



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**Gestión de seguridad laboral y su relación con el desempeño  
de los trabajadores de la empresa COLLIERS SAC, LIMA - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Ingeniero Industrial

**AUTOR:**

Condori Cuaresma, Wilfredo ([orcid.org/0000-0002-45591-9688](https://orcid.org/0000-0002-45591-9688))

**ASESOR:**

Teotista Adelina Quispe Rivera ([orcid.org/0000-0002-3371-1488](https://orcid.org/0000-0002-3371-1488))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistemas de Gestión de Seguridad y Calidad

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

La presente tesis lo dedico en primer lugar a Dios por darme la fortaleza para poder terminar la carrera y a toda mi familia por brindarme todo el apoyo que requería para lograr mi anhelado objetivo.

## **AGRADECIMIENTO**

Primero a nuestro Padre Celestial por sus bendiciones y hacer realidad este sueño anhelado.

A mis padres y a toda mi familia por ser los principales promotores de este sueño, por la educación que me brindaron.

A los maestros que tuvieron un rol fundamental en nuestra preparación y los conocimientos transmitidos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Investigación Cuantitativa	14
3.2 Tipo de investigación	14
3.3 Diseño de la Investigación	14
3.4 Variables y Operacionalización	15
3.5 Población	16
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.7 Procedimientos	19
3.8 Método de análisis de datos	19
3.9 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS.	44
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Validación a juicio de expertos	16
Tabla 2	Criterio de confiabilidad	17
Tabla 3	Alfa de Cronbach	18
Tabla 4	Tabla de frecuencia de ítem 1 de la variable Gestión de seguridad laboral	20
Tabla 5	Tabla de frecuencia de ítem 2 de la variable Gestión de seguridad laboral	21
Tabla 6	Tabla de frecuencia de ítem 3 de la variable Gestión de seguridad laboral	22
Tabla 7	Tabla de frecuencia de ítem 4 de la variable Gestión de seguridad laboral	23
Tabla 8	Tabla de frecuencia de ítem 5 de la variable Gestión de seguridad laboral	24
Tabla 9	Tabla de frecuencia de ítem 6 de la variable Gestión de seguridad laboral	25
Tabla 10	Tabla de frecuencia de ítem 7 de la variable desempeño de los trabajadores	26
Tabla 11	Tabla de frecuencia de ítem 8 de la variable desempeño de los trabajadores	27
Tabla 12	Tabla de frecuencia de ítem 9 de la variable desempeño de los trabajadores	28
Tabla 13	Tabla de frecuencia de ítem 10 de la variable desempeño de los trabajadores	29
Tabla 14	Tabla de frecuencia de ítem 11 de la variable desempeño de los trabajadores	30
Tabla 15	Tabla de frecuencia de ítem 12 de la variable desempeño de los trabajadores	31
Tabla 16	Pruebas de normalidad de las variables	32
Tabla 17	Rho de Spearman: La Gestión de seguridad laboral y el Desempeño de los Trabajadores	33
Tabla 18	Rho de Spearman: La Gestión de seguridad laboral y el Ambiente Organizacional	34
Tabla 19	Rho de Spearman: La Gestión de seguridad laboral y la Tecnología	35
Tabla 20	Rho de Spearman: La Gestión de seguridad laboral y la Supervisión	36
Tabla 21	Rho de Spearman: La Gestión de seguridad laboral y el Liderazgo	37
Tabla 22	Coeficiente V de Aiken. Para la Gestión de seguridad laboral.	51

Tabla23 Coeficiente V de Aiken. Para el Desempeño de los trabajadores .

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Grafica de barras de la frecuencia del ítem 1 de la variable Gestión de seguridad laboral	18
Figura 2	Grafica de barras de la frecuencia del ítem 2 de la variable Gestión de seguridad laboral	19
Figura 3	Grafica de barras de la frecuencia del ítem 3 de la variable Gestión de seguridad laboral	20
Figura 4	Grafica de barras de la frecuencia del ítem 4 de la variable Gestión de seguridad laboral	21
Figura 5	Grafica de barras de la frecuencia del ítem 5 de la variable Gestión de seguridad laboral	22
Figura 6	Grafica de barras de la frecuencia del ítem 6 de la variable Gestión de seguridad laboral	23
Figura 7	Grafica de barras de la frecuencia del ítem 7 de la variable Desempeño de los trabajadores	24
Figura 8	Grafica de barras de la frecuencia del ítem 8 de la variable Desempeño de los trabajadores	25
Figura 9	Grafica de barras de la frecuencia del ítem 9 de la variable Desempeño de los trabajadores	26
Figura 10	Grafica de barras de la frecuencia del ítem 10 de la variable Desempeño de los trabajadores	27
Figura 11	Grafica de barras de la frecuencia del ítem 11 de la variable Desempeño de los trabajadores	28
Figura 12	Grafica de barras de la frecuencia del ítem 12 de la variable Desempeño de los trabajadores	29

## RESUMEN

El presente proyecto tuvo como interés determinar la correlación de la gestión de seguridad laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa COLLIERS, lima, 2022. La presente investigación es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, el alcance es correlacional y el diseño no experimental de corte transversal.

Nuestra población fue de 80 trabajadores y la muestra fue censal de 80 trabajadores, la técnica utilizada fue una encuesta realizada a los trabajadores de la empresa para lo cual se utilizó como instrumento de recolección de dato un cuestionario de creación propia validada por cinco expertos, se realizó la prueba de confiabilidad obteniendo un alfa de Cronbach de 0.803 comprobando que el instrumento utilizado es confiable.

El resultado encontrado muestra un Rho Speaman 0.362 que indica una correlación baja a un nivel de significancia de 0.001, llegando a la conclusión que existe relación entre las variables Gestión de Seguridad Laboral y el Desempeño de los trabajadores en la empresa COLLIERS LIMA 2022, lográndose así cumplir con los objetivos planteados para la presente investigación.

**Palabras Clave:** Gestión de Seguridad Laboral, Desempeño de los trabajadores.



## ABSTRACT

The interest of this project was to determine the correlation between occupational safety management and the performance of workers in the COLLIERS company, Lima, 2022. The research is of an applied type with a quantitative approach with an explanatory scope and a non-experimental cross-sectional design.

Our population was 80 workers and the sample was a census of 80 workers, the technique used was a survey of the company's workers for which a self-created questionnaire validated by five experts was used as a data collection instrument. performed the reliability test, obtaining a Cronbach's alpha of 0.803, verifying that the instrument used is reliable.

El resultado encontrado muestra un Rho Speaman 0.362 que indica una correlación baja a un nivel de significancia de 0.001, llegando a la conclusión que existe relación entre las variables Gestión de Seguridad Laboral y el Desempeño de los trabajadores en la empresa COLLIERS LIMA 2022, lográndose así cumplir con los objetivos planteados para la presente investigación.

**Keywords:** Occupational Safety Management, Worker performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación tiene como tema principal La Gestión de la seguridad laboral (GSL) y su relación con el desempeño de los trabajadores (DT) de la empresa COLLIERS, utilizando esta investigación se podrá inculcar una cultura de certeza en el trabajo a cada uno de los colaboradores de la compañía y se logrará establecer la conexión entre la GSL y el DT, potenciando el desarrollo de cada uno de los representantes de la compañía en cuestión.

La finalidad de la investigación fue demostrar la relación de conexión entre la GSL y el DT, para ello se aplicó una encuesta a los empleados de la empresa con el objetivo de proponer soluciones a ciertas problemáticas que se le pueda presentar a la empresa constituyendo en una oportunidad de mejora.

La estructura de la investigación contiene V capítulos que se detallan a continuación.

Capítulo I muestra la realidad problemática de estudio que da motivo a esta investigación, tiene el problema general, específico, la justificación e importancia, el objetivo general, específico, la hipótesis general y específico.

Capítulo II da lugar en antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas y teorías relacionadas al tema.

Capítulo III muestra el tipo y diseño de investigación, las variables y operacionalización, la población, la muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos

Capítulo IV detalla los resultados obtenidos a través de la encuesta realizada a los trabajadores, la validación de la hipótesis

Capítulo V da lugar a las discusiones

Capítulo VI muestra la conclusión

Capítulo VII da lugar a las recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos

## **1.1 Realidad Problemática.**

La gestión de seguridad laboral se volvió muy importante ya que, en los últimos años, debido a la globalización, las empresas se han enfocado en el desarrollo para lograr su permanencia en el mercado, sin prestar mayor atención a las condiciones de seguridad de los trabajadores que desarrollan tareas productivas. Es la causa de muchos accidentes laborales, la aparición y propagación de enfermedades.

El organismo internacional muestra interés en mejorar la GSL, dado que la GSL está ligada al desempeño de los trabajadores, verificando que el buen desarrollo de un trabajador está influenciado por su percepción de una buena (GSL) dentro de la compañía. Asimismo, lo citado anteriormente nos muestra un mayor número de accidentes en las obras civiles, y esto porque en las actividades de la industria de la construcción hay más riesgos, por lo que es necesario emitir equipos de protección para proteger mejor a los trabajadores. Pero no en todos los casos estas normas no se cumplen, por lo tanto, no solo ponen en peligro el bienestar los trabajadores, sino que paralelamente perjudican indirectamente a la organización en su desempeño.

En ese sentido, las organizaciones públicas deberán motivar mejoras en las condiciones de SST logrando evitar deterioro en la integridad física y psíquica de los colaboradores evidenciándose en los resultados de producción. Por esa razón, siempre ha recibido la atención de las empresas para lograr mejoras en el desempeño profesional de los clientes internos a través de programas de capacitación y desarrollo continuo.

La Compañía Minera Condestable SA, ubicada en la provincia de lima, es una compañía minera nacional con buen conocimiento de accidentes de trabajo, por lo tanto, tomando como referencia estadística y diagnósticos previos, donde se necesitaba hacer un estudio en esta área fue encontrado, es decir, la investigación actual tiene como objetivo estudiar asuntos sobre la seguridad y salud en el trabajo, y en la medida de esto lograr tener un efecto en el desarrollo de los colaboradores de la compañía, llegando a establecer una existencia o relación entre dichas variables en el caso que se diera.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cómo la Gestión de Seguridad laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS, LIMA - 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- a) ¿Cómo la política de la GSL se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS LIMA - 2022?
- b) ¿Cómo la formación de la GSL se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS LIMA - 2022?
- c) ¿Cómo la planificación preventiva de la GSL se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS LIMA - 2022?
- d) ¿Cómo el control interno de la GSL se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS LIMA - 2022?

## **1.3 Justificación e importación de la investigación**

Con desarrollo de los trabajos y mejoras para la empresa “COLLIERS” la presente investigación busca determinar utilizando concepto teórico sobre gestión de seguridad laboral y el desempeño de los trabajadores la relación de ambos permitiendo conocer cuál es el correcto procedimiento que se debe realizar para un óptimo desempeño laboral basado en una adecuada gestión de seguridad laboral. Las soluciones de este proyecto han ayudado a la comunidad empresarial a ver la importancia de establecer una adecuada gestión de seguridad laboral, la cual influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de las compañías de nuestro país.

### **1.3.1 Justificación Metodológica**

Se trata de describir las razones para utilizar el método sugerido. Se debe enfatizar la importancia de utilizar este método para garantizar buenas condiciones de trabajo y buen desempeño de los trabajadores y se debe hacer énfasis en explicar las ventajas de usar este método (Álvarez, 2020, p. 2).

### **1.3.2 Justificación Teórica**

Se trata de explicar cuáles son las carencias de conocimiento existentes que la investigación buscará minimizar. Hay diferentes argumentos para justificar la importancia de la investigación desde un punto de vista teórico puede ver distintos trabajos tienen una sección que reivindica la importancia de la investigación es el factor principal la justificación teoría para la justificación (Álvarez, 2020, p. 1).

