



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Seguridad laboral y desempeño laboral de los colaboradores de
Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Del Aguila Sangama, Karla Paola (orcid.org/0000-0003-3859-9939)

Reyes Bardalez, Luz Elita (orcid.org/0000-0002-1515-2993)

ASESOR:

Dr. Anderson Puyen, Carlos Enrique (orcid.org/0000-0001-7627-3177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Le dedicamos el resultado de este trabajo a nuestras familias. Principalmente, a nuestros padres. Gracias por enseñarnos a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento. nos han enseñado a ser las personas que somos hoy, nuestros principios, valores, perseverancia y nuestro empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestros padres que siempre nos han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos nuestros objetivos personales, también agradecer a nuestro asesor por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiésemos podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, lo llevaremos grabados para siempre en la memoria en nuestro futuro profesional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "SEGURIDAD LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE ELECTRO ORIENTE S.A., TARAPOTO 2022", cuyos autores son REYES BARDALEZ LUZ ELITA, DEL AGUILA SANGAMA KARLA PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TARAPOTO, 24 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN DNI: 16498130 ORCID: 0000-0001-7627-3177	Firmado electrónicamente por: CANDERSONPU el 10-07-2023 09:06:04

Código documento Trilce: TRI - 0549189





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, REYES BARDALEZ LUZ ELITA, DEL AGUILA SANGAMA KARLA PAOLA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "SEGURIDAD LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE ELECTRO ORIENTE S.A., TARAPOTO 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUZ ELITA REYES BARDALEZ DNI: 70554538 ORCID: 0000-0002-1515-2993	Firmado electrónicamente por: LREYESBA el 24-06-2023 21:19:50
KARLA PAOLA DEL AGUILA SANGAMA DNI: 72857548 ORCID: 0000-0003-3859-9939	Firmado electrónicamente por: KAGUILASA el 24-06-2023 20:28:57

Código documento Trilce: TRI - 0549186

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1	Fiabilidad de los instrumentos.....	21
Tabla 2	Relación entre la seguridad laboral y el desempeño laboral.....	24
Tabla 3	Relación entre la Políticas y programas de prevención y el desempeño laboral.....	25
Tabla 5	Relación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral	26
Tabla 5	Relación entre Manual de seguridad y el desempeño laboral.....	27
Tabla 6	Prueba de normalidad- Kolmogorov-Smirnova.	28
Tabla 7	Correlación entre la seguridad laboral y el desempeño laboral	28
Tabla 8	Correlación entre las políticas y programas de prevención y el desempeño laboral.....	29
Tabla 9	Correlación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral	30
Tabla 10	Correlación entre manual de seguridad y el desempeño laboral .	30

Índice de figuras

Figura 1 Representación esquemática del informe investigativo.....	18
--------------------------------------------------------------------	----

Resumen

En el estudio se tuvo como intención principal determinar la relación entre la seguridad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022. La metodología empleada fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo y alcance correlacional; diseño no experimental de corte transversal, la población y la muestra estuvo compuesta por 70 colaboradores de la compañía a quienes se aplicó el cuestionario. Los resultados expusieron la existencia de la relación positiva y considerable entre las políticas y programas de prevención, organización de la prevención y manual de seguridad con el desempeño laboral, donde el valor de p fue menor a 0.05 (.001) y correlación de Pearson de .668; .664 y .604 respectivamente. Por lo tanto, se concluyó que existe relación positiva moderada entre los temas investigados, donde el p – valor fue .001 y $r = .660$; por lo que se rechazó a la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna.

Palabras clave: Seguridad, prevención de accidentes, desempeño.

Abstract

The main purpose of the study was to determine the relationship between job security and job performance of the workers of Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022. The methodology used was applied with a quantitative approach and correlational scope; non-experimental cross-sectional design, the population and the sample consisted of 70 collaborators of the company to whom the questionnaire was applied. The results showed the existence of a positive and considerable relationship between prevention policies and programs, prevention organization and safety manual with work performance, where the p value was less than 0.05 (.001) and Pearson correlation of .668; .664 and .604 respectively. Therefore, it was concluded that there is an average positive relationship between the subjects investigated, where the p-value was .001 and $r = .660$; therefore, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was admitted.

Keywords: Safety, accident prevention, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas de energía eléctrica conforman el sector con mayor participación en la economía mundial, cuya organización está integrada por planes y acciones que resguarden la seguridad del recurso humano que disponen. Subrayando, la seguridad laboral se define como una amplia disciplina de procesos destinados a evitar o minimizar los riesgos que se ocasionan dentro del campo laboral, es decir, evitar lesiones leves o graves, entre otras, por ello las empresas deben presentar mayores medidas de seguridad, por eso, los técnicos o especialistas en prevención de riesgos laborales deben analizar, identificar, evaluar y controlar los peligros de riesgos asociados a las actividades laborales formativas encaminadas a prevenir y evitar dichos riesgos con la finalidad de brindar seguridad física, mental y social a los colaboradores que conforman la entidad para un adecuado desempeño laboral.

Referente a lo postulado en líneas anteriores, el 45% las empresas latinoamericanas, exponen a sus colaboradores a riesgos físicos, siendo susceptibles a sufrir daños o lesiones graves, conllevando a la inasistencia laboral, ausencia de compromiso en la ejecución de trabajo, deficiencia en el desarrollo de las tareas asignadas, desmotivación, incumplimiento por los lineamientos establecidos por la entidad, estrés laboral, problemas de salud mental, problemas cardiovasculares.(Guadamud & Terán, 2021). Por tal razón, es importante que las empresas brinden un entorno laboral seguro, sin embargo existen organizaciones que no cumplen con los protocolos de seguridad, por ejemplo, empresas de electricidad de Colombia el 94,5% presentan ineficiencias en su producción a consecuencia del bajo desempeño de los colaboradores y la falta de tecnologías para brindar seguridad a sus colaboradores (Bonet-Morón et al., 2020). Asimismo, la causa de la inseguridad laboral se refleja un ambiente poco favorable para los colaboradores en la zona eléctrica ya que se encuentran expuestos a diversos peligros, el 51% ha sufrido descargas eléctricas, el 36% quemaduras al entrar en contacto con instalaciones defectuosas. Estos hechos ocurridos dentro de las entidades, refleja la carencia de gestión por parte del área de recursos humanos, por tal motivo es crucial que los empleados tengan pleno conocimiento de sus derechos para que puedan desempeñarse en su centro laboral de forma eficiente

e igualmente aumentan la rentabilidad de las empresas. (Brito-Aguilar & Cabezas-Ramos, 2021)

En el Perú existen 17 empresas distribuidoras las cuales alrededor del 70% fueron privatizadas y aún se evidencia condiciones inseguras en el área de trabajo exponiendo al personal a descargas eléctricas y peligros de incendios de origen eléctrico, lo cual, repercute en el nivel de productividad. Al respecto, Bermúdez Moreira, (2019) indica que estos factores influyen significativamente en el desempeño laboral, en vista que, el 25% de los obreros limeños no muestran un compromiso activo frente a sus actividades, el 16% muestra desinterés en el sometimiento de las reglas, el 23% no cumple con las actividades programadas. Por ese motivo, Vásquez & Chávez, (2019) indican que es primordial la participación de los encargados, de esa manera, los colaboradores dispongan de un asesoramiento sobre los recursos a utilizar, cubriendo sus necesidades y logrando que estén motivados para desempeñar sus funciones laborales.

En el contexto local, en la ciudad de Tarapoto se sitúa la empresa Eléctrica Electro Oriente donde se evidencia que los colaboradores se exponen a diversos niveles de riesgo partiendo de esta problemática se planteó investigar la seguridad laboral y desempeño laboral, porque se evidencia, incumplimiento de funciones por la falta de recursos de seguridad, absentismo laboral, lo cual conlleva retrasos en las actividades, desconfianza y desinterés al momento de realizar las labores, poco esmero al ejecutar las actividades asignadas, inasistencias por el temor del suceso de algún accidente, continua rotación del personal, constante manifestaciones sobre el manejo de información, limitada comunicación entre los subordinados y gerentes de las áreas, mayor uso de recursos y menos resultados y regularmente no se localizan a los colaboradores en el lugar asignado. Tales sucesos, tienen como causa la falta de asesoramiento sobre los riesgos al que están expuestos, escasez de herramientas indispensables para el desarrollo en el campo laboral, inestabilidad emocional al realizar las tareas asignadas, ansiedad y miedo constante al ejecutar los trabajos de alto riesgo.

En el marco de la problemática brevemente descrita, se formuló como problema general lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre la seguridad laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022?

Los problemas específicos son: ¿Cómo se relaciona las políticas y programas de prevención con el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022?; ¿Cómo se relaciona la organización de la prevención con el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022?; ¿Cómo se relaciona el manual de seguridad con el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022?

En cuanto a la justificación, se consideró lo siguiente: Conveniencia, porque la investigación permitió mostrar, plantear e identificar la importancia de la variable independiente y así conocer la gestión de seguridad que ofrece a sus colaboradores de esa manera lograr que este estudio sea un aporte significativo para las empresas de esta área y a la sociedad. Relevancia social, porque se ha logrado diversos beneficios para un crecimiento significativo del país, garantizando la seguridad integral de los colaboradores en este campo laboral, concientizando a los gerentes de los diversos riesgos al que están expuestos sus subordinados al realizar dichas tareas de trabajo. Así también, es provechosa para las instituciones fiscalizadoras en la reducción de factores de riesgo que se presentan de manera continua en las empresas de servicio eléctrico. Valor teórico, porque la investigación muestra características, conceptos y componentes de las variables, para lograr una evaluación eficaz de las mismas, mediante el empleo de teorías expuestas por autores especialistas en los temas a investigar. Implicancias prácticas, esta investigación permitió evaluar la seguridad que ofrece a sus colaboradores y cómo este afecta en el desempeño laboral teniendo en cuenta la empresa Electro Oriente y de esa manera verificar si se está ofreciendo los recursos indispensables para obtener la mayor productividad de los colaboradores en base a la seguridad. Finalmente, se justifica por su utilidad metodológica, puesto que para el desarrollo de la investigación se aplicaron diferentes técnicas, procedimientos y métodos que permiten la solución asertiva de los objetivos, como también, los instrumentos propuestos en el estudio fueron útiles para la comunidad científica que muestren la misma situación problemática o la misma realidad.

El objetivo general del estudio es: Determinar la relación entre la seguridad laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto

2022. Los objetivos específicos del estudio son: OE1: Determinar la relación de las políticas y programas de prevención con el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022. OE2: Determinar la relación de la organización de la prevención con el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022. OE3: Determinar la relación del manual de seguridad con el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022.

La hipótesis general que presenta el estudio es: H₁: Existe relación significativa entre la seguridad laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022; H₀: No existe relación significativa entre la seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022. Las hipótesis específicas son: H₁: Las políticas y programas de prevención se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022. H₀: Las políticas y programas de prevención no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022. H₂: La organización de la prevención se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022. H₀: La organización de la prevención no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022. H₃: El manual de seguridad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022. H₀: El manual de seguridad no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de la investigación fue necesario presentar aportes teóricos, en base de estudios de investigaciones relacionadas con las variables:

Desde un contexto internacional Colque (2020), desarrolló su investigación con el propósito de revelar el proceso de elaboración de seguridad laboral y sobre el desempeño en un laboratorio Químico. Bolivia. La investigación tuvo como metodología lo siguiente, tuvo un enfoque mixto de diseño no experimental de tipo básica, donde participaron 18 colaboradores, los mismos que conformaron la población y muestra de estudios. Las técnicas aplicadas fueron las siguientes; observación, encuesta y por último la entrevista, donde los instrumentos empleados fueron un cuestionario, luego del análisis de datos el estudio mostró que p presenta un valor (0.000) inferior al 0.05, como también se evidenció que ρ fue igual a 0.941, en conclusión, la seguridad laboral es indispensable en todas las empresas ya que los procedimientos aplicados para prevenir accidentes laborales transmite seguridad a los colaboradores incidiendo en su desempeño laboral beneficiando en la rentabilidad de la entidad.

Asimismo, Fagua et al. (2018) en su artículo tuvo como objetivo analizar información científica referente a seguridad en el trabajo y su implicancia en la productividad. Colombia. Por lo que emplearon una metodología, de tipo básica, con un enfoque cualitativo con diseño no experimental. Donde la muestra poblacional fue conformada por 15 artículos científicos, donde utilizaron el análisis documental como técnica y la guía de análisis como instrumento, después de la aplicación el estudio presentó como resultado que las medidas de seguridad se relacionan con la productividad de forma estadística, donde p fue aceptable, es decir 0.000 y ρ fue positivo, pues mostró un valor de 0.7689. De tal modo que concluyeron que la implementación e adquisición de diferentes equipos de seguridad para reducir la probabilidad de riesgo y tiene relación con el nivel de productividad, porque el p igual a 0.002 mostrando una correlación fuerte de $\rho=0.871$ esto tiene un impacto positivo en la competitividad y productividad.

