



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Seguridad-salud laboral y el rendimiento de los trabajadores de una
entidad provincial en Cajamarca, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Briceño Prado, Carlos Miguel (orcid.org/ 0009-0009-2141-6682)

ASESORES:

Dr. Horna Clavo, Edilberto (orcid.org/0000-0002-5241-6003)

Mg. Diaz Agreda, Jorge Luis (orcid.org/ 0000-0003-1260-0727)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Con la mención a mi creador, el presente trabajo, lo dedico a mis padres: Zara Prado Paredes y Carlos Briceño Espejo quienes en cada momento utilizaron sus valiosos minutos en elevar mi autoestima, mi capacidad como estudiante, como profesional para emprender nuevos retos, rumbo a la superación académica personal, asimismo a mis hermanos: Fernando, Noé, Aarón y Zara. Como también a mis sobrinos Carlitos y Anótela “Mi Tutio” Sé que ellos son felices como yo porque llegué al epílogo de una valiosa decisión al culminar satisfactoriamente este período de preparación académica dentro del rubro que me compete.

AGRADECIMIENTO

Es la oportunidad más grandiosa que Dios me brinda, para perennizar, en el presente trabajo de investigación, titulado “Tesis para obtener el grado de magister en gestión pública” el agradecimiento sincero a todas las personas que adicionaron un granito de arena para llegar al epílogo de este objetivo, obtener este grado importante en mi carrera profesional. A mi asesor, a amigos y amigas quienes vertieron palabras de ánimo para llegar a este logro.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HORNA CLAVO EDILBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Seguridad-salud laboral y el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023", cuyo autor es BRICEÑO PRADO CARLOS MIGUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

TRUJILLO, 06 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNA CLAVO EDILBERTO DNI: 19188343 ORCID: 0000-0002-5241-6003	Firmado electrónicamente por: EHORNAC53 el 06- 02-2024 17:07:32

Código documento Trilce: TRI - 0737247



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BRICEÑO PRADO CARLOS MIGUEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Seguridad-salud laboral y el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CARLOS MIGUEL BRICEÑO PRADO DNI: 71435474 ORCID: 0009-0009-2141-6682	Firmado electrónicamente por: CBRICENOP el 22-12- 2023 17:08:06

Código documento Trilce: TRI - 0706168

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Correlaciones entre la seguridad y salud laboral y el rendimiento	20
Tabla 2 Correlaciones entre la prevención de riesgo y promoción de la salud y el rendimiento	21
Tabla 3 Correlaciones entre la evaluación e intervenciones en problemas de salud y el rendimiento	22
Tabla 4 Correlaciones entre la administración de recursos y procesos del sistema de seguridad - salud y el rendimiento	23
Tabla 5 Test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ^a	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema del diseño de indagación	12
Figura 2 Niveles de variable seguridad-salud laboral y sus dimensiones	18
Figura 3 Niveles de la variable rendimiento y sus dimensiones	19

RESUMEN

La presente tesis se enmarcó en la línea de investigación Reforma y modernización del Estado. El objetivo de la investigación fue determinar relación entre la seguridad y salud laboral y el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023. La investigación fue de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por los trabajadores de una entidad provincial. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario para medir la variable seguridad-salud estuvo conformado por 19 ítems y el cuestionario para medir la variable rendimiento laboral por 16 ítems. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos. Los resultados de la investigación determinaron que la variable seguridad-salud se relaciona directa y significativamente con la variable rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,326 ** con un p_valor calculado de 0.000 lo que permitió la comprobación de la hipótesis planteada concluyendo que la relación entre las variables es positiva baja.

Palabras clave: Seguridad, salud, rendimiento, trabajadores, productividad.

ABSTRACT

This thesis was framed in the line of research Reform and modernization of the State. The objective of the research was to determine the relationship between occupational health and safety and the performance of workers in a provincial entity in Cajamarca, 2023. The research was of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population was made up of workers from a provincial entity. The sample consisted of 80 workers. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire to measure the safety-health variable consisted of 19 items and the questionnaire to measure the work performance variable consisted of 16 items. SPSS version 25 statistical software was used to process the data. The results of the research determined that the safety-health variable is directly and significantly related to the work performance variable, with a Rho Spearman correlation coefficient of 0.326 ** with a calculated p_valor of 0.000, which allowed the verification of the hypothesis proposed, concluding that the relationship between the variables is positive, low.

Keywords: Safety, health, performance, workers, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, existe una creencia generalizada de que el factor humano es un componente crucial de cualquier organización, esto se debe a que desempeña un papel vital en el cumplimiento de las metas de la organización, sirve como fuente de innovación y conocimiento teniendo la responsabilidad principal de gestionar los recursos técnicos, financieros y materiales, en tanto según los datos anuales de la OIT, los accidentes causan alrededor de 374 millones de casos de lesiones personales, mientras que las enfermedades y los accidentes mortales causan aproximadamente 2,78 millones de muertes al año (Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2021).

En una publicación española se destacó la importancia de implementar diversos enfoques para promover el bienestar de los empleados, uno de estos métodos implica introducir desafíos dinámicos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de 2020 a 2022, como parte de una campaña denominada “Empleos Saludables: Relaja las Cargas”, el objetivo de la campaña es poner énfasis en medidas preventivas, disminuir las enfermedades crónicas e impulsar la actividad física entre los trabajadores (INSST, 2022). Cabe señalar que los trabajadores que carecen de un contrato formal experimentan una alta incidencia de enfermedades relacionadas con el trabajo, esta circunstancia ha llevado a las autoridades tailandesas a validar la accesibilidad al SSO mediante la alfabetización en salud ocupacional (Suthakorn et al., 2020).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú informa que aproximadamente el 65% de los empleados encuestados utilizan equipo de protección, como cascos, guantes y botas, mientras están en el trabajo, el estudio también encontró que el 14% de los empleados sufrieron accidentes debido a descargas eléctricas, el 7% se cayeron y el 31% experimentó otro tipo de lesiones. La mayoría de los accidentes laborales se atribuyeron a las herramientas y materiales utilizados (MTPE, 2022).

