



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de
los colaboradores en la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L.,
Lurigancho Chosica 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Mejia Nuñez, Javier Gerardo (orcid.org/0000-0002-5319-9098)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramon, Edgard Francisco (orcid.org/0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Con mucho amor a mis padres Alberto y Aida quienes me animaron y permitieron satisfacer hoy mi meta. Por impartir en mí el caso de esfuerzo y audacia, de no temer a la dificultad.

Agradecimiento

A mis docentes por el tiempo dedicado y los conocimientos brindados. A mis padres y familiares por darme animo durante este proceso.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de figura.....	vi
RESUMEN	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	12
3.1.1 Enfoque de la investigación.....	12
3.1.2. Nivel de la Investigación.....	12
3.1.3. Tipo de investigación.....	12
3.1.4. Diseño de la investigación.....	13
3.1.5 Corte.....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.3.3. Muestra	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	16
Tabla 2 Información de expertos designados para validación.....	16
Tabla 3 Validación por juicio de expertos: la seguridad y salud en el trabajo	17
Tabla 4 Validación de expertos: Desempeño laboral	18
Tabla 5 Estadística de fiabilidad general	18
Tabla 6 Estadística de fiabilidad de la variable La seguridad y salud en el trabajo	19
Tabla 7 Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral.....	19
Tabla 8 Resultado descriptivo de la primera variable: seguridad y salud en el trabajo	21
Tabla 9 Resultados descriptivos de la segunda variable: desempeño laboral	22
Tabla 10 Resultados descriptivos de problemas de accidente.....	23
Tabla 11 Resultados descriptivos de interés en la seguridad.....	24
Tabla 12 Resultado descriptivo de relaciones humanas	25
Tabla 13 Resultados descriptivos de protección personal.....	26
Tabla 14 Cuadro de prueba de normalidad	27
Tabla 15 Prueba de hipótesis general	28
Tabla 16 Prueba de hipótesis entre protección de accidentes y desempeño laboral	29
Tabla 17 Prueba de hipótesis entre interés en la seguridad y desempeño laboral	30
Tabla 18 Prueba de hipótesis entre relaciones humanas y desempeño laboral	31
Tabla 19 Prueba de hipótesis entre protección personal y desempeño laboral	32
Tabla 20 Coeficiente de Confiabilidad.....	53

Índice de figura

Figura 1 Seguridad y salud laboral.....	21
Figura 2 Desempeño laboral.....	22
Figura 3 Problema de accidentes.....	23
Figura 4 Interés en la seguridad	24
Figura 5 Relaciones humanas	25
Figura 6 Protección personal	26

RESUMEN

tuvo como objetivo: Determinar la relación entre seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los colaboradores en la Vulcanizadora Mejía E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022. El estudio fue de tipo correlacional, no experimental, observacional, de corte transversal utilizando la técnica de la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos, teniendo como población de estudio a 30 colaboradores y como muestra de 30 colaboradores, quienes respondieron a dos cuestionarios con escala Likert que permitieron medir las dos variables; con la aplicación de estos cuestionarios se obtuvo como resultados el grado de significancia de $0.000 < 0,05$ con lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación directa y significativa, lo que queda evidenciado con el valor de coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,855$ el cual se interpreta como una correlación positiva muy alta. se concluye que al, realizar una gestión adecuada de seguridad y salud se disminuye riesgos y se genera un ambiente seguro y sano logrando un mayor desempeño laboral.

Palabras clave: Seguridad, salud, desempeño laboral, eficiencia, eficacia.

Abstract

The investigation entitled "Its objective was to resolve the connection between protection and health at work and the work practice of the employees of the Vulcanizadora Meja E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022, Lurigancho Chosica 2022; the investigation was correlational, non-experimental, observational, cross-sectional, exercise the survey method and two forms as tools, serving 30 employees as a test region and 30 employees as a sample, the degree of significance of $0.000 < 0.05$, which leads to reject the null theory, determines that there is a direct and significant connection, evidenced by the Spearman's Rho conformity intellect value of $r = 0.855$ which develops into a very solid real conformity.

Keywords: Safety, health, work performance, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Como parte inicial del estudio es necesario desarrollar un enfoque en los tres niveles, internacional, nacional y local.

A nivel internacional, refiere Montenegro et al. (2019) la protección y salud laboral es una disciplina muy amplia, se encarga de gestionar o manejar los riesgos dentro de la organización, dado al momento actual que sucede, afecta de manera directa al capital humano perjudicando al desempeño, abarca diferentes posturas como el esfuerzo físico y mental. Todo ello afecta el desempeño de los colaboradores, las empresas están tomando decisiones angustiosas es por ello que busca como poder adecuarse al cambio constante que demanda la actualidad empresarial.

A nivel nacional, según Domant et al. (2020) describió que la protección laboral son componentes que deciden generalmente los estados de los trabajadores, contratiempos que sufren a la hora de realizar sus trabajos tienen un costo humano, social y económico, como empresa deben esforzarse más por erradicar los peligros laborales, Se percibe la Sinceridad estadística de mortalidad por accidentes para el año 2019 en Perú, con una media mensual de 20 accidentes fatales, observando la media de los varones es de 19 y el de las damas de 2; siendo los meses en donde se reporta máximo sigla de accidentes “enero, mayo y diciembre.”

A nivel local, la empresa Vulcanizadora Mejía E.I.R.L., ofrece servicios de mantenimiento de neumáticos de diferentes medidas, cuenta con más de 15 años de experiencia, durante el 2021 es afectado con lo que sucede en el país y el mundo, ha generado un contratiempo en el bienestar de los trabajadores, la continua inasistencia de varios de ellos por problemas de atención y salud es notable. Por este motivo se tomará en cuenta mejorar de SST para así poder disminuir la cantidad de trabajadores afectados, a eso se suma la propagación del Covid 19. Si sigue con los problemas Vulcanizadora Mejía será perjudicado en su rendimiento laboral, de la misma manera influye en el cumplimiento de la meta trazada se redujo los ingresos de manera lenta de la organización.

Por lo cual se planteó la siguiente pregunta:

¿De qué manera se relaciona la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022?

Y como problemas específicos

¿Cuál es la relación entre problemas de accidente y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022?

¿Cuál es la relación entre interés en la seguridad y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022?

¿Cuál es la relación entre relaciones humanas y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, 2022?

¿Cuál es la relación entre protección personal y desempeño laboral en los trabajadores de la vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, 2022?

Por lo tanto, el argumento del estudio se ha declarado método, hipotético e interdisciplinaria, social y metodológica basados en el estudio.

Por lo tanto, la Justificación práctica, en el mundo empresarial en la actualidad todo es cambiante, por lo tanto, las diferentes áreas laborales están expuestas a diferentes cambios que sucede en nuestro entorno y diferentes entornos, buscando un mejor rendimiento laboral con la finalidad de ser más competitivos y exitosos en el mercado, para ser líderes frente a la competencia, las organizaciones tienen que manejar mejor su área de gestión de talento humano. El estudio tiene la finalidad de beneficiar a la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L.

Justificación teórica, el estudio científico se recopiló información de diversos autores que hablen de nuestra variable de estudio. Buscamos ideas novedosas que sean más razonables para la industria actual, que salvaguarden a sus trabajadores y clientes.

Justificación metodológica, se analiza una estrategia científica basado en seguridad y salud ocupacional recolectaremos datos para darle veracidad al

tema, el beneficio de este estudio será de gran importancia para estar preparado para cualquier adversidad que pueda afrontar la organización.

explicación social, este estudio nos va a ayudar a ver la realidad que está sucediendo con nuestros colaboradores en la Vulcanizadora mejía E.I.R.L. por diversas circunstancias que está ocurriendo en el Perú, gracias a nuestra realidad.

Se sustentó como objetivo general

Determinar la relación entre seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022.

Y como objetivos específicos

➤ Determinar la relación entre problemas de accidente y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022.

➤ Determinar la relación entre interés en la seguridad y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022.

➤ Determinar la relación entre relaciones humanas y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022.

➤ Determinar la relación entre protección personal y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, 2022.

Además, se indica la hipótesis general:

Sí existe relación entre seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, 2022.

Y como hipótesis específicas:

Sí hay una correlación entre problemas de accidente y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, en el año 2022.

Sí existe una correlación entre interés en la seguridad y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, 2022.

Sí existe correlación entre relaciones humanas y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, 2022.

Sí existe correlación entre protección personal y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, 2022.

II MARCO TEÓRICO

Con respecto al marco teórico del estudio, fue considerado distintos estudios científicos que proporcionó información adicional del tema a tratar antecedentes internacionales.

En su estudio titulado *Health and Safety Training and Employee Performance in Oil and Gas Companies in Rivers State, Nigeria, Chidiebere y akpobolokami (2020)* encontraron lo siguiente. Su objetivo era investigar la relación entre la formación en SST y el rendimiento de los empleados. Se trataba de un estudio correlacional con una encuesta transversal, la población del estudio estaba formada por 250 empleados de siete empresas, y el volumen del espécimen era de 154. Rho Spearman arrojó un intelecto de conexión de 0,627 con una altitud de significación de 0,000. Se determinó que existe una relación entre las variables y obreros de una organización de petróleo y gas en Nigeria.

Salud y protección en el trabajo y convenio organizacional: *persuasión de la explotación minera de Ghana*, según Amponsah y Mnensah (2016). El objetivo del estudio era examinar la relación y el efecto de la salud y la protección en la faena sobre el compromiso. Fue una encuesta conforme y transversal con habitantes de 400 y una muestra aleatoria de 370. El coeficiente de correlación entre el compromiso relacionado a la seguridad ocupacional y el deber efectivo fue $r=0,257$, el normativo $r=0,370$ y el de persistencia $r=0,370$, y el nivel de significación fue 0,00. Se determinó que existía una correlación significativa y efectiva entre el SSO y el compromiso.

Como dice Perera (2019), en su estudio titulado *Occupational health and safety (OHS) practice and job performance: the role of job satisfaction*, examina la conexión entre la reparación laboral y la práctica de OHS. Trató de examinar el papel de la reparación laboral en la determinación de la relación entre las prácticas de SST y el rendimiento. Se trata de una investigación correlacional con una muestra de 250 operarios; las herramientas utilizadas fueron una encuesta transversal; y las principales conclusiones indican un intelecto de correlación de 0,5 según Pearson y un nivel de sig. 0,00 Se comprobó la presencia de una conexión efectiva de la protección y la salud en la faena y el desempeño laboral.

Kang y Park (2016), en su investigación titulado *existe una correlación entre la recepción de la cultura de protección del paciente por parte de la enfermera del hospital de rehabilitación y su desempeño de las actividades de cuidados de seguridad*. La finalidad de esta investigación fue investigar la conexión entre la inestabilidad de estudio de las programaciones de enfermería de protección en las postas de recuperación. La población del análisis fue de tipo conveniencia y figura de estudio descriptivo. fue 194 enfermeras de 4 postas, los principales resultados con una conformidad de Pearson de $r=0,57$ y una significancia de 0,00. Se determinó existe una conformidad real en el desempeño de las enfermeras de los hospitales de rehabilitación es positivo de la sapiencia de seguridad del paciente.