De igual manera, Parra-Tapia et al. (2019) tuvieron como finalidad evaluar la seguridad laboral y comportamiento organizacional en una institución de salud. México. Por lo que su estudio estuvo caracterizado por presentar el tipo básico,

tuvo un enfoque mixto presentando un diseño experimental, donde la población muestral estuvo formada por 31 personas quienes participaron en entrevista y encuestas (técnicas) y guía de entrevista y cuestionario (instrumentos). Por ello los resultados demostraron que las dimensiones herramientas de seguridad están relacionadas con el comportamiento organizacional, donde se evidenció que p-valor es igual a 0.000 y $\rho = 0.971$. Donde el estudio tuvo como resultado que la seguridad laboral tiene relación con el comportamiento organizacional, en vista que muestra una significancia de 0.000, la cual, se encuentra dentro de las reglas de decisión, además el coeficiente es considerable ($\rho = 0.741$). de manera que es necesario que las organizaciones cuenten políticas de seguridad laboral que coadyuve a elevar el nivel de conocimientos de los colaboradores para prevenir accidentes laborales que tendrán repercusión en la productividad y desempeño laboral de los mismos bajo los principios de bioseguridad.

También, Contreras-Pacheco & Lesmez-Peralta (2021) elaboró un artículo científico con la finalidad de analizar los aspectos que guardan relación con la seguridad en el contexto organizacional; Colombia. La investigación usó la siguiente metodología de diseño no experimental de tipo básica con un enfoque cuantitativo, en la cual participaron 5 gerentes de diferentes empresas estos fueron la muestra poblacional, la investigación utilizó como técnica la entrevista y como instrumento a la guía de entrevista; luego del análisis se pudo reconocer que la reputación empresarial no se relaciona estadísticamente con la seguridad laboral, por cuanto, r presentó un valor de 0.352, no obstante, la vinculación afectiva si se relaciona con la seguridad laboral, por cuanto el p-valor obtenido es 0.00 y el coeficiente es positivo fuerte de $r = 0.971$, por esta razón, los autores concluyeron que las organizaciones requieren contar con un plan de seguridad, y más aún cuando es enfocado desde el marco reglamentario, estratégico y moral, lo cual conlleva a estimar el bienestar integral de los colaboradores, dado que se confirmó que la seguridad laboral se asocia positivamente con la satisfacción, ya que presenta los siguientes valores estadísticos (p-valor igual a 0.000 y $r = 0.765$).

Asimismo, Bohórquez et al. (2020) donde el fin de la investigación fue analizar las medidas de seguridad y el desempeño de los colaboradores en una entidad pública, Ecuador. En cuanto a la metodología fue de tipo básica, enfoque mixto, no

experimental con un alcance descriptivo, donde la totalidad de colaboradores fueron 435 y la muestra 188 colaboradores, los cuales aplicaron encuesta y entrevista como técnica de estudio, el cuestionario y la guía de entrevista sirvió como instrumento, donde los la investigación tuvo como resultado que la dimensión factores organizacionales se relacionan con el desempeño dado que p presenta un valor de 0.000 y r de 0.852, asimismo, las estrategias ocupacionales se asocian con la seguridad, en vista que presenta los siguientes valores estadísticos (p-valor igual a 0.000 y r= 0.652). Por lo que los autores concluyeron que la seguridad se relaciona desempeño laboral, en vista de que los resultados en cuanto a los valores de significancia son (0.000) y correlación (r=0.892) son aceptables, asimismo, existen limitaciones en la implementación de estrategias y seguridad laboral que facilite la realización de sus labores, adquiriendo mayor motivación y confianza.

De la misma manera, Lema-Jiménez et al. (2021) presentaron un artículo investigativo con la finalidad de evaluar la estructura de seguridad organizacional y su impacto en el comportamiento laboral. Ecuador, el estudio empleó una metodología con un enfoque cualitativo, de diseño no experimental de tipo básica, en cuanto a su población muestral fue conformada por un acervo documentario de normativas legales ecuatorianas; además, utilizaron como técnica el análisis documental y como instrumento la guía de análisis. Gracias al análisis de los resultados, se reconoce que la seguridad de organización se asocia con las aptitudes del colaborador, en vista que el investigador presento un p-valor(0.00) y una correlación (r=0.836), por lo que concluyeron que la seguridad organizacional tiene un impacto considerable en el comportamiento laboral, donde se evidencio 0.001 en p y 0.751 en r, por ello es importante que las empresas ecuatorianas al poner en prácticas estas medidas deben considerar las normativas de su nación, las cuales contienen pautas detalladas de acuerdo con la necesidad de la organización, giro de la empresa, número de colaboradores, entre otros.

En un contexto nacional se tuvo en cuenta el trabajo investigativo de Sabastizagal-Vela et al. (2020) la finalidad del estudio fue conocer las condiciones de seguridad en el trabajo y su impacto en la organizacional en las empresas peruanas; Lima – Perú. De la misma manera, la investigación es básica, de corte transversal con diseño experimental, enfoque cuantitativo, donde participaron 3 126 personas

mayores de 14 años de 252 distritos del Perú; para la obtención de datos aplicaron el cuestionario (instrumento) y encuesta (técnica), donde sus resultados demuestran que la dimensión contrato laboral influye en los riesgos laborales, por ello, se evidencia un 0.000 en p y 0.894 en r; por otro lado, la dimensión riesgos laborales se relacionan con los accidentes de trabajo, dado que se constató (p-valor igual 000 y $r=0.991$). Por lo tanto, dados los siguientes estadísticos encontrados (p-valor igual a 0,000 y $r=0,891$), los autores concluyen que la estabilidad laboral afecta la cultura organizacional. Las empresas están menos interesadas en las condiciones de seguridad laboral que pueden ofrecer a sus colaboradores para que los efectos de los riesgos laborales no afecten su salud y calidad de trabajo.

Del mismo modo, Torres Huamaní et al. (2020) ejecutó artículo investigativo que tuvo como propósito conocer la importancia de la seguridad de las organizaciones y su relación con la reducción de accidente en Huancavelica- Perú, la misma que desarrolló una metodología fue aplicada, con enfoque cualitativo, tipo básica con diseño no experimental, el estudio presento como muestra poblacional un acervo documentario (reportes del ministerio de trabajo, normativas vigentes de seguridad, artículos científicos y dos normas ISO) (reportes del ministerio de trabajo, normativas vigentes de seguridad, artículos científicos y dos normas ISO) el estudio utilizo como instrumento y técnica la guía de análisis documental y el análisis documental respectivamente. Por ello, los autores en sus resultados muestran que el manejo de la seguridad de las empresas está asociada a la incidencia de enfermedades profesionales, por ello se muestra un 0.00 en p, con un coeficiente de correlación positiva y fuerte de $r=0.941$. En conclusión, la seguridad en las organizaciones se relaciona con la reducción de accidente, dado que estadísticamente se ha confirmado que p es igual a 0.000 y una rho =0.985.

También, Armas Morales (2020) desarrolló su informe con el propósito de establecer el nivel de adopción de medidas de seguridad en empresas peruanas y cómo incide en el desempeño laboral ; Lima – Perú. Por lo que la investigación fue abordada desde una metodología de nivel básica, diseño no experimental y enfoque cualitativo, su poblacional muestral estuvo constituida por propietarios, gerentes, directores, y colaboradores de 16 empresas, los cuales sumaron un total de 30 participantes; el estudio utilizó como técnica a la encuesta y la lista de cotejo,

además, el cuestionario como instrumento. Sus resultados evidenciaron que las dimensiones capacitaciones de prevención y medidas de seguridad tiene correlación el diseño laboral, en cuanto, p es 0.000 y el coeficiente de correlación tiene un valor positivo fuerte igual a $r=0.862$ y 890 correspondiente. Los autores concluyen que el nivel de implementación de la seguridad en las empresas peruanas afecta el desempeño laboral ya que el valor p es igual a 0,00 y el nivel de correlación es fuertemente positivo $r=0,911$; por eso las organizaciones deben enfocarse en adquirir medidas adecuadas, puesto que así se asegura un saludable ambiente laboral y, al mismo tiempo, mayor productividad por parte de los trabajadores.

De manera similar, Bautista et al. (2020) expuso su artículo con el fin de examinar la relación de las medidas de seguridad y su relación con los componentes del desempeño laboral; Lima- Perú. Por tanto, su estudio fue de tipo básico, diseño no experimental, y cualitativo; así mismo, su muestra estuvo conformada por 12 artículos científicos; la técnica utilizada para recabar información fue el análisis documental, y como instrumento la guía de análisis documental. Entre los resultados se mostraron que los componentes conocimientos y comportamientos se relacionan con seguridad laboral, donde p -valor es igual a 0.000 y donde el coeficiente de correlación fue de $r=0.856$ y 0.902 respectivamente concluyeron que las medidas de seguridad se relacionaron estadísticamente con el desempeño laboral, ya que p presentó un valor igual a 0,000 y el coeficiente de correlación fue $r = 0,080$. Cabe mencionar que para que los empleados logren un desempeño adecuado, es crucial que la organización brinde un ambiente seguro y protegido, solo así se podrá lograr los resultados deseados.

Asimismo, Miñan-Olivos et al. (2020) aplicó un estudio con la finalidad de reconocer la incidencia de la seguridad laboral en la reducción del nivel del riesgo basándose en la ley peruana N °29783; Chimbote – Perú. Por tanto, su investigación es de diseño aplicado y preexperimental, en el que la población y muestra son los 29 riesgos detectados según la Ley N° 29783, y por estas características del estudio, la técnica aplicada es la observación y el instrumento es Lista de cotejo. Se evidenció que antes de implementar el sistema de seguridad, la tasa de violación de la empresa estaba por debajo del 60%, después de implementar el sistema de

seguridad, el nivel de riesgo se redujo al 18% y encontraron una diferencia significativa. antes y después ($\alpha < 0.050$); esto los llevó a concluir que las organizaciones deben considerar las regulaciones nacionales peruanas al implementar medidas de seguridad para evitar sanciones y pérdidas humanas en el peor de los casos y de esa manera los colaboradores demuestren confianza al realizar sus jornadas de trabajo.

Finalmente, Muñoz & Salas (2021) expuso su proyecto con el fin de examinar la forma de disminuir riesgos laborales mediante la adopción de un sistema de seguridad en el contexto laboral en la empresa Niisa.Lima – Perú. Por lo que su investigación presento un diseño experimental de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, en donde la muestra fueron 70 empleados, en la que la técnica que les permitió recolectar información fue la encuesta y observación, los autores utilizaron el check list y cuestionario como instrumento. Después del análisis se evidenció que los sistemas de seguridad tienen relacionan con la reducción de riesgos laborales, donde el 0.000 es el nivel de significancia, por lo tanto, el coeficiente de correlación es positiva considerable de $r=0.687$, esto permite a los colaboradores a ejecutar sus actividades de manera tranquila, incrementando con la productividad de la empresa.

Para dar mayor realce a la investigación, esta será sustentada bajo teorías científicas, como la teoría de la motivación y la higiene, la misma que fue sostenida por Herzberg (1959) citado por Madero (2019), menciona que las causas de higiene son aquellos que se relacionan con el entorno laboral, por ello deben demostrar condiciones favorables para el desempeño de las actividades laborales, las mismas son condiciones que brindan cierto nivel de interés y confianza a los colaboradores, aunque no necesariamente les motive. Se conoce que entre los causantes de higiene se ubica la seguridad laboral, donde resulta necesario considerar reglas, normas y procesamientos correctamente definidos, en el que el propósito es salvaguardar el bienestar psicológico y físico de los socios mediante la evaluación y prevención de accidentes laborales que puedan impactar en su rendimiento y productividad de la entidad, así mismo, presentamos, a la teoría “Y”, que es sustentada por McGregor (1957) citado por Chávez - Toledo (2018), en la cual se enfatiza el bienestar del colaborador dentro de la empresa mediante las condiciones

adecuadas del ambiente físico, el mismo que debe ser seguro y agradable para facilitar el desarrollo de las actividades, pues en esta teoría McGregor señala una realidad diferente sobre el comportamiento del ser humano frente al trabajo y en ese sentido describe el estado puntos importantes que influyen en la motivación y continuidad del colaborador en su centro de trabajo.

