento informado y tuvieron toda la libertad de poder participar o renunciar a la investigación.

Principio de justicia: La investigación favoreció a todos igualmente, sin discriminación por color, religión y etnia.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

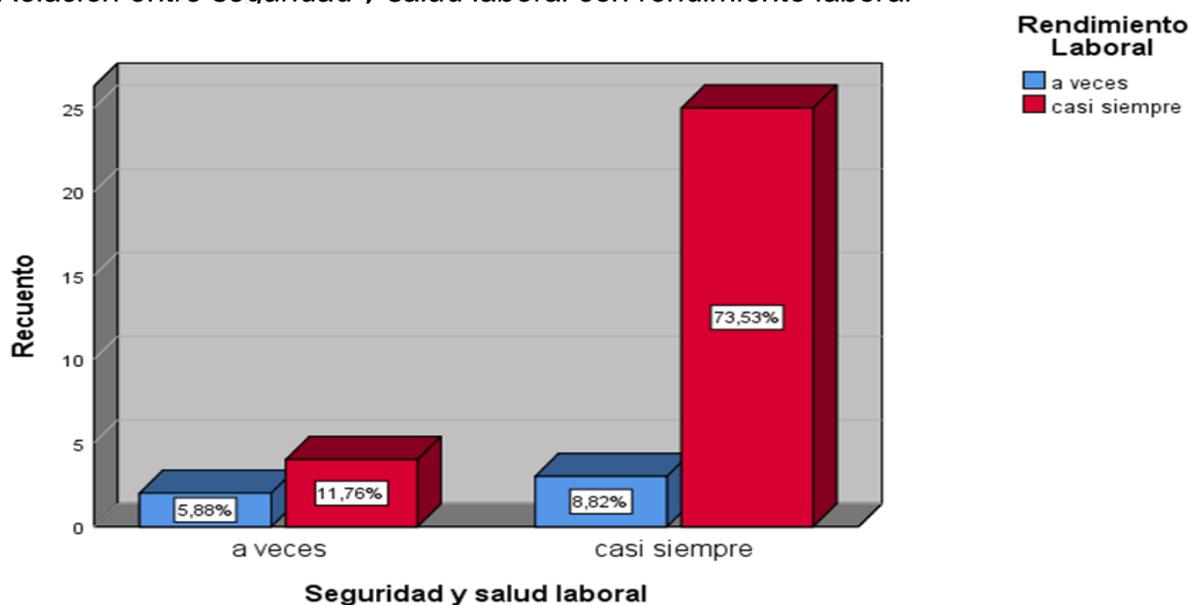
Tabla 6

Tabla cruzada de Seguridad y salud laboral con Rendimiento Laboral

		Rendimiento Laboral			
			a veces	casi siempre	Total
Seguridad y salud laboral	a veces	Recuento	2	4	6
		% del total	5,9%	11,8%	17,6%
	casi siempre	Recuento	3	25	28
		% del total	8,8%	73,5%	82,4%
Total		Recuento	5	29	34
		% del total	14,7%	85,3%	100,0%

Figura 1

Relación entre seguridad y salud laboral con rendimiento laboral



Interpretación:

En la tabla 6 y figura 1 se visualiza los siguientes resultados arrojados del cuestionario aplicado. Expresa que el 73,5% de los trabajadores manifestaron que casi siempre existe relación entre la seguridad laboral y rendimiento laboral. Así

mismo el 5.9% expresaron que a veces existe relación entre la seguridad laboral y rendimiento laboral. En resumen, del 100% de los colaboradores de la empresa Vivero 4 Estaciones, cualquier sea el nivel de seguridad y salud laboral, el 14.7% manifestaron que a veces se da rendimiento laboral y el 85.3% aseguraron que casi siempre se da la seguridad y salud laboral.