En 2019, se produjeron aproximadamente 20 incidentes mortales cada mes durante actividades relacionadas con el trabajo en todo el país, durante el mismo año, se notificaron casi 35.000 accidentes laborales, la mayoría de los cuales afectaron a hombres, los accidentes mortales se atribuyeron principalmente a

atrapamientos (16%), contacto eléctrico (12%), colisiones de vehículos (12%) y caídas (12%), asimismo, las estadísticas también revelaron que otros sucesos incluyen golpear objetos inanimados (14,56%), caer (12,33%) y tensión física (11,21%) (Díaz et al., 2020), el informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, publicado en 2021, señaló que en diciembre de ese año se registraron 2.692 percances laborales, de estos, los accidentes no letales representaron el 98,03%, los accidentes mortales el 0,46% y los sucesos no letales pero peligrosos el 1,26%, y las enfermedades profesionales representaron el 0,26%.

En el contexto local, los trabajadores de una organización con sede en Cajamarca enfrentan desde hace bastante tiempo diversos peligros y problemáticas, cada día pasan horas sentados frente al escritorio de su ordenador, gestionando y firmando un número considerable de documentos, sin embargo, los muebles y la ubicación de las computadoras que se les ofrece no se adaptan a cada empleado, lo que genera malestar y dolor crónicos en quienes permanecen sentados durante períodos prolongados, esto también provoca fatiga visual provocada por el brillo excesivo de la pantalla del ordenador, así como frecuentes dolores de cuello y espalda baja, acompañados de molestias cervicales.

Los empleados que trabajan cerca de pantallas de computadora se ven afectados por varias complicaciones cuando no hay un protector de pantalla presente, estas complicaciones incluyen problemas de visión, entre otras. Los cables perdidos en el entorno laboral requieren tediosas instalaciones eléctricas. Una ventilación e iluminación inadecuadas pueden provocar infecciones respiratorias causadas por la acumulación de registros en papel en las proximidades, además, una postura inadecuada puede empeorar estos problemas y provocar fuertes dolores de espalda y cuello debido a la tensión que sufren los empleados.

Ante ello se formula el problema de investigación: ¿De qué manera la seguridad-salud laboral se relaciona con el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023? Los problemas específicos: a) ¿De qué manera la prevención de riesgo y promoción de la seguridad y salud se relaciona con el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023?; b) ¿De qué manera la evaluación e intervención en problemas de seguridad

y salud se relaciona con el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023?; y c) ¿De qué manera la de recursos y procesos del sistema de seguridad y salud se relaciona con el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023?

En cuanto a la justificación teórica, este estudio tiene sus raíces en la aplicación crucial de los principios del comportamiento humano en el entorno laboral, con el propósito de proteger la integridad de los empleados; los resultados de esta aplicación pueden tener consecuencias positivas o negativas para los usuarios externos, asimismo, la justificación metodológica, porque surge del principio de evaluación de variables y pretende contribuir a los diferentes investigadores posteriores y brindar nuevas recomendaciones a nivel de sistema mediante la aplicación de herramientas estandarizadas y validadas para el análisis cuantitativo, además del enfoque integrado para la disminución de los accidentes laborales. La justificación práctica de la investigación suele demostrar el análisis posterior de los hallazgos y la contribución a la mejora continua del personal y del capital humano de la institución.

Respecto al objetivo general será: Determinar si la seguridad-salud laboral se relaciona con el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023. En tanto los objetivos específicos: Determinar si las dimensiones prevención de riesgo y promoción de la seguridad-salud; evaluación e intervención en problemas de seguridad- salud; administración de recursos y procesos del sistema de seguridad y salud se relaciona con el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023.

En cuanto a la hipótesis general: la seguridad-salud laboral se relaciona con el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023. Asimismo, las hipótesis específicas fueron: La prevención de riesgo y promoción de la seguridad-salud; evaluación e intervención en problemas de seguridad-salud; la administración de recursos y procesos del sistema de seguridad y salud se relaciona con el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En los precedentes internacionales, se propuso la tesis de, Gómez et al. (2023) examinaron la correlación entre las horas de trabajo semanales y las lesiones relacionadas con el trabajo entre los trabajadores asalariados. Empleando una metodología transversal, los investigadores encontraron que el 30,9% de los participantes informaron trabajar 44 horas o más por semana. Dentro de este grupo, los hombres eran más propensos a sufrir lesiones relacionadas con el trabajo, específicamente las lesiones por accidentes de trabajo (LAT), en comparación con las mujeres (24,2% frente a 12%). Con base en los hallazgos del estudio, se determinó que existe una correlación entre las horas de trabajo extendidas y LAT en los hombres. Por el contrario, entre las mujeres, la incidencia de LAT es más prevalente entre aquellas sometidas a largas jornadas de trabajo en comparación con aquellas que cumplen con un horario de trabajo regular, aunque no se identificaron asociaciones estadísticamente significativas.

Kravariti et al. (2022) quienes tuvieron como objetivo investigar la relación entre las prácticas de gestión y el desempeño de individuos y organizaciones dentro del sector público. Para lograr este objetivo, los investigadores realizaron un estudio exploratorio con metodología cuantitativa, que contó con la participación de 120 personas de quienes se recogieron datos. Los hallazgos del estudio indican que existe una dependencia significativa entre las variables, sin embargo, cabe señalar que se encontró que esta relación se encontraba en un nivel relativamente bajo.

En su estudio, Bandara y Perera (2022) pretendieron examinar el impacto de las normas de SST en el desempeño de los trabajadores. Empleando un enfoque correlacional cuantitativo, los investigadores encuestaron a una población de estudio de 30 trabajadores, lo que resultó en una impresionante tasa de respuesta del 87%. El estudio no sólo confirmó el impacto positivo de implementar prácticas de SST en la productividad del personal. Los resultados de esta investigación subrayan la importancia de que los empleadores den la máxima prioridad a mejorar las medidas de SST dentro de la industria de la construcción, un sector ampliamente reconocido como altamente peligroso a escala global.

Asimismo, Rodes (2021) se exploraron los beneficios de llevar un estilo de vida saludable en el desempeño laboral en relación a los trabajadores. En el estudio

se utilizó un método cuantitativo transversal no experimental, que descubrió que varios problemas de salud tenían un impacto adverso en los trabajadores. Estas preocupaciones se debían a condiciones de trabajo insalubres, incluido equipo de protección personal insuficiente, entornos de trabajo deficientes y horarios de trabajo prolongados.