El objetivo de la seguridad laboral es brindar ambientes seguros y salubres, que sean compatibles con la dignidad y bienestar de los colaboradores (Ortega Alarcón, 2017); de manera similar Khan et al. (2021) alude que la seguridad ocupacional es prever lesiones relacionadas con el trabajo mejorando así las condiciones ambientales del mismo como parte integral de la promoción de la justicia social. Igualmente Ocampo-Palacio & Ortiz (2021), asegura que la seguridad laboral tiene como finalidad mejorar las condiciones del trabajo, de tal manera que los colaboradores no resulten afectados por riesgos físicos, mentales y ambientales que se puedan suscitar en el lugar de trabajo.

En cuanto a las ventajas de la seguridad laboral Ocampo-Palacio & Ortiz (2021) determina que la buena gestión e implementación de ellas, fortalece la identificación y compromiso del colaborador con la organización, así también, Cappelozza et al. (2022) mencionan que un colaborador que siente un grado aceptable de seguridad al desempeñar actividades riesgosas en su centro de trabajo es más productivo a comparación de un colaborador que se siente inseguro con las medias de protección y equipos que la empresa le brinda. Por su parte Sanyal et al. (2018) disminuye la cantidad de accidentes y lesiones en las organizaciones esto tiene un efecto negativo como el retraso de actividades , como también gastos sanitarios, sociales y de indemnización de accidentes; asimismo disminuye la rotación y ausentismo del personal; como también mejora la imagen y credibilidad de la organización creando una cultura preventiva en la organización.

Los tipos de riesgos laborales más frecuentes en las organizaciones según Madero (2019) son: *Los ruidos*, los cuales son generados por máquinas de gran productividad en su mayoría. *Temperaturas extremas*, ya alta o baja, lo cual produce problemas de salud en los colaboradores como gripes, dolor de cabeza, fiebres, estrés, etc.; *Riesgo eléctrico*, este tipo de riesgo está relacionado con la energía eléctrica que es utilizada para el desarrollo de tareas, la cual puede causar

corto circuito, incendios, electrocución, entre otros. *Infecciones bacterianas, virus u otros agentes*, son riesgos que tienen gran impacto en la salud de los colaboradores e incluso pueden causar la muerte.

La Organización Internacional del Trabajo (2022) exponen en cuanto a la seguridad laboral como una disciplina que tiene como finalidad de prevenir los accidentes y todo tipo de riesgos ocupacionales, y optimizar las condiciones laborales de modo que los empleados experimenten mayor confianza al llevar a cabo sus actividades. De manera similar el *Decreto Supremo Que Modifica Diversos Artículos Del Reglamento de La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud En El Trabajo (2021)* esta ley permite conocer sobre la seguridad laboral en el país, la misma que destaca la necesidad de que las empresas establezcan y proporcionen medidas que salvaguarden la vida, salud y bienestar de los colaboradores, resguardándolos de posibles accidentes y enfermedades laborales.

Los componentes de la variable seguridad laboral según Soriano (2021) son los siguientes: Políticas y programas de prevención, son aquellas directrices y herramientas que permiten controlar y eliminar los riesgos ocupacionales. Tiene como indicadores: *Planificación y programas*, análisis de la realidad organizacional en cuanto a seguridad ocupacional y la emisión de un plan de trabajo que oriente al empleador en la aplicación de programas efectivas para la seguridad del colaborador. *Políticas preventivas*, internas establecidas por la empresa para regular los procesos.

Por consiguiente, se necesita mencionar la segunda dimensión que es la Organización de la prevención, según Soriano (2021) estas se definen como aquellos implementos que se encargan de proteger a los colaboradores de accidentes y riesgos laborales, presentando los siguientes indicadores como: *Comité de seguridad y salud*, esto significa que los deberes de seguridad laboral coinciden con los directivos y colaboradores, por tal razón, deben cumplirse los requisitos reglamentarios ya establecidos en la legislación nacional sobre seguridad y salud en el trabajo. La siguiente es la preparación y respuesta ante emergencias, quiere decir los implementos deben ser de acuerdo con las características del individuo que lo va a usar. Los implementos deben ser elegidos de acuerdo con el

tipo de riesgo ocupacional. Los equipos deben ser compatibles entre sí, cuando el individuo hace uso de varios equipos a la vez.

Como última dimensión se tiene al Manual de seguridad, según Soriano (2021) es el documento donde se implementan las normativas de seguridad laboral establecidas por el estado y también donde se pone en práctica las políticas internas y cultura preventiva de todo tipo de riesgo ocupacional. Tiene como indicadores: *Normas y reglamentos internos*, establecidas por el estado peruano. *Función y responsabilidad*, consiste en compartir experiencias sobre prevenciones de riesgos o implementación de seguridad laboral. Y es necesario las capacitaciones, sobre los procesos de seguridad a todos los colaboradores.

Para el avance del desarrollo, es necesario evaluar el Desempeño laboral, la cual se sustenta bajo teorías científicas, tales como: Teoría de Administración de Recursos Humanos de Chiavenato (2011), esta teoría el autor señala que el ámbito de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de analizar el rendimiento de los empleados en la organización, por tal razón se requiere la participación de los diferentes directivos de áreas, por medio de la presentación de sus informes de acción de los colaboradores que tienen bajo su mando. Cómo también se sustenta bajo la Teoría de Maslow (1943) citado por Peña & Villón (2018) en la cual señala que esta teoría nace del supuesto de las necesidades del ser humano, el mismo que necesita estar en permanente motivación para lograr objetivos de cualquier nivel, en ese sentido la motivación que el colaborador pueda sentir en su trabajo le permitirá tener un mejor desempeño en el desarrollo y cumplimiento de sus actividades.

Según Dávila et al. (2022) el desempeño laboral tiene como objetivos principales: incrementar el perfeccionamiento de los productos y servicios que la compañía pueda ofrecer, reducir el tiempo de entrega, incrementar la confiabilidad mediante la entrega de servicios o productos seguros y garantizar utilidades para la organización. Para Sumba-Bustamante et al. (2022) el desempeño laboral tiene como fin mejorar la productividad laboral, perfeccionar la comunicación interna en la compañía y que el talento humano se descubra e identifique de forma regular. De manera similar, para Cabezas-Ramos & Brito-Aguilar (2021) el desempeño

laboral tiene como propósito proporcionar mayor comprensión de los que sucede en la organización y a partir de ello realizar planificaciones estratégicas.

La importancia del desempeño laboral radica en el valor que aporta esta variable para alcanzar los objetivos fijados de una entidad, ya que permite a los colaboradores y supervisores a identificar los factores que afectan su desempeño por medio de sus conductas, aptitudes, eficacia, eficiencia, valores, entre otros; los cuales vienen a ser características propias de un individuo dentro de su centro laboral, las mismas que contribuyen a la eficiencia organizacional (Panduro & Casa, 2021). Asimismo, López-Martínez et al. (2021) señala que el desempeño laboral bien gestionado permite encontrar equilibrio entre el trabajo y la familia para un colaborador, ya que estos son dos factores muy importantes para todos los seres humanos, en ese sentido el reconocimiento del buen desempeño de un colaborador mediante compensaciones y retribuciones o fortalecimiento de sus capacidades y habilidad, le permitirá sentirse más comprometido con sus actividades laborales y tener la satisfacción de poder contribuir mejor a las necesidades propias de su familia. De manera similar, Pashanasi et al. (2021) argumenta que el desempeño laboral es un medio que facilita valorar a los colaboradores después de supervisar sus logros, habilidades durante un tiempo específico y optimizar la distribución de recompensas.

Los factores determinantes del desempeño laboral según Boada (2019) son: Comunicación interna, solución de problemas, profesionalismo, adaptabilidad, trabajo en equipo, actitud, iniciativa, relaciones interpersonales, responsabilidad y habilidades. Para Martins et al. (2019), la motivación, salario, horario, seguridad laboral y el clima laboral son determinantes en el desempeño ocupacional de una persona; asimismo Aguado et al. (2019) menciona que el liderazgo que los directivos ejecuten dentro la organización también tiene incidencia en el desempeño laboral, como también la participación o integración del colaborador en la elección de alternativas y proyectos organizacionales.

Conforme a Salgado et al. (2019) define a la variable como la manera en que los colaboradores demuestran por realizar eficazmente sus tareas asignadas, con el propósito de aportar valor a la organización en un determinado tiempo, por su parte Ramos-Villagrasa et al. (2019) precisa que el desempeño es el resultado final de

una tarea cumplida por un individuo dentro de su centro de labores. Sandall et al. (2022) define la variable como un desarrollo donde el colaborador conoce lo que la organización espera de él. Así también, Arbaiza (2019) lo define como el rendimiento del trabajar al momento de efectuar sus tareas, lo cual depende directamente de las características y aptitudes del colaborador: principios, cualidades, destrezas y conocimientos, etc.

Según Palti (2022) las dimensiones del desempeño laboral incluye las siguientes:

a) Eficacia, son los requerimientos mínimos en lo que concierne al desempeño laboral esperado de un colaborador. Tiene como indicadores: *Cumplimiento de metas*, el cual hace referencia a la puntualidad en el término de la tarea asignada. *Experiencia*: Son las competencias y habilidades alcanzadas por el colaborador obtenidas a lo largo de su trayectoria. *Resultados esperados*, es el cumplimiento de lo planificado en la organización. Eficiencia: es la acción o capacidad para alcanzar el resultado deseado por medio de una acción. Los siguientes indicadores: *Utilización de recursos*, es la utilización de los recursos de manera óptima para conseguir los resultados esperados. *Capacidad de logro*, es la habilidad de cumplir con los objetivos planteados, *Logro obtenido*, es la medición de cada uno de los objetivos, los mismos que se desarrollan en base a la experiencia de los colaboradores; esta coadyuva a tener una información clara sobre los resultados y comprobar si las metas se han cumplido satisfactoriamente.

Iniciativa, Palti (2022) señala que son las capacidades que le permiten al colaborador desarrollar sus actividades de manera competente. Tiene como indicadores: *Proactividad*, son inherentes a la persona y se relacionan con el carácter y personalidad de la persona. *Autonomía de decisión*: son aquellos que cuyas actividades lo desarrollan bajo sus criterios y experiencias sin la necesidad de tener dependencia de los jefes de área. *Planificación de tareas*, son aquellos saberes que le permiten a un individuo responder a las exigencias laborales, es decir, implica la capacidad de organización eficiente de los recursos y actividades para el cumplimiento de las metas. Por otro lado, es importante que los elementos de la organización dispongan de recursos materiales a tiempo, esto ayuda que ellos dispongan de las herramientas suficientes para cumplir con sus atribuciones y por ende, al crecimiento de la organización que es una visión continua que persiguen.

Competencias, Palti (2022) menciona que consiste en la incorporación de los valores, filosofías, prácticas y políticas en el desarrollo de las actividades laborales. Tiene como indicadores: *Personal* presencia física cotidiana en el centro laboral que muestra diligencia en *sus tareas*, cuidado y esmero al ejecutar las tareas asignadas. También es la observancia y cumplimiento de las normas y lineamientos. Y mantiene discreción y reserva en cuanto al manejo de información. *Ética*, es un comportamiento donde se demuestra el apego a los principios de honorabilidad. Es un indicador muy valioso porque contribuye que las actividades y funciones efectuadas por los elementos de la organización se desarrolle con transparencia, por lo cual, las organizaciones deben contar con un manual que ostente las actuaciones correctas que debe someterse el personal, además, es importante que se desarrollen evaluaciones que ayudan a entender la importancia de tal criterio, tal hecho favorecerá la gestión de los procesos organizacionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo básica, pues llevó a cabo una evaluación teórica de las dos variables con el propósito de definir actividades eficaces para el beneficio de la entidad; es decir, proporcionar alternativas de solución a las situaciones evidenciadas. Como señala Ñaupas et al. (2018) el tipo de estudio busca dar soluciones a los temas concretas que presenta la sociedad o una entidad en específico, asimismo, contribuyen en la generación de nuevos conocimientos en los investigadores.

3.1.2. Diseño de investigación

En relación con las características del trabajo, el informe tuvo un diseño no experimental de corte transversal; considerando que las evidencias no fueron manipuladas; es decir, estuvieron analizadas en su entorno original sin la necesidad de alterarlos, asimismo, se ha recopilado datos de un solo momento, es decir, del año 2022. Como lo precisa Fuentes-Doria et al. (2020), estas investigaciones no buscan modificar los datos encontrados en el escenario de la investigación, con el fin de evitar alterar los resultados que busca encontrar el investigador.