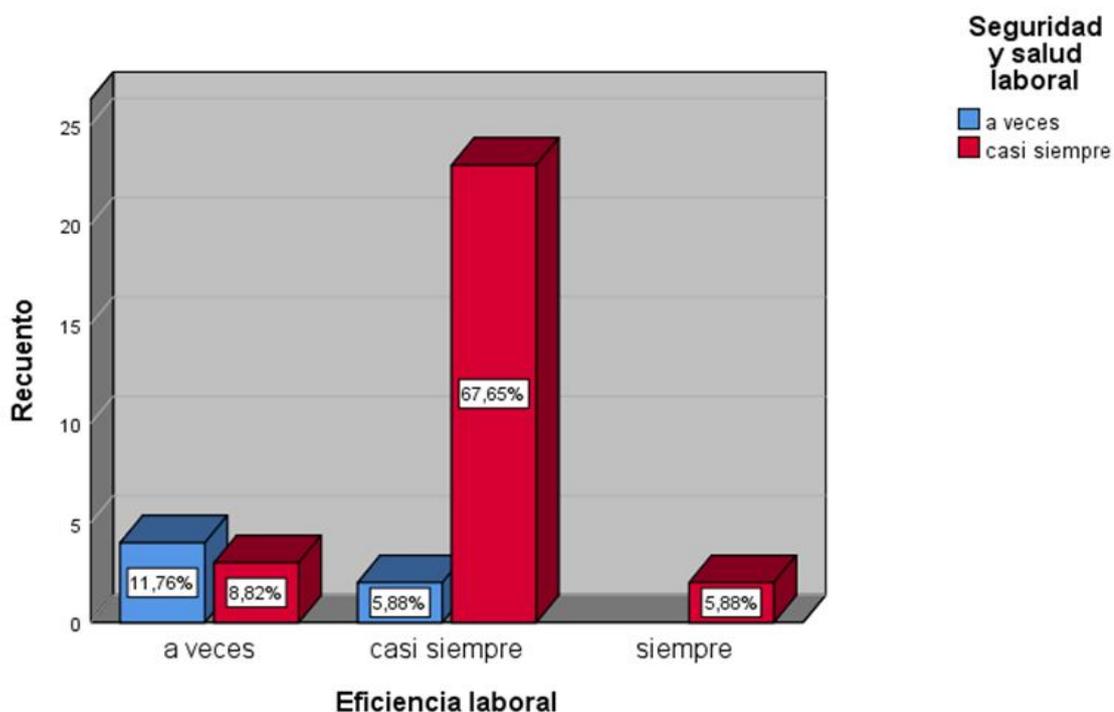
Tabla 7

Tabla cruzada de Eficiencia laboral con Seguridad y salud laboral

			Seguridad y salud laboral		
			a veces	casi siempre	Total
Eficiencia laboral	a veces	Recuento	4	3	7
		% del total	11,8%	8,8%	20,6%
	casi siempre	Recuento	2	23	25
		% del total	5,9%	67,6%	73,5%
	siempre	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	5,9%	5,9%
Total		Recuento	6	28	34
		% del total	17,6%	82,4%	100,0%

Figura 2

Relación entre eficiencia laboral con seguridad y salud laboral



Interpretación

En la tabla 7 y figura 2 se visualiza los siguientes resultados arrojados del cuestionario aplicado. Expresa que el 67.6% de los trabajadores manifestaron que casi siempre existe relación entre la eficiencia laboral con seguridad y salud laboral. Así mismo el 11.8% expresaron que a veces existe relación entre la efectividad laboral con seguridad y salud laboral. En resumen, del 100% de los colaboradores de la empresa Vivero 4 Estaciones, cualquier sea el nivel de eficiencia laboral, el 17.6% manifestaron que a veces se da seguridad y salud laboral y el 82.4% aseguraron que casi siempre se da la eficiencia laboral.

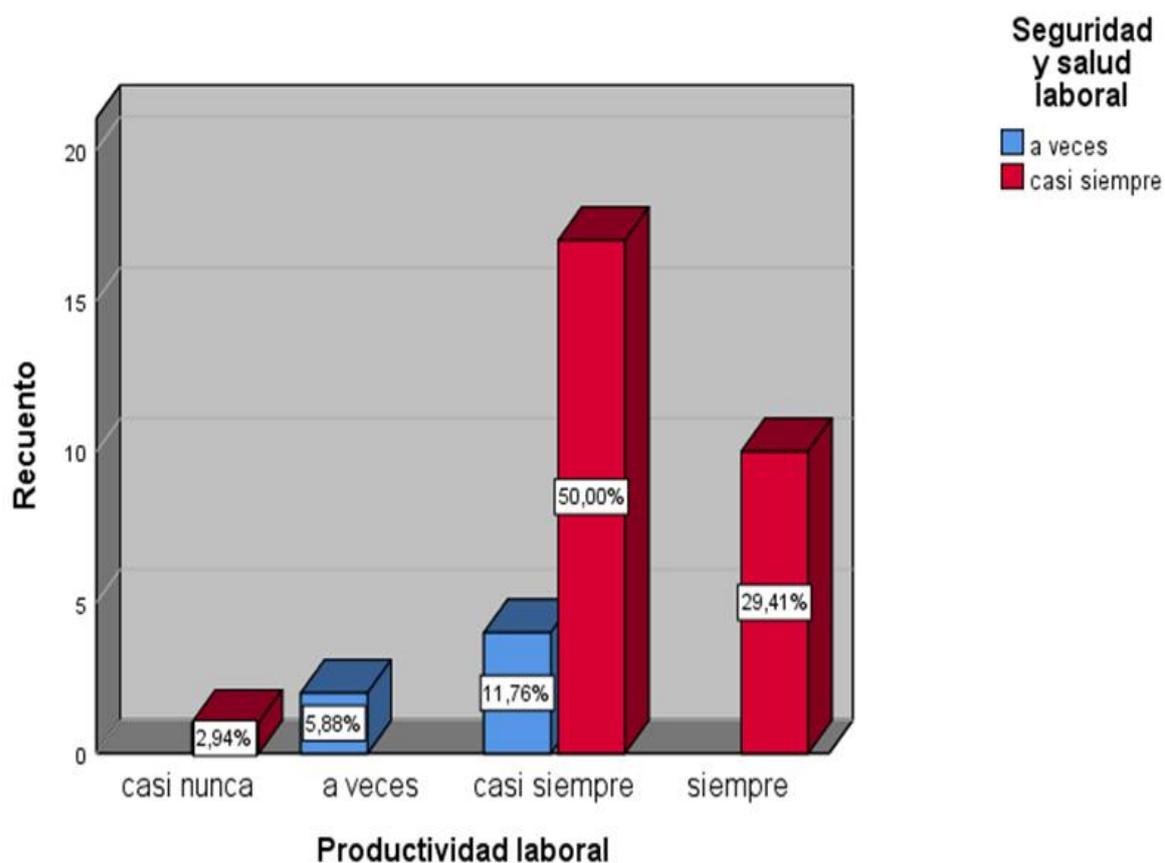
Tabla 8

Tabla cruzada de Productividad laboral con Seguridad y salud laboral

		Seguridad y salud laboral			
			a veces	casi siempre	Total
Productividad laboral	casi nunca	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	2,9%	2,9%
	a veces	Recuento	2	0	2
		% del total	5,9%	0,0%	5,9%
casi siempre	Recuento	4	17	21	
	% del total	11,8%	50,0%	61,8%	
siempre	Recuento	0	10	10	
	% del total	0,0%	29,4%	29,4%	
Total		Recuento	6	28	34
		% del total	17,6%	82,4%	100,0%