El objetivo principal de la investigación de Rodríguez et al. (2020) fue obtener un juicio más consistente de las medidas de seguridad de los empleados y la evitación de riesgos laborales dentro del sector de la gestión de residuos. Los resultados indicaron que las pequeñas y microempresas en la industria de gestión de residuos tenían varias deficiencias en su gestión de la de SST, el estudio reveló que varias empresas tenían servicios preventivos inadecuados, especialmente sobre la evaluación de riesgos, la formación y el registro de accidentes. Además, algunas empresas carecían de componentes críticos, como políticas u objetivos, para minimizar los riesgos potenciales.

Suasnavas (2019) examinó el impacto de la SST en los trabajadores y la responsabilidad social de sus empleadores. El estudio transversal involucró a 3.788 trabajadores, de los cuales el 79,2% o 2.999 no recibieron ningún examen médico relacionado con el trabajo en el último año. Además, el 66,3% o 2.509 trabajadores no recibieron ninguna formación para trabajos peligrosos, mientras que el 44,7% o 1.694 trabajadores nunca fueron avisados de los riesgos en el trabajo. Durante el año anterior, el 2,5% de los trabajadores encuestados sufrieron accidentes laborales y el 4,4% admitió haber trabajado estando enfermo. Por último, el 26% de los encuestados sufrió dos o más accidentes laborales durante el mismo período.

En cuanto a los antecedentes nacionales mencionamos a Cárdenas (2023) buscó establecer una conexión entre la SST y su impacto en el rendimiento diario de los trabajadores. Basado en el valor rho de Spearman de 0,591, los resultados revelaron una asociación notable entre las dos variables. Esto implica una correlación positiva entre las variables independientes y dependientes, lo que en última instancia da como resultado la inferencia de que existe una conexión beneficiosa entre ambas variables.

Oballe (2023) en su estudio buscó establecer una conexión entre la GSST y el desempeño laboral. Utilizando un enfoque básico, cuantitativo y correlacional,

analizó los datos. Los hallazgos indicaron una relación significativa entre los dos factores, como lo demuestra una correlación positiva moderada ($r = 0,655$) con un valor de p de $0,00 < 0,05$. Estos resultados afianzan la existencia de una relación entre las variables investigadas.

En el estudio de Julca (2023), el objetivo principal fue establecer una conexión entre el bienestar, la seguridad y la productividad de los trabajadores. La investigación siguió un enfoque aplicado y correlacional. Al realizar el análisis inferencial, se descubrió que existe una correlación notablemente débil, denotada por un coeficiente $\rho = -0,148$, entre las dos variables. Además, el nivel de significancia de $0,435$ superó el umbral crítico de $0,05$. En consecuencia, se puede deducir que existe una ausencia de conexión sustancial entre variables.

En un estudio realizado por Saucedo (2022) para examinar la correlación entre la seguridad y la salud en el lugar de trabajo y el desempeño laboral, los hallazgos indicaron claramente una relación fuerte y positiva entre los dos factores. El coeficiente de correlación (ρ) se calculó en $0,861$, sig. $0,000$, lo que confirma la asociación alta, positiva y directa entre las variables investigadas.

Fernández (2022) realizó un estudio sobre el impacto de la SST en el desempeño laboral dentro de una entidad municipal. La indagación aplicó el enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. Los hallazgos revelaron una ρ $0,473$, que fue estadísticamente significativo con un valor p de $0,000$, lo que revela una relación positiva moderada entre las variables propuestas.

Valdivia (2020) realizó un estudio con el propósito de indagar el impacto de la SST en el desempeño laboral. Empleando un enfoque descriptivo y cuantitativo, la investigación se dio en un nivel correctivo. Los resultados revelaron una relación significativa y positiva entre las variables investigadas, como lo demuestra $r =$ de $0,725$ y un valor p de $0,000$. Estos hallazgos indican que cualquier cambio, ya sea positivo o negativo, en la gestión de la SST tendrá un impacto significativo en el rendimiento laboral de los empleados dentro del municipio estudiado.

Según Atencio (2019) el objetivo de este análisis fue investigar la relación entre la salud ocupacional, la seguridad en el lugar de trabajo y la gestión de accidentes. Esta investigación siguió un enfoque descriptivo, no experimental y transversal, y los participantes estuvieron integrados por supervisores, operadores

y empleados de la organización. El examen reveló una fuerte asociación entre la GSST y la frecuencia de accidentes en la empresa constructora, como lo demuestra un Rho de 0,837 siendo positivo alta.

Respecto a la fundamentación de la variable seguridad-salud laboral, se estimó la teoría de la causalidad y prevención del control de riesgos, la práctica de la gestión de riesgos, como estrategia administrativa y operativa, busca mitigar los efectos perjudiciales de pérdidas potenciales o reales resultantes de eventos no deseados asociados a la operación (Carrlizo, 2015), asimismo, requiere la aplicación de conocimientos expertos y técnicas de gestión, así como métodos y procedimientos de trabajo diseñados para minimizar las pérdidas relacionadas con tales eventos (Winge et al., 2019). Además, la causalidad de los accidentes laborales se refiere a las razones o factores subyacentes que contribuyen a un accidente laboral, se puede fomentar una cultura de prevención en el lugar de trabajo identificando los factores subyacentes que contribuyen a los accidentes, permitiendo la implementación de medidas para mitigar o erradicar los riesgos, este enfoque proactivo reduce la probabilidad de que ocurran incidentes similares en el futuro (Bradley, 2023).

Teoría de la seguridad en el trabajo, la relación entre las personas y la actividad laboral, así como los materiales, equipos, maquinaria, medio ambiente y productividad, es integral para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo. En principio, el trabajo no debería ser perjudicial para la salud ni excesivamente difícil. Sin embargo, es necesario esforzarse por alcanzar altos niveles de productividad debido a factores económicos (Wang et al., 2019). La planificación de la seguridad debe realizarse antes del inicio de cualquier trabajo y continuar durante todas las etapas de producción (Dalai et al., 2020). Esto incluye establecer requisitos de seguridad y evaluar resultados con el fin de proporcionar retroalimentación, la supervisión también debe ser responsable de mantener la salud y la seguridad de todos los empleados involucrados en el proceso de producción, es importante señalar que existe una relación interactiva entre personas y objetos en el proceso de fabricación (Contreras-Pacheco y Lesmez-Peralta, 2021)

Modelo de causalidad de Heinrich, conocida como la teoría del "efecto dominó", Heinrich (1931) planteó la noción de que un asombroso 88% de los

accidentes pueden atribuirse a conductas humanas peligrosas, mientras que el 10% surgen de circunstancias peligrosas y sólo el 2% son consecuencia de circunstancias peligrosas. resultado de sucesos aleatorios. Heinrich describió una secuencia de cinco elementos que operan en cascada, similar a una línea de fichas de dominó que caen, donde cada factor influye en el siguiente, y finalmente culmina en un accidente. Según este marco, los accidentes se consideran una progresión de causas y efectos que se desarrollan en una secuencia prescrita (Botta, 2010).