### **1.3.3 Justificación Práctica**

Esta disertación comienza identificando y describiendo cómo los hallazgos de la investigación cambiarán las realidades del campo de investigación y busca brindar recomendaciones que puedan ayudar a mejorar las empresas en el ámbito comercial nacional e internacional (Álvarez, 2020, p. 2).

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General:**

Analizar la relación de la Gestión de Seguridad laboral con el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS, LIMA – 2022

### **1.4.2 Objetivos específicos:**

- a) Analizar la relación de la política de la GSL con el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS LIMA - 2022.
- b) Analizar la relación de la formación de la GSL con el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS LIMA - 2022.
- c) Analizar la relación de la planificación preventiva de la GSL con el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS LIMA - 2022.
- d) Analizar la relación del control interno de la GSL con el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS LIMA-2022.

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis General**

Existe relación entre la Gestión de seguridad laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS, LIMA - 2022.

### **1.5.2 Hipótesis Específicas**

- a) Existe relación entre la política de la GSL con el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS LIMA - 2022.
- b) Existe relación entre la formación de la GSL con el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS LIMA - 2022.
- c) Existe relación entre la planificación preventiva de la GSL con el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS LIMA - 2022.
- d) Existe relación entre el control interno de la GSL con el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS LIMA - 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Estudios previos**

#### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Díaz (2017). en su tesis se centra como “la salud ocupacional (SO) afecta el desempeño laboral (DL) de los trabajadores. Utiliza un método hipotético deductivo, no experimental y explicativo. El instrumento usado es una encuesta aplicada a 86 colaboradores del área de aseo. Se concluye que el 30,9% tenía SO regular, el 29.4% creía que el SO afecta el DL y el 22,1% consideraba que el aseo ocupacional afecta el DL y el 22,1% creía que el aseo ocupacional afecta el DL.

Manjarrez, Boza y Mendoza (2020), el presente trabajo tiene el interés de determinar la motivación y su influencia en el desempeño laboral. La investigación es descriptiva. Usa métodos como el analítico sintético y el histórico lógico; los instrumentos usados fueron entrevistas y cuestionarios, la información fue procesada mediante el software SPSS 22.0 para Windows versión 22.0. En los resultados se pudieron observar que existe una significativa relación con motivación, así como la influencia en el desempeño laboral, pero la política organizacional le falta mayor compromiso desde los altos niveles y por ende en el desempeño laboral.

Roa (2017) en su tesis plantea, el interés de la investigación es definir el nivel de cumplimiento al que se aplica el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. En la investigación utilizo los diseños analíticos y no experimentales. Estos logros requieren correlación positiva y estadísticas significativas, en las variables de la fase de planificación y las variables de las fases de ejecución, validación y ejecución. Señale que SG-SST para varias entidades aún está en pañales y que los aspectos de la planificación son de suma importancia en SG-SST. Se llega a la conclusión de que las entidades ambientales necesitan incorporar mejoras continuas e implementar a cabalidad el SG-SST que estén proyectados para establecer mecanismos que ayuden a prevenir accidentes en sus instalaciones de trabajo.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Franciosi y Vidarte (2020) en su investigación plantea determinar la influencia de la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la accidentabilidad y la productividad en una industria arrocera. Es diseño explicativo. Se usó instrumentos para la recolección de información de la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la accidentabilidad y la productividad. La población es el registro de accidentes sucedidos en la empresa en el período 2012 – 2014. Los resultados indicaron que se redujo el Índice de Incidentes con la implementación del sistema y se registró un aumento de la productividad dentro de la industria arrocera, para verificación de los resultados se utilizó la prueba de contrastación de Pearson, por lo tanto, los objetivos de la investigación se cumplieron.

Así mismo, Falcón (2019) en su tesis, tuvo como interés elaborar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional para supervisión de riesgos laborales, promueve inculcar la prevención en salud en el trabajo de manera sostenible mediante el estudio e identificación de riesgos y enfermedades. La investigación mediante la técnica de la observación se contempló la realidad problemática y la recopilación de los datos recogidos de las entrevistas a un conglomerado de colaboradores que conforman el departamento de housekeeping. Se usó un diseño cualitativo, el cual era de tipo observacional y descriptivo, aplicativo. La muestra poblacional es de 10, los cuales son trabajadores del hotel Casa Blanca. Se concluyó que, a través de un plan de capacitación, la elaboración de una matriz conocido como IPERC y el diseño de una política, además de un plan de capacitación le posibilite a la empresa ejecutar un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional mediante con una supervisión, control y una mejora continua.

Márquez (2018) en su tesis, se propuso hallar la relación existente entre la Gestión de la salud ocupacional (GSO) y el Desempeño laboral (DL) en los trabajadores administrativos del hospital II EsSalud Abancay, 2018. Es tipo Aplicada, conocido como “investigación práctica o empírica”, de nivel correlacional y diseño descriptivo-correlacional de corte transeccional. Se utilizan técnicas de encuestas para el procesamiento y selección de información, cuya herramienta es un cuestionario, que se ha obtenido los alfa Cronbach para las variables GSO y el DL, sus valores



fueron 0,783 y 0,825 respectivamente. Se puede apreciar de estos datos estadísticos que de 38 encuestados el 72.0% se muestran indiferentes a la GSO y regular el DL, de todos los encuestados que fueron 50. Se concluye, mediante el coeficiente Rho de Spearman  $r=,801$  con lo que definitivamente es una conexión alta entre la GSO y el DL en los trabajadores. Se concluye, según el coeficiente Rho de Spearman  $r = 0,801$  con, esto confirma que hay una conexión alta entre la gestión del SO y el DL entre el trabajador administrativo del Hospital II EsSalud Abancay, 2018.

## **2.2 Base teóricas**

### **2.2.1 Gestión de seguridad laboral**

Los empleadores entienden que los niveles más altos de seguridad laboral son algo más que Mejor imagen de empresa, beneficios económicos más concretos (Krzysztof, 2019, p.129).

Para Tian et al. (2020), en la mayoría de las industrias, la gestión de la seguridad se basa en un esfuerzo coordinado, que incluye una planificación, un control y una adecuada gestión. Estos esfuerzos de colaboración obtendrán un impacto positivo en áreas como costo, cronograma, seguridad y calidad. (p.2).

### **2.2.2 Accidentes laborales**

Los accidentes son sucesos inesperados que causan daños o perturbaciones a personas, objetos o sistemas operativos (Garland, 2018, p.1).

Para Dumont et al. (2020) se trata de “un evento sorpresivo e imprevisto que puede causar o no daño, y cuando ocurre puede o no causar daño físico a la propiedad” (p.314). Lo cierto es que lo ocurrido refleja un riesgo laboral, debe ser detectado, evaluado y gestionado para erradicarlo en la medida de lo posible o minimizar su impacto.

Para Ivascu (2021) las causas de los accidentes son:

Las causas que contribuyen a los accidentes de trabajo son:

- Causas dependientes del ejecutor: el perjudicado.
- Causas dependientes de los medios de producción.
- Causas dependientes de la carga de trabajo.
- Causas dependientes del trabajo: el ambiente de trabajo

Un accidente de trabajo puede tener uno o más elementos causales, se establece la clasificación de los casos.

Causas dependientes del ejecutor: los lesionados. Implican un desempeño insuficiente de la operación del proceso. Como resultado, se desarrollan condiciones peligrosas y dañinas.

Causas dependientes de los medios de producción. Se refiere al movimiento funcional de la máquina. El mecanismo de activación inhibe el movimiento funcional y otras actividades con procedimientos descritos de forma incompleta, dependiendo de la producción.

Causas dependientes de la carga de trabajo. Se refiere a la distribución inadecuada de ejecutores en el lugar de trabajo. Algunas empresas no brindan capacitación en salud y seguridad, o el nivel de dicha capacitación es bajo

Causas dependientes del trabajo: el ambiente de trabajo. Incluyendo el ambiente de trabajo. Puede tener diferentes características según el campo de actividad, puesto de trabajo y entorno (p.4).

### **2.2.3 Trabajo**

El trabajo es una actividad destinada a satisfacer las necesidades básicas, posibilitando un comportamiento positivo, la atención a la protección, el bienestar. Logrando obtener los suministros que necesita para vivir, brindando felicidad, estabilidad y prosperidad financiera (Hernández, Monterrosa y Muñoz, 2017, p.37).

#### **2.2.4 Desempeño de trabajo**

El "desempeño del empleado" se interpreta como la calidad y cantidad de trabajo logrado por un empleado que desempeña sus funciones de acuerdo con las tareas asignadas (Darma y Supriyanto, 2017, p.70).

Para Setiawan et al. (2018), el desempeño de los empleados es el resultado de la calidad y cantidad del trabajo realizado por un empleado en el desempeño de las tareas que se le asignan como parte de sus funciones (p.56).

Para Inuwa et al. (2017), el desempeño de los empleados se puede definir como la capacidad y productividad total de un empleado para lograr el valor esperado y realizar el trabajo diario de acuerdo con los procedimientos y horarios definidos por la organización (p.168).

#### **2.2.5 Eficiencia**

La eficiencia es la capacidad administrativa produciendo los mejores resultados con la menor cantidad de recursos, esfuerzo y tiempo y por tanto el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles para obtener los resultados deseados (Rojas et al. 2017. p.4).

Para Xu (2020), la eficiencia continua es la motivación para que una empresa logre beneficios continuos (p.17).

#### **2.2.6 Eficacia**

La capacidad de lograr un efecto esperado o deseado después de realizar una acción (Ojeda, 2017, p.15).

#### **2.2.7 Productividad**

Se define como la determinación de cuánto trabajo se necesita por cada unidad de producción, como si fuera un promedio del trabajador en su producción. Por tal motivo, toda medición de productividad es una medición del rendimiento del trabajador (Sladogna, 2017, p.2).

### **2.2.8 Calidad**

La calidad es la medida en que un conjunto de propiedades únicas cumple con los requisitos y es aplicable tanto a los productos como a los servicios (Sacoto et al., 2021, p.598).

Para Suarez et al. (2019), la calidad se define como el nivel de armonía entre las probabilidades de las necesidades del usuario y las intervenciones oportunas que permitan un mejor beneficio (p.155).

## **2.3 Teorías relacionadas al tema**

### **2.3.1 Higiene industrial**

La higiene industrial se puede definir como la ciencia o el arte de identificar, evaluar y controlar los factores ambientales o estresores que surgen en o desde el lugar de trabajo y que pueden conducir al deterioro o malestar en la enfermedad, la salud y el bienestar. Ineficiencia entre los trabajadores o ciudadanos del país (Lakshmipriya,2019, p.3)

Para Larrañaga et al. (2020), la higiene industrial es la predicción e identificación de situaciones potencialmente dañinas y la aplicación de controles de ingeniería antes de que ocurra una lesión grave (p.253).

### **2.3.2 Ergonomía**

Es una disciplina científica relacionada profesionalmente que comprende las interacciones humanas, los elementos de los sistemas y toma el perfil de la ingeniería para optimizar las capacidades humanas y su desempeño general de los sistemas (Morales, 2021, p.68).

Para Chacko (2018), la ergonomía es el conocimiento del proyecto y uso de recursos para maximizar la seguridad, la eficiencia, la comodidad y prevenir lesiones en la anatomía humana (p.422).

### **2.3.3 Riesgo**

El riesgo se refiere a la unión de dos factores, el conocer, la posibilidad de daño y la magnitud de ese daño. (Sugak, 2018, p.3).

Para Pereira et al. (2017), se entiende como toda posibilidad de que la exposición de un trabajador ponga en riesgo a los trabajadores, afectando su seguridad física y bienestar (p.369).

#### **2.3.4 Equipos de protección personal (Epp)**

Se define como equipo de protección personal (EPP) a todo equipo utilizado por un trabajador, para protegerlo de uno o más riesgos que puedan atentar contra su seguridad y/o salud, así como cualquier equipo adicional utilizado para la misma terminación (Badillo et al, 2019, p.58).