Figura 3

Relación entre productividad laboral con seguridad y salud laboral

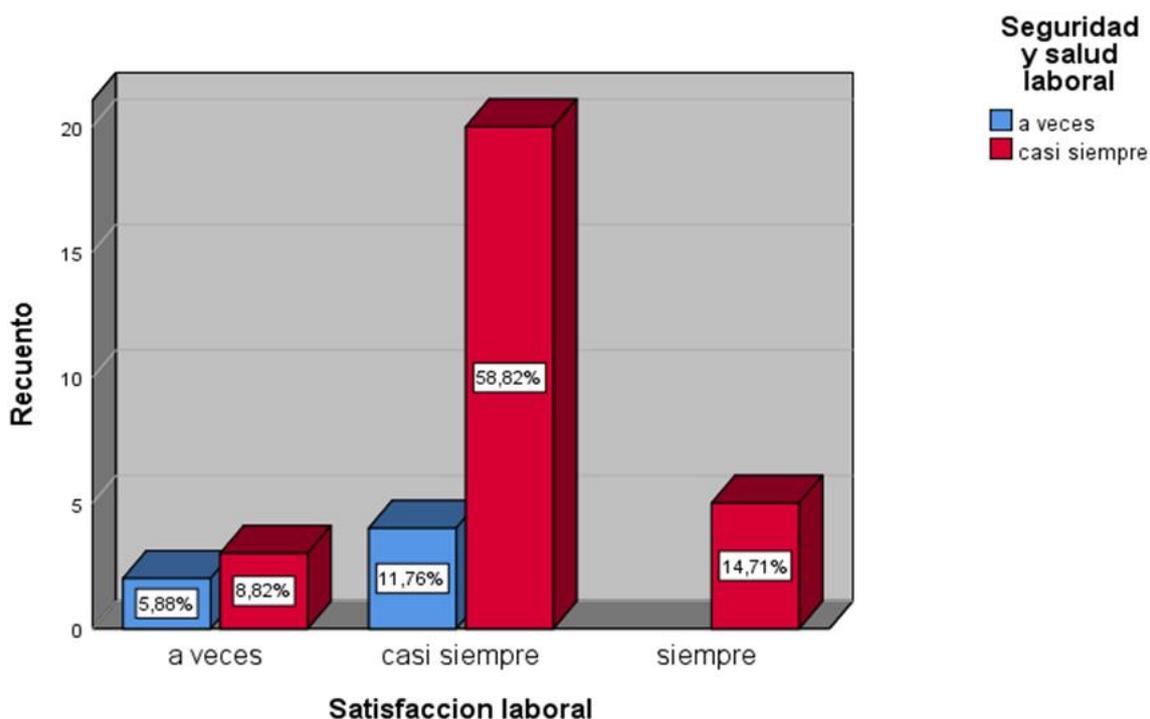


Interpretación:

En la tabla 8 y figura 3 se visualiza los siguientes resultados arrojados del cuestionario aplicado. Expresa que el 50% de los trabajadores manifestaron que casi siempre existe relación entre la productividad laboral con seguridad y salud laboral. Así mismo el 5.9% expresaron que a veces existe relación entre la productividad laboral con seguridad y salud laboral. En resumen, del 100% de los colaboradores de la empresa Vivero 4 Estaciones, cualquier sea el nivel de productividad laboral, el 17.6% manifestaron que a veces se da seguridad y salud laboral y el 82.4% aseguraron que casi siempre se da la productividad laboral.

Tabla 9*Tabla cruzada de Satisfacción laboral con Seguridad y salud laboral*

		Seguridad y salud laboral			
			a veces	casi siempre	Total
Satisfacción laboral	a veces	Recuento	2	3	5
		% del total	5,9%	8,8%	14,7%
	casi siempre	Recuento	4	20	24
		% del total	11,8%	58,8%	70,6%
	siempre	Recuento	0	5	5
		% del total	0,0%	14,7%	14,7%
Total	Recuento	6	28	34	
	% del total	17,6%	82,4%	100,0%	

Figura 4*Relación entre satisfacción laboral con seguridad y salud laboral***Interpretación**

En la tabla 9 y figura 4 se visualiza los siguientes resultados arrojados del cuestionario aplicado. Expresa que el 58.8% de los trabajadores manifestaron que

casi siempre existe relación entre la satisfacción laboral con seguridad y salud laboral. Así mismo el 5.9% expresaron que a veces existe relación entre la satisfacción laboral con seguridad y salud laboral. En resumen, del 100% de los colaboradores de la empresa Vivero 4 Estaciones, cualquier sea el nivel de satisfacción laboral, el 17.6% manifestaron que a veces se da seguridad y salud laboral y el 82.4% aseguraron que casi siempre se da la satisfacción laboral.

4.2 Estadística inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

H_0 : La distribución de los datos de la muestra es normal

H_1 : La distribución de los datos de la muestra no es normal

Decisión:

Si el valor de sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0

Si el valor de sig. Es < 0.05 se rechaza la H_0

Tabla 10

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Seguridad y salud laboral	,499	34	,000	,464	34	,000
Rendimiento Laboral	,512	34	,000	,424	34	,000

En la tabla 10 se presenta el resultado de la prueba de normalidad, ya que la muestra aplicada fue menor a 50 elementos, se utilizó el coeficiente estadístico de Shapiro-Wilk. Por lo que $p = ,000$ fue menor al nivel de significancia de 0.05, de esta manera se rechazó la H_0 demostrando que la distribución no tiene un comportamiento normal, así mismo para contrastar la hipótesis se aplicó el coeficiente de Rho de Spearman.