Díaz de León (2017), en su argumento titulada *protección en la seguridad y desempeño laboral*. Tuvo como objetivo precisar la conexión entre la protección trabajar y las funciones de los asistentes. Cuya metodología fue un método inductivo, La muestra de este estudio cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal estuvo compuesta por 50 empleados. Se ha establecido la correlación entre la seguridad en el trabajo y la productividad de los empleados ya que cuando se tiene un plan de capacitaciones integro sobre seguridad e implementación realizan un trabajo óptimo.

De igual manera, se toma antecedentes nacionales.

Novoa (2016), en su exploración formuló *el fin de efectuar la ordenanza de gestión de protección en caso de inseguridades laborales establecido en la norma OHSAS 180001: 2007 en la sociedad ABC*. Indagación práctica, la población de estudio 90 trabajadores, muestra (universo infinito) se tomó la totalidad de trabajadores, los instrumentos empleados encuesta de clima de seguridad, los principales resultados fueron es decir de 100% solo está cumpliendo con un 5.60% de los requisitos de las normas OHSAS. Se concluyó un inadecuado sistema de gestión de SST.

Sánchez (2017), en su investigación *Ate vitarte 2017 adaptación del procedimiento de administración de protección y salud en la faena para aminorar los percances de faena en la zona de rendimiento de manufacturas*

andina metales S.A.C. El objetivo del estudio fue especificar en qué medida se adaptó el sistema de régimen de protección y salud en la faena reduce y determina la frecuencia en el sector de productividad de la empresa manufactura andina metales. Exploración práctica por ser explicativo y descriptivo, la población de estudio fue 28 trabajadores, muestra no aplicada; las herramientas usadas serán realizado mediante juicio de tres, los principales resultados fueron a un nivel de significancia de 0,00 por lo tanto se niega la teoría nula, se concluyó en el presente estudio se registra el repertorio de frecuencia tuvo una disminución de un promedio 35.853 a 23.36, esto debido a la aplicación de protección y salud ocupacional.

Torres (2021), en su estudio *sustentó el propósito de ejecución de Un proyecto de protección y salud en la faena reduce los peligros laborales en el fracción industrial y minero*. Según un estudio poblacional y aplicado que emplea una metodología cuantitativa de estudio 12 trabajadores, muestra y muestreo se consideró a total de trabajadores; las herramientas empleadas se aplicó la observación y evaluación de archivos, los principales efectos fueron la media es del 5%, y la asimetría es positiva en un 238%, lo que indica que la cola se extiende a la derecha hacia valores grandes. Según el estudio, la aplicación de un programa de protección laboral en el trabajo redujo la gravedad de las exposiciones laborales.

En la investigación de Villaita (2019) titulada *Plan de régimen de la protección y la salud en la faena para disminuir las eventualidades laborales y los padecimientos profesionales*. Tuvo como objetivo promover un estudio de formación de gestión de protección y salud para aminorar la emergencia y enfermedades laborales en la empresa de distribución SCRL. Se trataba de un estudio descriptivo, la población de estudio estaba formada por 11 trabajadores, y los instrumentos utilizados fueron un cuestionario y una lista de comprobación de hojas de datos. Los principales hallazgos fueron que la empresa no cuenta con un plan de régimen de protección y salud en la faena, tal como lo estipula la ley 29783, en los sectores comercial, producción, administración y despacho.

Egusquiza (2017), en su estudio titulado *proveer de un procedimiento de régimen de protección y salud laboral en la faena para aminorar el riesgo sindical en la empresa alf S.A.C – LIMA 2017*. Tuvo como materia concluir de

qué manera el desarrollo de un sistema de gestión de protección y salud laboral contribuirá en aminorar el número de percances laborales en la empresa ALF S.A.C – LIMA 2017, fue una investigación de tipo aplicada, los habitantes de investigación la totalidad de los asistentes, instrumentos empleados del método de la observación, los principales resultados fueron 15 emergencias en los primordiales cinco meses del año a si mismo se puede ver el 20% de desastres fueron por caída y resbalones, el 13% son de exigirse y cortes, se concluyó al ejecutar el plan de protección y salud se redujo accidentes de un 1.8 a 0.6.

En el estudio, se ejecutó a considerar diferentes temas relacionado a la primera variable seguridad y salud ocupacional.

Según Pastor y Arango (2017) manifiesta lo siguiente, en la actualidad la educación permanente y continua resulta factor común para todas las esferas de la sociedad, para la salud, muy en especial para la salud ocupacional, como una vía segura y eficaz de adquirir y actualizar los conocimientos del capital humano, en cuanto a la salud en el trabajo, sin olvidarnos que ello debe ir aparejado a la utilización de las TIC, que deviene objetivo importante en la era digital en el milenio. (p.58). En muchas empresas pequeñas peruanas no le toman mucha importancia a la integridad de sus colaboradores en otro país priorizan la seguridad y salud laboral, según Estupiñán et al. (2019) “(...) Empresas estratégicas y competentes favoreciendo el bienestar de la vivacidad profesional y unilateral de sus trabajadores obtendrán un claro lucro.” (p. 102). De la misma manera Cevallos (2019) en su artículo menciona que, El liderazgo eficaz y persuasivo inicia desde la reincorporación administración, estableciendo la protección en salubridad, cumpliendo estrategias y valor organizacional.

Continuando con el estudio, se consideró las magnitudes como problemas de accidente, interés en la seguridad y relaciones humanas y protección personal, se realizó una buena evaluación.

La primera dimensión problema de accidentes que contribuye en gran parte en la ejecución de las actividades específicos del empleado. Según Riaño y palencio (2016) en resume, el objetivo primordial de problemas de accidente es indeterminado es cobijar al capital humano de los riesgos en la circunscripción de obligatoriedad que puedan suscitar muerte, excusa o

parálisis. Las normas referentes a la calma y la salubridad se acogen con el fin de generar y sostener un hábitat seguro y lustroso para que favorezcan y agigantar la productividad y competitividad empresarial. En otras palabras, Obando et al. (2019) manifiesta lo siguiente, al implementar los sistemas de arreglo de confianza y vitalidad, responsabilidad, las organizaciones pueden percibir como resultado un ahorro de la accidentalidad, con un acrecentamiento en la producción, lo cual impacta sin rodeos en las derivaciones mercantiles y monetarios de la empresa.

La segunda dimensión interés en la seguridad.

según Hidrobo et al. (2021) describe, Según la OMS define la seguridad sindical, como un entorno saludable en los trabajadores y directivos desarrollan apreciación de reforma perenne para armar y acoger la seguridad y defensa de los trabajadores interesados en indagar que los esfuerzos de los organismos internacionales e igualmente nacionales deben morar enfocados en las intervenciones y estrategias en el interior de las organizaciones con el fin de avisar que los riesgos se materialicen. Con respecto Matabanchoy et al. (2018) señala, ingenio individual (GTH), el cual se centraliza en la madurez del humano. Entre los métodos que se llevan y que suministran la adquisición de la máxima productividad unipersonal y organizacional, se encuentra la selección del personal, el estudio es potenciamiento de actitudes, aptitudes, la retribución justa, la activad directa de trabajadores y la evaluación de desempeño, (p. 20).

La tercera dimensión, es crucial para la SST.

Según Zaikina (2017) las relaciones humanas es la coordinación de varios individuos que buscan evitar percances y reducir costes para aminorar el número de actividades peligrosas y proporcionar un rendimiento más fiable de los recursos humanos. Asimismo, Gul (2018), citado en Liu, Hou, Liu y Lin (2020) en su estudio, demuestra que es un juicio delicado situado en el contexto de la protección y salud ocupacional (SST) porque su objetivo es salvaguardar la integridad del ingenio humano y aminorar el efecto de extravíos y los daños. Desde la posición de Simpson y Weiner (1989), citados por Deshoande et al. (2018), el entorno laboral peligroso, con resultado contradictorio en la salud de algunos individuos.

La cuarta dimensión, es protección personal.

Según Badillo et al. (2019) protección es cualquier implemento de seguridad destinado a cuidar de uno o más accidentes laborales y sucede por dos razones por falta de equipo o exceso de confianza. Asimismo, Enríquez et al. (2019) los accidentes que sufren son variados de acuerdo con el área donde laboran, se pone en evidencia como factor clave, se tiene que identificar las actividades peligrosas y los equipos adecuados.

De manera similar, se solicitó distintos autores para destacar las facetas del desempeño laboral.

Rivera e Inga (2019, como se citó en Rojas, 2018) Indican que la atmósfera organizacional se entiende como la contemplación sobre aspectos vinculados al dominio de responsabilidad, que influyen el ademán de los trabajadores. Como señala Cruz et al. (2016) describe La evaluación del desempeño de los bienes humanos, es una instrucción habitual de perforación de estimación atributiva y cuantitativamente el grado de guarnición de las actividades, objetivos y responsabilidades asignadas a las personas en sus puestos de encargo. Busca a través de este escarbado, restablecer los conocimientos, destrezas, habilidades, condiciones de deber, procesos y resultados. (p. 113).

Del mismo modo, se buscó la ayuda de los autores para las facetas de la cultura organizacional.

Según Zeyada (2018) como primera dimensión del DL, la Cultura Organizacional es el tipo de comportamiento que se ejerce voluntariamente en la organización. Se trata de un conjunto de valores que son utilizados por la organización para controlar el comportamiento e influir en el rendimiento. Según Warrick (2017) tiene un impacto significativo en el rendimiento y la veracidad del ordenamiento, así como en la ética y la productividad de los individuos. Además, su tratamiento adecuado hace que los subordinados se sientan motivados, presentando síntomas de preserva el valor.

Mientras que la segunda dimensión, condición de trabajo es.

Según Ogbuanya y Chukwuedo (2017), el rendimiento es la posición en la que un sujeto adopta las virtudes y motivos de la estructura organizativa y los introduce en la ejecución de sus actividades. Según Therasa y Vijayabanu (2016), es fundamental que las organizaciones cuenten con una plantilla comprometida para aumentar la productividad y seguir siendo competitivas en el mercado. Además, Chughtai y Zafar (2006), citados por Hanaysha (2016) afirman lo siguiente, la disposición organizativa de los empleados es muy interesante porque fomenta que los buenos colaboradores permanezcan más tiempo en la organización y mejoren su rendimiento al comprometerse más con su trabajo.

No obstante, la tercera dimensión Trabajo en Equipo.