Para Flores et al. (2017), los Equipos de Protección Personal (EPP) son los equipos o indumentaria aprovechados por los trabajadores con el propósito de evitar los peligros a los cuales están abocados, su buen estado es primordial para el buen desempeño de los trabajadores (p.308).

#### **2.3.5 Metodología 5s**

Hablar de la metodología 5S es hablar de los cinco pasos para el éxito. Son las iniciales de cinco palabras japonesas que le dieron a la famosa Toyota Motor Corporation su éxito continuo en la década de 1950 y marcaron un hito en el desarrollo comercial de la gran mayoría de las empresas exitosas del mundo. Las empresas de hoy, para desarrollar un alto nivel de competitividad, necesitan utilizar métodos y herramientas que les ayuden a mejorar el nivel de calidad de sus procesos y niveles de producción al menor costo posible, bajo el lema de superar por completo las expectativas de los clientes.

Las 5S significan las cinco operaciones básicas y fundamentales que toda empresa debe seguir en su camino hacia la excelencia: Seiri – Seito, Seiso – Seiketsu – Shitsuke, que se traduce al español como Clasificamos – Ordenamos – Limpiamos – Estandarizamos – Disciplinamos; sus iniciales japonesas son el nombre del método (Salazar, 2020, p.117).

Para Singh et al. (2018), la 5S es una metodología que se inició en Japón y fue desarrollada por primera vez por Heroyuki Hirano. La metodología 5S se incluye en "Kaizen", que significa "cambio para mejorar" para aumentar la eficiencia y la productividad. La metodología 5S es un programa estructurado para la limpieza y

estandarización organizacional general en el lugar de trabajo. La metodología 5S es la que mejora la productividad, la calidad, la salud y la seguridad (p.37).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Investigación Cuantitativa**

Según Pimienta (2017), se enfoca en analizar e interpretar datos relacionados con los objetivos de la investigación, y para ello, se enfoca en formular preguntas muy específicas sobre la ocurrencia del fenómeno en estudio, permitiendo a los investigadores recopilar información numéricas que puede ser expresada en su análisis racional y objetivo (p.59).

Según lo planteado por Pimienta (2017). La presente investigación es de enfoque cuantitativa ya que consiste en recolectar y analizar información numérica y luego aplicar las estadísticas, para conocer la condición de la GSL y DL de la empresa COLLIERS, LIMA – 2022

Para Hernández et al. (2018), en el enfoque cuantitativo, señale que usa la recopilación de datos de forma numérica luego utilizar el estudio estadístico para verificar hipótesis con el objetivo pues trata de generar resultados del proyecto (p.40),

#### **3.2 Tipo de investigación**

Este proyecto es de tipo aplicada, según (Cevallos Veintimilla, 2017) menciona que la investigación de tipo aplicada el cual utiliza los conocimientos y lo pone en práctica para dar soluciones a problemas prácticos, así mismo la investigación es de alcance explicativo, porque determinar qué causa un fenómeno particular, la relación causal de las cosas en estudio se revela a partir de la explicación deductiva del fenómeno a partir de la teoría o ley. La investigación explicativa explica la conexión que existe en las variables (p.6).

El propósito de este proyecto es detectar la conexión entre la GSL y el DT de la empresa COLLIERS, LIMA – 2022

#### **3.3 Diseño de la Investigación**

En esta investigación el diseño usado fue no experimental transversal. Según Arias (2020), La investigación no experimental, es donde las variables de estudio no se ven afectadas, los sujetos de estudio se estudian en su entorno natural sin cambiar nada, y así mismo, las variables de estudio no se manipulan. En los diseños de

corte transversales se reúne los datos en un solo momento. La finalidad es detallar variables y examinar su correlación en un momento dado (p.46).

Según lo anterior, esta investigación de tipo no experimental debido a que las variables no se pueden manipular intencionalmente, los datos que se recopilan se obtienen de personas la empresa y transversal porque los datos se recojan es para el análisis y ofrecer un panorama de las variables de esta investigación.

### **3.4 Variables y Operacionalización**

#### **3.4.1 Variable**

La variable es una palabra o frase que se encuentra en un título de una investigación, y es a la variable a quien se va realizar un estudio (Arias,2020, p.33)

##### **3.4.1.1 Definición conceptual**

###### **3.4.1.1.1 Variable 1: Gestión de seguridad laboral**

En la mayoría de las industrias, la gestión de la seguridad se basa en un esfuerzo coordinado, que incluye una planificación, un control y una adecuada gestión. Estos esfuerzos de colaboración obtendrán un impacto positivo en áreas como costo, cronograma, seguridad y calidad (Tian, 2020, p.2).

###### **3.4.1.1.2 Variable 2: Desempeño de los trabajadores**

El desempeño de los empleados es el resultado de la calidad y cantidad del trabajo realizado por un empleado en el desempeño de las tareas que se le asignan como parte de sus funciones (Setiawan, 2018, p.56).

#### **3.4.2 Definición operacional**

##### **3.4.2.1 Variable 1: Gestión de seguridad laboral**

La gestión de la seguridad contribuye en asuntos de protección para evitar lesiones y la salud en el trabajo esta busca proporcionar un ambiente de trabajos seguros y saludables en la empresa COLLIER.



### **3.4.2.2 Variable 2: Desempeño de los trabajadores**

El desempeño laboral está asociado a las acciones realizadas por los empleados en su trabajo y se mide durante el proceso de revisión del rendimiento mediante la diligencia, la puntualidad, el trabajo en equipo y la productividad, el resultado alcanzado esta con relación a los recursos disponibles.

## **3.5 Población**

La población es un conjunto de elementos que contienen ciertas características a estudiar (Ventura, 2017, p.648)

### **3.5.1 Muestra**

La muestra representa el elemento único o sub conjunto del número total que es la población (Costa et al., 2018, p.481)

En la presente investigación la muestra utilizada fue censal, dado que se está tomando a la población completa para realizar la encuesta los cuales participaron directamente en nuestro trabajo de tesis

Para Palomino y Suasnaba (2020) hace referencia a que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (p.72).

## **3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta fue el método usado, la recolección de información en el trabajo de este proyecto consistió en adquirir información de un conjunto de personas que permita a los investigadores concretar sus objetivos de investigación; las respuestas de las encuestas tienen carácter principal de obtenerse de manera estadística por medio de tablas de distribución o números de manera sistemática. Por otro lado, las preguntas pueden ser estructuradas y/o no estructuradas (Arias, 2020, p.57).

Según Arias, en la actual investigación, se ejecutará una encuesta en la que se contarán con preguntas, se conseguirán datos claros que indicarán los hallazgos presentes en la GSL y el DT de la empresa COLLIERS.

### 3.6.1 Instrumento

La actual investigación tiene como instrumento metodológico el cuestionario, para González (2017) son pautas para monitorear, evaluar y recopilar los datos que se desea recibir para su posterior análisis (p.5)

Los instrumentos de este proyecto son de elaboración propia, se ha realizado una prueba piloto a 50 trabajadores, de modo presencial, en la empresa COLLIERS para la recopilación de datos.

### 3.6.2 Validación, confiabilidad de un instrumento

#### 3.6.2.1 Validez

En la recopilación de información del proyecto el instrumento que se aplicará será revisado y aprobado por cinco expertos profesionales en ingeniería industrial que aceptaron las dimensiones e indicadores de este proyecto. Ha sido calificado y avalado por los siguientes expertos.

Tabla 1

*Validación a juicio de expertos*

Nombre y Apellido	Resultado
Ing. Colegiado Wilfredo Acosta Ponce	si cumple
Ing. Industrial Jesselin Lozano Zevallos	si cumple
Ing. Industrial Wilfredo Antonio Talledo Prado	si cumple
Ing. Colegiado Jimmy Eduardo Godoy Salazar	si cumple
Ing. Industrial Harold Lozano Zevallos	si cumple

#### 3.6.2.2 Coeficiente de validez V de Aiken

El análisis de las respuestas que manifestaron los cinco jueces con relación al instrumento, se realizó mediante el cálculo del coeficiente V de Aiken, resulta ser un método simple y es más recomendado para hallar el índice de concordancia de jueces y la validez de cualquier material evaluativo.

La V de Aiken se calcula con la siguiente fórmula:

$$V = S/(n(c-1))$$

Donde:

S = La sumatoria de los valores asignados por el juez

n= Número de jueces

c= Número de valores de la escala de valoración

El coeficiente V puede tomar valores entre 0 y 1, cuanto más elevado sea el valor, mayor será la validez de contenido.

### 3.6.2.3 Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad de la herramienta utilizada para este proyecto, se realizó por medio del coeficiente del alfa de Cronbach, al importar los datos obtenidos de la prueba piloto de 50 trabajadores, al software SPSS v 26, herramienta que incluye 12 preguntas, alcanzando así el nivel de confianza.

El coeficiente del alfa de Cronbach generalmente se da para el desarrollo de escalas que miden la confiabilidad y otros aspectos. Sin embargo, la literatura también incluye informes sobre el desarrollo de habilidades de los estudiantes y prácticas de los estudiantes y comprensión que se citan como guía de la calidad del instrumento (Taber, 2018, p.1275)

Tabla 2

#### *Criterio de confiabilidad*

Coeficiente	Criterio
Coeficiente > 9	Excelente
Coeficiente > 8	Bueno
Coeficiente > 7	Aceptable
Coeficiente > 6	Cuestionable

Tabla 3

*Alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	12

Fuente: SPSS versión 26

El valor obtenido del coeficiente de confiabilidad de Alfa Cronbach es de 0, 803; que significa que el instrumento tiene una buena confiabilidad.

### **3.7 Procedimientos**

Después de presentar los fundamentos teóricos en el método de nuestra investigación, aplicamos estas técnicas de manera contextual a los casos a investigar, primero indicamos los pasos a seguir para cada técnica, cómo se hará, cómo funcionará, con quién se van a trabajar, y la ejecución de los instrumentos de medición, encuestas a los trabajadores de la empresa de manera presencial y debates según sean.

### **3.8 Método de análisis de datos**

En el presente proyecto, las informaciones recopiladas se analizarán mediante el software SPSS v 26, los resultados se presentarán en tablas y gráficos y se determinará la correlación entre las dos variables.

### **3.9 Aspectos éticos**

El presente estudio cumple con el reglamento marcado por la Universidad Cesar Vallejo, siendo consecuente con los aspectos éticos como: la legitimidad de los resultados, la fiabilidad de los datos conseguidos y los derechos de propiedad intelectual de autor, de cada fuente para la estructura de nuestra investigación y los autores los cuales fueron citados apropiadamente, aplicando el sistema American Psychological Association (APA) aceptando la autenticidad de los datos.

Es por ello que la aplicación del cuestionario no permite mostrar nombres respetando así la identidad de los encuestados de la empresa COLLIERS. En

resumen, el estudio se sometió a todas las modificaciones propuestas por la Universidad.

## IV. RESULTADOS

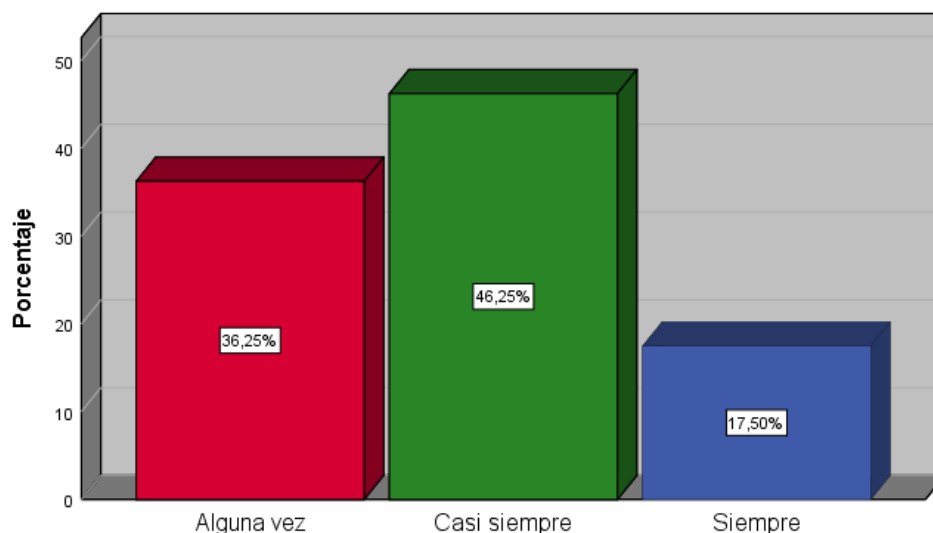
### Análisis descriptivo

Tabla4

*En su opinión es coherente el nivel de comunicación de la Política de Gestión*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	30	36.25
Casi siempre	42	46.3
Siempre	8	17.5
Total	80	100.0

Fuente: SPSS version 26.