4.2.2 Contrastación de hipótesis

Contrastación de hipótesis general

H₀: no existe relación entre seguridad y salud laboral con rendimiento laboral

H₁: existe relación entre seguridad y salud laboral con rendimiento laboral

Regla de decisión:

Si el valor de sig. es ≥ 0.05 se acepta la H₀

Si el valor de sig. es < 0.05 se rechaza la H₀

Tabla 11

Prueba de contrastación de hipótesis general entre seguridad y salud laboral con rendimiento laboral

			Seguridad y salud laboral	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Seguridad y salud laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,243
		Sig. (bilateral)	.	,165
		N	34	34
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,243	1,000
		Sig. (bilateral)	,165	.
		N	34	34

En la tabla 11 se presenta los resultados de la hipótesis general. El $p= 0,165$ fue superior al nivel de significancia de 0.05 por lo que no se pudo rechazar la hipótesis nula, quedando esta confirmada, esto conlleva a que no hay relación entre la seguridad y salud laboral con rendimiento laboral. El nivel de correlación $Rho= 0,243$ se interpreta como una correlación positiva media (Anexo 5).

Tabla 12*Contrastación de hipótesis entre eficiencia laboral con seguridad y salud laboral*

			Eficiencia laboral	Seguridad y salud laboral
Rho de Spearman	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	34	34
	Seguridad y salud laboral	Coeficiente de correlación	,500**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	34	34

La tabla 12 muestra el resultado de significancia de 0,003 siendo menor a 0.05, de modo que se pudo rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , demostrando la correlación que existe entre la eficiencia laboral con seguridad y salud laboral. Por último, un Rho de Spearman de 0,500 aclarando la correlación positiva media (Anexo 5).

Tabla 13*Contrastación de hipótesis entre productividad laboral con seguridad y salud laboral*

			Productividad laboral	Seguridad y salud laboral
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,402*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	34	34
	Seguridad y salud laboral	Coeficiente de correlación	,402*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	34	34

La tabla 13 arrojo un valor de significancia de 0,018 siendo menor a 0.05, por lo que se pudo rechazar la H_0 y se aceptó la H_1 , evidenciando que existe correlación entre productividad laboral con seguridad y salud laboral. Así mismo,

visualizamos un Rho de Spearman de 0,402 evidenciando correlación positiva media (Anexo 5).

Tabla 14

Contrastación de hipótesis entre satisfacción laboral con seguridad y salud laboral

			Satisfacción laboral	Seguridad y salud laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,285
		Sig. (bilateral)	.	,103
		N	34	34
	Seguridad y salud laboral	Coeficiente de correlación	,285	1,000
		Sig. (bilateral)	,103	.
		N	34	34

La tabla 14 presentó un valor de significancia mayor a 0.05, siendo este 0,103 permitiendo aceptar H_0 y rechazar la H_1 , ante ello no existe correlación entre satisfacción laboral con seguridad y salud laboral. Así mismo, arrojó un Rho de Spearman de 0,285 indicando una correlación positiva media (Anexo 5).

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación permitieron realizar la comparación con las realizadas y citadas líneas arriba en el marco teórico, los cuales se determinan de la siguiente manera:

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la seguridad y salud laboral con el rendimiento laboral del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022, apoyándose en la tabla 11, donde el Rho de Spearman mostro un resultado de 0,243 y un nivel de significancia de 0,165; de modo que no se pudo rechazar la H_0 , evidenciando una correlación positiva media entre ambas variables. El resultado obtenido se contrasta con el estudio de Velasco (2021) tuvo como conclusión que la correlación Rho de Spearman fue de 0,795 con una valoración de positiva muy fuerte y nivel de significancia de 0.000 en el cual mostro una correlación positiva en las variables estudiadas. Con estos resultados se puede establecer que existe discrepancia, con el estudio comparado de Velasco (2021) en lo que refiere a la correlación y al nivel de correlación.

Por otro lado, la Organización internacional del trabajo (OIT) la seguridad y la salud laboral viene a ser la disciplina que previene lesiones y enfermedades ocupacionales, de manera que brinda protección para el bienestar de los colaboradores (2019).

Para el primer objetivo específico que indicó la relación de la seguridad y salud laboral con la eficiencia laboral del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022, en lo encontrado en la tabla 12, mostro un Rho de Spearman de 0,500 y una significancia de 0,003 siendo menor a 0.05, de modo que se pudo rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , demostrando la correlación positiva media entre la seguridad y salud laboral con la eficiencia laboral. El resultado antes mencionado fue comparado con el estudio de Bolivar y Monroe (2021) obtuvo como resultado un Rho Spearman de 0,795 que se interpreta como la correlación positiva muy fuerte y un nivel de significancia = $0,000 < 0.05$, siendo aceptada la hipótesis alterna, por ello, se toma como comparación ya que se demuestra que existe correlación similar entre la seguridad y salud laboral con la eficiencia laboral, pero se discrepa en el nivel de correlación.

Para Mokate (2019) afirmó que la eficiencia se trata de la virtud para conseguir algo, es decir, es la relación del trabajo desarrollado, el tiempo que se dedica, la inversión y el resultado obtenido.

Con respecto al segundo objetivo específico que mencionó la relación de la seguridad y salud laboral con la productividad del colaborador en la empresa Vivero 4 estaciones S.A., La Molina 2022, se demostró a través de la tabla 13 un valor de significancia de 0,018 siendo menor a 0.05, de modo que se pudo rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , evidenciando la correlación entre productividad laboral con la salud y seguridad laboral. Así mismo, un Rho de Spearman de 0,402 indicando una correlación positiva media. Dicho resultado es comparado con la investigación de Angulo y Letona (2020) el cual mostro como resultado que existe correlación positiva entre la variable inteligencia emocional y rendimiento laboral, obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.429 que se interpreta como una correlación positiva media y ($p=0.000<0.05$), aceptando la hipótesis general. Con este resultado se pudo establecer una coincidencia entre ambas investigaciones, tanto en la correlación como el nivel de correlación.