Según Salas y Driskell (2018), es el proceso por el cual los sujetos apoyan al cumplimiento de metas. La ejecución de acciones que favorecen al éxito del entorno, con operatividad y conveniencia. De acuerdo con Salas et al. (2018), la formación de un grupo humano conlleva la responsabilidad de generar resultados esperados; en consecuencia, es esencial que los miembros del equipo ejecuten su trabajo de manera efectiva para impresionar en lo esperado, al mismo tiempo que se mejora la competitividad al potenciar los intereses y metas. De acuerdo con McDaniel et al. (2018) es fundamental que los integrantes tengan categorías favorables y un ambiente organizacional positivo. Aunque la brigada esté compuesta por especialistas competentes, el equipo puede fracasar sin coordinación, comunicación y cooperación. En consecuencia, se mide la colectividad de la tropa para calibrar sus efectos de manera fiable.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

3.1.1 Enfoque de la investigación

El enfoque fue cuantitativo en donde los datos recopilados por el cuestionario fueron codificados para poder trabajar la investigación.

Para ello Vásquez (2020) nos dice que el enfoque cuantitativo tiene como finalidad comprobar hipótesis con base en la medición numérica. Por lo mismo Alan y Cortez (2018) menciona que se fundamenta en los aspectos numéricos para ahondar, averiguar y comprobar informe y datos.

3.1.2. Nivel de la Investigación

Esta investigación fue de un nivel correlacional, se determinó el grado de correlación entre las variables.

Desde la posición de Álvarez (2020), el propósito de un nivel correlacional es identificar la conexión o grado de sociedad entre las inestables, estableciendo así un grado de predicción. Asimismo, Ramos (2020) nos informa que en este estudio surge la obligación de plantear hipótesis que propongan una relación entre las variables. A altitud cuantitativo, surge los estudios de procedimientos estadísticos inferenciales que buscan extrapolar los resultados de estudio en beneficio de la población general.

3.1.3. Tipo de investigación

Fue con finalidad de proponer alternativas de solución para un problema por lo que es de tipo aplicada.

Escudero y Cortez (2018) dice que Este tipo de investigación se distingue por su consideración de las aplicaciones prácticas del conocimiento. La finalidad de la exploración es la adquisición de conocimientos técnicos que tengan una aplicación práctica. La investigación su propósito fue la adquisición de conocimientos técnicos que tengan una aplicación inmediata para resolver un problema determinado. A su vez Cruz, Velázquez y Briones (2019) esto busca confrontar la teoría con la realidad. La Además de la riqueza de nuevos conocimientos que enriquecen la disciplina, la aplicación del conocimiento en

la práctica para beneficiar a los colectivos implicados en estos procesos y a la sociedad en su conjunto.

3.1.4. Diseño de la investigación

El diseño que se aplicó en el análisis fue no experimental porque no se manipulo las variables.

Gallardo (2017) en palabras de arias Martins y Polella (2012) nos menciona que el análisis no experimental es cuando el investigador Obtiene información a través de la observación directa, entrevistas u otras técnicas, sin alterar las condiciones existentes.

3.1.5 Corte

El análisis fue de corte transversal que analizará los datos recopilados de las variables en un definido tiempo de una población o muestra.

Álvarez (2020) nos dice que el corte transversal las inestables se calcula una sola vez y, a partir de esta indagación, se realiza un estudio; se miden la particularidad de uno o varios equipos de unidades de forma determinada sin evaluar el avance de estas.

3.2 Variables y operacionalización

Se definió la manera como se trabajó y se midió las variables del estudio.

Espinoza (2019) menciona que la variable experimental esta formulado por series de procedimientos o indicaciones para medir una variable definida conceptualmente constituye la variable experimental. El objetivo es acopiar un alto volumen de indagación viable sobre la variable elegida para comprender su significado y relevancia en el contexto.

Para este estudio se empleó variables cualitativas y una metodología cuantitativa. Según Pandey (2020), las variables cualitativas son aquellas que no se pueden medir cuantitativamente. La mayoría de las veces, cuando se requiere la introducción de datos, se asignan valoraciones numéricas.

3.2.1 Seguridad y salud laboral

Es la protección que se le brinda al trabajador de los accidentes y cualquier enfermedad en sus labores.

Según la organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2018) menciona que en el trabajo la seguridad, pertenece a uno de los aspectos más resaltantes de la prevención de riesgos es la eliminación de estos o reducir el riesgo de accidentes laborales.

Asimismo, la definición operacional Seguridad y la Salud se miden a través del método de la encuesta empleando el cuestionario como herramienta y utilizando la escala de Likert. La herramienta incluye 13 ítems para los colaboradores, de la vulcanizadora Mejía E.I.R.L. Lurigancho Chosica.

3.2.2 Desempeño laboral

Bautista et al. (2020) dice que la variable "rendimiento laboral" se expone a los gestos y comportamientos de los trabajadores que aportan a la consecución de los elementos de la empresa.

Asimismo, la variable se mide mediante la técnica de la encuesta mediante el cuestionario como herramienta y la escala Likert, el cuestionario conformado por 28 ítems destinados a los empleados de la vulcanizadora Mejía E.I.R.L. Lurigancho Chosica.

3.3 Población, muestra y muestreo.

3.3.1 Población

La población de este estudio fue integrada por una cantidad de 30 colaboradores de la Vulcanizadora Mejía E.I.R.L. se estudió en su conjunto y es calificado como población finita, debido que se conoce la porción exacta de colaboradores.

Para Solís (2019) afirma que la población, universo o colectivo se refiere a una colección infinita o finita de objetos, conceptos o sucesos, pero una colección muy grande de datos correspondientes a la misma característica o combinación de características.

3.3.2 Criterios de selección

3.3.2.1 Inclusión

En este estudio se tomó en cuenta a los trabajadores de la Vulcanizadora Mejía E.I.R.L.

3.3.2.2 Exclusión

Fueron excluidos los gerentes y dueño de la empresa.

3.3.3. Muestra

Debido a que el estudio se centró en una región limitada de 30 empleados, se utilizará como muestra la totalidad de la población porque el universo está formado por menos de 100 trabajadores.

En vista de que la muestra fue considerada al seleccionar la población completa, la muestra no es probabilístico.

Según Hare (2019), el censo se lleva a cabo en poblaciones pequeñas y al mismo tiempo elimina el desatino del ejemplar y proporciona información sobre toda la región. En lo que proporciona estadísticas poblacionales precisas.

Unidad de análisis

La unidad de análisis fue a cada uno de los trabajadores que estén laborando en la vulcanizadora Meja E.I.R.L.

3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

La técnica que se utilizo es la encuesta se emplea para recolectar información para este estudio.

Según Baker (1997, citado por La Red, 2017) describe, que la encuesta es uno de los procedimientos para recoger datos de un gran número de estudios que responden a una serie de formularios que miden la variable de la investigación.

3.4.1. Instrumento

Para el recojo de información se utilizó el instrumento del cuestionario que utiliza la escala de Likert y contiene 31 preguntas.

Según Meneses (2016), el cuestionario es la herramienta típicamente utilizada para recolectar datos en el campo de estudio, ya que permite desarrollar un número específico de formularios que facilitan la recolección de información de un gran número de participantes. (Ver anexo N.º 2).

Tabla 1

Técnica e instrumento de recolección de datos

VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Seguridad y salud	Encuesta	Cuestionario
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario

3.4.2. Validez

La autenticidad de este estudio fue evaluada por la opinión de tres especialistas conformados por expertos involucrados en los temas de estudio, quienes validaron los instrumentos de la variable protección y salud en el trabajo como Desempeño laboral mediante un cuestionario tipo Likert que contiene 31 preguntas.

De acuerdo con Meja et al. (2018), la validez es el grado de eficacia de la técnica de investigación, de manera que los resultados de las herramientas de medición son los que se pretendían medir.

Tabla 2

Información de especialistas designados para validación

DATOS	EXPERTOS VALIDADORES
Experto 1	Dr. Bardales Cárdenas, Miguel
Experto 2	Dr. Navarro Tapia, Javier Félix
Experto 3	Mg. Farro Ruiz, Lizet Malena

Tabla 3*Validación por juicio de expertos: seguridad y salud en el trabajo*

Criterios	Exp.1	Exp.2	Exp.3	Total
Claridad	87%	88%	85%	260%
objetividad	85%	85%	90%	260%
Pertinencias	85%	85%	90%	260%
Actualidad	91%	89%	90%	270%
Organización	90%	91%	90%	271%
Suficiencia	85%	85%	86%	256%
Intencionalidad	76%	85%	90%	251%
Consistencia	84%	86%	85%	255%
Coherencia	87%	85%	86%	258%
Metodología	90%	90%	90%	270%
			TOTAL	2611%
			CV	87.03%

Interpretación:

La tabla 3 muestra la validez por opinión de los expertos con un promedio global de 87,03%, que corresponde a la primera variable del estudio, lo que indica que la herramienta es buena para su aplicación.

Tabla 4
Validación de expertos: Desempeño laboral

Criterios	Exp.1	Exp.2	Exp.3	Total
Claridad	88%	87%	85%	260%
objetividad	87%	85%	90%	262%
Pertinencias	85%	85%	90%	260%
Actualidad	91%	88%	90%	269%
Organización	90%	92%	90%	272%
Suficiencia	85%	85%	86%	256%
Intencionalidad	85%	85%	90%	260%
Consistencia	89%	85%	85%	259%
Coherencia	80%	85%	86%	251%
Metodología	90%	90%	90%	270%
			Total	2619%
			CV	87.30%

La información de la tabla 4 demuestra la validez de la media obtenida de la evaluación especializada de esta herramienta, que define a la segunda variable de análisis, el desempeño laboral, que recibió una puntuación de 87,30, lo que expone que la herramienta es fiable para su estudio.

3.4.3. Confiabilidad

En el estudio se utilizó el programa SPSS para apoyar el análisis del nivel de confiabilidad y obtener información sobre la reacción de esta herramienta utilizando el alfa de Cronbach (Ver Anexo No. 4).

Según Taherdoost (2016), la confiabilidad es la consistencia de la medición de esta herramienta, que asegura la consistencia de los efectos.

Tabla 5
Estadística de fiabilidad general

Alfa de Cronbach	Números de elementos
0,948	31

Observando la cifra de la Tabla 5, se aplicó el alfa de Cronbach a las variables de esta investigación; el valor obtenido es de 0,948, que indica que los cuestionarios de la investigación tienen un nivel de fiabilidad excelente.

Tabla 6*Estadística de fiabilidad de la variable seguridad y salud*

Alfa de Cronbach	Números de elementos
0,874	13

Se observó la tabla 6, para la variable seguridad y salud, la cantidad obtenida es de 0,874, lo que nos da un nivel de confiabilidad buena, siendo utilizada en el cuestionario para el estudio.

Tabla 7*Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	Números de elementos
0,907	18

Se observó la tabla 7, para el desempeño laboral el resultado logrado es de 0,907, lo que nos da un valor de una fiabilidad excelente, siendo aplicable el cuestionario para el estudio.