*Figura 1. En su opinión es coherente el nivel de comunicación de la Política de Gestión*

### Interpretación

En la tabla 4, figura 1, se muestran las respuestas de los 80 participantes encuestados los cuales representan el 100%. El 17.5% representa a 8 personas que opinan siempre, el 46.25% representa a 42 personas que opinan casi siempre, el 36.25% representa a 30 personas que opinan que alguna vez, estos resultados corresponden a la pregunta ¿En su opinión es coherente el nivel de comunicación de la Política de Gestión?

Tabla 5

Considera Ud. que tiene utilidad el Plan de capacitación en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	24	30,0
Casi siempre	45	56,3
Siempre	11	13,8
Total	80	100,0

Fuente: SPSS version 26.

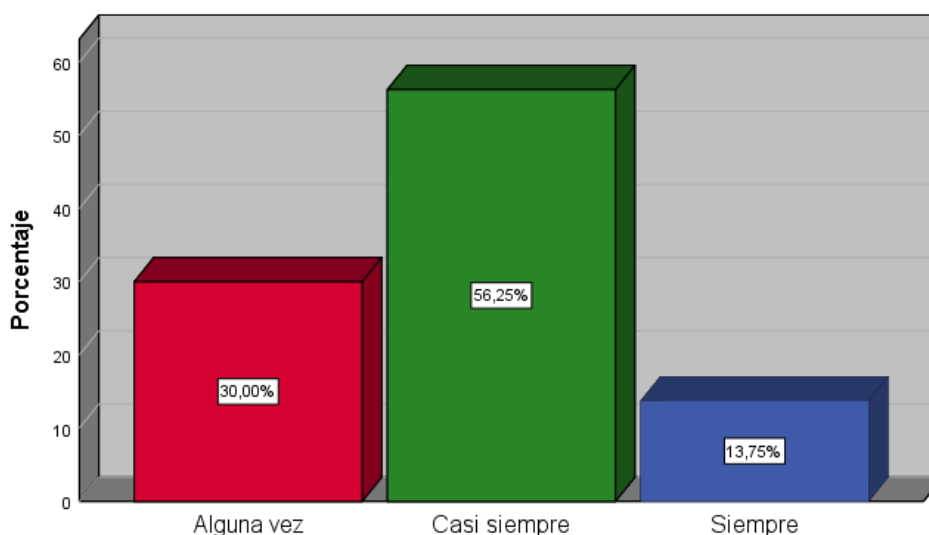


Figura 2. Considera Ud. que tiene utilidad el Plan de capacitación en la empresa

### Interpretación

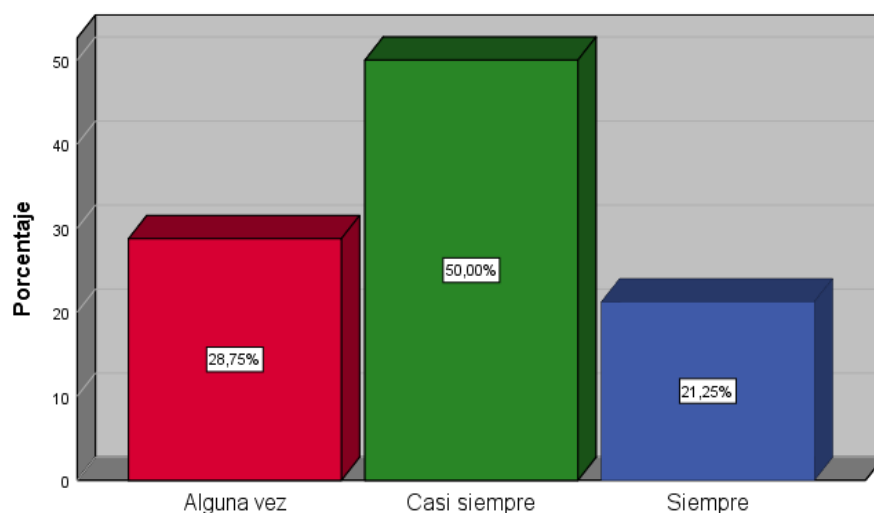
En la tabla 5, figura 2, se muestra las respuestas de los 80 participantes encuestados los cuales representan el 100%. El 13.75% representa a 11 personas que opinan siempre, el 56.25% representa a 45 personas que opinan casi siempre, el 30% representa a 24 personas que opinan que alguna vez, estos resultados corresponden a la pregunta ¿Considera Ud. que tiene utilidad el Plan de capacitación en la empresa?

Tabla 6

*Ud. cree que es eficaz el Plan de Emergencia de la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	23	28,7
Casi siempre	40	50,0
Siempre	17	21,3
Total	80	100,0

Fuente: SPSS version 26.



*Figura 3. Ud. cree que es eficaz el Plan de Emergencia de la empresa*

### **Interpretación**

En la tabla 6, figura 3, se muestra las respuestas de los 80 participantes encuestados los cuales representan el 100%. El 21.25% representa a 17 personas que opinan siempre, el 50% representa a 40 personas que opinan casi siempre, el 28.75% representa a 23 personas que opinan que alguna vez, estos resultados corresponden a la pregunta ¿Ud. cree que es eficaz el Plan de Emergencia de la empresa?

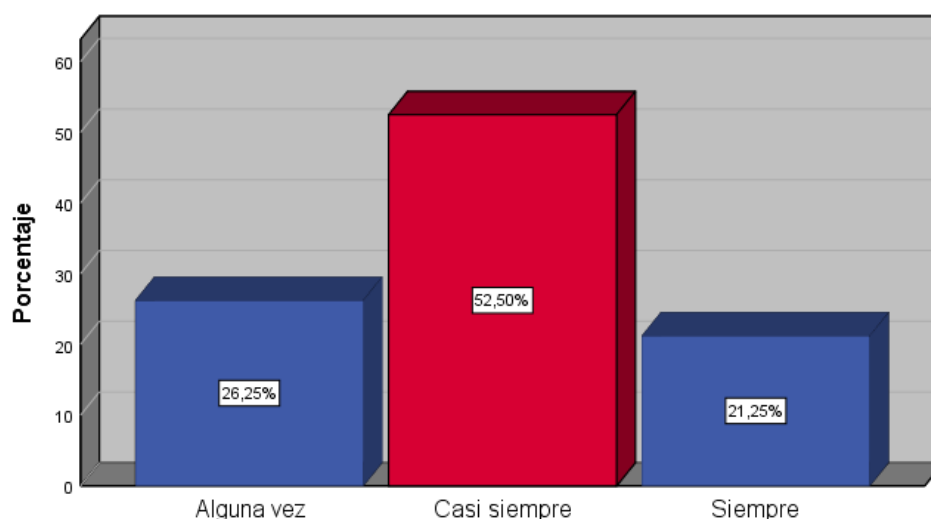


Tabla 7

*Cree Ud. que para los planes de trabajo de todas las áreas se debería considerar como enfoque principal el tema de Gestión de Seguridad Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	21	26,3
Casi siempre	42	52,5
Siempre	17	21,3
Total	80	100,0

Fuente: SPSS version 26.



*Figura 4. Cree Ud. que para los planes de trabajo de todas las áreas se debería considerar como enfoque principal el tema de Gestión de Seguridad Laboral*

### **Interpretación**

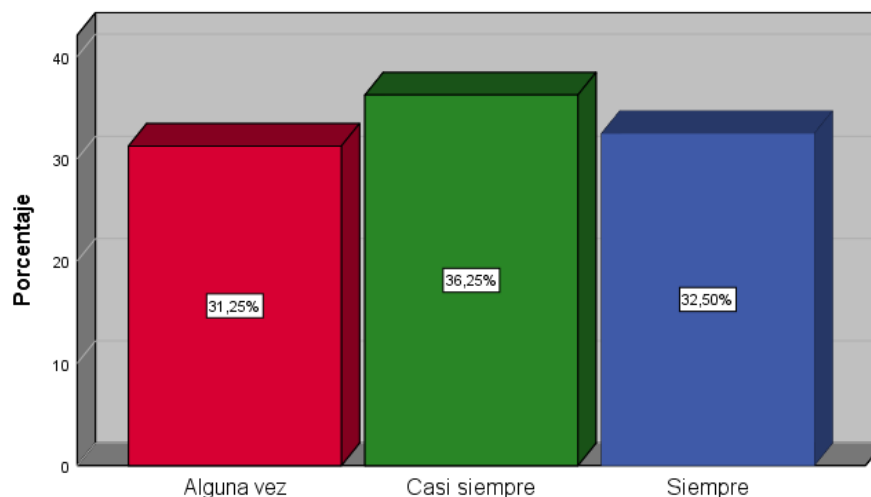
En la tabla 7, figura 4, se muestra las respuestas de los 80 participantes encuestados los cuales representan el 100%. El 21.25% representa a 17 personas que opinan siempre, el 52.5% representa a 42 personas que opinan casi siempre, el 26.25% representa a 21 personas que opinan que alguna vez, estos resultados corresponden a la pregunta ¿Cree Ud. que para los planes de trabajo de todas las áreas se debería considerar como enfoque principal el tema de Gestión de Seguridad Laboral?

Tabla 8

*Cree Ud. que los trabajadores de la empresa reciben Equipos de Protección Personal en buen estado*

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	25	31,3
Casi siempre	29	36,3
Siempre	26	32,5
Total	80	100,0

Fuente: SPSS version 26.



*Figura 5. Cree Ud. que los trabajadores de la empresa reciben Equipos de Protección Personal en buen estado*

### **Interpretación**

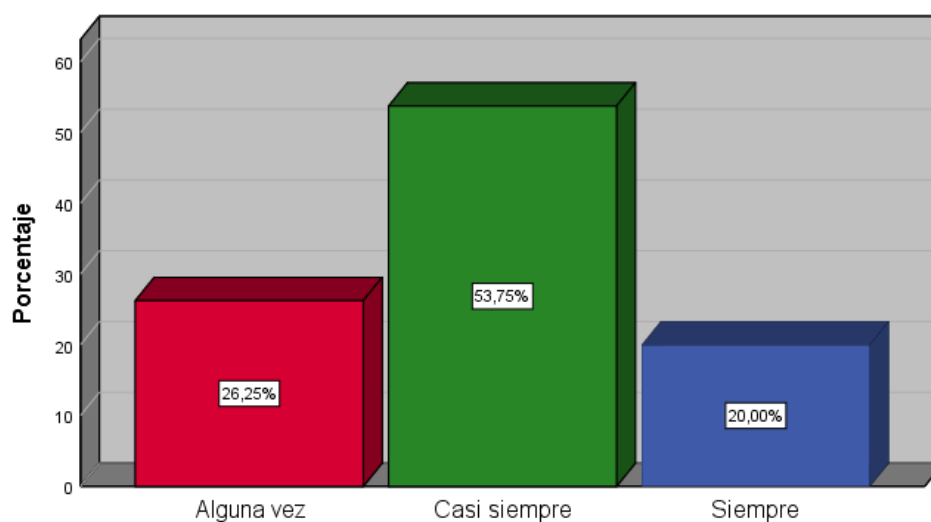
En la tabla 8, figura 5, se muestra las respuestas de los 80 participantes encuestados los cuales representan el 100%. El 32.5% representa a 26 personas que opinan siempre, el 36.25% representa a 29 personas que opinan casi siempre, el 31.25% representa a 25 personas que opinan que alguna vez, estos resultados corresponden a la pregunta ¿Cree Ud. que los trabajadores de la empresa reciben Equipos de Protección Personal en buen estado?