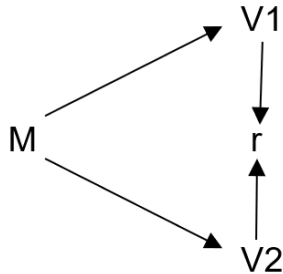
Al mismo tiempo, fue de nivel correlacional; tomando en cuenta que se ha caracterizado el estado en el que se encuentra el nivel de desempeño de los colaboradores y como es la seguridad en la entidad; todo ello, con el fin de buscar el grado de relación en ambos, dentro de un tiempo determinado. Así como lo postulado por Sánchez et al, (2021) estos estudios evalúan el índice de relación existente entre dos o más temas, y cómo varían al modificar uno de ellos; a través de ello, miden y recogen información pertinente de las variables analizadas.

Tuvo un enfoque cuantitativo, por cuanto se empleó un análisis estadístico de la realidad que presenta la entidad con el fin de corroborar las hipótesis formuladas y así lograr responder a las preguntas del estudio de investigación. Como indica Concytec (2018) estos estudios se caracterizan porque hacen uso

de fórmulas estadísticas para responder a sus objetivos formulados a través de técnicas inferenciales. En base a ello, se ha empleado el siguiente esquema:

Figura 1

Representación esquemática del informe investigativo



Dónde:

- M: Muestra
- V1: Seguridad laboral
- V2: Desempeño laboral
- r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Seguridad laboral

Definición conceptual: Es un derecho amparado por las leyes peruanas, cuya finalidad es prevenir las enfermedades y accidentes labores, por tal motivo las organizaciones cumplen un rol importante para lograr el bienestar de sus colaboradores ofreciendo seguridad para el desarrollo de sus actividades. (Ley de Seguridad y Salud En El Trabajo, 2021).

Definición operacional: La seguridad fue evaluada mediante un cuestionario elaborado por Soriano (2021), lo cual estuvo diseñado en base a dimensiones e indicadores de la variable e integró las siguientes escalas de Likert: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Es el rendimiento que un individuo demuestra al efectuar sus tareas, lo cual depende directamente de las características y

aptitudes del colaborador: destrezas, conocimientos, cualidades, principios, etc. (Arbaiza, 2019).

Definición operacional: El desempeño laboral fue evaluada con la aplicación de un cuestionario, elaborado por Palti, (2022) que fue diseñado en base a las dimensiones e indicadores de la variable, través del uso de la escala ordinal con valoración Likert

Escala de medición: Ordinal

Nota; la matriz de operacionalización se encuentra en anexos

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Estuvo compuesta por una población finita debido a que se tiene información precisa sobre la cantidad de los colaboradores, es decir, 70 colaboradores de la empresa Electro Oriente S.A de la ciudad de Tarapoto (Anexo 3). Como indica Porfirio-Condori (2020) hace referencia a un conjunto de sujetos o elementos que tienen en común cualidades, lo que le permite el análisis y desarrollo de un estudio de investigación.

Criterios de inclusión: A los colaboradores registrados en la planilla de la empresa Electro Oriente S.A.

Criterios de exclusión: Personal de limpieza, personal de vigilancia y usuarios.

3.3.2. Muestra

Se ha empleado la muestra censal, la cual hace referencia a la totalidad de la población, por cuanto en este trabajo de investigación corresponde a 70 colaboradores de la empresa Electro Oriente S.A de la ciudad de Tarapoto, en donde $n = N$ (Muestra es igual a la población). De igual modo, la muestra censal es definida como el total de la población en un estudio (Armijo et al., 2021).

3.3.3. Muestreo

En el estudio se utilizó la técnica de muestreo no probabilística, por cuanto se aplicaron los instrumentos a todos los miembros, en este caso, a los

colaboradores de la empresa Electro Oriente S.A de la ciudad de Tarapoto. Otzen & Manterola (2017) Demuestra que el muestreo no probabilístico es un método de selección de individuos en su totalidad, según la conveniencia o criterio del investigador.

3.3.5. Unidad de análisis

Un colaborador de la empresa Electro Oriente S.A., de Tarapoto, según lo referido por Porfirio-Condori (2020) son elementos sobre el cual se centra la investigación, son analizados a nivel descriptivo, recogiendo información sobre las cualidades y características que poseen.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnica

Se ha utilizado la encuesta, como indica Hernández et al. (2018) este es una herramienta que permitió obtener evidencias de una población en específico, por medio, de una serie de enunciados que están vinculados con los objetivos que pretender lograr el investigador.

3.4.2. Instrumento

Se empleó el cuestionario con el fin de recabar información que contribuya en dar respuestas a los objetivos formulados con antelación. Así como lo postulados por Hernández et al. (2018) este instrumento está integrado por un conjunto de enunciados que están descritos de manera ordenada, y que muchos están diseñados para llevar a cabo un análisis estadístico de la seguridad laboral y desempeño laboral, en base a ello otorgar una respuesta a los objetivos.

3.4.3. Validez

Ambos cuestionarios diseñados en la investigación para examinar a las variables de estudio fueron evaluados por tres expertos familiarizados con los temas en cuestión, los cuales cuentan con especialidad en Administración y con grado de magister, los mismos que revisaron de manera detallada los enunciados de cada cuestionario, concluyendo que los ítems so relevantes, coherentes y consistentes y se encuentran relacionados a los indicadores y dimensiones

establecidas en las variables. Por su parte, Borjas (2020) señala que mediante la validez se establece la precisión con la que cuenta un instrumento para medir lo que se ha propuesto analizar en el estudio. La tabla siguiente muestra en detalle los resultados alcanzados.

Tabla 1

Consolidado de expertos

Variable	Expertos	Promedio de validez	Opinión del experto
Seguridad laboral	José Escobedo	4.0	Excelente
	Fernando Gálvez		
	José Gabriel Arévalo	4.0	Excelente
Desempeño laboral	Claudia Ruiz	4.0	Excelente
	Esther Vela		
	José Escobedo	4.0	Excelente
Fernando Gálvez			
Desempeño laboral	José Gabriel Arévalo	4.0	Excelente
	Claudia Ruiz	4.0	Excelente
	Esther Vela		

Fuente: Elaboración propia

3.4.4. Confiabilidad

Inicialmente se tomó el 20% de la muestra para realizar nuestra prueba piloto, tales datos fueron sometidos al estadístico Alfa de Cronbach a fin de conocer los índices alcanzados por los instrumentos y así determinar su nivel de confiabilidad; pues como lo señala Borjas (2020), la confiabilidad tiene que ver con la precisión y exactitud con la que permitió evaluar un constructo investigaciones que presentan situaciones similares. A continuación, se presenta los resultados obtenidos:

Tabla 2

Fiabilidad de los instrumentos

VARIABLES	Alfa de Cronbach	N de elementos
Seguridad laboral	0.902	23
Desempeño laboral	0.945	23

Nota. *Elaboración propia*

Se demostró que los instrumentos tuvieron una confiabilidad muy alta, puesto que los índices se centran dentro del rango 0.81 a 1.00 (Seguridad laboral 0.902 y Desempeño laboral 0.945), por las cuales son aplicables para el desarrollo de esta investigación (Ver anexo 12).

3.5. Procedimientos

Para la consecución del informe investigativo; en primer lugar, se ha enviado una solicitud de autorización a la empresa Electro Oriente S.A., de la ciudad de Tarapoto, con el objetivo de contar con el permiso para llevar a cabo el estudio. De manera continua, se elaboraron y validaron los instrumentos para ser aplicados a los participantes de la investigación, a quienes se le informó con antelación para contar con su consentimiento a la hora de ejecutar el cuestionario. Posterior a ello, se procedió a la tabulación de las evidencias adquiridas de las respuestas de los participantes, por medio de los programas Excel y el SPSS-28. Por último, se dieron a conocer los resultados alcanzados mediante tablas y figuras para dar un mejor entendimiento.

3.6. Método de análisis de datos

En el informe se ha planteado objetivos que tienen diferentes formas de evaluación y análisis, para el cual los métodos definidos fueron sustanciales para determinar conclusiones veraces, en ese sentido, estos fueron los siguientes:

Análisis descriptivo; porque se ha detallado el nivel de comportamiento de los temas, tanto de la seguridad como del desempeño en la empresa seleccionada; fueron ingresados en tablas Excel para su procesamiento.

Asimismo, se hizo uso del análisis inferencial; porque para la verificación de las hipótesis fue necesario emplear criterios estadísticos como pruebas y estadígrafos progresivamente, para iniciar, se ha desarrollado la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova dado que los participantes fueron 70 sujetos ($n > 50$), este proceso fue importante para identificar la contingencia de los elementos evaluados y por ende determinar la prueba a emplear, que en este caso fue r de Pearson, para el cual, se utilizó el Software SPSS-28 que ayudó determinar el porcentaje de vinculación entre los temas investigados, mediante

el valor de significancia y de correlación, a partir de ello, establecer aseveraciones que se ajusten al contexto evaluado.

3.7. Aspectos éticos

Se ha empleado las normas APA 7^a edición para la citación adecuada de trabajos previos al estudio y así respetar los derechos de autor; asimismo, se consideraron los siguientes principios establecidos por la UCV: Beneficencia, porque los resultados que se logren alcanzar a partir del análisis de los temas fueron planteados como alternativas de solución para alcanzar un mejor rendimiento en los empleados de la organización. No maleficencia, porque en la realización del estudio se tuvo el cuidado pertinente sobre la información de los participantes y de la entidad para no ponerla en peligro o dañar su integridad. Transparencia, porque los resultados que se logren obtener y la metodología que se aplique fueron publicados para que puedan servir en futuras investigaciones, y además puedan ser contrastados. Autonomía, dado que los participantes fueron informados para la aplicación de los instrumentos y se respetó su decisión de ser parte del estudio. Justicia, porque todos los colaboradores han sido tratados con respeto y de manera equitativa sin distinción alguna.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 3

Relación entre la seguridad laboral y el desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Seguridad laboral	A veces	Recuento	2	2	2	6
		% del total	2.9%	2.9%	2.9%	8.6%
	Casi siempre	Recuento	1	8	16	25
		% del total	1.4%	11.4%	22.9%	35.7%
	Siempre	Recuento	0	6	33	39
		% del total	0.0%	8.6%	47.1%	55.7%
Total	Recuento	3	16	51	70	
	% del total	4.3%	22.9%	72.9%	100.0%	

Fuente: Resultados de las encuestas

Interpretación

Los resultados de la encuesta realizada en la empresa se presentan en la tabla 4. Según los datos obtenidos, más de la mitad de los participantes (55.7%) indicaron que siempre se cumple con la seguridad laboral en el trabajo, mientras que el 47.1% de ellos expresaron estar siempre satisfechos con su desempeño laboral. Asimismo, se observó que un 35.7% de los encuestados afirmaron que casi siempre existe seguridad laboral en el trabajo, de los cuales un 22.9% manifestaron estar siempre satisfechos con su desempeño laboral. Por otro lado, el 8.6% de los encuestados indicaron que a veces se cumple con la seguridad laboral, de las cuales, el 2.9% también se mostraron conformes con su desempeño laboral.

En resumen, independientemente del nivel de seguridad laboral, el 72.9% de los encuestados manifestó estar siempre satisfecho con su desempeño laboral, mientras que el 22.9% lo expresó como casi siempre y el 4.3% como a veces.

Tabla 4*Relación entre la Políticas y programas de prevención y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Políticas y programas de prevención	A veces	Recuento	3	3	1	7
		% del total	4.3%	4.3%	1.4%	10.0%
	Casi siempre	Recuento	0	10	20	30
		% del total	0.0%	14.3%	28.6%	42.9%
	Siempre	Recuento	0	3	30	33
		% del total	0.0%	4.3%	42.9%	47.1%
Total		Recuento	3	16	51	70
		% del total	4.3%	22.9%	72.9%	100%

Fuente: Resultados de las tabulaciones

Interpretación

Los resultados de la encuesta realizada en la empresa Electro Oriente S.A. se presentan en la tabla 5. De acuerdo con estos resultados, el 47.1% de los encuestados afirmó que siempre se cumplen las políticas y programas de prevención en el trabajo, mientras que el 42.9% se declaró siempre satisfecho con su desempeño laboral. Además, el 42.9% de los encuestados señaló que casi siempre se cumplen dichas políticas y programas, de los cuales el 28.6% manifestó estar siempre satisfecho con su desempeño laboral. Por último, el 10% de los encuestados indicó que a veces se cumplen estas políticas y programas, y dentro de este grupo, el 4.3% se declaró casi siempre satisfecho con su desempeño laboral, mientras que otros señalaron que a veces estaban satisfechos.