3.5. Procedimiento

El estudio se inició con un análisis de la realidad problemática de la vulcanizadora Mejia E.I.R.L. Lurigancho Chosica, luego se elaboró un título para el estudio que tendrá dos variables relacionadas con el tema, seguido de la introducción de la investigación, que consta de cinco realidades problemáticas internacionales y cinco realidades problemáticas nacionales. Por lo tanto, se realiza la introducción, justificación y metodología. Posteriormente se desarrolla el marco teórico, que está conformada por antecedentes internacionales y nacionales, también cuenta con teorías basadas en la investigación. Luego se procede con la realización de la metodología, en las que se encuentra el enfoque cuantitativo, nivel correlacional, tipo aplicado, diseño no experimental y corte transversal. A la vez se conceptualizará a la población. La investigación empleo la técnica que es la encuesta y el cuestionario como instrumento para la obtención de datos para el estudio. El

cuestionario realizado se concentrará en los 30 trabajadores que se encuentren laborando en la empresa vulcanizadora Mejia E.I.R.L. Lurigancho Chosica.

Los datos generados por el cuestionario se utilizarán en Excel como soporte de la base de datos, y luego se procesarán de forma más eficiente con el SPSS versión 25 para obtener los estudios de las variables en la resolución.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Estadística descriptiva

Como expresa, Yellapu (2018), la estadística descriptiva se utiliza para organizar y abreviar la cantidad y describir el vínculo entre las variables de la muestra o de la región. Simultáneamente, es sustancial para el crecimiento de investigación y debe completarse antes de la analogía registro inferencial. Con gráficos, tablas y cuadros, simplifica los datos para poder tomar decisiones de forma más eficiente.

3.6.2. Estadística inferencial

Señala, Trafimow (2016), la estadística inferencial y la prueba de hipótesis están estrechamente relacionadas para probar la hipótesis. En la que se intenta aclarar las cualidades de la población se alinean con la presunción nula y justificar el rechazo.

3.7 Aspectos éticos

En el desarrollo del estudio se consideraron las pautas establecidas por la UCV. se citó, según las normas APA, se respetan los derechos de los autores citados. Por otra parte, estos resultados son confiables y honestos, demostrando el alto nivel de integridad del estudiante, se recopiló información a través de la encuesta, respetando los derechos de las personas.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 8

Resultado descriptivo de la primera variable seguridad y salud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	13,3	13,13	13,3
A veces	7	23,3	23,3	36,7
Casi siempre	17	56,7	56,7	93,3
Siempre	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

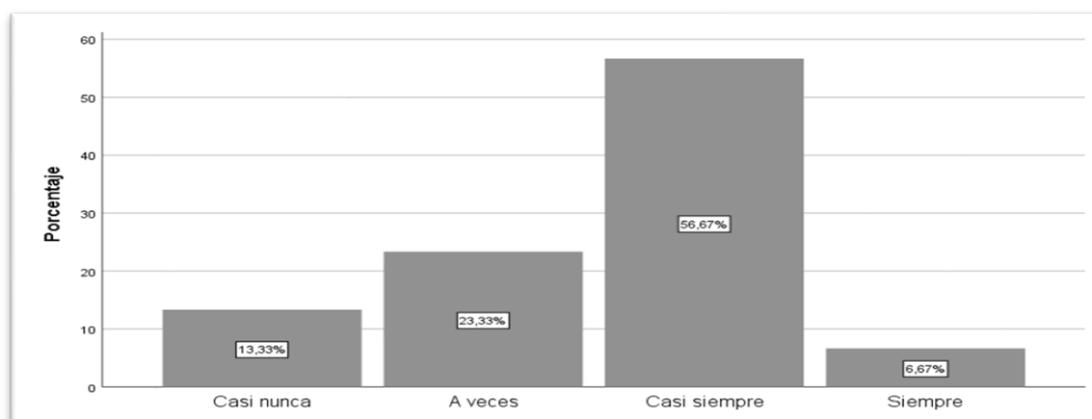
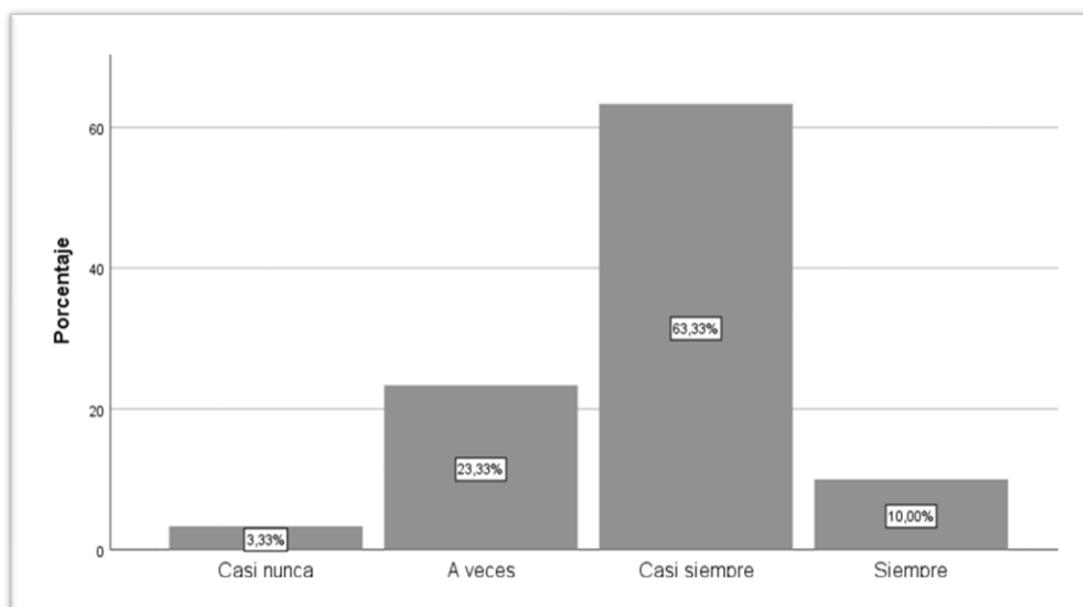


Figura 1 Seguridad y salud

La Tabla 8 y la Figura 1, se tomó en cuenta a los 30 trabajadores de la vulcanizadora Mejía E. I. R. L. que representan el 100% de los encuestados, el 56,7%, es decir, 17 empleados, respondieron casi siempre, mientras que el 23,3%, es decir, 7 empleados, respondieron ocasionalmente. Los resultados indican que los empleados consideran que la protección y la salud sindical de la organización son eficientes y óptimas.

Tabla 9*Resultados descriptivos de la segunda variable desempeño laboral*

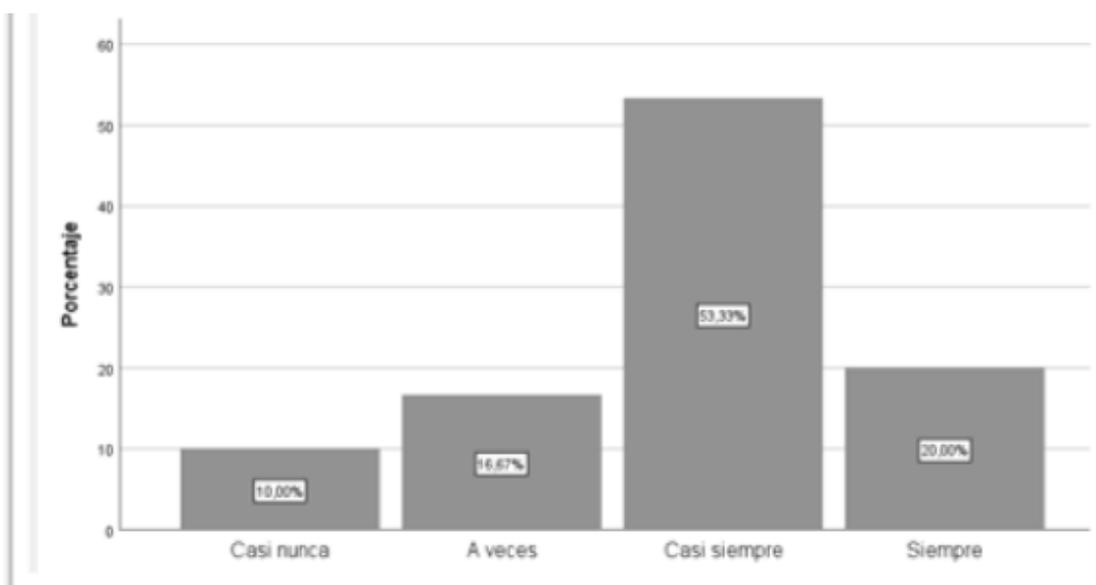
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3.3	3.3	3.3
A veces	7	23.3	23.3	26.7
Casi siempre	19	63.3	63.3	90.0
Siempre	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Figura 2** Desempeño laboral

En la Tabla 9 y figura 2, se tomó en cuenta a los 30 trabajadores de la vulcanizadora Mejia E.I.R.L. que representan el 100% de los encuestados, el 63,3% respondió casi siempre, lo que corresponde a 19 empleados, mientras que el 23,3% respondió ocasionalmente, lo que corresponde a 7 empleados. A través del resultado obtenido se interpreta que los colaboradores presentan señales favorables en el desempeño laboral en favor de la organización.

Tabla 10*Resultados descriptivos de problemas de accidente*

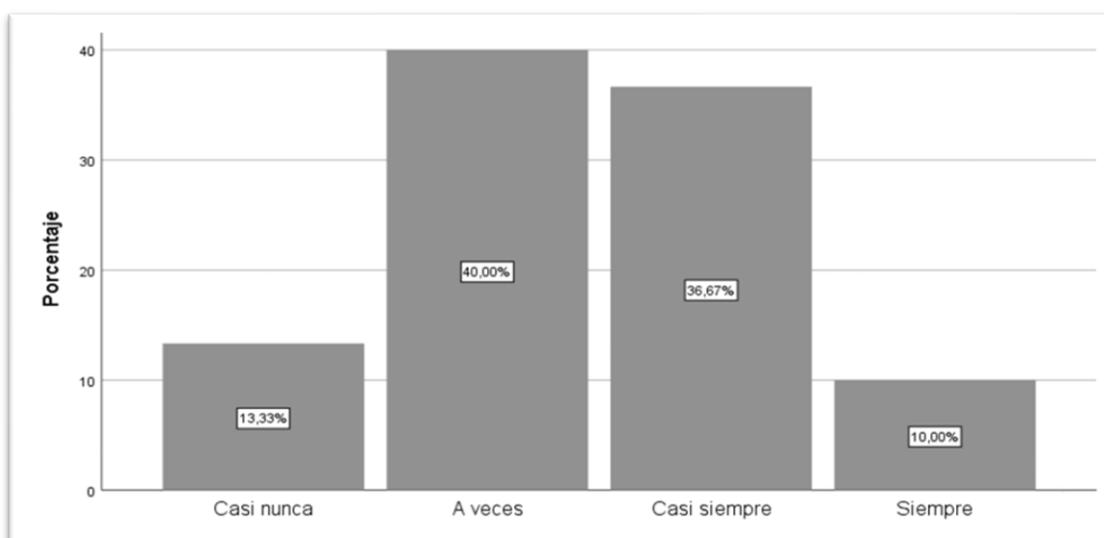
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
A veces	5	16,7	16,7	26,7
Casi siempre	16	53,3	53,3	80,0
Siempre	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Figura 3** Problema de accidentes

Los resultados de la tabla 10 y figura 3, se tomó en cuenta a los 30 trabajadores de la vulcanizadora Mejia E.I.R.L. que representan el 100% de los encuestados, contestan casi siempre el 53,3 % que corresponden a 16 asistentes, así mismo el 20% indican el total de 6 asistentes. De acuerdo con los resultados obtenidas se interpreta que se está logrando identificar los problemas de accidente con la finalidad de disminuir los riesgos.