Tabla 9

*Considera Ud. que los trabajadores dan un buen uso a los recursos que les brinda la empresa dentro y fuera de la organización*

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	21	26,3
Casi siempre	43	53,8
Siempre	16	20,0
Total	80	100,0

Fuente: SPSS version 26.



*Figura 6. Considera Ud. que los trabajadores dan un buen uso a los recursos que les brinda la empresa dentro y fuera de la organización*

### **Interpretación**

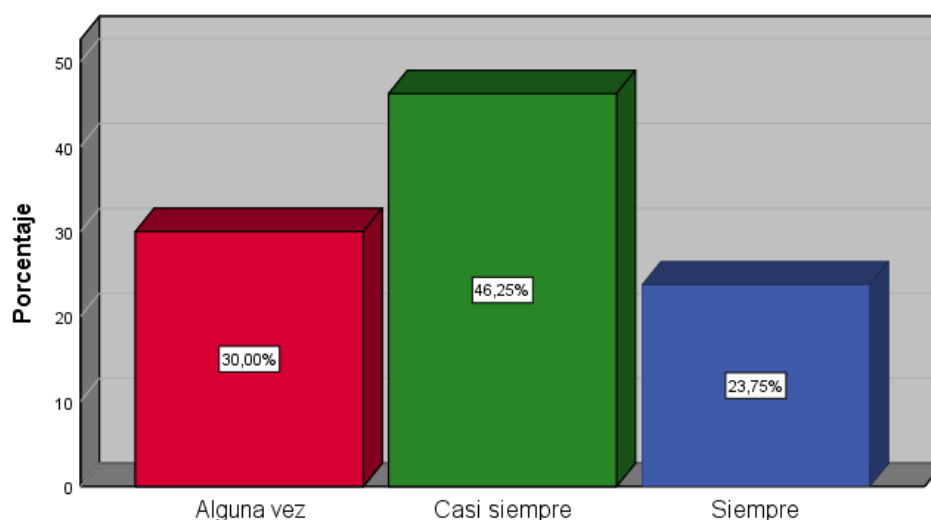
En la tabla 9, figura 6, se muestra las respuestas de los 80 participantes encuestados los cuales representan el 100%. El 20% representa a 16 personas que opinan siempre, el 53.75% representa a 43 personas que opinan casi siempre, el 26.25% representa a 21 personas que opinan que alguna vez, estos resultados corresponden a la pregunta Considera ¿Ud. que los trabajadores dan un buen uso a los recursos que les brinda la empresa dentro y fuera de la organización?

Tabla 10

*Ud. cree que un correcto entendimiento de la Misión aportaría al trabajador a tener un mejor desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	24	30,0
Casi siempre	37	46,3
Siempre	19	23,8
Total	80	100,0

Fuente: SPSS version 26.



*Figura 7. Ud. cree que un correcto entendimiento de la Misión aportaría al trabajador a tener un mejor desempeño laboral*

### **Interpretación**

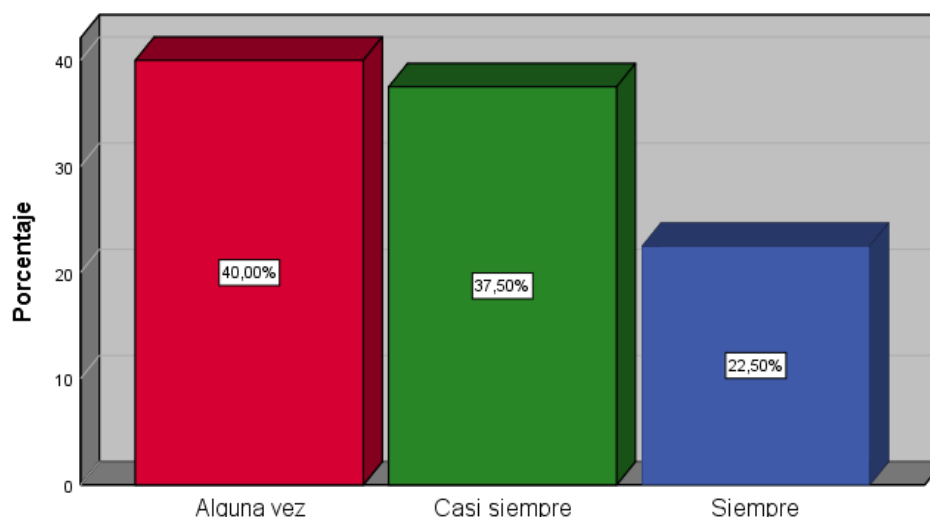
En la tabla 10, figura 7, se muestra las respuestas de los 80 participantes encuestados los cuales representan el 100%. El 23.75% representa a 19 personas que opinan siempre, el 46.25% representa a 37 personas que opinan casi siempre, el 30% representa a 24 personas que opinan que alguna vez, estos resultados corresponden a la pregunta *¿Ud. cree que un correcto entendimiento de la Misión aportaría al trabajador a tener un mejor desempeño laboral?*

Tabla 11

*Considera Ud. que al tener un buen conocimiento técnico en base a las capacitaciones e información que se puedan brindar tendrían un mejor rendimiento laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	32	40,0
Casi siempre	30	37,5
Siempre	18	22,5
Total	80	100,0

Fuente: SPSS version 26.



*Figura 8. Considera Ud. que al tener un buen conocimiento técnico en base a las capacitaciones e información que se puedan brindar tendrían un mejor rendimiento laboral*

### **Interpretación**

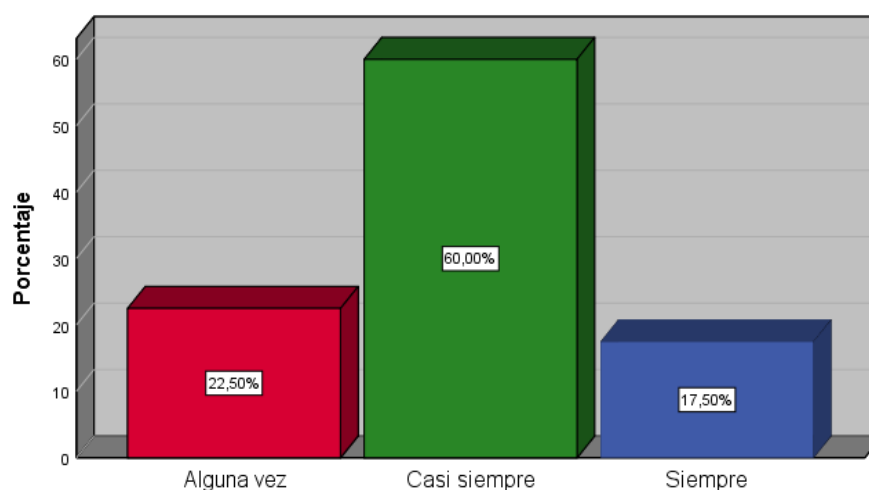
En la tabla 11, figura 8, se muestra las respuestas de los 80 participantes encuestados los cuales representan el 100%. El 22.5% representa a 18 personas que opinan siempre, el 37.5% representa a 30 personas que opinan casi siempre, el 40% representa a 32 personas que opinan que alguna vez, estos resultados corresponden a la pregunta ¿Considera Ud. que al tener un buen conocimiento técnico en base a las capacitaciones e información que se puedan brindar tendrían un mejor rendimiento laboral?

Tabla 12

*Cree Ud. que si contaríamos con la tecnología apropiada al alcance de nuestras manos podríamos desarrollar mejor nuestro trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	18	22,5
Casi siempre	48	60,0
Siempre	14	17,5
Total	80	100,0

Fuente: SPSS version 26.



*Figura 9. Cree Ud. que si contaríamos con la tecnología apropiada al alcance de nuestras manos podríamos desarrollar mejor nuestro trabajo*

### **Interpretación**

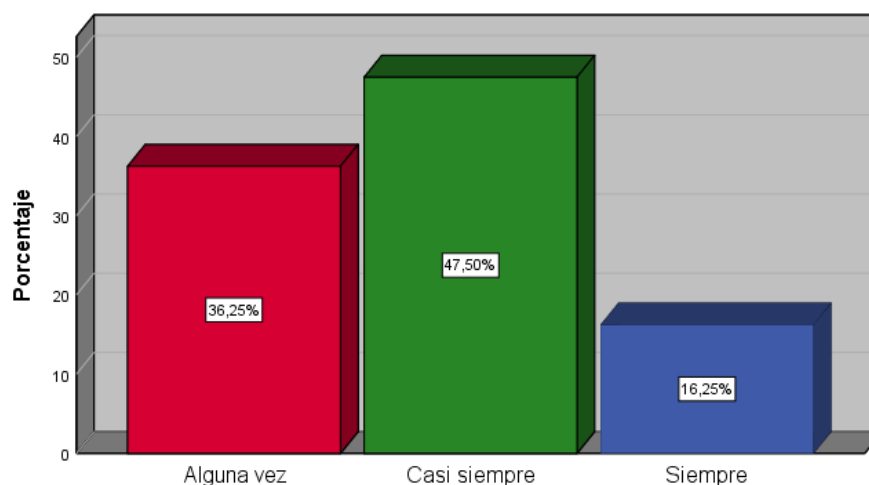
En la tabla 12, figura 9, se muestra las respuestas de los 80 participantes encuestados los cuales representan el 100%. El 17.5% representa a 14 personas que opinan siempre, el 60% representa a 48 personas que opinan casi siempre, el 22.5% representa a 18 personas que opinan que alguna vez, estos resultados corresponden a la pregunta ¿Cree Ud. que si contaríamos con la tecnología apropiada al alcance de nuestras manos podríamos desarrollar mejor nuestro trabajo?

Tabla 13

*Durante su experiencia laboral podría asegurar que al contar con un registro de trabajo se cumpliría correctamente cada una de nuestras funciones y se minimizarían posibles fallas o errores*

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	29	36,3
Casi siempre	38	47,5
Siempre	13	16,3
Total	80	100,0

Fuente: SPSS version 26.



*Figura 10. Durante su experiencia laboral podría asegurar que al contar con un registro de trabajo se cumpliría correctamente cada una de nuestras funciones y se minimizarían posibles fallas o errores*

### **Interpretación**

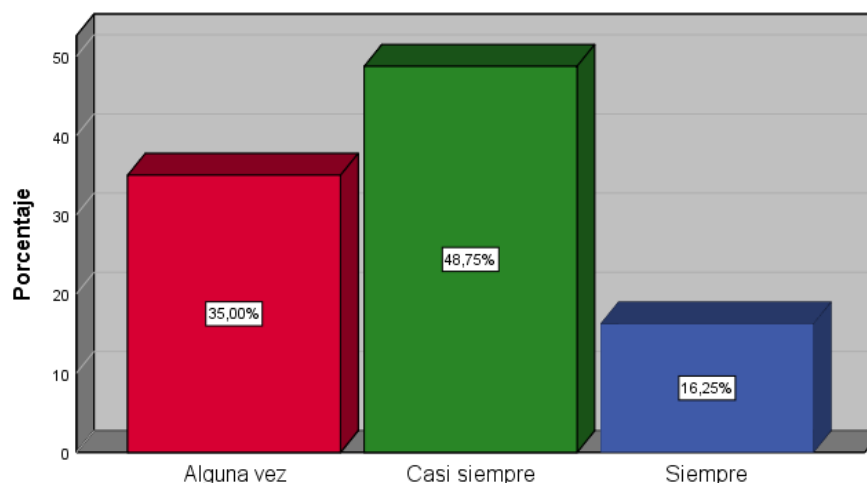
En la tabla 13, figura 10, se muestra las respuestas de los 80 participantes encuestados los cuales representan el 100%. El 16.25% representa a 13 personas que opinan siempre, el 47.5% representa a 38 personas que opinan casi siempre, el 36.25% representa a 29 personas que opinan que alguna vez, estos resultados corresponden a la pregunta ¿Durante su experiencia laboral podría asegurar que al contar con un registro de trabajo se cumpliría correctamente cada una de nuestras funciones y se minimizarían posibles fallas o errores?