Según Singh (2018) mencionó que los recursos brindados a los colaboradores son administrados por el líder de la empresa, para las personas que brindan todos sus esfuerzos en producir bienes y servicios de manera eficiente, elevando dicha producción más, por consiguiente, la intervención para mejorar la productividad en la empresa tiene su primer despliegue en los trabajadores.

Por ello, el tercer objetivo específico fue determinar la relación de la seguridad y salud laboral con la satisfacción del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022, indicando en la tabla 14 una significancia de 0,103 >0.05 el cual indicó que no existe relación entre la seguridad y salud laboral con la satisfacción laboral y un Rho de Spearman es de 0,285; el cual se definió como una correlación positiva media. Dicho resultado se compara con la investigación de Apaza (2021) en la cual como conclusión se determinó una relación existente positiva baja entre seguridad laboral y rendimiento laboral en los colaboradores, lo cual fue corroborado con el coeficiente Rho de spearman de 0,314 y un valor de significancia 0,008, de esta manera se aceptó la hipótesis alterna afirmando la relación existente entre la seguridad laboral y rendimiento

laboral. Por ello, al hacer la comparación entre el resultado obtenido en esta investigación con el antecedente citado se establece que, si bien es cierto que existe coincidencia en el nivel de correlación entre ambas investigaciones, sin embargo, en esta investigación no se pudo rechazar la H_0 porque se obtuvo un nivel de significancia >0.05 .

Por otro lado, Dawis (2019) afirmó que depende de la satisfacción o la insatisfacción laboral se genera la discrepancia de los requerimientos del trabajador y de lo que se podía obtener de sus labores, lo cual depende de varios tipos, como las habilidades requeridas para el trabajo y las habilidades del colaborador, o entre las recompensas que otorga el trabajo y los valores y necesidades de las personas

VI. CONCLUSIONES

Primera. Determinar la relación de la seguridad y salud laboral con el rendimiento laboral del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022. Se obtuvo un Rho de Spearman de 0,243, evidenciando una correlación positiva media entre ambas variables. Se concluye que, si la empresa mejora en cuanto a seguridad y salud laboral, brindando implementos de seguridad y capacitaciones constantes hay más probabilidad que no sufran accidentes, de modo que esto va a generar un rendimiento positivo de los colaboradores, ya que se les da los medios para evitar que ocurran sucesos que afecten su salud.

Segunda. El objetivo fue determinar la relación de la seguridad y salud laboral con la productividad del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022, arrojó un Rho de Spearman de 0,500 demostrando la correlación positiva media entre las dos variables. Se concluye que, si se les brinda buena cultura de seguridad y salud en el trabajo, los colaboradores se vuelven mucho más eficaces al momento de realizar alguna actividad asignada, por lo tanto, mucho más productivos.

Tercera. Determinar la relación de la seguridad y salud laboral con la satisfacción del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022, como resultado dio un Rho de Spearman de 0,402 evidenciando una correlación positiva media. Se concluye que, si se mejora en cuanto a seguridad y salud laboral, los colaboradores van a estar conformes con el entorno laboral, ya que se les da condiciones laborales positivas como salario, jornada laboral y buen ambiente laboral.

Cuarta. Determinar la relación de la seguridad y salud laboral con la eficiencia laboral del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022. Se obtuvo un Rho de Spearman de 0,285; se definió como una correlación positiva media. Se concluye que, al brindar a los colaboradores seguridad y salud laboral, protegiéndolos de algún accidente o incidente, esto mejora en la eficiencia del colaborador al realizar sus actividades grupales y brindarles las herramientas necesarias para poder obtener buenos resultados.

VII. RECOMENDACIONES

En base a los resultados, se proponen las siguientes recomendaciones:

Primera. - Se evidencio una correlación positiva media entre ambas variables, por ello se sugiere que se aplique la seguridad y salud laboral supervisada constantemente en la empresa Vivero 4 estaciones S.A; con la finalidad de obtener un alto rendimiento laboral, el acertado uso de medidas de prevención ayudara a que el trabajador se sienta más seguro al efectuar sus labores.

Segunda. - Debido a que existe una correlación positiva media entre seguridad y salud laboral con la productividad laboral, se recomienda que la empresa Vivero 4 estaciones S.A; fomente una buena cultura en seguridad laboral en la organización para que esto pueda mejorar la productividad laboral.

Tercera. - Considerando la correlación positiva media entre la seguridad y salud laboral con la satisfacción laboral, se sugiere que la empresa Vivero 4 estaciones S.A; ejecute un plan estratégico adecuado de seguridad y salud laboral para que brinde buenas condiciones a los trabajadores y de esta manera se mantenga la satisfacción del colaborador.

Cuarta. - En vista de la correlación positiva media entre la seguridad y salud laboral con la eficiencia laboral del colaborador de la empresa Vivero 4 estaciones S.A; se recomienda realizar supervisiones constantes para comprobar el correcto uso de medidas de prevención de los trabajadores, y así obtener eficiencia laboral en la organización.