Tabla 11*Resultados descriptivos de interés en la seguridad*

	frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	13,3	13,3	13,3
A veces	12	40,0	40,0	53,3
Casi siempre	11	36,7	36,7	90,0
siempre	3	10,0	10,0	100,0
total	30	100,0	100,0	

**Figura 4** Interés en la seguridad

Con el desenlace de la tabla 11 y figura 4, se tomó en cuenta a los 30 trabajadores de la vulcanizadora Mejia E.I.R.L. que representan el 100% de los encuestados, respondieron a veces el 40,0% que corresponden a 12 trabajadores, así mismo el 36,67% indican casi siempre. De acuerdo con los resultados obtenidos se interpreta que los colaboradores perciben un interés regular por la seguridad en la organización.

Tabla 12
Resultado descriptivo de relaciones humanas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
A veces	6	20,0	20,0	26,7
Casi siempre	11	36,7	36,7	63,3
Siempre	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

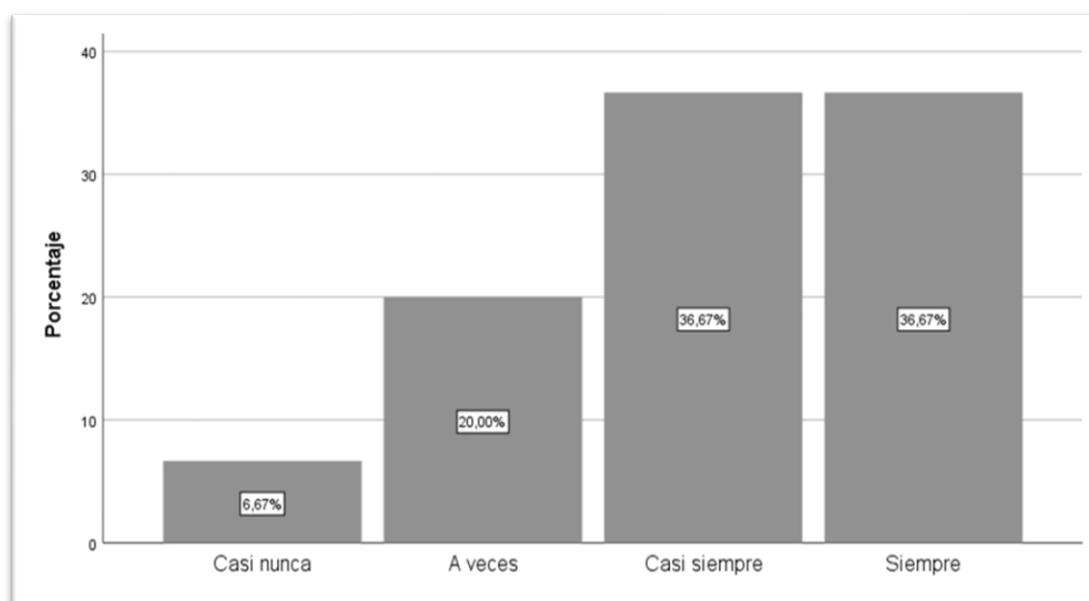


Figura 5 Relaciones humanas

En cuanto al resultado de la tabla 12 y la figura 5, se tomó en cuenta a los 30 trabajadores de la vulcanizadora Mejía E.I.R.L. que representan el 100% de los encuestados, respondieron casi siempre o siempre, lo que supone un empate estadístico del 36,67% con 11 trabajadores. conforme con el resultado logrado, se interpreta que los trabajadores mantienen óptimas relaciones humanas con la finalidad de mejorar el desempeño en la organización.

Tabla 13
Resultados descriptivos de protección personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
A veces	8	26,7	26,7	33,3
Casi siempre	17	56,7	56,7	90,0
Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total	30			

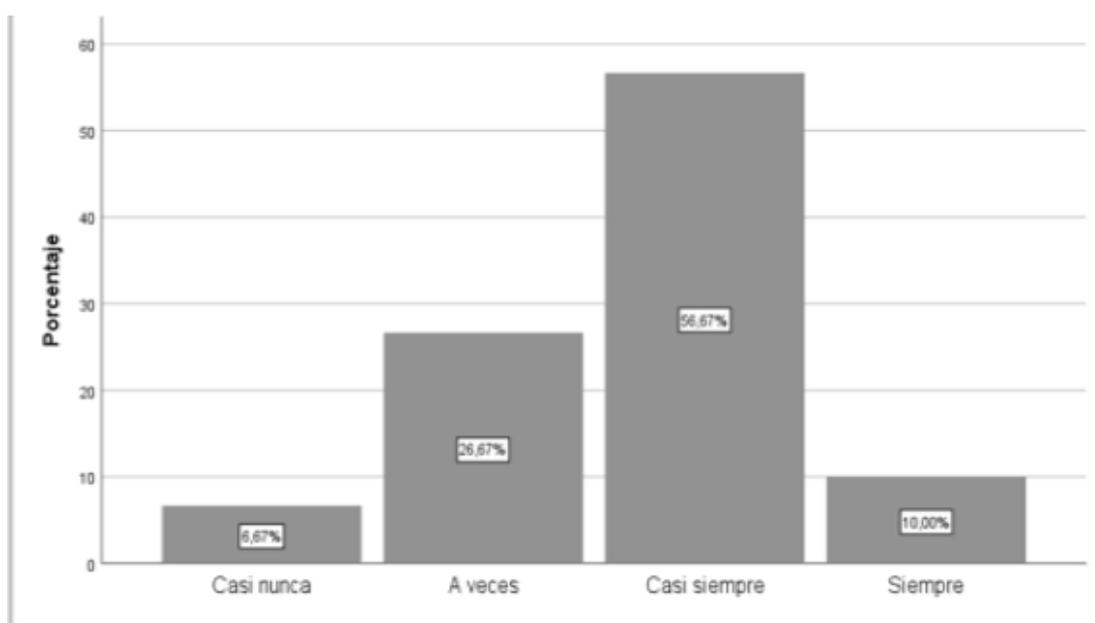


Figura 6 Protección personal

En cuanto a los resultados de la tabla 13 y la figura 6, se tomó en cuenta a los 30 trabajadores de la vulcanizadora Mejia E. I. R. L. que representan el 100% de los encuestados, el 57,67% respondieron casi siempre, lo que corresponde a un total de 17 trabajadores, mientras que el 26,67% respondieron algunas veces, sumando 8 trabajadores. De acuerdo con los resultados, es evidente que el equipo de protección cumple con las expectativas del colaborador en términos de riesgo laboral.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

La muestra de normalidad consiste en verificar como está distribuido los datos de la muestra, sean estas paramétricas o no paramétricas para luego determinar la decisión estadística para poder medir las variables.

Hipótesis de normalidad:

- H_0 : La distribución estadística de la muestra es normal
- H_1 : La distribución estadística del estudio no es normal.

Decisión:

- Si el valor de Sig. es \geq a 0.05 se acepta la teoría nula.
- Si el valor de Sig. es $<$ a 0.05 deniega la teoría nula

Tabla 14

Cuadro de prueba de normalidad

	Kolmogorov – Smirnov*			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Seguridad y salud	0.335	30	0.000	0.812	30	0.000
Desempeño laboral	0.352	30	0.000	0.794	30	0.000

*a. Corrección de significación de lilliefors

Considerando los valores de la tabla 14, se infiere que la muestra es 30 colaboradores se asignó la prueba habitual Shapiro – Wilk, además, el valor de evidencia es de 0.000 siendo menor a $p < 0.05$ por ende no existe una distribución normal de (Rho Spearman) en las dos variables analizadas.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Se puso a prueba la hipótesis planteada al principio de la investigación científica se utilizó para estudiar y afirmar la correlación entre las dos variables.

La indagación de la hipótesis es suma mente importante para poder medir la correlación de hipótesis general y específico. De la misma manera, se tendrá en cuenta los datos existentes (ver Anexo 4).

Procedimiento de prueba:

- Si el valor sig. es \geq a 0.05 se acepta la teoría nula.
- Si el valor sig. es $<$ a 0.05 se deniega la teoría nula.

Hipótesis general

Prueba la teoría correlacional entre seguridad y salud con el desempeño laboral.

- H_0 : No existe relación entre seguridad y salud con el desempeño laboral de los trabajadores en la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022.
- H_1 : Existe relación entre seguridad y salud con el desempeño laboral de los trabajadores en la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022.

Tabla 15

Prueba de hipótesis general

			Seguridad y salud	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Seguridad y salud	Coefficiente de correlación	1.000	,855*
		Sig.		0.000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,855*	1.000
		Sig.	0.000	
		N	30	30

- La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Después de realizar la hipótesis general planteado al inicio del estudio, se desarrolló la interpretación del análisis de datos atreves de la encuesta planteado a 30 colaboradores, se logró utilizar el spss Statistics 25.

De igual manera, se evidencia en la tabla 15 el grado de sig. (bilateral) es de 0.000, es decir $p < 0.05$, de acuerdo con el estudio se rechaza la hipótesis nula, se llega a aceptar la hipótesis alterna, se logra entender que existe una relación entre seguridad y salud con el desempeño laboral de los trabajadores en la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L.

De la misma forma, se logró un resultado de Rho de Spearman es de 0,855, este resultado expresa que existe una correlación positiva muy alta entre las dos variables de estudio.

Prueba de hipótesis específico

Prueba de hipótesis correlacional entre problemas de accidente y desempeño laboral

- H_0 : No existe relación entre problemas de accidentes y desempeño laboral en los empleados de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L. Lurigancho Chosica 2022.
- H_1 : Existe relación entre problemas de accidentes y desempeño laboral en los empleados de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L. Lurigancho Chosica 2022.

Tabla 16

Prueba de hipótesis entre problemas de accidentes y desempeño laboral

			Problemas de accidentes	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Problemas de accidentes	Coeficiente de correlación	1.000	,691*
		Sig.		0.000
	Desempeño laboral	N	30	30
		Coeficiente de correlación	,691*	1.000
		Sig.	0.000	
		N	30	30

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

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 16, se percibe el grado de significancia el cual señala que es $0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la teoría nula y se aprueba la teoría alterna, lo que indica una correlación entre problema de accidentes y desempeño laboral en los empleados de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L. De la misma manera se realizó un resultado de Rho de Spearman 0.691, indicando que existe una correlación positiva muy alta.