Tabla 14

*En estos últimos años usted ha podido visualizar si la comodidad del personal ha ido evolucionando satisfactoriamente, llevando a cabo un buen desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	28	35,0
Casi siempre	39	48,8
Siempre	13	16,3
Total	80	100,0

Fuente: SPSS version 26.



*Figura 11. En estos últimos años usted ha podido visualizar si la comodidad del personal ha ido evolucionando satisfactoriamente, llevando a cabo un buen desempeño laboral*

### **Interpretación**

En la tabla 14, figura 11, se muestra las respuestas de los 80 participantes encuestados los cuales representan el 100%. El 16.25% representa a 13 personas que opinan siempre, el 48.75% representa a 39 personas que opinan casi siempre, el 35% representa a 28 personas que opinan que alguna vez, estos resultados corresponden a la pregunta ¿En estos últimos años usted ha podido visualizar si la comodidad del personal ha ido evolucionando satisfactoriamente, llevando a cabo un buen desempeño laboral?

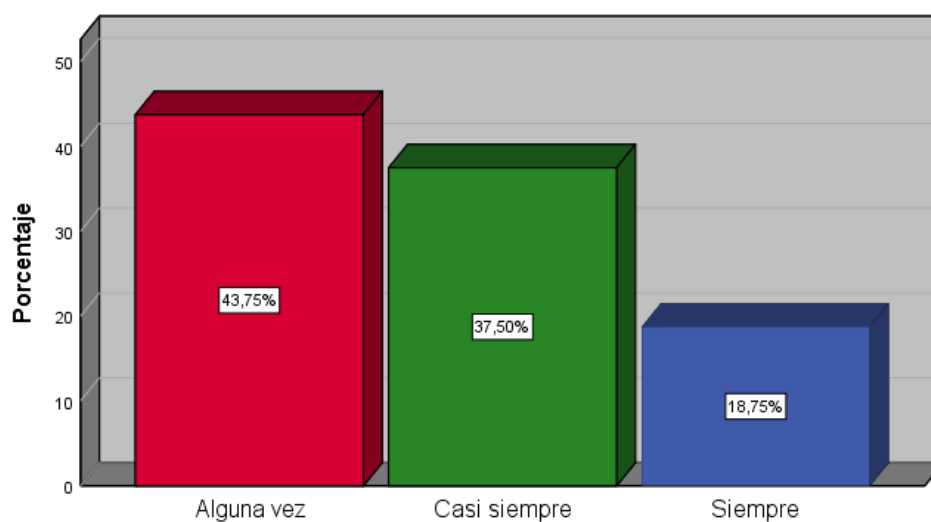


Tabla 15

*Considera usted que si se contara con el apoyo del supervisor podríamos cumplir con los objetivos establecidos de la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	35	43,8
Casi siempre	30	37,5
Siempre	15	18,8
Total	80	100,0

Fuente: SPSS version 26.



*Figura 12. Considera usted que si se contara con el apoyo del supervisor podríamos cumplir con los objetivos establecidos de la empresa*

### **Interpretación**

En la tabla 15, figura 12, se muestra las respuestas de los 80 participantes encuestados los cuales representan el 100%. El 18.75% representa a 15 personas que opinan siempre, el 37.5% representa a 30 personas que opinan casi siempre, el 43.75% representa a 35 personas que opinan que alguna vez, estos resultados corresponden a la pregunta ¿Considera usted que si se contara con el apoyo del supervisor podríamos cumplir con los objetivos establecidos de la empresa?

## Pruebas de normalidad

Tabla 16.

Pruebas de normalidad de las variables

a. Corrección de significación de Lilliefors

---

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,146	80	,000	,957	80	,009
V2	,127	80	,003	,942	80	,001

---

Fuente: SPSS versión 26

V1: Gestión de seguridad laboral

V2: Desempeño de los trabajadores

### Interpretación

Por ser una muestra poblacional mayor de cincuenta se ha tomado la prueba de Kolmogorov Smirnova, en la tabla muestra los datos obtenidos de la normalidad se observa que el valor (Sig. < 0.05) para las dos variables, a partir de ello se usara en la prueba estadísticas inferenciales no paramétricas el de Rho de Spearman para medir la correlación de las variables.

### Resultados estadísticos inferenciales

Para los resultados de pruebas de correlación de Spearman, que es una herramienta muy usada en pruebas no paramétricas, en estas pruebas veremos los valores de baremos que puede tomar.

## Prueba de hipótesis general

Prueba de hipótesis correlacional entre la Gestión de seguridad laboral con desempeño de los trabajadores.

**H<sub>0</sub>:** No hay correlación entre la Gestión de seguridad laboral con el Desempeño de los trabajadores.

**H<sub>1</sub>:** Si hay correlación entre la Gestión de seguridad laboral con el Desempeño de los trabajadores.

## Resultado de significancia:

Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Sig. es  $< 0.05$  se acepta la hipótesis alterna

Tabla 17

*Rho de Spearman: La Gestión de seguridad laboral y el Desempeño de los trabajadores.*

### Correlaciones

		Gestión de seguridad laboral	Desempeño de los trabajadores
Rho de Spearman	Gestión de seguridad laboral	1,000	,362**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	80
	Desempeño de los trabajadores	,362**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	80

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

*Fuente: SPSS versión 26*

## Interpretación:

Se observa en los resultados un coeficiente Rho de Spearman es de 0,362, con un nivel de significancia  $p = 0,001$  ( $p < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y de acuerdo al baremo de estimación de la Spearman, existe una correlación baja. Esto indica que existe relación entre la

Gestión de seguridad laboral y el Desempeño de los trabajadores en la empresa COLLIERS Lima 2022.

### Prueba de hipótesis específicas1

Prueba de hipótesis correlacional entre la política de la GSL con el Desempeño de los trabajadores.

**Ho:** No hay correlación entre la política de la GSL con el Desempeño de los trabajadores.

**H1:** Si hay correlación entre la política de la GSL con el Desempeño de los trabajadores.

### Resultado de significancia:

Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Sig. es  $< 0.05$  se acepta la hipótesis alterna

Tabla 18

*Rho de Spearman: La política de la GSL y el Desempeño de los trabajadores.*

### Correlaciones

			política de la GSL	Desempeño de los trabajadores
Rho de Spearman	política de la GSL	Coeficiente de correlación	1,000	,342**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
	Desempeño de los trabajadores	Coeficiente de correlación	,342**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

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

Fuente: SPSS versión 26

### Interpretación:

Se observa en los resultados un coeficiente Rho de Spearman es de 0,342, con un nivel de significancia  $p = 0,002$  ( $p < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y de acuerdo al baremo de estimación de la Spearman, existe una correlación baja. Esto indica que existe relación entre la

política de la GSL y el Desempeño de los trabajadores en la empresa COLLIERS Lima 2022.

## Prueba de hipótesis específicas 2

Prueba de hipótesis correlacional entre la formación de la GSL con el Desempeño de los trabajadores.

**Ho:** No hay correlación entre la formación de la GSL con el Desempeño de los trabajadores.

**H1:** Si hay correlación entre la formación de la GSL con el Desempeño de los trabajadores.

### Resultado de significancia:

Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Sig. es  $< 0.05$  se acepta la hipótesis alterna

Tabla 19

*Rho de Spearman: La formación de la GSL y el Desempeño de los trabajadores.*

Correlaciones				
			formación de la GSL	Desempeño de los trabajadores
Rho de Spearman	formación de la GSL	Coefficiente de correlación	1,000	,403**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño de los trabajadores	Coefficiente de correlación	,403**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

*Fuente: SPSS versión 26*

### Interpretación:

Se observa en los resultados un coeficiente Rho de Spearman es de 0,403, con un nivel de significancia  $p = 0,000$  ( $p < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y de acuerdo al baremo de estimación de la Spearman, existe una correlación moderada. Esto indica que existe relación entre la formación de la GSL y el Desempeño de los trabajadores en la empresa COLLIERS Lima 2022.

### Prueba de hipótesis específicas 3

Prueba de hipótesis correlacional entre la planificación preventiva de la GSL con el Desempeño de los trabajadores.

**H<sub>0</sub>:** No hay correlación entre la planificación preventiva de la GSL con el Desempeño de los trabajadores.

**H<sub>1</sub>:** Si hay correlación entre la planificación preventiva de la GSL con el Desempeño de los trabajadores.

#### Resultado de significancia:

Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Sig. es  $< 0.05$  se acepta la hipótesis alterna

Tabla 20

*Rho de Spearman: La planificación preventiva de la GSL y el Desempeño de los trabajadores.*

#### Correlaciones

			planificación preventiva de la GSL	Desempeño de los trabajadores
Rho de Spearman	planificación preventiva de la GSL	Coeficiente de correlación	1,000	,448**
		Sig. (bilateral) N	80	,000
	Desempeño de los trabajadores	Coeficiente de correlación	,448**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000	80

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

Fuente: SPSS versión 26

#### Interpretación:

Se observa en los resultados un coeficiente Rho de Spearman es de 0,448, con un nivel de significancia  $p = 0,000$  ( $p < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y de acuerdo al baremo de estimación de la Spearman, existe una correlación moderado. Esto indica que existe relación entre la planificación preventiva de la GSL y el Desempeño de los trabajadores en la empresa COLLIERS SAC Lima 2022.

#### Prueba de hipótesis específicas 4

Prueba de hipótesis correlacional entre el control interno de la GSL con el Desempeño de los trabajadores.

**Ho:** No hay correlación entre el control interno de la GSL con el Desempeño de los trabajadores.

**H1:** Si hay correlación entre el control interno de la GSL con el Desempeño de los trabajadores.

#### Resultado de significancia:

Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Sig. es  $< 0.05$  se acepta la hipótesis alterna

Tabla 21

*Rho de Spearman: El control interno de la GSL y el Desempeño de los trabajadores.*

#### Correlaciones

		control interno de la GSL	Desempeño de los trabajadores
Rho de Spearman	control interno de la GSL	1,000	,293**
			,008
	Desempeño de los trabajadores	,293**	1,000
		,008	.
		80	80

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

Fuente: SPSS versión 26

#### Interpretación:

Se observa en los resultados un coeficiente Rho de Spearman es de 0,293, con un nivel de significancia  $p = 0,008$  ( $p < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y de acuerdo al baremo de estimación de la Spearman, existe una correlación baja. Esto indica que existe relación entre el control interno de la GSL y el Desempeño de los trabajadores en la empresa COLLIERS Lima 2022.

## V. DISCUSIÓN

En la Hipótesis General, en este estudio con título la Gestión de seguridad laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores, según la tabla 17 se obtuvo un coeficiente de spearman ( $Rho\ 0.362$ ), y su correlación es positiva moderada, por lo tanto la relación entre las variables es directamente proporcional, mientras la Gestión de seguridad laboral sea más fuerte el Desempeño de los trabajadores va a aumentar, asimismo, estas respuestas son distintas a las de Franciosi, Vidarte (2020), debido a que su correlación es positiva fuerte y concluyo que para lograr prevenir accidentes se necesita implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, por otro lado si existe similitud con Márquez (2017), también presenta una correlación positiva fuerte, que refirió la necesidad de la salud ocupacional para que el desempeño de los trabajadores sea óptimo; estos resultados son diferentes de los obtenidos por motivo que la empresa encuentra algunas situaciones de inseguridad por lo tanto los trabajadores no se desempeñan correctamente.