REFERENCIAS

- Adam (2021). Descriptive Statistics . Corporate Finance & Accounting Financial Analysis . Recuperado de <https://cutt.ly/OG3mzRY>
- Angulo y Letona (2020). Inteligencia emocional en el rendimiento laboral de los trabajadores del área comercial de la empresa El Padrino S.A. Lima, 2020, tesis para optar el título profesional. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://cutt.ly/jMhd22h>
- Apaza (2021) Gestión de la salud ocupacional y rendimiento laboral en una institución educativa pública de Cerro Colorado Arequipa, 2021. Recuperado de:
<file:///C:/Users/MILAGROS/Downloads/TESIS%20DE%20RESPALDO.pdf>
- Arias (2021). Quantitative Investigation. Recuperado de <https://cutt.ly/5G3mYEH>
- Becerril, et al. (2019). Health behaviour and safety in the construction sector. Recuperado de: <https://cutt.ly/WMhdZ0d>
- Bolivar Y Monroe (2021). Las condiciones laborales en el rendimiento laboral dentro del almacén en una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021. tesis para optar el título profesional. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://cutt.ly/xMhgSYR>
- Butron (2021). *Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo. 2a Edición: Paso a paso para el diseño práctico del SG-SST*. Ediciones de la U. Recuperado de: <https://cutt.ly/fMhay8E>
- Carrera et al. (2019) SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. 1° edición. Grupo compás.
- Cutipa (2022). Estrés laboral y el rendimiento laboral del personal Plaza Veá Tacna, 2020. Recuperado de: <https://cutt.ly/NMhgYxP>
- Dapozzo (2019). Organizational climate and its influence on the work performance of the collaborators of the Health Micro Network. Recuperado de: <https://cutt.ly/sMhgvTC>

- Escobar y Bilbao (2020). *Investigación y educación superior*. Universidad Metropolitana. 2° edición. Editorial: Lulu. com. Recuperado de: <https://cutt.ly/PMhag9g>
- Gabini (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. 1° edición. Universidad abierta interamericana.
- Grisales y Gallego (2020) *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del sector privado en la ciudad de Pereira*. Recuperado de: <https://cutt.ly/AMhfd6Y>
- Guillen et al. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional*. 1° edición. Recuperado de: <https://cutt.ly/RMhgkYN>
- Huaire (2019). *Método de investigación*. Material de clase. Recuperado de: <https://cutt.ly/LMhgsnW>
- Kochan (2018). *La calidad laboral y el estudio del recurso humano: relación con el rendimiento laboral*. Recuperado: <https://cutt.ly/IMhfxDr>
- Lino (2021). *Rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Jamime SAC– Callao 2021*. Recuperado de: <https://cutt.ly/cMhaQ2w>
- Lozada (2020). *Revista de investigación científica*. Recuperado de: <https://cutt.ly/3MhqiSU>
- Masabanda et al. (2019) *Enfermedades ocupacionales derivadas de agentes químicos a los que se exponen trabajadores del sector floricultor de la ciudad de Latacunga, Ecuador*. Recuperado de: <https://cutt.ly/gMhaltl>
- Meliá et al. (2017). *Psychosocial sources of stress and burnout in the construction sector*. Recuperado de <https://cutt.ly/7MhaD7m>
- Mendoza y Ramírez (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación*. Recuperado de: <https://cutt.ly/aMhgMIW>
- Mut et al. (2020). *Eficiencia en equipos de trabajo*. Universidad Nacional de San Martín.

- OIT (2018) Inspección de seguridad y salud en el trabajo: módulo de formación para inspectores. 1° edición.
- Olguin et al. (2015). La ocurrencia de accidentes de trabajo y la competitividad en puertos del golfo de México. 2-15.
- Nicolas (2021). Staff Selection. Recuperado de: <https://cutt.ly/gG3m2SO>
- Nolazco (2020). Analysis of human resources in a public entity of the Department of San Andrés, Island- Colombia. Recuperado de: <https://cutt.ly/aMhfmtl>
- Oficina Internacional del Trabajo (2019) Estrategia y acciones para la protección de los trabajadores jóvenes. Recuperado de: <https://cutt.ly/AMhaLRV>
- Organización internacional del trabajo (2011) Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. Recuperado de: <https://cutt.ly/IMhsgYr>
- Peña (2021). Trabajo Remoto y Productividad Laboral en Tiempos de COVID19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021. Recuperado de: <https://cutt.ly/wMhsxEO>
- Pritha (2022). Inferential statistic. Recuperado de <https://cutt.ly/kG3m3Qb>
- Puma (2020). Selection of personnel and organizational climate of the collaborators of the Empresa de Transportes Turismo CIVA S.A.C. Recuperado de: <https://cutt.ly/aMhsTY6>
- Robles (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. Recuperado de: <https://cutt.ly/IMhfRhP>
- Rodríguez et al. (2021). Intensidad del trabajo de conocimiento en la gestión de seguridad y salud en el trabajo. Revista Cubana de Salud Pública, 47(3), 1–11. Recuperado de: <https://cutt.ly/DMhsPq6>
- Rodriguez (2019). Analysis of the relationship between organizational climate and work performance in the workers of the District Directorate of Public Defense and Access to Justice. Recuperado de: <https://cutt.ly/RMhfHFi>
- Roman (2018). Professional consulting, training and recruitment company. Recuperado de: <https://cutt.ly/hMhsGOf>