Prueba de hipótesis entre interés en seguridad y desempeño laboral

- H_0 : No existe correlación entre interés en la seguridad y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, 2022.
- H_1 : Existe correlación entre interés en la seguridad y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, 2022.

Tabla 17

Prueba de teoría entre interés en la seguridad y desempeño laboral

			Seguridad y salud	Desempeño laboral
Rho Spearman	Interés en la seguridad	Coeficiente de correlación	1.000	0,750
		Sig.		0.000
	Desempeño laboral	N	30	30
		Coeficiente de correlación	,750	1.000
		Sig.	0.000	
		N	30	30

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

De acuerdo con el resultado obtenido en la tabla 17, se observa el grado de significancia que es 0,000, < a 0,05, donde se rechaza la teoría nula y se acepta la teoría alterna, lo que indica que existe una relación entre interés en

la seguridad y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L. Se percibe una prueba de Rho Spearman = 0.750, donde se indica una correlación positiva alta.

Prueba de hipótesis entre relaciones humanas y desempeño laboral

- H₀: No existe correlación entre relaciones humanas y desempeño laboral en los colaboradores de Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, 2022.
- H₁: Existe correlación entre relaciones humanas y desempeño laboral en los colaboradores de Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, 2022.

Tabla 18

Prueba de hipótesis entre relaciones humanas y desempeño laboral

			Relaciones humanas	Desempeño laboral
Rho Spearman	Relaciones humanas	Coeficiente de correlación	1.000	,823*
		Sig.		0.000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,823*	1.000
		Sig.	0.000	
		N	30	30

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

según la tabla 18, se observó el grado sig. 0,000, < a 0,05 por lo que se rechaza la teoría nula y se acepta la teoría alterna, indicando que existe relación entre relaciones humanas y desempeño laboral en los colaboradores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L. Se percibe un resultado de Rho Spearman = 8.23, donde indica una correlación positiva muy alta entre ambas variables.

Prueba de hipótesis entre protección personal y desempeño laboral

- H₀: No existe correlación entre protección personal y desempeño laboral en los trabajadores de Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, 2022.
- H₁: Existe correlación entre protección personal y desempeño laboral en los trabajadores de Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, 2022.

Tabla 19

Prueba de hipótesis entre protección personal y desempeño laboral

			Protección personal	Desempeño laboral
Rho Spearman	Protección personal	Coeficiente de correlación	1.000	,800*
		Sig.		0.000
	Desempeño laboral	N	30	30
		Coeficiente de correlación	,800*	1.000
		Sig.	0.000	
		N	30	30

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

según la tabla 19, se observó el grado sig. 0,000, < a 0,05 por lo que se rechaza la teoría nula y se acepta la teoría alterna, indicando que existe relación entre protección personal y desempeño laboral en los colaboradores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L. Se percibe un resultado de Rho Spearman = 0,800, donde indica una correlación positiva muy alta entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

El estudio muestra los resultados obtenidos con respecto al estudio planteado, permitiendo comparar con los antecedentes del estudio.

Con respecto al objetivo general que consistió en determinar la relación entre seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral en la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022. Los resultados en la tabla 15, se percibe el grado de sig. de $0.000 < 0,05$ con lo que niega la teoría nula, lo que queda certificado con la validez intelectual de conexión de Rho Spearman de $r = 0,855$ el cual indica una correlación positiva muy alta. Datos al ser comparado con Chidiebere y Akpobolokami (2020) cuyo resultado tiene un nivel de significancia menor de $0,05$ y un RhoSpearman = $0,027$ teniendo una relación inaceptable entre las variables de investigación. Se interpreta coincidencia entre las variables de estudio y tiene el mismo nivel de significancia $0,00 < a 0.05$ por lo cual los dos estudios aceptan la teoría alterna, se discrepa del resultado del estudio $r = 0,27$ con una correlación inaceptable entre variables. A la vez Jiménez y Mariño (2018), en su estudio manifiesta, con la implementación de seguridad y salud en una organización se disminuye accidentes hasta un 85% aumentando la productividad, se agrega que es impredecible la adecuación e incluir medidas de protección dentro de la organización para el bienestar de los colaboradores.

Con respecto al primero objetivo específico consistió en determinar la relación entre problemas de accidente y desempeño laboral en los trabajadores de Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022. La tabla 16 revela el resultado del nivel de sig. de $0,000 < a 0,05$ donde se rechaza la hipótesis nula y un (Rho = $0,691$) donde indica una correlación positiva alta entre variables. Se comparó con Amponsah y Mnensah (2016), cuyos resultados indican que existe un nivel de sig. $0,000$ y un (rho = $0,370$), lo que indica que existe una correlación positiva moderada i entre las variables de estudio. Dicho de otra manera, se coincide con las variables de estudio y con el nivel de sig. $0,00$ por lo cual ambos estudios rechazan la hipótesis nula, sin embargo, se discrepa del resultado de $r = 0,37$ con una correlación inaceptable entre variables de estudio. Según Riaño y palencio (2016) en resume, el objetivo primordial de problemas de accidente es indeterminado es cobijar al capital

humano de los riesgos en la circunscripción de obligatoriedad que puedan suscitar muerte

El segundo objetivo específico consistió en determinar la relación entre interés en la seguridad y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022. Los resultados de la Tabla 17 revelan un nivel de significación de 0,000 y una alta correlación positiva ($\rho = 0,750$). Al compararse con Perera (2019), quien manifiesta un nivel sig. de 0,000 y un ($\rho = 0,470$) donde se manifiesta una relación positiva moderada entre las variables de investigación. Se coincide con las variables de estudio y con el nivel de sig. 0,00 donde aceptan la hipótesis alterna, de lo contrario, se discrepa porque no existe un mismo nivel de correlación. Según Driskell et al. (2018), interés en la seguridad es el proceso por el cual los no lo so tiene que ser preocupación del empleador, también de los colaboradores y los equipos contribuyen al logro de las metas y contribuyen al logro eficiente y eficaz de los resultados.

En cuanto al tercer objetivo específico consistió en determinar la relación entre relaciones humanas y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022. La tabla 18 demuestra un nivel de significación de 0,0000 y un resultado de $\rho=8,239$ con una correlación positiva muy alta entre ambas variables. A continuación, se comparan estos resultados con los de Kang y Park (2016), cuyos resultados se apoyan en un nivel de significación sig. de 0,000 y un intelecto de correlación de 0,57. Con estos resultados, se reconoce que existe una relación entre las variables de estudio seguridad y salud en el trabajo y rendimiento laboral y su nivel de sig. 0,00 donde aceptan la hipótesis alterna y se discrepa del resultado $\rho= 0,57$ con una correlación positiva alta entre variables. Además, Zeyada (2018) afirma, que la relación humana es la conducta del individuo que empresa de forma espontánea. Es un compuesto de valores utilizados por la organización que puede influir en el rendimiento.

En cuanto al cuarto objetivo específico consistió en determinar la relación entre protección personal y desempeño laboral en los colaboradores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022. La tabla 19 demuestra un nivel de significación de 0,0000 y un resultado de $\rho=0,800$ con una correlación positiva muy alta. A continuación, se comparan estos resultados con los de Kang y Park (2016), cuyos resultados se apoyan en un nivel de significación sig. de 0,000 y un intelecto de correlación de 0,57. Con estos resultados, se reconoce que no existe relación entre las variables de estudio, pero se coincide con su nivel de sig. 0,00 donde aceptan la hipótesis alterna y se discrepa del resultado $\rho= 0,57$ que es inferior al resultado del estudio, con una correlación positiva alta entre variables. Además, en muchas empresas pequeñas peruanas no le toman mucha importancia a la protección personal de sus colaboradores en otro país priorizan la seguridad y salud laboral, según Estupiñán et al. (2019)

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones responden a los objetivos planteados en el estudio.

Primera: Basado en el primer objetivo, determinar la relación entre seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, Se logró analizar que existe una correlación positiva muy alta, con un Rho Spearman de $r= 0,855$ y un nivel de significancia de 0,000. Por lo tanto. se concluye, que al realizar una gestión adecuada de seguridad y salud se disminuye riesgos y se genera un ambiente seguro y sano logrando un mayor desempeño laboral.

Segunda: Se identificó cuál es su objetivo es determinar la relación entre problemas de accidente y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, donde existe una correlación positiva alta un (Rho = 0,691) y un nivel de significancia de 0.000. Se concluye, que se logró identificar los problemas de accidentes logrando disminuir accidentes y gastos innecesarios.

Tercera: Se identificó cuál es su objetivo determinar la relación entre interés en la seguridad y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, donde existe una correlación positiva alta (rho = 0,750), un nivel de significancia de 0,00. En conclusión, la vulcanizadora Mejia demuestra interés en cuanto a la seguridad, generando condición de trabajo agradable para cada uno de los subordinados.

Cuarta: Se interpreta el objetivo Determinar la relación entre relaciones humanas y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, que existe una correlación positiva muy alta (Rho= 8,239, y un nivel se significancia de 0,000. En conclusión, los trabajadores mantienen optimas relaciones humas logrando mejorar el desempeño de cada uno y se ve reflejado en el cumplimiento de las tareas diarias y metas de corto y largo plazo.

Quinta: Tiene como objetivo determinar la relación entre relaciones humanas y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica, Se interpreta que existe una correlación positiva muy alta Rho= 0,800, y un nivel se significancia de 0,000. Se concluye, que es evidente que el equipo de protección cumple con las expectativas del colaborador en términos de riesgo laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Para el estudio realizado de acuerdo con los resultados logrados se toma en cuenta algunas recomendaciones.

Primero: se identificó una correlación buena entre seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral en la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022. Se recomienda a la empresa estar en estudio constante de la ley sobre seguridad y salud de los colaboradores de acuerdo con las normas vigentes con la finalidad de generar condición de trabajo óptimo.

Segunda: Asimismo se logró una correlación positiva alta entre problemas de accidente y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022. Se recomienda evaluar el desempeño de cada una de las personas cada cierto periodo donde les permite saber qué factores de riesgo implica a cada uno de los subordinados.

Tercera: Se logró identificar una correlación positiva alta entre interés en la seguridad y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022. Se recomienda a la organización talleres de cultura organizacional para que los colaboradores conozcan la misión, visión, valores, normas. Con la finalidad que los colaboradores se identifiquen con la organización.

Cuarta: Es decir se logró una correlación positiva muy alta entre relaciones humanas y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022. En general, Se recomienda mayor motivación en el trabajo e incentivos a los colaboradores que contribuyen con la seguridad en el trabajo.

Quinta: Es decir se logró una correlación positiva muy alta entre protección personal y desempeño laboral en los trabajadores de la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022. Se recomienda implementar equipos de protección por cada departamento.