Así mismo en la hipótesis específica 01 la relación de la política de la GSL con el Desempeño de los trabajadores, se observa en la tabla 18 un coeficiente de spearman ( $Rho\ 0.342$ ) por lo tanto su correlación es positiva baja (directamente proporcional), existe similitud con Manjarrez, Boza & Mendoza (2020) pues menciona la política organizacional le falta mayor compromiso desde los altos niveles y por ende en el desempeño de los trabajadores, estos resultados coinciden con los obtenidos debido a que no presentan buena comunicación en algunas áreas de trabajo.

En la hipótesis específica 02 con la relación de la formación de la GSL con el Desempeño de los trabajadores, en la tabla 19 se observa un coeficiente de spearman ( $Rho\ 0.403$ ) otorgando una correlación moderada (directamente proporcional), estos resultados son diferentes con Falcón (2019), enfatizo que si no cuenta con un programa de capacitación de seguridad y salud en la empresa por ende el desempeño no va a aumentar, estos resultados son diferentes con los obtenidos puesto que contamos con programas de capacitación que aumentan los conocimientos de los empleados y sus desempeños.

Así mismo en la hipótesis específica 03 la relación con la planificación preventiva de la GSL con el Desempeño de los trabajadores, la tabla 20 muestra un coeficiente



de spearman (Rho 0.448) indicando que su correlación moderada (directamente proporcional), no tiene similitud con Roa (2017) indica que la necesidad de tener una plan de prevención de riesgos para evitar o disminuir los accidentes, estos resultados no coinciden con los obtenidos, debido a que contamos planes de prevención en cada áreas de trabajo.

En la hipótesis específica 04 se tiene la relación del control interno de la GSL con el Desempeño de los trabajadores, donde en la tabla 21 se evidencia un coeficiente de spearman (Rho 0.293) indicando que su correlación es positiva baja (directamente proporcional), no existe relación con Franciosi, Vitarte (2018), resalta la importancia del control interno para identificar las debilidades en las áreas de trabajo y por lo tanto la mejora el sistema de seguridad y la salud laboral, estos resultados son diferentes con los obtenidos puesto que no se cuenta con un efectiva comunicación en las áreas de trabajos.

## **VI. CONCLUSIÓN**

### **Primera:**

Con la aplicación de la prueba de hipótesis general de Rho 0.362, se concluye que la hipótesis general se ha comprobado. Con el objetivo planteado representaría una correlación positiva baja entre las variables la Gestión de Seguridad Laboral y el Desempeño de los trabajadores en la empresa COLLIERS, LIMA 2022.

### **Segunda:**

Con la aplicación de la prueba de la hipótesis específica 01 de Rho 0.342, se concluye que la hipótesis específica 01 se ha comprobado. El objetivo planteado representaría una correlación positiva baja entre la Política de la GSL y el Desempeño de los trabajadores en la empresa COLLIERS, LIMA 2022.

### **Tercera:**

El resultado de la aplicación de la prueba de la hipótesis específica 02 de Rho 0.403, se concluye que la hipótesis específica 02 se ha comprobado. El objetivo planteado representaría una correlación moderada entre la Formación de la GSL y el Desempeño de los trabajadores en la empresa COLLIERS, LIMA 2022.

### **Cuarta:**

Con la aplicación de la prueba de la hipótesis específica 03 de Rho 0.448, se concluye que la hipótesis específica 03 se ha comprobado. El objetivo planteado representaría una correlación moderada entre la Planificación preventiva de la GSL y el Desempeño de los trabajadores en la empresa COLLIERS, LIMA 2022.

### **Quinta:**

Con la aplicación de la prueba de la hipótesis específica 04 de Rho 0.293, se concluye que la hipótesis específica 04 se ha comprobado. El objetivo planteado representaría una correlación positiva baja entre el Control interno de la GSL y el Desempeño de los trabajadores en la empresa COLLIERS, LIMA 2022.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primero**

El área encargada de Gestión de Seguridad Laboral de la empresa COLLIERS, debería centrarse con mayor énfasis en proporcionar apropiados ambientes de trabajo para el buen Desempeño de los trabajadores.

### **Segundo**

En función de los resultados obtenidos con respecto a la Política de la GSL y el Desempeño de los trabajadores, se recomienda realizar programas donde se debería incentivar y cuidar el bienestar de los trabajadores con el propósito de crear un buen ambiente de trabajo y un pleno desempeño de los trabajadores.

### **Tercero**

A partir de los resultados obtenidos con respecto a la Formación de la GSL y el Desempeño de los trabajadores, se debería identificar las necesidades para establecer programas de capacitaciones y evaluaciones para el buen desempeño de los trabajadores.

### **Cuarto**

De acuerdo con los resultados obtenidos con respecto a la Planificación preventiva de la GSL y el Desempeño de los trabajadores, se recomienda identificar los posibles riesgos en cada ambiente de trabajo de este modo se mejoraría los planes de prevención de riesgo y así mejorar el desempeño de los trabajadores en la empresa.

### **Quinto**

A partir de los resultados obtenidos sobre el Control interno de la GSL y el Desempeño de los trabajadores, se recomienda capacitar a los encargados de cada área de trabajo, lo que mejoraría el control interno y así se evitaría posibles accidentes y por ende aumentaría el desempeño de los trabajadores.

Como el Rho de Spearman resulto positiva baja, la solución recomendada sería capacitar a los nuevos trabajadores y con más rigor a los nuevos encargados de área para así tener una buena comunicación con todo el trabajador para así luego

comprometerlos con las normas de la empresa, con el fin de cambiar el Rho de Spearman positiva baja a un Rho de Spearman positiva alta.

## REFERENCIAS.

- Álvarez-Risco, A. (2020). *Justificación de la Investigación*. Universidad de Lima. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10821>
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboración*. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Dumont, J. R. D., Mansilla, S. L. S., Nanzy, R., & Huamán, E. M. B. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 25(89), 312-329. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062641021>
- Cevallos, A. (2017). *Métodos y Técnicas de investigación*. Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/498/3/metodología.pdf>
- Chetan, R., Chacko, E., & Ramesh, R. S. (2018). Awareness on Computer Ergonomics and Prevention of MSD among the Millennials in Bangalore. *Advance and Innovative Research*, 5(4), 97. [https://www.researchgate.net/profile/Shikha-Agnihotri-2/publication/342589431\\_ROLE\\_OF\\_COMPETENCIES\\_IN\\_EMPLOYABILITY\\_READINESS\\_OF\\_GRADUATES\\_A\\_REVIEW/links/61553e4d14d6fd7c0fc0a99a/ROLE-OF-COMPETENCIES-IN-EMPLOYABILITY-READINESS-OF-GRADUATES-A-REVIEW.pdf#page=116](https://www.researchgate.net/profile/Shikha-Agnihotri-2/publication/342589431_ROLE_OF_COMPETENCIES_IN_EMPLOYABILITY_READINESS_OF_GRADUATES_A_REVIEW/links/61553e4d14d6fd7c0fc0a99a/ROLE-OF-COMPETENCIES-IN-EMPLOYABILITY-READINESS-OF-GRADUATES-A-REVIEW.pdf#page=116)
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1), 66. <http://dx.doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524>
- Díaz, M. M. (2017). *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>

- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Fatmawati, I., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60. <http://www.iaeme.com/IJCET/issues.asp?JType=IJCET&VType=9&mp;IType=10>.
- Falcon, I. V. (2019). *Diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para el control de riesgos laborales en housekeeping–Hotel Casa Blanca, Chanchamayo*. [Tesis de grado, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Institucional de la Universidad San Martín de Porres. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5419>
- Flores Mayorga, C. A., Capa Benítez, C. A., & Capa Benítez, L. B. (2018). Gestion de seguridad e higiene en el trabajo para disminuir accidentes laborales en empresas de Machala-Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 310-317. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000200310&script=sci\\_arttext&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000200310&script=sci_arttext&lng=en)
- Willis, J. J. F., & Llaja, A. M. V. (2021). Implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo y la accidentabilidad y productividad en una industria arrocera. *INGENIERÍA: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 8(1). <https://doi.org/10.26495/icti.v8i1.1548>
- Garland, J. J. (2018). Accident reporting and analysis in forestry: guidance on increasing the safety of forest work. *Forestry working paper*, 2, 1-77. <https://www.fao.org/documents/card/es/c/I9180EN/>
- González, L. (2019). Investigación cualitativa y cuantitativa. *Revista acta educativa*, 10-15. <https://revista.universidadabierta.edu.mx/docs/Investigacion%20cualitativa%20y%20cuantitativa.pdf>

- Hernández, H. G. H., Assia, F. M., & Rojas, D. M. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*, (28), 35-42. <file:///C:/Users/51993/Downloads/Dialnet-CulturaDePrevencionParaLaSeguridadYSaludEnElTrabaj-6065428.pdf>
- Inuwa, M., & Idris, Z. (2017). Role of job equity on employee performance. *International Journal of Management Science Research*, 3(1), 168. [https://www.researchgate.net/publication/321966687\\_ROLE\\_OF\\_JOB\\_EQ\\_UITY\\_ON\\_EMPLOYEE\\_PERFORMANCE](https://www.researchgate.net/publication/321966687_ROLE_OF_JOB_EQ_UITY_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE)
- Lakshmipriya, S., Bhuvanewari, S., Kumar, M. M., & Velan, K. (2019). Concept of Industrial Hygiene. *International Research Journal of Multidisciplinary Technovation*, 1(6), 614-621. <https://doi.org/10.34256/irjmtcon87>
- Larrañaga, M. D., Greeson, N. M., & Roskelley, D. C. (2020). The American Board of Industrial Hygiene: 60 years of progress. *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, 17(6), 253-261. <https://doi.org/10.1080/15459624.2020.1745819>
- Lis, T., & Nowacki, K. (2019). Modern Trends in Occupational Safety Management. *New Trends in Production Engineering*, 2(2), 126-138. <https://doi.org/10.2478/ntpe-2019-0078>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)
- Carrera, X. E. M., Fernández, E. V. B., & Agurto, M. G. R. (2021). Evaluación del riesgo ergonómico por posturas forzadas en fisioterapeutas. *Revista Médica-*

<https://doi.org/10.36015/cambios.v20.n1.2021.637>

Sandoval, C. A. S., Quiroz, H. P. J. O., Alvarado, B. J. B., Calderón, Y. A. D., & Pantoja-Tirado, L. (2020). Metodología 5S, alternativa viable en la mejora de procesos de la industria alimentaria. *Tayacaja*, 3(2).  
<https://doi.org/10.46908/rict.v3i2.116>

Pereira-de-Paiva, M. H., Conceição Calassa-Albuquerque, M., Latham, E. E., Furtado-Bezerra, C., da-Silva-Sousa, A., Cunha-e-Silva-de-Araújo, L., ... & Ferreira-Luz, R. (2017). Occupational hazards of Brazilian solid waste workers: a systematic literature review. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 15(4), 364. <https://doi.org/10.5327%2FZ1679443520170056>

Ojeda, C. (2017). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García, INFOTEP.  
[https://infotephvg.edu.co/cienaga/hermesoft/portallG/home\\_1/recursos/julio\\_2017/05072017/manual-sst.pdf](https://infotephvg.edu.co/cienaga/hermesoft/portallG/home_1/recursos/julio_2017/05072017/manual-sst.pdf)

Palomino, S. (2019). Nivel de conocimiento sobre Enfermedades de Transmisión Sexual en jóvenes del barrio Puzo, Distrito de Chilca 2019. [Tesis de Título Profesional, Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt].  
<http://hdl.handle.net/20.500.14140/181>

Pimienta Prieto, J. H., & De La Orden Hoz, A. (2017). Metodología de la investigación. Pearson Educación, 2017.  
<https://es.pdfdrive.com/metodología-de-la-investigación-competencia-aprendizaje-vida-d158521476.html>

Suárez Lima, G. J., Robles Salguero, R. E., Serrano Mantilla, G. L., Serrano Cobos, H. G., Armijo Ibarra, A. M., & Anchundia Guerrero, R. E. (2019). Percepción sobre calidad de la atención en el centro de salud CAI III. *Revista Cubana*



de *Investigaciones Biomédicas*, 38(2), 153-169.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-03002019000200153&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-03002019000200153&script=sci_arttext)

Tian, C., Li, H., Tian, S., & Tian, F. (2020). Risk assessment of safety management audit based on fuzzy TOPSIS method. *Mathematical Problems in Engineering*, 2020, 1-11. <https://doi.org/10.1155/2020/1612538>

Roa, D. M., Ospina, M. A. P., & Gómez, A. Z. (2018). Sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Diagnóstico en el sector de la construcción de Manizales. *Teuken Bidikay-Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(13), 155-176. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a6>

ROJAS, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios*, 39(06). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>.