En conclusión, independientemente del nivel de cumplimiento de las políticas y programas de prevención en el trabajo, el 72.9% de los encuestados afirmó estar siempre satisfecho con su desempeño laboral, el 22.9% casi siempre y el 4.3% a veces.

Tabla 5*Relación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Organización de la prevención	A veces	Recuento	2	1	4	7
		% del total	2.9%	1.4%	5.7%	10.0%
	Casi siempre	Recuento	1	3	11	15
		% del total	1.4%	4.3%	15.7%	21.4%
	Siempre	Recuento	0	12	36	48
		% del total	0.0%	17.1%	51.4%	68.6%
Total	Recuento	3	16	51	70	
	% del total	4.3%	22.9%	72.9%	100%	

Fuente: Resultados de las tabulaciones

Interpretación

En la tabla 6 se presentan los resultados de la encuesta realizada en Electro Oriente S.A., donde se observa que el 68.6% de los encuestados afirmaron que siempre se realiza una organización de prevención, mientras que el 51.4% de ellos manifestaron estar siempre satisfechos con su desempeño laboral. Además, un 21.4% de los participantes mencionaron que casi siempre hay una organización de prevención, de los cuales el 15.7% señaló estar siempre satisfecho con su desempeño laboral. Por último, el 10% de los encuestados indicó que a veces se lleva a cabo una organización de prevención, y dentro de este grupo, el 5.7% se muestra siempre conforme con su desempeño laboral.

En resumen, del 100% de los encuestados, sin importar el nivel de organización de prevención, el 72.9% afirmaron estar siempre satisfechos con su desempeño laboral, el 22.9% mencionaron que casi siempre lo están y el 4.3% a veces lo están.

Tabla 6*Relación entre el Manual de seguridad y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total	
		A veces	Casi siempre	Siempre		
Manual de seguridad	Casi nunca	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	1.4%	1.4%
	A veces	Recuento	1	1	1	3
		% del total	1.4%	1.4%	1.4%	4.3%
	Casi siempre	Recuento	2	4	6	12
		% del total	2.9%	5.7%	8.6%	17.1%
	Siempre	Recuento	0	11	43	54
		% del total	0.0%	15.7%	61.4%	77.1%
	Total	Recuento	3	16	51	70
		% del total	4.3%	22.9%	72.9%	100%

Fuente: Resultados de las encuestas

Interpretación

En la tabla 7 se presentan los resultados de la encuesta llevada a cabo en la empresa Electro Oriente S.A., donde se destaca que el 77.1% de los participantes afirmaron que siempre se cumple con el manual de seguridad, y el 61.4% de ellos se mostraron siempre satisfechos con su desempeño laboral. Asimismo, un 17.1% de los encuestados mencionó que casi siempre se cumple con el manual de seguridad, de los cuales el 8.6% afirmó estar siempre satisfecho con su desempeño laboral. Por último, un 4.3% de los encuestados indicó que a veces se cumple con el manual de seguridad, y de ellos, el 1.4% siempre está conforme con su desempeño laboral.

En resumen, independientemente del nivel de cumplimiento del manual de seguridad, el 72.9% de los encuestados siempre están satisfechos con su desempeño laboral, mientras que el 22.9% casi siempre lo están y el 4.3% a veces lo están.

4.2. Estadística inferencial

Tabla 7

Prueba de normalidad- Kolmogorov-Smirnova.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Seguridad laboral	.086	70	.200*	.953	70	.010
Desempeño laboral	.093	70	.200*	.925	70	<.001

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Después de aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov a los datos de seguridad y desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022, se encontró que ambos tienen una significancia de 0.200, lo que sugiere que hay suficiente evidencia para afirmar que los datos siguen una distribución normal, por lo tanto, se aplicará la prueba paramétrica de Pearson.

Prueba de hipótesis:

- Si el valor p es menor o igual al nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica una relación significativa entre las variables.
- Si el valor p es mayor al nivel de significancia, se acepta la hipótesis nula y se concluye que no hay suficiente evidencia para afirmar que existe una relación entre las variables.

Tabla 8

Correlación entre la seguridad laboral y el desempeño laboral

		Seguridad laboral	Desempeño laboral
Seguridad laboral	Correlación de Pearson	1	0.660**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	70	70
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.660**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	70	70

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

Interpretación

Basándonos en los resultados obtenidos, se observa que existe una correlación positiva significativa entre la seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A. El valor p de 0.00 indica que la probabilidad de que la correlación encontrada sea significativa. Además, el valor de correlación de 0.66 sugiere una relación positiva moderada entre ambas variables.

Por ello, estos resultados respaldan la idea de que una gestión adecuada de la seguridad laboral en la empresa puede tener un impacto positivo en el desempeño de los trabajadores.

Tabla 9

Correlación entre la políticas y programas de prevención y el desempeño laboral

		Políticas y programas de prevención	Desempeño laboral
Políticas y programas de prevención	Correlación de Pearson	1	0.668**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	70	70
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.668**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	70	70

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

El resultado de la prueba de correlación de Pearson indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables políticas y programas de prevención y desempeño laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. Tarapoto 2022 ($r=0.668$, $p=0.00$). Es importante destacar que el valor de p es menor que el nivel de significancia establecido, lo que indica que este resultado es estadísticamente significativo. Por lo tanto, esto sugiere que a medida que aumenta la implementación de políticas y programas de prevención en la empresa, también aumenta el desempeño laboral de los colaboradores.

Tabla 10*Correlación entre la organización de la prevención y el desempeño laboral*

		Organización de la prevención	Desempeño laboral
Organización de la prevención	Correlación de Pearson	1	0.664**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	70	70
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.664**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	70	70

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

Interpretación

La prueba de correlación de Pearson entre la variable organización de la prevención y desempeño laboral. Los resultados mostraron un valor p de 0.00 y un valor r de 0.664, lo que indica una correlación significativa y positiva moderada entre ambas variables. Esto sugiere que una buena organización de la prevención puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

Tabla 11*Correlación del manual de seguridad y el desempeño laboral*

		Manual de seguridad	Desempeño laboral
Manual de seguridad	Correlación de Pearson	1	0.604**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	70	70
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.604**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	70	70

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

Interpretación

Los resultados indican que existe una correlación significativa y positiva entre el manual de seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores. El valor r de 0.604 muestra una relación positiva moderadamente entre ambas variables, lo que sugiere que el uso del manual de seguridad está relacionado con un mejor desempeño laboral en la empresa de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022. Asimismo, el valor p de 0.00 muestra que esta correlación es estadísticamente significativa.

V. DISCUSIÓN

Previamente a la discusión de los resultados, se cree conveniente precisar que la evaluación de las variables estuvo debidamente sustentada en autores, los cuales expusieron las dimensiones e indicadores que se deben considerar para medir su comportamiento en el contexto de investigación. En tal sentido, de acuerdo con el Decreto Supremo que modifica diversos artículos del reglamento de la ley N° 29783, *ley de seguridad y salud en el trabajo (2021)*, está tipificado como un derecho que una organización pública y privada debe respetar debido a que permite asegurar el cumplimiento de las adecuadas condiciones de seguridad y bienestar del personal, es decir, velar por su bienestar frente a accidentes, enfermedades y otras situaciones de riesgo que se presentan. Por ese motivo, para su evaluación se tuvo que aplicar un cuestionario elaborado con base en estos componentes: Políticas y programas de prevención, organización de la prevención, y manual de seguridad.

Por otra parte, en lo que respecta al desempeño laboral, Arbaiza (2019) sostiene que representa el rendimiento que posee y pone en práctica un empleado durante el cumplimiento de las tareas encargadas por el empleador; en ese sentido, este elemento puede variar en función a las cualidades, conocimientos, habilidades, destrezas y otros elementos que dan a conocer la manera en la que actúan y se comportan los colaboradores en su centro laboral. Por esa razón, esta variable pudo ser evaluada mediante la aplicación de un cuestionario que se ha diseñado teniendo en consideración estos componentes: Eficacia, eficiencia, iniciativa, competencias.

Ahora bien, para la resolución de los objetivos resultó indispensable emplear el programa SPSS, por cuanto ha permitido desarrollar la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov) a fin de conocer el coeficiente de correlación que se debe calcular para determinar la relación de dos o más componentes; de igual manera, permitió desarrollar las pruebas de correlación (r de Pearson), de tal manera que sea posible la realización de las pruebas de hipótesis con el propósito de acreditar su veracidad y dar solución a la problemática de la investigación que se formularon inicialmente.

Por tal motivo, en relación con el primer objetivo específico, se ha identificado que las políticas y programas de prevención se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., porque la Sig. (bilateral) ha registrado un valor de $<.001$, mientras que la correlación fue igual a 0.668 , lo que demuestra que ambos componentes se asocian medianamente. La información presentada coincide con lo sustentado por Colque (2020), en su trabajo de investigación titulado programa de seguridad laboral para prevenir riesgos y accidentes laborales en un laboratorio químico, quien ha reconocido que la implementación de programas de seguridad laboral se asocia positivamente con el desempeño del personal debido a que $p = 0.000$, mientras que $\rho = 0.941$. De igual manera, Bohórquez et al. (2020) en su trabajo investigativo sobre el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización, tienen una postura similar a las investigadoras porque reconocen que la aplicación de acciones estratégicas y políticas de seguridad se asocian directa y significativamente con el desempeño de los empleados, puesto que Sig. = 0.000 y el coeficiente de correlación fue positivo ($r=0.892$). Estas inferencias permiten reconocer que la seguridad laboral es un componente fundamental que se deben tener en cuenta en las organizaciones, puesto que favorece a la prevención de contingencias laborales, brindándoles así la seguridad que sus empleados requieren para cumplir oportunamente con sus responsabilidades y disminuyendo la presencia de contingencias en la realización de sus funciones.

De igual manera, referente al segundo objetivo específico, se ha corroborado que la organización de la prevención se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., porque la Sig. (bilateral) ha registrado un valor de $<.001$, mientras que la correlación fue igual a 0.664 , lo que demuestra que ambos componentes se asocian medianamente. La información expuesta presenta similitud con lo fundamentado por Fagua et al. (2018), en su trabajo que lleva por título sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: Una revisión desde los planes de emergencia, quienes sostienen que la organización de los equipos de seguridad se asocia de manera positiva con la productividad de los colaboradores (Sig. = 0.000 ; $\rho=0.7689$). Del mismo modo,

Lema-Jiménez et al. (2021), en su título de investigación, Análisis de la estructura organizacional de seguridad y salud ocupacional, una revisión desde la legislación Ecuatoriana, concuerdan con las investigadoras dado que el componente de la organización en la seguridad permite que las prácticas y medidas implementadas, así como las pautas tomadas en cuenta, se ejecuten de una manera adecuada y oportuna. De acuerdo con esto, se reconoce que las inferencias anteriores valoran la relevancia de la seguridad dentro de una entidad, haciendo énfasis de este componente durante la ejecución de actividades de prevención, por cuanto han reducido la presencia de riesgos, lo cual ha conllevado a que el personal incremente su competitividad al sentirse más seguros en su centro laboral, lo cual conlleva a que incrementen considerablemente su nivel de motivación; este enfoque no solo beneficia a los empleados, sino también genera mayores beneficios para la organización.

Así también, respecto al tercer objetivo específico, se ha comprobado que el manual de seguridad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., porque la Sig. (bilateral) ha registrado un valor de $<.001$, mientras que la correlación fue igual a 0.604 , lo que demuestra que ambos componentes se asocian medianamente. La investigación desarrollada por Parra-Tapia et al. (2019) en su informe de investigación denominado sobre la salud y seguridad laboral: intervención educativa en trabajadores de limpieza en áreas de investigación; presenta resultados semejantes a este estudio, por cuanto reconocieron que el diseño e implementación de planes o manuales de seguridad tienen una asociación positiva y directa con el comportamiento de los empleados de una organización (Sig. = 0.000 ; $\rho=0.741$). De la misma manera, Contreras-Pacheco & Lesmez-Peralta (2021) en su estudio sobre la seguridad y la salud en el trabajo: entre lo reglamentario, lo estratégico y lo moral concuerdan con las investigadoras, pues reconocen que la elaboración de los planes de seguridad se asocian de manera positiva con la satisfacción de los empleados debido a que el valor de p fue equivalente a 0.000 , mientras que el coeficiente de correlación fue positivo ($r = 0.765$). Las premisas anteriores se sustentan teóricamente en que la obtención de aptitudes del personal en relación con las precisiones y/o indicaciones presentadas a través de estos manuales o planes favorecen a la aplicación de las

medidas y principios necesarios que deben tener en consideración durante la ejecución de sus tareas.