REFERENCIAS

- Alan, D. (2018). Procesos y fundamentos de la investigación científica. <file:///C:/Users/HP/Downloads/Cap.4-investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Álvarez, A. (2021). Clasificación de las investigaciones. [file:///C:/Users/HP/Downloads/Nota%20Acad%C3%A9mica%20\(18.04.2021\)%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Nota%20Acad%C3%A9mica%20(18.04.2021)%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf)
- Amposah, K. y Mensah, J. (2016). Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. *Safety and Health at Work*, 7(3), 225-230.
- Bautista, R. Cienfuegos, R. Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. <file:///C:/Users/HP/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026.pdf>
- Cadena, P. Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., de la Cruz, F., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8 (7), 1603-1617. ISSN: 2007-0934. Recuperado https://doi.org/10.4103/IJAM.IJAM_7_18
- Cevallos, M. (2019). Niveles de liderazgo y su relación con los programas de seguridad y salud ocupacional. *Revista san Gregorio*, (29). <http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/926>
- Chidiebere, V. y Akpobolokami, A. (2020). Health and safety training and employee performance in oil and gas companies in Rivers State, Nigeria. *British International Journal of Education And Social Sciences*, 7(8), 41- 48. Recuperado de: <https://bit.ly/3kVWPXr>
- Chiquito, S. Loor, J. y Rodríguez, M. (2016). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Transición de las OHSAS 18001:2007. Obtenido de <file:///D:/revista%20ineter nacional%204.pdf>

- Cruz, E. (2019). Formas, Enfoques y tipos de investigación. <file:///C:/Users/HP/Downloads/formas-tipos-investigacion.pdf>
- Deshpande, N., Deshmukh, P., y Thakare, P. (2018). Occupational Hazards and its Impact on Health of Eyes A Survey. *International Journal of Computer Sciences and Engineering*, 6(12), 475-480. Recuperado de: <https://doi.org/10.26438/ijcse/v6i12.475480>
- Díaz de León, Marleny Margarita. (2017). Seguridad en el trabajo y desempeño laboral (Tesis de Pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, 72. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>
- Driskell, J., Salas, E., y Driskell, T. (2018). Foundations of teamwork and collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334-348. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/amp0000241>
- Dumont, J., Mansilla, S., Martínez, R., y Huamán, E. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89), 312-329. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29062641021/29062641021.pdf>
- Egúsqüiza, C. (2017). Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el trabajo para la disminución de riesgos laborales en la empresa Alf SAC–Lima, 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12142/Eg%c3%basquiza_SLDDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escudero, C. Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos para la investigación científica. <file:///C:/Users/HP/Downloads/Cap.1->
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Flores, S. (2018). Diseño de un sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional para la administración de la empresa “Prefabricados de concreto Flores” basado en la Norma ISO 45001 (Bachelor's thesis, PUCE).

- Gallardo, E. (2017). Metodología de la investigación. file:///C:/Users/HP/Downloads/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Hidrobo, M., Melo, D., y Montoya, Á. (2021). Bienestar laboral como factor protector de los riesgos psicosociales: *Revisión sistemática*. <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/18668>
- Ichuta, A. (2018). Influencia de la salud en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Puno. file:///C:/Users/HP/Downloads/Ichuta_Apaza_Anyyi_Lys.pdf
- Kang, J. y Park, J. (2016). Relationship between Perception of Patient Safety Culture and Performance for Safety Care Activity in Rehabilitation Hospital Nurse. *Korean J Rehabil Nurs*, 19(1), 12-19. Recuperado de: <https://doi.org/10.7587/kjrehn.2016.12>
- La Red, D. (2017). ¿Cuáles son los métodos preferidos para el modelado de preferencias? – Estudio de la comparación entre pares frente a la valoración directa. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 4(1), 7-20.
- Lacerenza, C. Marlow, S. Tannenbaum, S. y Salas, E. (2018). Team development interventions: Evidence-based approaches for improving teamwork. *American Psychologist*, 73(4), 517-531. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/amp0000295>
- Liu, R. Hou, L. Liu, H. (2020). Occupational health and safety risk assessment using an integrated swara-mabac model under bipolar fuzzy environment. *Comp. Appl. Math.* 39, 276 (2020). Recuperado de: <https://doi.org/10.1007/s40314-020-01311-7>
- Martínez, M. (2017). Seguridad y salud ocupacional en Ecuador: Contribución normativa a la responsabilidad social organizacional. *INNOVA Research*

Journal, 2. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3483/3/document%20%285%29.pdf>

Martínez, M. (2017). Seguridad y salud ocupacional en Ecuador: Contribución normativa a la responsabilidad social organizacional. *innova*. Obtenido de <file:///D:/revista%20n!%C2%B0%204.pdf>

Matabanchoy, S., Álvarez, K., y Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072019000200176

Medin, A. (2019). Diseño y validación de un programa de formación de competencias para la gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo. KATHARSIS.

Mejía, K., Reyes, C., y Sánchez, H. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (1.a ed.). Universidad Ricardo Palma.

Meneses, J. (2016). Construcción de instrumentos para la investigación en las ciencias sociales y del comportamiento (2.a ed.). Editorial UOC. Recuperado de: <https://bit.ly/3knqm2M>

Montenegro, E., Sotolongo, M., y Villa, M. (2019). Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión. *SciELO*. Obtenido de <file:///D:/Evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20una%20empresa%20de%20impresi%C3%B3n%20revista.html>

Novoa, G. (2016). Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en una empresa constructora, Amazonas-Perú. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2593/1/2016_Novoa_Propuesta-de-implementaci%C3%B3n-de-un-sistema.pdf

Obando, J, Sotolongo, M., y Villa, E. (2019). Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión. *Ingeniería Industrial*, 40(2), 136-147.

Epub 01 de agosto de 2019.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815

Ogbuanya, T. Chukwuedo, O. (2017). Job crafting-satisfaction relationship in electrical/electronic technology education programme: Do work engagement and commitment matter? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 165-174. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.00>

Padrón, V. Moreno, Y. Márquez, S. González, A. Y Pérez, F. (2017). Occupational accidents of those exposed to biological risks at health institutions. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 21(2), 52-59. Recuperado en 21 de octubre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942017000200008&lng=es&tlng=en.

Paredes, H. (2017). Perfiles de cargos en seguridad y salud ocupacional en empresas constructoras y metalmecánicas de Quito-Ecuador. *Economía y negocios*, 8(1). <https://facultades.ute.edu.ec/index.php/economia-y-negocios/article/view/322/321>

Pastor, E. (2017). La educación permanente en la seguridad y salud en el trabajo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 2017;18(2):57-9. Obtenido de <file:///D:/32-66-1-SM%20revista.pdf>

Perera, G. (2019). Occupational Health and Safety Practice and Job Performance: Role of Job Satisfaction. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-10.

Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *Ciencia América* (2020) Vol. 9 (3) ISSN 1390-9592 ISSN-L 1390-681X [file:///C:/Users/HP/Downloads/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020\(18.04.2021\)%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020(18.04.2021)%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf)

- Riaño, M. y Palencia, F. (2016). Dimensión económica de la seguridad y la salud en el trabajo: una revisión de literatura. *Revista Gerencia y políticas de salud*, 15(30), 24-37. <https://www.redalyc.org/pdf/545/54546742002.pdf>
- Riaño, M. y Palencia, F. (2016). Dimensión económica de la seguridad y la salud en el trabajo: una revisión de literatura. *Revista Gerencia y políticas de salud*, 15(30), 24-37. <https://www.redalyc.org/pdf/545/54546742002.pdf>
- Rivera, A. Carrillo, M. Forgiony, O. Bonilla, J., Hernandez, Y. y Silva, I. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo en el Ámbito psicosocial desde la perspectiva del marco lógico. *Espacios*. Obtenido de <file:///D:/Fortalecimiento%20del%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Seguridad%20revista.pdf>
- Ruiz, K. (2017). Aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para reducir la accidentabilidad laboral en el área de producción de la empresa manufacturas andina metales sac, ate vitarte, 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10374/Ruiz_ALK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salas, E., Reyes, D., y McDaniel, S. (2018). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *American Psychologist*, 73(4), 593-600. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/amp0000334>
- Taherdoost, H. (2016). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *International Journal of Academic Research in Management*. 5. 28-36. Recuperado de: <https://bit.ly/3dDN2U9>
- Therasa, C. y Vijayabanu, C. (2016). Person - job fit and the work commitment of IT Personnel. *Journal of Human Growth and Development*, 26(2), 218. Recuperado de: <https://doi.org/10.7322/jhgd.119277>
- Torres, L. (2021). Implementación del plan de seguridad y salud ocupacional para reducir riesgos ocupacionales en Industrial and Mining Solution SAC; Lima 2020. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2977197>

- Trafimow, D., y MacDonald, A. (2016). Performing Inferential Statistics Prior to Data Collection. *Educational and Psychological Measurement*, 77(2), 204-219. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0013164416659745>
- Villalta, A. (2019). Plan de gestión de seguridad y salud ocupacional para reducir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en la empresa Distraves SCRL.
- Badillo E, Angeles C, Acevedo C, Cano P. Actitudes de los trabajadores ante el uso de equipo de protección personal. *Cuidarte*. 2019; 8(15): 56-66. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2019.8.15.69157>
- Enríquez, J. G. F., Tomás, R. C., & Gaona, E. (2019). Los peligros para la salud de los trabajadores de la industria de la construcción. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(3), 8-15.
- Warrick, D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Business Horizons*, 60(3), 395-404. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.01.011>
- Yellapu, V. (2018). Descriptive statistics. *International Journal of Academic Medicine*, 4(1), 60-63. Recuperado de: https://doi.org/10.4103/IJAM.IJAM_7_18
- Zaikina, D. (2017). Development of the unified technique for the monitoring of occupational hazards at Kryvbas mining enterprises (Ukraine). *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*, 3(10 (87)), 18-27. Recuperado de: <https://doi.org/10.15587/1729-4061.2017.101657>
- Zeyada, M. (2018). Organizational Culture and its Impact on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 418-429. Recuperado de: <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i3>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	
V1: Seguridad y salud en el trabajo	Según la organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2018) La seguridad en el trabajo una de las principales disciplinas de la prevención de riesgos, tiene como objetivo principal eliminar o disminuir el riesgo de que se produzca los accidentes de trabajo.	La seguridad y salud en el trabajo fue medido a través de la técnica de la encuesta usando el cuestionario como instrumento con una escala Likert. Esta encuesta está destinada a los colaboradores de la empresa Mejía E.I.R. L	Interés en la seguridad	Inspección sistemática	1,2	Ordinal	
				Problema de accidente	Condiciones y actos inseguros		3,4
					Sistema de seguridad		5
					Afiches de seguridad		6, 7
					Motivación laboral		8
					Valoración del subordinado		9
					Selección de equipos		10, 11
	Protección personal						
			Almacenamiento	12, 13			

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	
V2: Desempeño laboral	Bautista et al. (2020) son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas	El desempeño laboral fue medido mediante la técnica de la encuesta con el uso del instrumento del cuestionario con una escala de Likert. Está destinado a los colaboradores de la empresa Mejía	Cultura Organizacional	Sentido del humor	1, 2	Ordinal	
				libertad	3, 4		
			Condición de trabajo	Solución de conflictos	5, 6		
				Ambiente	7,8		
			E.I.R.L.	Protección laboral	9, 10		
				Motivación	11, 12		
				Trabajo en equipo	Empatía		13, 14
					Retroalimentación		15, 16
				Transmitir Interés	17, 18		

Anexo 2. Cálculo del nivel de la muestra

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

n1: Muestra ajustada

Z: Nivel de confianza

p: Probabilidad de que el desempeño laboral sea bueno

q: Probabilidad de que el desempeño laboral sea deficiente

N: Población E

: Error de la muestra

Datos para diseñar la muestra:

Z: 95% (Z = 1.96) valor estandarizado

p: 50% p = 0.50

q: 50% q = 0.50

N: 30 colaboradores

E: 5% (e = 0.05)

Entonces:

$$n = \frac{1.962 \times 0.5 \times 0.5 \times 30}{0.05^2 (32 - 1) + 1.962 \times 0.5 \times 0.5}$$

n = 30 colaboradores

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral

Buenos días a usted, Su valoración es valiosa, y toda la referencia se mantendrá estrictamente personal y se utilizará solamente con objetivos académicos. Por favor, indique con una cruz (X) la opción que le parezca más adecuado, y luego califíquela según los siguientes criterios.