La teoría del dominó generalmente se describe como una colección de piezas de dominó en cascada, donde cada pieza que cae hace que la siguiente caiga, lo que resulta en el accidente. Si se elimina uno de los factores clave, como una situación insegura o un hecho inseguro, se puede evitar la reacción en cadena. La "teoría del dominó" de Heinrich se basa en este principio, según el cual la primera ficha que cae desencadena la siguiente y así sucesivamente, a menos que una barrera lo impida. Esta teoría propone la existencia de cinco fichas de dominó metafóricas, cada una etiquetada con una causa específica del accidente. Estos incluyen el entorno social y la ascendencia del individuo, las deficiencias o fallas personales, cualquier hecho inseguro, mecánico o físico que conduzca a una condición insegura, así como cualquier accidente y lesión que haya ocurrido (Botta, 2010).

Respecto a la definición de la variable, Gómez (2021) señaló que la inclusión de la SST en las actividades empresariales no fue una tarea fácil, pero con la implementación de sus estrategias a lo largo del tiempo se ha ido dando cuenta de su inmensa importancia. Esto se debe a que facilita la ejecución fluida de las tareas sin interrupciones ni inconvenientes causados por accidentes laborales (González et al., 2019). Además, el concepto SST va más allá de los accidentes físicos e incluye la tensión psicológica que experimentan los trabajadores (Zondo, 2021).

Según Sabastizagal-Vela et al (2020), el sector privado ha demostrado una mayor eficiencia, destacando la importancia crucial de la SST como medida empresarial estratégica. La implementación de esto permite al equipo directivo crear estrategias para la prevención de accidentes (López et al., 2020). En tanto, Morgado et al. (2019) asimismo, mejora la eficiencia y la competitividad de las empresas, la mejora continua de la GSST debería ser el objetivo principal cuando

las organizaciones implementen un sistema de gestión laboral (Sámano-Ríos, 2019).

Por su parte, Monsalve et al. (2020) propusieron una definición para la variable primaria de SST, en términos de sus dimensiones: dimensión prevención de riesgo y promoción de la salud. El objetivo principal es garantizar la seguridad dentro de las instalaciones de la empresa evitando cualquier amenaza potencial, si surgieran tales circunstancias, es imperativo responder rápidamente para mitigar cualquier daño (Salguero et al., 2020). además, Palumbo (2021) el incumplimiento de estas obligaciones legales puede resultar en sanciones administrativas y graves consecuencias legales que pueden incluir responsabilidades civiles, penales o social, así como recargos por el impuesto conveniente, en este sentido, la prevención organizacional se considera un aspecto crucial de la ley.

Dimensión evaluación e intervención en problemas de salud, el énfasis principal en el manejo de circunstancias que involucran a los empleados se centra en su bienestar en medio de enfermedades u otros desafíos. Esto incluye responsabilidades como supervisar y regular los padecimientos laborales, trasladar o rotar al personal en función de su condición física y "supervisar el comité para la convivencia armoniosa en el trabajo (Monsalve et al., 2020).

Dimensión administración de recursos y procesos del sistema de seguridad y salud, implica una serie de acciones predestinadas a asegurar la disponibilidad y el uso eficiente de los recursos necesarios para la SST, así como la implementación y el mantenimiento de los procesos de SST de manera eficaz (Monsalve et al., 2020). En esta línea, Álvarez y Riaño (2018) coinciden en que la política de seguridad tiene suma importancia para medir la responsabilidad genuina de la cúpula direccional, junto con sus compañeros, hacia la implementación de formalidades de SST.

Para la variable rendimiento laboral se mencionó la teoría de McClelland propone que la variable desempeño laboral se basa en tres categorías distintas de necesidades: afiliación, logro y poder, estas necesidades se adquieren dentro del contexto cultural y sirven como fuente de motivación, tanto para uno mismo como para los colegas, comprender las necesidades predominantes de un individuo

puede resultar valioso para determinar los puestos que producirán los niveles más altos de motivación (Romero et al., 2023).

La teoría de Murphy propone que los trabajadores deben concentrarse tanto en los objetivos organizacionales como en la unidad específica en la que operan, también sugirió la existencia de cuatro tipos diferentes de comportamiento: orientado a tareas, interpersonal, de pérdida de tiempo y destructivo y aleatorio, como resultado, la organización debe priorizar la importancia de estos comportamientos, en lugar de centrarse únicamente en los resultados finales, este enfoque garantiza que el desempeño se considere una variable multifacética (López, et al., 2020).

Además, es crucial señalar la teoría de Campbell, que sostiene que el desempeño está constituido por un conjunto de acciones y comportamientos que distinguen a los trabajadores y promueven el avance de una institución, así como el logro de objetivos (Campbell, 2015). Esta autoridad también destaca los componentes clave que son críticos para el desempeño laboral, incluida la experiencia en tareas especializadas, la competencia en la ejecución de las labores otorgadas, la competencia en actividades no específicas, la comunicación efectiva, la autodisciplina, el trabajo colaborativo en equipo y una supervisión y gestión expertas de recursos y responsabilidades (Costales, 2009)

Luego de revisar las diversas teorías, queda claro que la variable puede definirse como la capacidad de un empleado para abordar eficazmente cualquier desafío que pueda surgir en su puesto de trabajo. Además, el desempeño refleja el potencial de un individuo para llevar a cabo sus deberes, completar tareas, lograr metas y producir los resultados deseados (Chiavenato y Mascaró Sacristán, 2019).

Como afirman Oseda et al. (2019), el concepto de desempeño laboral abarca los resultados logrados a través de los esfuerzos diligentes de un individuo o un colectivo de colegas en el acatamiento de las labores y compromisos fijados, además, este resultado se evalúa en base a ciertos estándares mínimos en términos de calidad y cantidad que deben cumplirse o superarse.