Finalmente, en lo que concierne al objetivo general, se ha determinado que existe relación significativa entre la seguridad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., porque la Sig. (bilateral) ha registrado un valor de $<.001$, mientras que la correlación fue igual a 0.660 , lo que demuestra que ambos componentes se asocian medianamente. El estudio llevado a cabo por Torres Huamaní et al. (2020), en su estudio sobre la gestión por procesos en el sistema de seguridad y salud en el trabajo en el Perú, quienes sostuvieron que la gestión de la seguridad laboral representa un asunto fundamental en las organizaciones, puesto que ayuda a la prevención de accidentes, siendo esta afirmación sustentada con los valores estadísticos (p -valor = 0.000 ; $\rho = 0.985$). De igual modo, Armas Morales (2020) en su investigación sobre la empresa y los accidentes en el ámbito laboral. Caso de algunas empresas peruanas; concuerdan con la postura de las investigadoras, pues a través de su estudio, han reconocido que la aplicación de medidas de seguridad en el trabajo se relaciona directamente con el rendimiento del personal por cuanto p fue equivalente a $0,00$ y el nivel de correlación fue positivo y fuerte ($r=0,911$). En concordancia con tales afirmaciones, es conveniente precisar que es fundamental asegurar la seguridad en el centro laboral debido a que asegura que el personal ejecute sus funciones en un entorno seguro, reduciendo así el riesgo de que atravesase situaciones que pongan en peligro su bienestar y aumentando su energía para que desarrolle sus actividades de manera productiva.

Para finalizar, es pertinente exponer las fortalezas y debilidades de la investigación; en una primera instancia, se presentarán las fortalezas que presentó el estudio, entre las cuales destaca la muestra de la investigación en vista de que se ha considerado a la totalidad de los empleados que prestan sus servicios profesionales a la empresa Electro Oriente S.A, y esto ha favorecido a que se pueda conocer la percepción y punto de vista que tienen los trabajadores que forman parte de las diferentes gerencias: Gerencia de administración y finanzas, de operaciones, de comercial, de proyectos y de planeamiento, gestión y regulación de la organización;

donde las preguntas estuvieron relacionadas con la seguridad laboral (políticas y programas de prevención, organización de la prevención, manual de seguridad), así como con el desempeño laboral en la empresa (eficacia, eficiencia, iniciativa, competencias).

Mientras tanto, en relación con las debilidades presentadas durante la realización del estudio, se enfatiza en la ausencia de estudios previos que fueron llevados a cabo sobre la realidad observada en el contexto local, lo cual ha imposibilitado que se puedan efectuar las comparaciones y discusiones correspondientes en relación con la manera en la que se presentan la seguridad laboral en las organizaciones situadas en la ciudad de Tarapoto, así como el desempeño que presentan los empleados que forman parte de estas. En ese sentido, no fue posible conocer si la seguridad laboral presenta alguna relación o no con el desempeño laboral en las empresas locales.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados, se llega a concluir:

Primera: Existe relación significativa entre la seguridad y el desempeño laborales de los trabajadores de Electro Oriente S.A.; puesto que el valor p – valor fue igual a ,001 y el valor de Pearson igual a ,660 (correlación positiva moderada); por lo que se rechaza la hipótesis que indica que no existe relación entre los temas y se acepta la hipótesis alterna. Estos hallazgos demuestran que los recursos invertidos por la organización en el cuidado y seguridad integral de los colaboradores ha originado que las labores desarrolladas se efectúen de manera oportuna y eficaz, cumpliendo los objetivos institucionales.

Segunda: Existe relación significativa entre las políticas y programas de prevención con el desempeño laboral; porque el p – valor es menor a ,001 y la correlación de Pearson igual a ,668 (positiva moderada), lo cual indica una influencia entre los temas del 44,62% y se admite la hipótesis alterna. Estos indican que al desarrollar la organización continuos programas orientados a la seguridad laboral donde los colaboradores pueden comprender de mejor manera los recursos a emplear y los procesos apropiados a ejecutar ante cualquier evento, estos desarrollaron mejores habilidades laborales que ayudan en la efectividad de sus funciones.

Tercera: Existe relación significativa entre la organización de la prevención con el desempeño laboral; donde el p – valor es menor a 0.05 (.001) y $r = ,664$ (correlación positiva moderada); es decir, existe una influencia entre las variables del 44,08% y se llega a aceptar la hipótesis alterna planteada en la investigación. Esto demuestra que al contar la organización con un comité de seguridad que instruye y prepara a los empelados ante cualquier emergencia, estos desarrollan mayor confianza con la institución, hecho que los lleva a un mejor desenvolvimiento de los funciones.

Cuarta: Existe relación significativa entre el manual de seguridad con el desempeño laboral; esto porque el valor de p fue igual a ,001 y una relación de $r = ,604$ (positiva moderada), demostrado que la influencia entre los temas es del 36,48%; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna en la que se

admite la relación considerable entre los temas, estos hallazgos revelan que la aplicación de normas, reglamentos internos y la responsabilidad en la ejecución de conlleva que los colaboradores se sientan con mayor compromiso al desarrollar sus laboral y por ende, la institución cumplan con alcanzar sus metas organizacionales.

VII. RECOMENDACIONES

En función a las conclusiones, se recomienda:

Al gerente general de la empresa se recomienda evaluar los riesgos laborales, identificando las áreas donde existe mayor peligro y con base en ello implementar medidas preventivas y de seguridad adecuadas; asimismo, capacitar a todo su personal para familiarizarlos con el procedimiento de seguridad, uso de equipos de protección personal y las medidas de emergencia para que se sientan seguros en su centro laboral y realicen sus actividades de manera eficiente.

Al gerente, se sugiere identificar posibles riesgos dentro del área laboral e implementar protocolos de seguridad, bioseguridad y de salud que sea de conocimiento de todos los colaboradores; al mismo tiempo, brindar equipos de protección para uso personal en el trabajo para evitar posibles accidentes y que los trabajadores se sientan seguros a la hora de desarrollar sus actividades laborales, esto a su vez mejore sus resultados.

Al gerente se recomienda que crear un plan preventivo que incluya objetivos claros, metas alcanzables y acciones concretas, asegurándose que esté alineado con las normativas vigentes sobre seguridad laboral para crear un ambiente de trabajo seguro, contribuyendo a mejorar el desempeño de sus colaboradores y productividad general de la compañía.

Se propone al personal especializado de seguridad de la empresa comunicar de manera efectiva a través de manuales de seguridad sobre los riesgos existentes, uso adecuado de equipos de protección y de los instrumentos o materiales de trabajo de alto riesgo para que exista una participación activa de todos los empleados cumpliendo con las normativas, se minimice los riesgos laborales y a su vez se mejore el desempeño laboral cumpliendo con los objetivos organizacionales.

REFERENCIAS

- Aguado, D., Andrés, J., García- Izquierdo, A., & Rodríguez, J. (2019). LinkedIn “Big Four”: Job Performance Validation in the ICT Sector. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(2), 53–64.
- Arbaiza, L. (2019). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Esan Ediciones.
- Armas Morales, C. E. (2020). La empresa y los accidentes en el ámbito laboral. Caso de algunas empresas peruanas. *Revista Lebret*, 1(11), 37–57. <https://doi.org/10.15332/rl.v0i11.2411>
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., Melipillan, R., Sánchez, A., & Vivanco, A. (2021). *Manual de Metodología de Investigación* (1st ed., Vol. 1). Universidad del Desarrollo. <https://psicologia.udd.cl/files/2021/04/Metodología-PsicologiaUDD-2-1.pdf>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bermúdez Moreira, M. G. (2019). Estudio de los riesgos laborales ergonómicos en el área de distribución de una empresa del Sector Eléctrico. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de La Salud. Salud y Vida*, 3(6), 384. <https://doi.org/10.35381/s.v.v3i6.358>
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). Desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 21(1), 1–17.
- Bonet-Morón, J., Ricciulli-Marín, D., Pérez-Valbuena, G., & Galvis-Aponte, L. (2020). Impacto económico regional del Covid-19 en Colombia: un análisis insumo-producto. *Banco de La República de Colombia*, 1(1), 1–34.
- Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 5(15), 79–97. <https://doi.org/10.36791/TCG.V0I15.90>
- Cabezas-Ramos, C., & Brito-Aguilar, J. (2021). La Gestión del Talento Humano

- para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo Del Conocimiento*, 63(11), 742–761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Cappellozza, A., Moraes, G. H. S., Perez, G., & Lourenco, A. (2022). Antecedent factors of violation of information security rules. *RAUSP Management Journal*, 57(1), 85–103. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2021-0022>
- Chávez - Toledo, L. E. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Rev. Perspectiva*, 19(4), 553–558.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El capital de las organizaciones. In *McGrawHill* (Novena).
- Colque, J. S. (2020). Programa de seguridad laboral para prevenir riesgos y accidentes laborales en un laboratorio químico. *Revista de Investigación En Ciencias de La Administración ENFOQUES*, 4(16), 218–227.
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Contreras-Pacheco, O. E., & Lesmez-Peralta, J. C. (2021). Enmarcando la seguridad y la salud en el trabajo: entre lo reglamentario, lo estratégico y lo moral. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(90), 101–122. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2874>
- Dávila Roberto, Agüero Eucaris, Palomino Justiniano, & Zapata Domingo. (2022, January). *Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana*.
- Fagua, G., Hoz, Y., & Jaimes, J. (2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: Una revisión desde los planes de emergencia. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 3(1), 23–29.
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación*. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.
- Guadamud-Giler, K., & Terán, J. (2021). Estrés y desempeño laboral en trabajadores del departamento jurídico de la Corporación Nacional de Electricidad, durante la pandemia COVID 19. *Dominio de Las Ciencias*, 7(5), 1305–1346. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2311>

- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/02/MIC_breve.pdf
- Khan, M. S., Elahi, N. S., & Abid, G. (2021). Workplace incivility and job satisfaction: Mediation of subjective well-being and moderation of forgiveness climate in health care sector. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(4), 1107–1119. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11040082>
- Lema - Jiménez, F. L., Ochoa-crespo, J. D., Quevedo-barros, M. R., & Ormazánde, J. E. (2021). Análisis de la estructura organizacional de seguridad y salud ocupacional, una revisión desde la legislación Ecuatoriana. *Revista Científica*, 7(5), 724–744.
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf>
- Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(10), 1–18.
- Martins, L. ., Zerbini, T., & Medina, F. (2019). Impact of Online Training on Behavioral Transfer and Job Performance in a Large Organization. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(1), 27–37.
- Miñan-Olivos, G., Monja-Palomo, J., Gonzales -Pacheco, O., Simpalo - Lopez, W., & Castillo - Martinez, W. (2020). Gestión de riesgos implementando la ley peruana 29783 en una empresa pesquera. *Ingeniería Industrial*, 41(3), 1–13.
- Muñoz, E., & Salas, V. (2021). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la reducción del Índice de Riesgos Laborales. *Llamkasun*, 2(2), 88–97. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v2i2.43>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5th ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ocampo-Palacio, J. G., & Ortiz, V. G. (2021). Characterization of young graduates

- perceiving underemployment: Assessment of well-being and discomfort associated with this perception. *Acta Colombiana de Psicología*, 24(2), 23–34. <https://doi.org/10.14718/ACP.2021.24.2.3>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Aplicación de las normas internacionales del trabajo , 2022 (I) Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones* (Vol. 2014, Issue I).
- Ortega Alarcón, J. A. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Academia & Derecho*, 14, 155–175. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.14.1490>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.
- Palti, A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima 2021*. [https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1883/PaltiZavala%2CAnaAlmendra.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1883/Palti_Zavala%2CAnaAlmendra.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Panduro, R., & Casa, E. (2021). Relación de la motivación laboral como determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una universidad pública del Perú. *Sathari*, 17(1), 34–44.
- Parra-Tapia, E., Perales-Ortiz, G., Quezada, A. D., & Torres-Pereda, P. (2019). Salud y seguridad laboral: intervención educativa en trabajadores de limpieza en áreas de investigación. *Salud Publica de Mexico*, 61(5), 657–669. <https://doi.org/10.21149/10026>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Vista de Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Porfirio-Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. 1–15. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Decreto Supremo que modifica diversos artículos del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto*

- Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias*, 1 (2021) (testimony of Presidencia de la República).
- Ramos-Villagrasa, P., Barranda, J., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Industrial and Organizational Psychology*, 35(9), 195–204.
- Sabastizagal-Vela, I., Astete- Cornejo, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Perú Med Salud Pública*, 37(1), 32–41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Salgado, J., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). Subjective Well-being and Job Performance: Testing of a Suppressor Effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(2), 93–102.
- Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121. <https://doi.org/10.35290/RCUI.V8N1.2021.400>
- Sandall, H., Cerqueira, L., & Queiroga, F. (2022). A Comprehensive Approach to Job Performance in the Service Sector: A Systematic Literature Review. *BAR – Brazilian Administration Review*, 19(2), 1–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.7440/res64.2018.03>
- Sanyal, S., Hisam, M. W., & Baomar, Z. (2018). Loss Of Job Security And Its Impact On Employee Performance – A Study In Sultanate Of Oman. *International Journal of Innovative Research and Growth*, 7(6), 2002–2012. https://www.researchgate.net/publication/328285247_Loss_Of_Job_Security_And_Its_Impact_On_Employee_Performance_-_A_Study_In_Sultanate_Of_Oman
- Soriano, C. (2021). Seguridad y Saud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CYS Proyectos Perú. *Universidad César Vallejo*, 1–5. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57542/Soriano_MCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L., & Villafuerte-Peñañiel, N. A.