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

La Seguridad y salud en el trabajo						
Escala de valoración		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Problema de accidentes						
1	¿Se realizan inspecciones de seguridad en la empresa?					
2	se verifica el uso de los equipos de protección personal antes de ingresar a laborar.					
3	las áreas de trabajo están equipadas.					
4	¿Cree usted que el lugar donde labora es seguro?					
Interés en la seguridad						

5	se revisa los sistemas de seguridad para constatar su funcionamiento.					
6	La empresa cuenta con afiches de seguridad para garantizar la seguridad y salud del trabajador.					
7	Existen la señalización correcta para prevenir los accidentes.					
Relaciones Humanas						
8	Se encuentra motivado para sus labores diarias					
9	la empresa se preocupa por su seguridad para un mejor desempeño.					
Protección personal						
10	Se realiza charlas sobre equipos de protección.					
11	se selecciona los mejores equipos de protección para evitar accidentes.					
12	La empresa cuenta con un almacén para implementos de seguridad.					
13	Sus implementos de seguridad se encuentran en buen estado para realizar sus labores.					

Desempeño laboral					
Escala de valoración	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
Cultura Organizacional					
1	¿Cree usted que en su ambiente laboral existe motivación e incentivos que generan un gran sentido del humor?				
2	Su jefe tiene buen sentido del humor con ustedes.				
3	puede opinar de manera libre				
4	Dentro de la empresa hay horas o momentos de actividades deportivas u otros.				
5	sus opiniones son tomadas en cuenta para la solución de un problema.				
6	Cuando tienen problemas en sus labores por falta de algún equipo o máquina, esto es solucionado por la empresa.				
Condición de trabajo					

7	el clima laboral dentro de la empresa es positiva y agradable.					
8	existe compañerismo entre trabajadores.					
9	Dentro de la empresa está permitido usar cualquier equipo.					
10	cuentan con seguro de accidentes.					
11	El supervisor les mantiene motivados para realizar sus labores diarias.					
12	Existe alguna retribución al alcanzar un alto nivel de producción.					
Trabajo en equipo						
13	practican la charla de 5 minutos antes de ingresar a laborar.					
14	Cuando no pueden realizar alguna actividad dentro de sus labores, Se percibe el trabajo en equipo.					
15	Les brindan capacitaciones para mejorar su desempeño laboral.					

16	la retro alimentación optimiza la producción.					
17	los colaboradores muestran interés para cumplir con sus obligaciones.					
18	Está interesado en ayudar al compañero de trabajo cuando este tenga algún inconveniente en el desarrollo de sus labores.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 4. Correlación y confiabilidad del instrumento

Tabla 19
Coeficiente de Confiabilidad

Rangos	Niveles
Alfa de Cronbach > 0.9	0.9 Excelente
Alfa de Cronbach > 0.8	0.8 Bueno
Alfa de Cronbach > 0.7	0.7 Aceptable
Alfa de Cronbach > 0.6	0.6 Cuestionable
Alfa de Cronbach > 0.5	0.5 Pobre
Alfa de Cronbach <0.5	0.5 Inaceptable

Fuente: Hernández et al. (2014)

Coeficiente de correlación

VALOR DE COEFICIENTE	SIGNIFICADO
-0,91 a -1,00	Negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Negativa muy alta
-0,51 a -0,75	Negativa alta
-0,26 a -0,50	Negativa moderada
-0,11 a -0,25	Negativa baja
-0,01 a -0,10	Negativa muy baja
0,00	Nula
+0,01 a +0,10	Positiva muy baja
+0,11 a +0,25	Positiva baja
+0,26 a +0,50	Positiva moderada
+0,51 a +0,75	Positiva alta
+0,76 a +0,90	Positiva muy alta
+0.91 a +1,00	Positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014)

Anexo 5. Autorización de aplicación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. JAVIER FELIX NAVARRO TAPIA
I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor(es) del instrumento: MEJIA NUÑEZ JAVIER GERARDO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Seguridad y salud en el trabajo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** **88%**

Ate, 27 de abril del 2022

Firma de experto informante
DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. JAVIER FELIX NAVARRO TAPIA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: MEJIA NUÑEZ JAVIER GERARDO

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Desempeño laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 87%

Ate, 27 de abril del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: MEJIA NUÑEZ JAVIER GERARDO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Seguridad y salud en el trabajo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 86%

Ate, 27 de abril del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: MEJIA NUÑEZ JAVIER GERARDO

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Desempeño laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 87%

Ate, 27 de abril del 2022



 Firma de experto informante
 DNI N° 08437636

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA

1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV

1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN

1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

1.5. Autor(es) del instrumento: MEJIA NUÑEZ JAVIER GERARDO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Seguridad y salud en el trabajo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de estudio					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las					86

A	dimensiones.					
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE EVALORACIÓN						88%

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

Válido y aplicable

No

valido ni aplicable

¿Qué apariencia tendría que alterar, incrementar o suprimir en los instrumentos de estudio?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88%

Ate, 27 de abril
del 2022



.....

Firma de experto informante

III. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV

I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor(es) del instrumento: MEJIANUÑEZ JAVIER GERARDO

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Desempeño laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Válido y aplicable

No valido ni aplicable

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

89%

Ate, 27 de abril
del 2022



Anexo 6: Matriz de datos

Variable	Seguridad y salud en el trabajo													Desempeño laboral																	
Dimensiones	Problema de Accidentes				Interes en la Seguridad			Relaciones Humanas		Proteccion Personal				Cultura Organizacional						Condición de trabajo						Trabajo en equipo					
Indicadores	Inspección sistemática / Incidencias y actos inseguros				Sistema de Aflches de seguridad			Motivación / Valoración		Selección de equipos / Almacenamiento				Sentido del humor / libertad / Solución de conflictos						Ambiente / Protección laboral / Motivación						Empatía / Retroalimentación / Transmitir Interés					
Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	5	4	5	3	5	2	5	4	1	2	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	1	2	4	5	4	3	4	4	5
2	4	1	3	3	2	3	1	2	4	4	1	2	3	4	1	3	3	3	3	2	2	4	4	1	3	3	3	2	3	4	4
3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	5	3	2	2	5	4	3	3	5	5	4
4	2	3	3	5	4	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	5	5	2	3	2	1	3	3	3	3	4	2	3	4	5
5	5	4	2	3	4	5	1	3	4	5	1	3	5	5	4	2	3	4	5	2	3	4	5	1	5	5	3	3	5	5	4
6	4	5	3	2	4	4	3	4	5	3	3	4	5	4	5	3	2	5	4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5	4	4
7	5	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	5	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	3	5	3
8	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
9	4	5	4	3	4	2	5	3	4	4	5	3	5	4	5	4	3	5	2	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
10	2	2	2	1	3	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1	4	1	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3
11	3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	6	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
12	5	3	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4
13	2	5	4	3	4	3	1	3	4	4	1	3	4	2	5	4	3	5	3	1	3	4	4	1	4	4	4	3	4	5	5
14	5	5	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4
15	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
16	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	1	1	4	4	4	3	4	6	4	1	1	4	4	1	2	4	4	2	2	5	5
17	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	2	4	5	5	5	4	5	5	3	2	4	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5
18	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	6	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
19	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5
20	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	5	4	6	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4
21	3	2	3	5	1	5	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	5	2	5	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4
22	4	4	5	4	4	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	2	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5
23	5	4	3	4	5	3	2	4	4	5	2	4	5	5	4	3	4	6	3	2	4	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5
24	2	2	4	1	1	4	2	1	5	4	2	1	2	2	2	4	1	2	4	2	1	5	4	2	2	2	2	3	2	3	3
25	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	2	3	5	4	5	5	4	6	4	2	3	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5
26	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	6	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
27	4	5	3	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5
28	1	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3
29	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5
30	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	6	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5

Anexo 7: Constancia de descargo de responsabilidad

Nosotros, MEJIA PRE, ALBERTO y MEJIA NUÑEZ, JAVIER GERARDO, con documento de identidad N° 22670508 y 76244586 respectivamente, manifestamos que, al levantar información en VULCANIZADORA MEJIA E.I.R.L., no se requirió la autorización escrita para el desarrollo de la tesis Seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los colaboradores en la Vulcanizadora Mejia E.I.R.L., Lurigancho Chosica 2022.

Teniendo conocimiento que en el punto 6.8 de la RVI N° 049-2021-VI-UCV, del 16 de marzo del 2021; establece que *“los productos que se ejecuten en entidades privadas o del estado deben contar previamente con autorización escrita para el desarrollo de la misma y para su publicación en el repositorio institucional, antes de la aprobación del mismo; de no contarse con este documento el producto de investigación no puede ser sustentado y, por ende, ser aprobado”*. A la letra.

En consecuencia, declaramos libre de toda responsabilidad a la Universidad César Vallejo por cualquier hecho o circunstancia que se presente, tanto en el levantamiento de información, así como la publicación de esta y que pueda comprometer a terceros. Para los efectos legales pertinentes, suscribimos el presente documento, de forma voluntaria.

Lima 14 de abril del 2022.



MEJIA PRE, ALBERTO
DNI N°22670508



MEJIA NUÑEZ, JAVIER GERARDO
DNI N°76244586



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA VULCANIZADORA MEJIA E.I.R.L., LURIGANCHO CHOSICA 2022", cuyo autor es MEJIA NUÑEZ JAVIER GERARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29.00%, 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, 24 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO DNI: 06614765 ORCID: 0000-0003-1317-6008	Firmado electrónicamente por: ECERVANTESR el 01-07-2022 21:20:10

Código documento Trilce: TRI - 0310510