Asimismo, es la conducta y perspectiva que se orientan al cumplimiento de las tareas, resultando en eficacia y rendimiento (Bautista et al., 2020), además, son conductas o estímulos que surgen desde dentro o desde fuera y motivan el logro

de objetivos, ya sean metas individuales o institucionales en el ámbito profesional. (Carhuayal, 2020).

Luego de desarrollar conceptualizaciones y definiciones, Gabini y Salessi (2016) lograron establecer tres dimensiones para la variable desempeño laboral. Estas dimensiones incluyen: dimensión rendimiento en la tarea; se relaciona con las habilidades específicas que posee un trabajador en relación con la tarea asignada. Además, implica la necesidad de meticulosidad y experiencia en la realización de tareas precisas, se define por el cumplimiento de los deberes asignados y las diversas obligaciones asociadas al puesto de trabajo, en consecuencia, la realización de la tarea está relacionada con la base técnica, que también se especifica para cada función que desempeña y debe desempeñar un empleado.

Como segunda dimensión el rendimiento contextual; es la voluntad del trabajador para manifestarse de manera que sus puntos de vista personales puedan prevalecer, incluso si van más allá de lo que se espera de su puesto. Esto también significa cumplir con las metas previstas o deseadas por una institución. Estas actitudes pueden surgir de forma espontánea e independiente.

Como tercera dimensión se tomó el comportamiento contraproducente; La cuestión que nos ocupa se refiere a las actitudes exhibidas por los trabajadores que pueden tener un impacto adverso en su eficacia. Estas actitudes pueden denominarse actitudes antisociales y pueden incluir acciones como destrucción de propiedad, mal uso de recursos e información inadecuada, así como mala calidad del trabajo y conductas inapropiadas, además que las conductas contraproducentes son acciones deliberadas tomadas con la intención de dañar a la organización y se llevan a cabo únicamente para el beneficio del trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

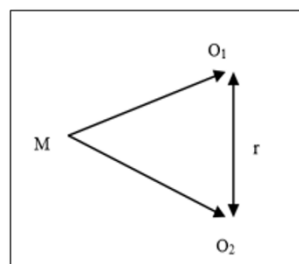
3.1.1. Tipo de investigación: la indagación es de tipo básica, dado que la búsqueda del avance científico es el objetivo es crear teorías generales que puedan sistematizar metodologías de acuerdo con principios y leyes científicas (Ramirez y Callegas, 2020).

Este trabajo presenta un enfoque cuantitativo, según señaló (Galarza, 2020) que la indagación se centra en mediciones numéricas, además se emplea el análisis estadístico para las comprobaciones de hipótesis.

3.1.2. Diseño de investigación. La naturaleza de este estudio es descriptiva, utilizando la observación como método principal, su diseño es no experimental, es decir, no hay manipulación intencional de variables y la variable independiente permanece constante para poder observar sus efectos sobre otras variables, esencialmente, el estudio se basa en la observación de los fenómenos y su desarrollo natural en su entorno antes de su análisis (Sánchez et al., 2018).

De manera similar, el nivel de correlación se emplea para identificar las variables específicas bajo investigación y su interrelación. Esto se logra mediante la selección de múltiples grupos dentro de la comunidad que se estudia (González et al., 2020).

Figura 1
Esquema del diseño de indagación



Donde:

M: muestra

O1: medición variable seguridad-salud laboral

O2: medición variable rendimiento

r: relación de variables

La indagación está orientado al método hipotético – deductivo, el acto de formular una hipótesis plausible y estimar las consecuencias resultantes mediante pruebas empíricas se denomina comúnmente razonamiento deductivo, el principal punto focal de este tipo de razonamiento es la hipótesis, que sirve como base para cualquier nueva inferencia que se extraiga, estas inferencias se basan en las normas o leyes sugeridas por los datos empíricos, asegurando que sigan siendo consistentes con los hechos presentados, como tal, cualquier propuesta de regulación o ley para la investigación debe basarse en la realidad y respetar los datos disponibles (Hernández y Mendoza, 2018)

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Seguridad-salud laboral

Definición Conceptual. el objetivo es fomentar la prevención de los peligros en el lugar de trabajo y el desarrollo de la civilización a través de los esfuerzos comprometidos de los empleadores, el papel regulador y directivo del gobierno (Monsalve et al., 2020).

Definición Operacional. respecto a la variable es de tipo cualitativa, politómica, además se establecieron tres dimensiones, y tres niveles bueno, regular, malo, asimismo la escala de medición es de intervalo.

Indicadores. D1 (señalización, promoción, cultura, información), D2 (vigilancia, reubicación, liderazgo) D3 (asesoramiento, diseño, acciones)

Escala de medición. Escala de intervalo

Variable 2: Rendimiento

Definición Conceptual, el activo más valioso que posee cualquier organización es el conjunto de acciones y comportamientos observables mostrados por sus empleados, ya que aporta directamente al cumplimiento de los objetivos de la organización (Gabini y Salessi, 2016).

Definición Operacional. La variable según su naturaleza es cualitativa, politómica, además se dividió en tres dimensiones, además de establecer

tres niveles alto, moderado, bajo.

Indicadores. D1. (planeamiento, organización, orientación, priorización, eficiencia). D2. (excesiva negatividad, acciones dañinas). D3. (iniciativa, tareas, actualizaciones, habilidades y soluciones).

Escala de medición. La variable fue medida con la escala de intervalo

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población. El estudio particular bajo discusión estuvo compuesto por 100 trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, en el año 2023. En ese sentido, la población comprende el conjunto de personas o especies con particularidades similares que se encuentra en un momento y lugar determinado (Arias-Gómez et al., 2016).

Criterios de inclusión: Todo el personal nombrado y contratado en la entidad.

Criterios de exclusión: Todo personal que se halla laborando fuera de la entidad

3.3.2. Muestra. Esta muestra se compone de unidades individuales que se seleccionan con fines de investigación. Para la investigación se trabajó con 80 trabajadores de una entidad local en Cajamarca en el año 2023 (Otzen y Manterola, 2017).

3.3.3. Muestreo. El muestreo es como el procedimiento y criterios que se aplica para obtener la cantidad de la muestra, como tal, esta investigación utilizó muestreo no probabilístico por facilidad y conveniencia (Hernández y Escobar, 2019).

3.3.4. Unidad de análisis. son los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. Para realizar este estudio utilizamos la técnica de la encuesta, el cual es una serie de preguntas que sirvieron para recolectar información de los trabajadores de una municipalidad en el 2023, es decir la encuesta es un instrumento para recoger datos importantes de una población (Cisnero et

al., 2022).