- (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 234–261.
- Torres Huamaní, J., Sinche Crispín, F. V., Valenzuela Muñoz, A., & García Curo, G. (2020). Gestión por procesos en el sistema de seguridad y salud en el trabajo en el Perú. *Llamkasun*, 1(1), 39.
- Vásquez, E. J. M., & Chávez, S. G. (2019). Predicción del consumo de energía eléctrica residencial de la Región Cajamarca mediante modelos Holt - Winters/Prediction of residential electric power consumption in the Cajamarca Region through Holt -Winters models. *Ingeniería Energética*, 40(3), 181–191.

ANEXOS

Anexo 1:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Seguridad laboral y desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022

Investigador (a) (es): Del águila Sangama Karla Paola
Reyes Bardalez Luz Elita

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Seguridad laboral y desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022", cuyo objetivo es recabar información poder aplicar para mejorar dentro de la empresa. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Empresa Electro Oriente S.A.,

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información valiosa para la empresa de cómo influye la seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente y como deberíamos actuar ante algún acontecimiento laboral, en particular en empresas del sector eléctrico en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Seguridad laboral y desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en "modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (as) Del águila Sangama Karla Paola email Kaquilasa@ucvvirtual.edu.pe y Reyes Bardalez Luz Elita lreyesba@ucvvirtual.edu.pe Docente asesor Carlos Enrique Anderson Puyen email candersonpu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: EDUARDO VÁSQUEZ VARGAS

Fecha y hora: 13
Ing. Eduardo Vásquez Vargas
Gerente Regional San Martín (e)

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

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 2



Anexo 2.

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20103795631
Electro Oriente S.A.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:
Eduardo Vasquez Vargas	60839409

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo ()
], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Seguridad laboral y desempeño laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Administración	
Autor:	DNI:
Nombres y Apellidos	
Del águila Sangama Karla Paola	72857548
Reyes Bardalez Luz Elita	70554538

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:

Ing. Eduardo Vasquez Vargas
Gerente Regional San Martín (e)
Electro Oriente S.A. - Tarapoto
Firma y sello: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

**Anexo N.º 3 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE
ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Seguridad laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Electro Oriente S.A.,

Autor/es: Luz Elita Reyes Bardalez – Karla Paola del Águila Sangama

Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID)

Escuela profesional: Administración

Coautores del proyecto: (para PID)

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Tarapoto - Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Mgtr. Macha Huamán
Roberto
Presidente

Dr. Fernández Bedoya Víctor
Hugo
Vicepresidente

Dra. Ramos Farroñán Emma
Verónica
Vocal 1

Mgtr. Huamaní Paliza Frank
David
Vocal 2 (opcional)

**Anexo N.º 4 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE
ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Seguridad laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Electro Oriente S.A.”, presentado por los autores Luz Elita Reyes Bardalez – Karla Paola del Águila Sangama, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable() observado() desfavorable().

....., de de 2022

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales

C/c

• Srtas. Karla Paola del Águila Sangama, Luz Elita Reyes Bardalez investigadores principales

Anexo 5: Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Seguridad laboral	Es un derecho amparado por las leyes peruanas y que todas las empresas tanto públicas y privadas están en el deber de cumplir, de tal manera que la salud y seguridad de los colaboradores se vea salvaguardada de accidentes y enfermedades laborales (<i>Decreto Supremo Que Modifica Diversos Artículos Del Reglamento de La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud En El Trabajo</i> , 2021).	La seguridad laboral será evaluada mediante un cuestionario elaborado por Soriano (2021), lo cual estará diseñado en base a las dimensiones e indicadores de la variable y contará con las siguientes escalas de Likert: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre	Políticas y programas de prevención	- Planificación y programas - Política preventiva	Ordinal
			Organización de la prevención	- Comité de seguridad y salud - Preparación y respuesta ante emergencias	
			Manual de seguridad	- Normas y reglamentos internos - Función y responsabilidad	
Desempeño laboral	Es el rendimiento que un individuo demuestra al efectuar sus tareas, lo cual depende directamente de las características y aptitudes del colaborador: destrezas, conocimientos, cualidades, principios, etc. (Arbaiza, 2019).	El desempeño laboral será evaluado mediante un cuestionario elaborado por Palti, (2022) que fue diseñado en base a las dimensiones e indicadores de la variable, través del uso de la escala ordinal con valoración Likert	Eficacia	- Cumplimiento de metas - Experiencia - Resultados esperados	Ordinal
			Eficiencia	- Utilización de recursos - Capacidad de logro - Logro obtenido	
			Iniciativa	- Proactividad - Autonomía de decisión - Planificación de tareas	
			Competencias	- Personal - Ética	

Nota: Respecto a la variable seguridad laboral y sus dimensiones se consideró citar al autor Soriano (2021) y respecto a la variable desempeño laboral y sus dimensiones se consideró al autor Palti (2022)

Anexo 6: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la seguridad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona las políticas y programas de prevención con el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la organización de la prevención con el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el manual de seguridad el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la seguridad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación de las políticas y programas de prevención con el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022.</p> <p>Determinar la relación de la organización de la prevención con el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022.</p> <p>Determinar la relación del manual de seguridad con el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H_i: Existe relación significativa entre la seguridad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022;</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Las políticas y programas de prevención se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022.</p> <p>La organización de la prevención se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022.</p> <p>El manual de seguridad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variabes y dimensiones												
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --- r --- V2 </pre> </div> <p>Donde: M = muestra V₁ = Seguridad laboral V₂ = Desempeño laboral r = relación</p>	<p>Población</p> <p>La población estará compuesta por una población finita porque se conoce la cantidad exacta de los trabajadores, pues estará constituida por 70 colaboradores de la empresa Electro Oriente S.A de la ciudad de Tarapoto.</p> <p>Muestra</p> <p>En el presente estudio se aplicará la muestra censal, la cual hace referencia a la totalidad de la población, por cuanto corresponde a 70 colaboradores de la empresa Electro Oriente S.A de la ciudad de Tarapoto.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Seguridad laboral</td> <td>Políticas y programas de prevención</td> </tr> <tr> <td>Organización de la prevención</td> </tr> <tr> <td>Manual de seguridad</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño laboral</td> <td>Eficacia</td> </tr> <tr> <td>Eficiencia</td> </tr> <tr> <td>Iniciativa</td> </tr> <tr> <td>Competencias</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Seguridad laboral	Políticas y programas de prevención	Organización de la prevención	Manual de seguridad	Desempeño laboral	Eficacia	Eficiencia	Iniciativa	Competencias	
Variables	Dimensiones													
Seguridad laboral	Políticas y programas de prevención													
	Organización de la prevención													
	Manual de seguridad													
Desempeño laboral	Eficacia													
	Eficiencia													
	Iniciativa													
	Competencias													

Anexo 7: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre seguridad laboral

Este cuestionario tiene como objetivo evaluar el nivel de la seguridad laboral en la empresa Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022, para ello se solicita a su persona responder a cada uno de los enunciados, considerando la escala establecida que se detalla a continuación:

Escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Ítems	Variable 1: seguridad laboral	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Políticas y programas de prevención					
1	La empresa Electro Oriente S.A., Tarapoto, planifica protocolos de seguridad, bioseguridad y salud en el trabajo.					
2	La empresa cuenta con un sistema de seguridad y salud en el trabajo bien implementado.					
3	La empresa cuenta con un plan de seguridad que es de conocimiento de todos los colaboradores.					
4	La empresa maneja políticas preventivas eficientes, relacionadas a la seguridad laboral.					
5	La empresa cuenta con normas de prevención establecidas, para evitar posibles accidentes.					
6	La empresa otorga equipos de protección para uso del personal en el trabajo.					
	Dimensión: Organización de la prevención	1	2	3	4	5

7	La empresa cuenta con un comité de seguridad laboral.					
8	La empresa brinda charlas de prevención de accidentes laborales.					
9	La empresa Electro Oriente S.A., Tarapoto cuenta con personal de primeros auxilios para la atención de los colaboradores.					
10	El plan de seguridad cuenta con acciones específicas para garantizar la integridad física de los colaboradores.					
11	La empresa otorga seguros complementarios de trabajo de alto riesgo a sus colaboradores.					
	Dimensión: Manual de seguridad	1	2	3	4	5
12	La empresa comunica a través de manuales de manera oportuna a los colaboradores de situaciones que pueden poner en riesgo su integridad física.					
13	La empresa cuenta con manuales que señalan el uso adecuado de los equipos de protección personal.					
14	La empresa cuenta con personal especializado para dar instrucciones sobre el uso de instrumentos y materiales de trabajo de alto riesgo.					
15	La empresa planifica y permite las auditorías internas a fin de reducir los riesgos laborales.					

¡Muchas gracias por tu participación!

Cuestionario sobre desempeño laboral

Este cuestionario tiene como objetivo evaluar el nivel del desempeño laboral en la empresa Electro Oriente S.A., Tarapoto 2022, para ello se solicita a su persona responder a cada uno de los enunciados, considerando la escala establecida que se detalla a continuación:

Escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Ítems	Variable 2: desempeño laboral	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Eficacia						
1	Se siente comprometido con la búsqueda de la calidad en su trabajo.					
2	Realiza sus funciones encomendadas teniendo en cuenta las metas de la empresa.					
3	Cuenta con la capacidad y experiencia para ejecutar de manera eficiente sus actividades.					
4	Al culminar con sus actividades logra los resultados esperados por la empresa y por usted mismo.					
Dimensión: Eficiencia						
		1	2	3	4	5
5	Hace uso responsable de los equipos y herramientas asignadas.					
6	Cumple con las metas planteadas dentro del tiempo planificado.					
7	Cuenta con las habilidades requeridas para cumplir con los objetivos.					
8	Considera que los logros obtenidos por su persona son de gran beneficio para la empresa.					
Dimensión: Iniciativa						
		1	2	3	4	5
9	Con frecuencia realiza sus tareas sin esperar que le indiquen.					
10	Considera que puede realizar su trabajo sin la ayuda de otros.					
11	La iniciativa demostrada genera cambios favorables en la empresa.					

12	Los conocimientos con los que cuenta le permiten responder a las exigencias laborales de la empresa.					
13	Considera que cuenta con la capacidad de brindar soluciones a los problemas que se presentan en la jornada laboral.					
	Dimensión: Competencias	1	2	3	4	5
14	Cuenta con valores propios que le permiten desempeñarse adecuadamente en su puesto laboral.					
15	Considera que cuenta con facilidad de adaptarse a los cambios y exigencias que se presentan en la empresa.					
16	Cuenta con el nivel de conocimientos normativos, técnicos y habilidades para el puesto en el que se desempeña.					
17	Realiza sus actividades con diligencia, cuidado y esmero.					
18	Demuestra discreción en el uso de información oficial de la empresa.					

¡Muchas gracias por tu participación!