- Sesé et al. (2017). Supervisor's safety response: A multisample confirmatory factor analysis. Recuperado de: <https://cutt.ly/6MhsNu3>
- Siddharth (2021). Correlational Research: Definition with Examples. Recuperado de <https://cutt.ly/OG3m87m>
- Soplin (2019). Organizational climate in the work performance of the administrative staff of the UGEL. Recuperado de: <https://cutt.ly/WMhs3yk>
- Tafur (2021). Staff retention in an optical laboratory. Recuperado de: <https://cutt.ly/AMhgqqt>
- vasquez et al. (2019). Global learning virtual training company business plan. Recuperado de: <https://cutt.ly/0Mhdtsd>
- Velasco (2021). La seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021, tesis para optar el título profesional. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://cutt.ly/YMhfAgx>
- Villasis et al. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. Revista alergia México, 65(4), 414-421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V 1. Seguridad y salud laboral	Brutón (2020) Disciplina de prevención de enfermedades y lesiones ocasionadas por condiciones laborales, protección y promoción de salud del personal. Con el objetivo de brindar a los colaboradores su bienestar mental, físico y social en su área de trabajo (pág. 15). Es decir, busca la prevención de contraer alguna enfermedad, como también de sufrir algún accidente, por ello la SST les brinda la protección al momento de ejecutar sus labores.	La variable seguridad y salud ocupacional se estableció en 3 dimensiones: Condiciones laborales, Protección del colaborador y enfermedades laborales, de modo que se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario con escala likert compuesto por 36 ítems.	Condiciones laborales Protección del colaborador Enfermedades laborales	Salario Horario laboral Ambiente de trabajo Medidas de protección Prevención de riesgos laborales Equipos de protección personal Estrés Gastritis Lumbago	1 y 2 3 y 4 5 y 6 7 y 8 9 y 10 11 y 12 13 y 14 15 y 16 17 y 18	ORDINAL Medición: Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

V 2.	El rendimiento laboral del colaborador se centra como el eje para dar garantía a lo que es efectivo y al éxito de una organización, surgiendo el interés de la organización permanente para incrementar el desenvolvimiento de sus trabajadores (Kochan 2018)	La variable de rendimiento laboral se estableció en 3 dimensiones: Eficiencia laboral, productividad laboral y satisfacción laboral, de modo que se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario con escala Likert compuesto por 36 ítems.	Eficiencia laboral	Incentivo	19 y 20	ORDINAL Medición: Likert
				objetivos logrados	21 y 22	
Rendimiento laboral	Por ello, se menciona la importancia del cuidado del personal, para que este resulte beneficioso al momento de mostrar su rendimiento laboral.		Productividad laboral	Relaciones profesionales	23 y 24	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
				Horas extra	25 y 26	
				Motivación de crecimiento profesional	27 y 28	
				Control de calidad	29 y 30	
			Satisfacción laboral.	Clima laboral	31 y 32	
				Trabajo en equipo	33 y 34	
				Condiciones laborales	35 y 36	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Ficha de encuesta

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación de la seguridad y salud laboral con el rendimiento laboral del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022., Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: cmarquinas@ucvvirtual.edu.pe

Instrucciones: las respuestas tendrán un valor y deben ser marcadas con (X)

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

V1. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	1	2	3	4	5
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Condiciones laborales	Salario	1	La remuneración recibida es proporcional a los servicios brindados					
		2	Los pagos remunerativos están dentro del plazo acordado por la prestación de servicios					
	Horario laboral	3	La empresa respeta los horarios laborales de acuerdo al contrato establecido					
		4	Dentro del horario laboral existe pausas activas					
	Ambiente de trabajo	5	El área de trabajo cuenta con buenas condiciones de higiene					
		6	El espacio de trabajo está libre de obstáculos o amenazas que ponga en riesgo su bienestar					

Protección del colaborador	Medidas de protección	7	Las medidas de protección son aplicadas en la empresa					
		8	La empresa realiza capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional					
	Prevención de riesgos laborales	9	Las señalizaciones de seguridad son visibles para los trabajadores					
		10	Se efectúan prácticas o planes de emergencia de accidentes laborales					
	Equipos de protección laboral	11	La empresa brinda implementos de seguridad ante alguna actividad de alto riesgo					
		12	Los implementos o equipos de seguridad están en buenas condiciones					
Enfermedades laborales	Estrés	13	La sobrecarga laboral es recurrente al realizar sus tareas					
		14	La fatiga o dolor de cabeza es recurrente por exceso de trabajo					
	Gastritis	15	El refrigerio está dentro de la hora indicada en el área de trabajo					
		16	La empresa cuenta con un espacio para poder merendar o almorzar					
	Lumbago	17	La empresa asigna tareas o actividades que genere esfuerzo físico					
		18	Para la realización de esfuerzo físico la empresa cuenta con fajas especializadas					

V2. RENDIMIENTO LABORAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	1	2	3	4	5
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Eficiencia laboral	Incentivo	19	Los incentivos económicos mejoran la efectividad de las funciones realizadas					
		20	La empresa otorga incentivos económicos periódicamente					
	Objetivos logrados	21	La empresa valora más al personal al obtener los resultados planteados					
		22	Los objetivos trazados por la empresa son alcanzables					
	Relaciones profesionales	23	Las relaciones interpersonales sirven como aporte para el eficiente desarrollo de sus funciones					
		24	La actitud asertiva es beneficioso para relacionarse entre los compañeros de trabajo					
Productividad laboral	Horas extras	25	La empresa recompensa las horas adicionales con ingresos monetarios extras					
		26	Los ingresos extras aportan para ser más productivos en las funciones					
	Motivación de crecimiento profesional	27	La optima productividad laboral es un factor de ascenso profesional					
		28	Existe relaciones cordiales con un amplio círculo de profesionales con la finalidad de lograr mejores resultados laborales					
	Control de calidad	29	La empresa cuenta con altos estándares de control de calidad					

		30	Contribuye el control de calidad con los resultados de una buena productividad laboral					
Satisfacción laboral	Clima laboral	31	El clima organizacional armonioso genera satisfacción laboral					
		32	En la empresa existe buena relación entre los directivos y trabajadores					
	Trabajo en equipo	33	El trabajo colaborativo es útil para el desarrollo efectivo de las funciones laborales					
		34	Adaptarse al trabajo en equipo contribuye a obtener buenos resultados					
	Condiciones laborales	35	Es oportuno las herramientas que recibe para la realización de tareas					
		36	La empresa brinda buena calidad de vida en los horarios laborales					

ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20101251382
VIVERO 4 ESTACIONES S.A.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos MARCO ANTONIO OSCCO LAHUANAMPA	DNI: 44544217

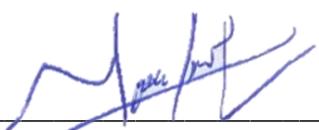
Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Seguridad y salud laboral con rendimiento laboral del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones s.a., La Molina 2022.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Garcia Gonzales, Lisett Rossmery Marquina Candia, Claudia Rosalba	DNI: 72955248 74985279

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

Lugar y Fecha:

Firma: 
(Oscco Lahuanampa Marco Antonio)

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

ANEXO 4 Validación de instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Garcia Gonzales, Lisett Rossmery/ Marquina Candia, Claudia Rosalba

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			

13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

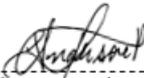
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

85%

Ate, 18 de setiembre del 2022



Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
Firma de experto informante
DNI N° 16498130

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración.
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: García Gonzales, Lisett Rossmery/ Marquina Candia, Claudia Rosalba

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:
ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	IN SUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate, 18 de setiembre del 2022



 Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
 Firma de experto informante
 DNI N° 16498130

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: García Gonzales, Lisett Rossmery_ Marquina Candia, Claudia Rosalba

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

81

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Seguridad y salud laboral

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICAR

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81 %

Ate, 24 de setiembre del 2022



Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CANDIA MENOR MARCO ANTONIO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Dr. en Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: García Gonzales, Lisett Rossmery, Marquina Candia, Claudia Rosalba

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGIA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			



16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. **PINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

80%

Ate, 19 de septiembre del 2022



Firma de experto informante
DNI N°10050551

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CANDIA MENOR MARCO ANTONIO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: D. en Administración
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: García Gonzales, Lisett Rossmery_ Marquina Candia, Claudia Rosalba

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

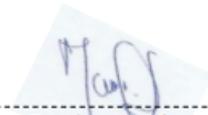
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

Ate, 19 de septiembre del 2022



Firma de experto informante
DNI N°10050551

ANEXO 5

Tabla 15 *Rho de spearman: escala de valoración*

Rango de decision de Rho de spearman	
-0.90 a -1.00	Correlación negative perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negative muy perfecta
-0.51 a -0.75	Correlación negative considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negative considerable
-0.01 a -0.10	-0.01 a -0.10
0.00	No existe correlación
+0.01 a 0.10	Correlación positiva media
+0.11 a 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.9 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández y Fernández (1998)

Anexo 6

Tabla 16 Clasificación de los niveles de valoración del Alfa de Cronbach

Nivel de fiabilidad	Valor del Alfa de Cronbach
Excelente]0.9, 1]
Muy bueno]0.7, 0.9]
Bueno]0.5, 0.7]
Regular]0.3, 0.5]
Deficiente	0, 0.3]

Fuente: Tuepanta et al. (2017)

ANEXO 7

Base de datos

	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL																		RENDIMIENTO LABORAL																		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
E1	3	5	5	1	5	3	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
E2	3	5	5	2	5	3	4	3	4	4	5	5	2	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	
E3	3	5	5	1	5	4	5	2	3	3	5	5	2	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3		
E4	3	5	5	1	5	5	5	2	4	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	2	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	
E5	3	5	5	2	5	5	5	4	4	3	5	5	3	2	5	4	3	5	5	2	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	4	4		
E6	5	5	5	1	5	5	4	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	3		
E7	3	4	3	2	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	
E8	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
E9	3	5	5	1	5	5	5	3	4	3	5	5	3	3	5	4	3	4	5	1	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3		
E10	4	5	5	1	4	4	4	3	4	4	5	5	2	2	5	5	3	5	5	1	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4		
E11	5	5	5	2	5	5	5	3	4	2	4	5	3	3	5	4	3	5	5	1	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	
E12	3	4	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	5	5	2	4	1	3	3	4	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
E13	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	
E14	4	3	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
E15	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	
E16	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	2	3	3	
E17	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	1	4	3	3	3	
E18	2	3	3	3	4	4	5	2	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	
E19	2	3	3	3	3	3	5	2	4	2	3	4	3	4	3	3	5	3	4	2	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	
E20	4	5	5	1	5	5	4	3	5	4	5	5	3	3	4	5	3	4	5	1	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
E21	3	3	5	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	
E22	3	5	5	1	4	4	5	2	5	3	5	5	3	3	5	5	3	4	5	1	5	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	4	
E23	3	5	5	1	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	
E24	3	3	3	1	3	2	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
E25	4	5	5	1	4	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5	1	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	
E26	2	3	4	1	2	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
E27	3	5	5	1	5	4	5	3	3	2	5	5	2	3	5	4	3	4	5	1	4	3	4	5	3	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	
E28	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	
E29	4	5	5	1	5	4	5	3	4	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	1	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	
E30	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	5	3	3	5	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3
E31	3	5	5	1	5	5	4	3	4	4	5	5	2	3	5	4	4	5	5	1	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	
E32	4	5	5	1	5	5	4	3	4	4	5	5	2	3	5	5	3	4	5	1	4	4	3	5	3	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	
E33	5	5	5	1	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	1	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	
E34	4	5	4	1	4	5	4	3	5	3	5	5	3	3	5	5	4	3	5	1	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Seguridad y salud laboral con rendimiento laboral del colaborador en la empresa Vivero 4 Estaciones S.A., La Molina 2022", cuyos autores son GARCIA GONZALES LISETT ROSSMERY, MARQUINA CANDIA CLAUDIA ROSALBA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, 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, 17 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID: 0000-0002- 1067- 9550	Firmado electrónicamente por: MIBARDALESC el 25-11-2022 21:11:39

Código documento Trilce: TRI - 0443872