Instrumentos. Los cuestionarios son un instrumento eficaz para medir diversas variables mediante la utilización de preguntas cuidadosamente elaboradas.

Para recopilar información se emplearon dos cuestionarios, para la variable SST consta de 19 ítems el cual fue elaborado en base a Monsalve et al. (2020), además se estableció la escala de intervalo bueno [71 – 95]; regular [45 – 70] y malo [14 – 44]. Y para la variable rendimiento el cuestionario constó de 16 ítems basado en Gabini y Salessi (2016) además se estableció la escala de intervalo Alto [60 – 80]; medio [38 – 59] y bajo [16 – 37], asimismo, los cuestionarios tuvieron opciones de respuesta de tipo Likert que fueron de nunca (1) a Siempre (5) respectivamente (Véase anexo 3).

En cuanto a la validez, es el grado en que un estudio captura con precisión la medición prevista, un estudio puede considerarse válido si sus hallazgos son consistentes y reflejan con precisión el mundo real, en la indagación se aplicó la validez de contenido, con el apoyo de expertos el cual evaluaron con claridad, relevancia y pertinencia (véase anexo 4).

Respecto a la confiabilidad, en la indagación se trabajó con la estadística Alpha de Cronbach, este coeficiente utiliza un formato de escala Likert, comparando cada ítem con todos los demás del instrumento. Para garantizar su fiabilidad se efectuó una prueba piloto con una muestra de 20 participantes, cuyos resultados fueron variable seguridad-salud labora $\alpha=0,988$ y la variable rendimiento laboral $\alpha=0,936$ (Véase anexo 5).

3.5. Procedimiento

La fase inicial de este proceso se conoce como etapa de despacho. Durante esta etapa, los investigadores llevaron a cabo una extensa investigación narrativa, examinarán las fuentes bibliográficas disponibles y crearán instrumentos de recopilación de datos. Además, los cuestionarios que se desarrollen fueron revisados por profesionales en la materia y expertos en métodos de investigación para garantizar su calidad.

La aplicación de la investigación ocurre durante la segunda etapa en sitio. En primer lugar, se solicitó la aprobación de la entidad correspondiente para realizar el estudio. Se informó a los trabajadores el propósito de la indagación y se solicitó la voluntaria participación en la aplicación de los instrumentos. Una vez completada la encuesta, se verificó que todas las preguntas hayan sido respondidas con precisión.

La tercera fase del proceso implica organizar, digitalizar y manipular los datos recopilados por el software de encuestas. Para realizar esta tarea es indispensable el software estadístico SPSS, ya que es donde se preparan los datos y resultados para su análisis. La cuarta y última etapa consiste en examinar y descifrar las conclusiones y objetivos del estudio, así como redactar informes tanto preliminares como finales.

3.6. Método de análisis

Para la indagación se empleó estudios descriptivos, este método implica recopilar, examinar, organizar los datos actuales en forma de tendencias en tabla de frecuencia y figuras, asimismo, la información fue procesada mediante el programa Excel.

El proceso de probar hipótesis implica el uso de análisis inferencial para determinar la correlación entre variables, De acuerdo con Ríos et al. (2020), este análisis implica realizar inferencias a partir de una muestra recolectada de la población general. Para comparar las hipótesis se emplearon técnicas estadísticas inferenciales, considerando que las variables se midieron en una escala de intervalo. Se seleccionó como método apropiado la prueba de correlación no paramétrica de Spearman, con un nivel de significancia fijado en 5% ($p < 0,05$). Los resultados estadísticos se generaron utilizando el programa de software SPSS.

3.7. Aspectos éticos

Conforme con la guía de trabajo de investigación de la UCV, el estudio seguirá estrictamente los criterios trazados en el esquema del proyecto de investigación cuantitativa. Nuestra máxima prioridad es proteger la propiedad intelectual de todos los autores involucrados, al mismo tiempo que

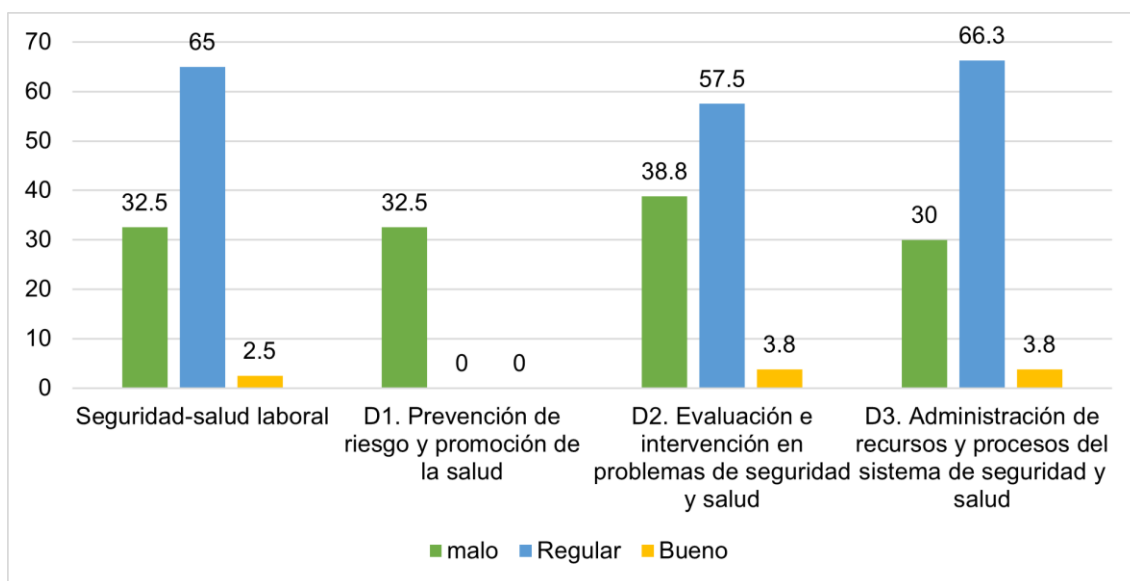
garantizamos que todas las teorías se citen correctamente utilizando el formato APA y haciendo referencia a sus respectivas fuentes bibliográficas. Durante todo el proceso de recopilación de información, nos hemos conducido con el máximo profesionalismo y conducta ética, garantizando el anonimato de los participantes de la investigación. Cabe señalar que la guía de observación es exclusivamente para fines académicos. Como señala Gagñay et al. (2020) los estudios científicos deben cumplir con regulaciones y estándares, y como tales, nuestros procedimientos se apegarán a estándares científicos éticos y rigurosos.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Figura 2