Anexo 9: Validaciones de los instrumentos



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Seguridad laboral y desempeño laboral de los colaboradores de electro oriente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer laboral. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	José Fernando Escobedo Gálvez	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/> ()	Social ()
	Educativa <input type="checkbox"/> ()	Organizacional <input checked="" type="checkbox"/> (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> ()	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Del águila Sangama Karla Paola Reyes Bardales Luz Eliza
Procedencia:	Del autor
Administración:	(virtual)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Los trabajadores de Electro Oriente
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 15... ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 11 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Seguridad Laboral
- **Variable 2:** Desempeño Laboral



Variable	Dimensiones	Definición
Seguridad laboral	Políticas y Programas de Prevención Organización de la prevención Manual de seguridad	Es un derecho amparado Por las leyes peruanas y que todas las empresas tanto públicas y privadas están en el deber de cumplir, de tal manera que la salud y seguridad de los colaboradores se vea salvaguardada de accidentes y enfermedades laborales (<i>Decreto Supremo Que Modifica Diversos Artículos Del Reglamento de La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud En El Trabajo, 2021</i>)
Desempeño Laboral	Eficacia - Eficiencia Iniciativa - Competencia Eficiencia	Es el rendimiento que un individuo demuestra al efectuar sus tareas, lo cual depende directamente de las características y aptitudes del colaborador: destrezas, conocimientos, cualidades, principios, etc (Arbaiza, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Seguridad laboral y desempeño laboral de los colaboradores de electro oriente S. A Tarapoto 2022." elaborado por Autor Del águila Sangama Karla Paola y Autor 2 Reyes Bardalez Luz Elita, en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Seguridad Laboral

- Primera dimensión: (Políticas y Programas de Prevención)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación y programas	1	4	4	4	
Políticas Preventivas	2	4	4	4	
Comité de seguridad y salud.	2	4	4	4	
Preparación y respuesta ante emergencias.	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Organización de la prevención)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comité de seguridad y salud	2	4	4	4	
Preparación y respuesta ante emergencia	3	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Manual de seguridad)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Normas y reglamentos internos.	2	4	4	4	
Función y responsabilidad	2	4	4	4	



Variable del instrumento: (Desempeño Laboral)

- Primera dimensión: (Eficacia)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de metas	1	4	4	4	
Experiencia	1	4	4	4	
Resultados esperados	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Eficiencia)

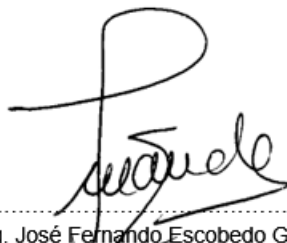
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Utilización de recursos.	1	4	4	4	
Capacidad de logro	1	4	4	4	
Logro obtenido	2	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Iniciativa)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proactividad	1	4	4	4	
Autonomía de decisión	2	4	4	4	
Planificación de Tareas	2	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (Competencias)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Personal	3	4	4	4	
Ética	2	4	4	4	



Mg. José Fernando Escobedo Gálvez
DNI N° 44632438

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Seguridad laboral y desempeño laboral de los colaboradores de electro oriente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	José Gabriel Arévalo Arévalo	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Del águila Sangama Karla Paola Reyes Bardales luz Elita
Procedencia:	Del autor
Administración:	(virtual)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	los trabajadores de electro oriente
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 15... Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 11 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Seguridad Laboral
- **Variable 2:** Desempeño Laboral



Variable	Dimensiones	Definición
Seguridad laboral	Políticas y Programas de Prevención Organización de la prevención Manual de seguridad	Es un derecho amparado Por las leyes peruanas y que todas las empresas tanto públicas y privadas están en el deber de cumplir, de tal manera que la salud y seguridad de los colaboradores se vea salvaguardada de accidentes y enfermedades laborales (<i>Decreto Supremo Que Modifica Diversos Articulos Del Reglamento de La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud En El Trabajo, 2021</i>)
Desempeño Laboral	Eficacia -. Eficiencia Iniciativa -. Competencia Eficiencia	Es el rendimiento que un individuo demuestra al efectuar sus tareas, lo cual depende directamente de las características y aptitudes del colaborador: destrezas, conocimientos, cualidades, principios, etc (Arbaiza, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Seguridad laboral y desempeño laboral de los colaboradores de electro oriente S. A Tarapoto 2022." elaborado por Autor Del águila Sangama Karla Paola y Autor 2 Reyes Bardalez Luz Elita.en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

**Variable del instrumento:** Seguridad Laboral

- Primera dimensión: (Políticas y Programas de Prevención)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación y programas	1	4	3	3	
Políticas Preventivas	2	3	4	4	
Comité de seguridad y salud.	2	4	4	3	
Preparación y respuesta ante emergencias.	2	4	4	3	

- Segunda dimensión: (Organización de la prevención)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comité de seguridad y salud	2	4	4	3	
Preparación y respuesta ante emergencia	3	4	4	3	

- Tercera dimensión: (Manual de seguridad)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Normas y reglamentos internos.	2	4	4	3	
Función y responsabilidad	2	4	3	3	

Variable del instrumento: (Desempeño Laboral)

- Primera dimensión: (Eficacia)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de metas	1	4	4	3	
Experiencia	1	3	4	4	
Resultados esperados	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Eficiencia)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Utilización de recursos.	1	4	4	4	
Capacidad de logro	1	4	4	3	
Logro obtenido	2	4	4	3	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: (Iniciativa)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proactividad	1	4	3	4	
Autonomía de decisión	2	4	4	4	
Planificación de Tareas	2	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (Competencias)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Personal	3	4	4	4	
Ética	2	4	4	3	



Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
CLAD. N° 19158

Mtro. José Gabriel Arévalo Arévalo
DNI N° 45954981

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Seguridad laboral y desempeño laboral de los colaboradores de electro oriente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Claudia Esther Vela Ruiz	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Superintendencia Nacional de los Registros Públicos	
Institución donde labora:	Superintendencia Nacional de los Registros Públicos	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Del águila Sangama Karla Paola Reyes Bardales luz Elita
Procedencia:	Del autor
Administración:	(virtual)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	los trabajadores de electro oriente
Significación:	Está compuesta por dos variables: <input checked="" type="checkbox"/> La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 15... Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <input type="checkbox"/> La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 11 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Seguridad Laboral
- **Variable 2:** Desempeño Laboral



Variable	Dimensiones	Definición
Seguridad laboral	Políticas y Programas de Prevención Organización de la prevención Manual de seguridad	Es un derecho amparado Por las leyes peruanas y que todas las empresas tanto públicas y privadas están en el deber de cumplir, de tal manera que la salud y seguridad de los colaboradores se vea salvaguardada de accidentes y enfermedades laborales (<i>Decreto Supremo Que Modifica Diversos Artículos Del Reglamento de La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud En El Trabajo, 2021</i>)
Desempeño Laboral	Eficacia - Eficiencia Iniciativa - Competencia Eficiencia	Es el rendimiento que un individuo demuestra al efectuar sus tareas, lo cual depende directamente de las características y aptitudes del colaborador: destrezas, conocimientos, cualidades, principios, etc (Arbaiza, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Seguridad laboral y desempeño laboral de los colaboradores de electro oriente S. A Tarapoto 2022." elaborado por Autor Del águila Sangama Karla Paola y Autor 2 Reyes Bardalez Luz Eliita.en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Seguridad Laboral

- Primera dimensión: (Políticas y Programas de Prevención)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación y programas	1	4	4	3	
Políticas Preventivas	2	3	3	4	
Comité de seguridad y salud.	2	4	4	3	
Preparación y respuesta ante emergencias.	2	4	4	3	

- Segunda dimensión: (Organización de la prevención)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comité de seguridad y salud	2	4	4	3	
Preparación y respuesta ante emergencia	3	4	4	3	

- Tercera dimensión: (Manual de seguridad)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Normas y reglamentos internos.	2	4	4	3	
Función y responsabilidad	2	4	4	3	


Variable del instrumento: (Desempeño Laboral)

- Primera dimensión: (Eficacia)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de metas	1	4	4	4	
Experiencia	1	4	3	4	
Resultados esperados	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Eficiencia)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Utilización de recursos.	1	4	4	4	
Capacidad de logro	1	3	4	4	
Logro obtenido	2	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Iniciativa)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proactividad	1	4	4	4	
Autonomía de decisión	2	4	4	4	
Planificación de Tareas	2	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (Competencias)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Personal	3	4	4	4	
Ética	2	4	4	4	

.....
 (Grado, Nombres y Apellidos del juez)
 DNI N°

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver : <https://www.revistaespacios.com/a11ed2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Firmado digitalmente por:
 VELA RUIZ Claudia Esther
 FAU 20285130416 soft
 Motivo: COORDINADOR DE
 ABASTECIMIENTO- CAS
 Fecha: 07/05/2023 16:06:02-0600

Anexo 10: Confiabilidad de los instrumentos

V1: Seguridad laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	23	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.902	15

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
La empresa Electro Oriente S.A., Tarapoto, planifica protocolos de seguridad, bioseguridad y salud en el trabajo.	47.52	134.079	0.222	0.911
La empresa cuenta con un sistema de seguridad y salud en el trabajo bien implementado.	47.35	142.692	0.003	0.911
La empresa cuenta con un plan de seguridad que es de conocimiento de todos los colaboradores.	47.35	128.874	0.555	0.897
La empresa maneja políticas preventivas eficientes, relacionadas a la seguridad laboral.	47.00	124.545	0.654	0.894
La empresa cuenta con normas de prevención establecidas, para evitar posibles accidentes.	46.96	124.043	0.607	0.895
La empresa otorga equipos de protección para uso del personal en el trabajo.	46.87	126.573	0.645	0.894
La empresa cuenta con un comité de seguridad laboral.	46.87	130.209	0.467	0.900
La empresa brinda charlas de prevención de accidentes laborales.	46.96	118.407	0.752	0.889
La empresa Electro Oriente S.A., Tarapoto cuenta con personal de primeros auxilios para la atención de los colaboradores.	47.09	119.538	0.649	0.894
El plan de seguridad cuenta con acciones específicas para garantizar la integridad física de los colaboradores.	46.70	125.585	0.671	0.893
La empresa otorga seguros complementarios de trabajo de alto riesgo a sus colaboradores.	47.00	122.727	0.786	0.889
La empresa comunica a través de manuales de manera oportuna a los colaboradores de situaciones que pueden poner en riesgo su integridad física.	46.70	120.130	0.698	0.892
La empresa cuenta con manuales que señalan el uso adecuado de los equipos de protección personal.	47.09	120.447	0.727	0.890
La empresa cuenta con personal especializado para dar instrucciones sobre el uso de instrumentos y materiales de trabajo de alto riesgo.	46.91	126.538	0.619	0.895
La empresa planifica y permite las auditorías internas a fin de reducir los riesgos laborales.	47.13	122.846	0.710	0.891

V2: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	23	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.945	18

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 siente comprometido con la búsqueda de la calidad en su trabajo.	50.26	195.292	0.714	0.941
Realiza sus funciones encomendadas teniendo en cuenta las metas de la empresa.	50.30	208.585	0.544	0.944
Cuenta con la capacidad y experiencia para ejecutar de manera eficiente sus actividades.	50.52	198.625	0.616	0.943
Al culminar con sus actividades logra los resultados esperados por la empresa y por usted mismo.	50.22	197.996	0.689	0.942
Hace uso responsable de los equipos y herramientas asignadas.	50.22	202.178	0.684	0.942
Cumple con las metas planteadas dentro del tiempo planificado.	50.30	202.130	0.685	0.942
Cuenta con las habilidades requeridas para cumplir con los objetivos.	50.22	203.723	0.694	0.942
Considera que los logros obtenidos por su persona son de gran beneficio para la empresa.	50.48	197.079	0.706	0.941
Con frecuencia realiza sus tareas sin esperar que le indiquen.	50.00	197.182	0.833	0.939
Considera que puede realizar su trabajo sin la ayuda de otros.	50.17	202.968	0.572	0.944
La iniciativa demostrada genera cambios favorables en la empresa.	50.04	207.316	0.497	0.945
Los conocimientos con los que cuenta le permiten responder a las exigencias laborales de la empresa.	50.13	198.391	0.704	0.941
Considera que cuenta con la capacidad de brindar soluciones a los problemas que se presentan en la jornada laboral.	50.43	196.530	0.729	0.941
Cuenta con valores propios que le permiten desempeñarse adecuadamente en su puesto laboral.	50.57	196.257	0.767	0.940
Considera que cuenta con facilidad de adaptarse a los cambios y exigencias que se presentan en la empresa.	50.04	206.134	0.703	0.942
Cuenta con el nivel de conocimientos normativos, técnicos y habilidades para el puesto en el que se desempeña.	50.74	197.747	0.762	0.940
Realiza sus actividades con diligencia, cuidado y esmero.	50.52	195.534	0.795	0.940
Demuestra discreción en el uso de información oficial de la empresa.	50.26	204.747	0.581	0.944

Anexo 11. Escalas de la prueba paramétrica Pearson

Valor de r	Escalas
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a - 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Carrasco (2019).

Anexo 12. Escalas de Alfa de Cronbach

Niveles	Escalas
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Bajo
0.01 a 0.20	Muy bajo

Fuente: Hernández & Mendoza (2018)