Romero-Sacoto, L. A., Yambay-Bautista, X. R., Ramírez-Coronel, A. A., Andrade-Molina, M. C., Cordero-Zumba, N. B., & Magdalena-Sarmiento, M. (2021). Validation of the questionnaire of perception of the importance, usefulness and structure of the syllabus in microcurricular planning. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 40(6), 596-604. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55969710006>.

Serrano, P. (2028). Gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud, Abancay 2018. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29527>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill. <http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf>

- Rocha Costa, R., Porto Backes, O., Figueiredo, P., & de Souza Castro, F. A. (2018). Sampling procedures and calculation for sample size determination: criteria and methods adopted in theses and dissertations in Human Movement Sciences-a descriptive study. *Brazilian Journal of Kineanthropometry & Human Performance*, 20(5). <https://doi.org/10.5007/1980-0037.2018v20n5p480>
- Sladogna, M. (2017). Productividad-Definiciones y perspectivas para la negociacion colectiva. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699. <http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in science education*, 48, 1273-1296. DOI 10.1007/s11165-016-9602-2
- Ivascu, L., Sarfraz, M., Mohsin, M., Naseem, S., & Ozturk, I. (2021). The causes of occupational accidents and injuries in Romanian firms: an application of the Johansen cointegration and Granger causality test. *International journal of environmental research and public health*, 18(14), 7634. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147634>
- Trejo, E. B., Sandoval, C. Á., Morales, C. A., Badajóz, P. C., y Sandoval, M. G. L. (2020). Actitud de los Trabajadores ante el Uso de Equipo de Protección Personal. *Cuidarte*, 8(15). <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2019.8.15.69157>
- Sugak, E. (2018, June). Occupational risks management as a basis of industrial injuries and occupational disease prevention. In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 365, No. 6, p. 062038). IOP Publishing. DOI 10.1088/1757-899X/365/6/062038

- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 0-0. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21453378014>
- Vikram, S., Pankaj. J. y Aman, A. (2018). Review Paper on Implementation of 5 S in Different Organizations. *International Journal of Engineering Science Invention*, 7(4), 37–43. [http://www.ijesi.org/papers/Vol\(7\)i4/Version-5/E0704053743.pdf](http://www.ijesi.org/papers/Vol(7)i4/Version-5/E0704053743.pdf)
- Xu, R. (2020). The relationship between quality and efficiency in business management. *Macro Management & Public Policies*, 2(3), 16-19. <https://doi.org/10.30564/mmpp.v2i3.1769>

## ANEXOS 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TEMA: “GESTIÓN DE SEGURIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA COLLIERS, LIMA - 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p><b>1. Problema Principal</b></p> <p>¿cómo la Gestión de Seguridad laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS, LIMA - 2022?</p>	<p><b>1. Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación de la Gestión de Seguridad laboral con el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS, LIMA – 2022</p>	<p><b>1. Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación entre la Gestión de seguridad laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa COLLIERS, LIMA - 2022.</p>	<p><b>1. Tipo de Investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>2. Enfoque:</b> Cuantitativa</p> <p><b>3. Alcance:</b> Explicativa</p> <p><b>4. Diseño de investigación:</b> No experimental de corte transversal.</p> <p><b>5. Población:</b> La población en esta investigación será el personal de la empresa colliers.</p> <p><b>6. Muestra:</b> En esta investigación se usará una muestra censal debido a que está tomando a toda la población.</p> <p><b>7. Técnicas:</b> Las técnicas utilizadas en el estudio es la encuesta.</p> <p><b>8. Instrumentos:</b> El instrumento que se usara en las técnicas es el cuestionario</p>
<p><b>2. Problemas Secundarios</b></p> <p>a) ¿Cómo la política de esta gestión se relaciona con el ambiente organizacional?</p> <p>b) ¿Cómo formación se relación con la tecnología?</p> <p>c) ¿Cómo la planificación preventiva se relaciona con la supervisión?</p> <p>d) ¿Cómo el control interno se relaciona con el liderazgo?</p>	<p><b>2. Objetivos Específicos</b></p> <p>a) Determinar la relación de la política de esta gestión con el ambiente organizacional.</p> <p>b) Determinar la relación de la formación con la tecnología.</p> <p>c) Determinar la relación de la planificación preventiva con la supervisión.</p> <p>d) Determinar la relación del control interno con el liderazgo.</p>	<p><b>2. Hipótesis Secundarias</b></p> <p>a) Existe relación entre la política de esta gestión con el ambiente organizacional.</p> <p>b) Existe relación entre la formación con la tecnología.</p> <p>c) Existe relación entre la planificación preventiva con la supervisión.</p> <p>d) Existe relación entre el control interno con el liderazgo.</p>	

## Anexo 02 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión de seguridad laboral	En la mayoría de las industrias, la gestión de la seguridad se basa en un esfuerzo coordinado, que incluye una planificación, un control y una adecuada gestión. Estos esfuerzos de colaboración obtendrán un impacto positivo en áreas como costo, cronograma, seguridad y calidad. Tian (2020).	La gestión de la seguridad contribuye en asuntos de protección para evitar lesiones y la salud en el trabajo esta busca proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable en la empresa COLLIERS.	Política  Formación  Planificación preventiva  Control interno	Nivel de comunicación de la política.  Tipo de Plan de emergencia  Tipo de Plan de capacitación  Cantidad de áreas con planes de trabajo de esta gestión  Evaluación de esta gestión  Tipo de asignación de recursos de este sistema	Likert
Desempeño de los trabajadores	El desempeño de los trabajadores es el resultado de la calidad y cantidad del trabajo realizado por un empleado en el desempeño de las tareas que se le asignan como parte de sus funciones, Setiawan and et al., (2018).	El desempeño de los trabajadores está asociado a las acciones realizadas por los empleados en su trabajo y se mide durante el proceso de revisión del rendimiento mediante la diligencia, la puntualidad, el trabajo en equipo y la productividad, el resultado alcanzado esta con relación a los recursos disponibles.	Ambiente organizacional  Tecnología  Supervisión  Liderazgo	Entendimiento de la misión  Estudio técnico  Tecnología apropiada  registro sobre el trabajo  Comodidad del personal  Apoyo del supervisor	Likert

**Anexo 03****INSTRUMENTOS****GESTION DE SEGURIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE  
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA COLLIERS LIMA-2022**

Instrucción: Señores trabadores responda y marque X el cuestionario con toda sinceridad.

Nunca	Casi nunca	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones	1	2	3	4	5
	Gestión de seguridad laboral					
1	¿En su opinión es coherente el nivel de comunicación de la política de esta gestión?					
2	¿Considera Ud. que tiene utilidad el Plan de capacitación en la empresa?					
3	¿Ud. cree que es eficaz el Plan de emergencia en la empresa?					
4	¿Considera Ud. que para los planes de trabajo de todas las áreas se debería considerar como enfoque principal el tema de gestión de seguridad laboral?					
5	¿Ud. cree que los trabajadores de la empresa reciben equipos de protección personal en buen estado?					
6	¿Considera Ud. que los trabajadores dan un buen uso de los recursos que les brinda la empresa dentro y fuera de la instalación?					
	Desempeño de los trabajadores					
7	¿Ud. cree que un correcto entendimiento de la misión aportaría al trabajador a tener un mejor desempeño laboral?					
8	¿Considera Ud. al tener un correcto conocimiento técnico en base a las capacitación e información que se pueda brindar tendrían un mejor desempeño laboral?					
9	¿para Ud. Que si contaríamos con la tecnología apropiada al alcance de nuestras manos podríamos desarrollar mejor nuestro trabajo?					
10	¿Durante su experiencia laboral podría asegurar que al contar con un registro de trabajo se cumpliría correctamente cada una de nuestras funciones y se minimizaría posibles fallas o errores?					
11	¿En los últimos años usted ha podido visualizar si la comodidad del personal ha ido evolucionando satisfactoriamente, llevando a cabo un buen desempeño laboral ?					
12	¿Considera Ud. si se contara con el apoyo al supervisor podríamos cumplir los objetivos establecidos de la empresa?					

## Anexo 04 VALIDEZ DE CONTENIDO

Tabla 22

*Validez de contenido por criterio Jueces: Coeficiente V de Aiken. Para la Gestión de seguridad laboral.*

Ítem	RT	Resultados Obtenidos por los Jueces					Suma	V
		J1	J2	J3	J4	J5		
1	GSL	4	4	4	4	4	20	1
2	GSL	4	4	4	4	4	20	1
3	GSL	4	4	4	4	4	20	1
4	GSL	4	4	4	4	4	20	1
5	GSL	4	4	4	4	4	20	1
6	GSL	4	4	4	4	4	20	1

GSL: Gestión de seguridad laboral

### Interpretación

De acuerdo con el criterio de los jueces, se observó en los resultados del análisis de validez se obtuvo un coeficiente V Aiken para cada ítem el valor de 1, por lo que se justificó la persistencia por tener mayor validez de contenido. Para la variable de la Gestión de seguridad laboral.

Tabla 23

*Validez de contenido por criterio Jueces: Coeficiente V de Aiken. para el Desempeño de los trabajadores*

Ítem	RT	Resultados Obtenidos por los Jueces					Suma	V
		J1	J2	J3	J4	J5		
1	DT	4	4	4	4	4	20	1
2	DT	4	4	4	4	4	20	1
3	DT	4	4	4	4	4	20	1
4	DT	4	4	4	4	4	20	1
5	DT	4	4	4	4	4	20	1
6	DT	4	4	4	4	4	20	1

DT: Desempeño de los trabajadores

### Interpretación

De acuerdo con el criterio de los jueces, se observó en los resultados del análisis de validez un coeficiente V Aiken para cada ítem de valor de 1, por lo que se justificó la persistencia por tener mayor validez de contenido. Para la variable de la Desempeño de los trabajadores.

## Anexo 05 CARTA DE AUTORIZACIÓN

Av. Del Pinar 180, oficina 802 Central: +511 443 4343  
Santiago de Surco [www.rems.com.pe](http://www.rems.com.pe)  
Lima 15038  
Perú



Lima, 7 de marzo de 2022

Señor:  
**CONDORI CUARESMA, WILFREDO**  
Presente. -

Referencia: Respuesta a Solicitud de Encuesta

Estimado señor:

En respuesta a su solicitud presentada el 24 de febrero de 2022, le manifestamos que nuestra Empresa toma en conocimiento lo descrito.

Consecuentemente, le autorizamos realizar la encuesta solicitada en el inmueble, Edificio Nacional, con fines académicos.

Sin otro particular, quedamos de usted. Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Marcos Garcia Morel", written over a horizontal line.

Marcos Garcia Morel  
Gerente General  
Corporación MG S.A.C.







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, TEOTISTA ADELINA QUISPE RIVERA, docente de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DE SEGURIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA COLLIERS SAC, LIMA - 2022", cuyo autor es CONDORI CUARESMA WILFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Junio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
TEOTISTA ADELINA QUISPE RIVERA <b>DNI:</b> 02773303 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3371-1488	Firmado electrónicamente por: TAQUISPE el 16-08- 2022 19:42:21

Código documento Trilce: TRI - 0312395