Niveles de variable seguridad-salud laboral y sus dimensiones

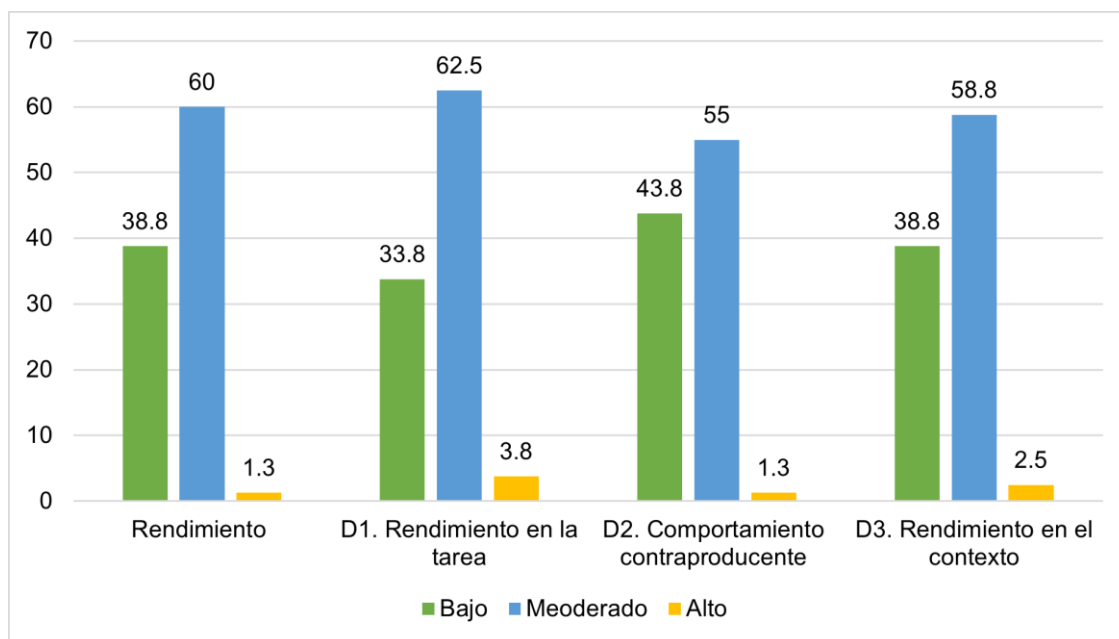


En la figura 1, de la información descrita y analizada, se visualiza que el 65% de los participantes muestrales manifiestan que la seguridad-salud laboral se desarrolla en la entidad en el nivel regular, mientras el 32.5% lo considera malo y finalmente el 2.5% se encontró en un nivel bueno, dicha información permite afirmar que la seguridad-salud laboral tiene una tendencia regular en la percepción de los encuestados.

Respecto a las dimensiones, la figura 1, demuestra que el 65% de los participantes manifestaron que la prevención de riesgo y promoción de la salud en la entidad se desarrolla en un nivel regular, acerca de la dimensión evaluación e intervención en problemas de seguridad y salud muestra que el 57.5% de los participantes muestrales afirmaron que esta se desarrolla en el nivel regular, finalmente, la dimensión administración de recursos y procesos del sistema de seguridad y salud alcanzó el 66.3% según los participantes ubicándola en el nivel regular, permitiendo afirmar que las dimensiones de la seguridad-salud laboral tienen una tendencia regular según la percepción de los participante.

Figura 3

Niveles de la variable rendimiento y sus dimensiones



En la figura 3, de la información descrita, se muestra que el 60 % de los participantes muestrales manifiestan que el rendimiento de los trabajadores de una entidad pública se desarrolla de manera moderada, mientras que el 38.8 % considera bajo, asimismo, solo el 1.3% señalo un rendimiento alto, dicha información permitió afirmar que el rendimiento de los trabajadores tiene una tendencia media en la percepción de los encuestados.

Respecto a las dimensiones en la figura 3, se demuestra que el 62.5% de los participantes afirmaron que la dimensión rendimiento en la tarea se desarrollan de forma moderada, en cuanto a la dimensión comportamiento contraproducente el 55% señalo que se desarrolla de forma moderada, y finalmente la dimensión rendimiento en el contexto es desarrollada de manera moderada con un 58.8 % respectivamente, lo cual implica afirmar que las dimensiones de rendimiento de los trabajadores tienen una tendencia de bajo a moderado.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho. No existe relación significativa entre la seguridad-salud laboral y el rendimiento de los trabajadores

H1. Existe relación significativa entre la seguridad-salud laboral y el rendimiento de los trabajadores

Tabla 1

Correlaciones entre la seguridad y salud laboral y el rendimiento

		Rendimiento
Seguridad-salud laboral	Coeficiente de correlación Spearman	,326**
	Sig. (bilateral)	.003
	N	80

Visto en la tabla 1, se evidencia que existe relación significativa ($p < 0,05$), además es positiva y de intensidad baja ($r = 0,326$), en tal sentido la seguridad-salud laboral se relaciona con el rendimiento en los trabajadores de una entidad pública, 2023.

Hipótesis específica 1

Ho. No existe relación significativa entre la prevención de riesgo y promoción de la salud y el rendimiento de los trabajadores

H1. Existe relación significativa entre la prevención de riesgo y promoción de la salud y el rendimiento de los trabajadores

Tabla 2

Correlaciones entre la prevención de riesgo y promoción de la salud y el rendimiento

		Rendimiento
Prevención de riesgo y promoción de la salud	Coefficiente de correlación Spearman	,326**
	Sig. (bilateral)	.003
	N	80

Respecto al resulta la Tabla 2, es posible afirmar que se ha demostrado que el valor de la significancia es menor a 0,05, además es positiva y de intensidad baja ($\rho = 0,326$), en tal sentido la prevención de riesgo y promoción de la salud se relaciona con el rendimiento en los trabajadores de una entidad pública, 2023.

Hipótesis específica 2

Ho. No existe relación significativa entre la evaluación e intervenciones en problemas de salud y el rendimiento de los trabajadores

H1. Existe relación significativa entre la evaluación e intervenciones en problemas de salud y el rendimiento de los trabajadores

Tabla 3

Correlaciones entre la evaluación e intervenciones en problemas de salud y el rendimiento

		Rendimiento
Evaluación e intervenciones en problemas de salud	Coefficiente de correlación Spearman	,341**
	Sig. (bilateral)	.002
	N	80

En tanto, es posible afirmar el resultado presentado en la tabla 3 el valor de la sig. es menor a 0,05, además es positiva y de intensidad baja ($\rho = 0,341$), en tal sentido la evaluación e intervenciones en problemas de salud se relaciona con el rendimiento en los trabajadores de una entidad pública, 2023.

Hipótesis específica 3

Ho. No existe relación significativa entre la administración de recursos y procesos del sistema de seguridad - salud y el rendimiento de los trabajadores

H1. Existe relación significativa entre la administración de recursos y procesos del sistema de seguridad – salud y el rendimiento de los trabajadores

Tabla 4

Correlaciones entre la administración de recursos y procesos del sistema de seguridad - salud y el rendimiento

		Rendimiento
Administración de recursos y procesos del sistema de seguridad y salud	Coefficiente de correlación Spearman	,317**
	Sig. (bilateral)	.004
	N	80

Asimismo, se visualiza en la Tabla 4, valor de la significancia es menor a 0,05, además es positiva y de intensidad baja ($\rho = 0,317$), en tal sentido la administración de recursos y procesos del sistema de seguridad - salud se relaciona con el rendimiento en los trabajadores de una entidad pública, 2023.

V. DISCUSIÓN

Respecto al trabajo, el objetivo fue determinar la relación en la seguridad – salud laboral con el rendimiento en los trabajadores de una entidad pública, 2023, en el cual se evidencia que, si existe relación significativa, positiva $\rho = 0,326$ entre las variables, así también la variable SST alcanzo un 65% regular, asimismo, la variable rendimiento alcanzo un 60% moderado.

Respecto a los resultados, de las respuestas a la encuesta se desprende que existe una falta de cumplimiento de las normas relativas a la identificación y evaluación de riesgos laborales en diversos aspectos del lugar de trabajo, incluyendo la presencia de servicios de salud laboral, delegados o supervisores de prevención y exámenes médicos anuales, este resultado puede atribuirse a dos factores principales: la falta de implementación por parte de los empleadores de las directrices descritas en la ley de seguridad y salud en el trabajo dentro de la entidad, y la difusión inadecuada de información a los trabajadores sobre estas regulaciones.

Los resultados de este estudio se alinean con la indagación realizada por Fernández (2022), que mostró una correlación positiva moderada ($\rho = 0,473$) entre las variables de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño de los participantes. La investigación realizada por Cárdenas (2023) se alinea con estos hallazgos, ya que sostuvo investigar la correlación entre SST y el rendimiento laboral, además el estudio reveló una influencia notable entre estos factores, con un $\rho = 0,591$, lo que indica una conexión favorable, en consecuencia, se puede inferir que existe un vínculo positivo entre las variables analizadas.

Del mismo modo, se hizo una comparación con el estudio realizado por Rodes (2021), que descubrió numerosos factores perjudiciales que impactan en el bienestar de los empleados. Entre los factores subyacentes se encontraban las condiciones de trabajo desfavorables, como entornos laborales deficientes, equipo de protección personal insuficiente o inexistente y turnos prolongados. Por el contrario, el estudio de Julca (2023) arrojó resultados contrastantes, afirmando que no existe una conexión notable entre el desempeño laboral y la SST, estos hallazgos sugieren una deficiencia en la comunicación efectiva sobre las prácticas

SSO dentro de la organización, lo que lleva a un desempeño deficiente entre los empleados.

Respecto a lo anterior, según Monsalve et al. (2020), la salud ocupacional es crucial para entidades involucradas en actividades industriales, es fundamental que estas entidades prioricen el bienestar físico y la seguridad de sus empleados, ya que esto se correlaciona directamente con un mejor desempeño laboral, para apegarse a los lineamientos establecidos para sus organizaciones específicas, tanto las entidades públicas como las privadas deben asegurar el cumplimiento de la normativa, esto implica evaluar y minimizar periódicamente los riesgos potenciales, es fundamental mantenerse informado sobre cualquier protocolo actualizado para abordar de manera efectiva inquietudes futuras y priorizar la seguridad y el bienestar de los participantes y sus pares.

Según la teoría de Chiavenato (2009), los empleados tienen la capacidad de infligir daño a una empresa mediante acciones que son perjudiciales y no contribuyen al éxito de la empresa, lo que muchas veces conduce a reparaciones o reemplazos costosos, hay empleados que participan en acciones dañinas de forma independiente, mientras que otros participan constantemente en conductas que perjudican a la empresa, este tipo de comportamiento puede tener repercusiones económicas imprevistas para la empresa, cuando se reducen los ingresos de un empleado, esto impacta negativamente a la empresa.

Es así, que los trabajadores encuentran diversas condiciones durante el transcurso de su trabajo que pueden afectar su salud de manera positiva o negativa, estas condiciones abarcan las características de la organización del trabajo, el entorno circundante y factores como los riesgos físicos, químicos, psicosociales, mecánicos y de ubicación, en consecuencia, se vuelve imperativo establecer estándares de SST, que implican implementar medidas encaminadas a mitigar o eliminar el riesgo de lesiones, problemas de salud o daños a equipos, maquinaria o infraestructura dentro de las organizaciones, además, estos estándares abarcan la GST, junto con la implementación de medidas preventivas y la asignación de recursos dentro del marco organizacional (Palumbo, 2021).

Además, Gabini y Salessi (2016), la esencia de un negocio radica en su desempeño, abarcando diversas operaciones esenciales como compras,

producción, mantenimiento, desarrollo y coordinación. Las responsabilidades asignadas a los empleados dentro de una empresa varían según su puesto, pero generalmente involucran tareas como desarrollar productos nuevos y creativos, producir los bienes finales y administrar los procesos asociados. Además, es fundamental que los empleados lleven a cabo diversas responsabilidades asociadas a estos procedimientos técnicos, como organizar y supervisar las tareas de planificación y contractuales.

En relación al objetivo 1, el estudio reveló una asociación destacable y favorable entre la prevención de riesgos y la promoción de la salud en relación al desempeño de los trabajadores, con un coeficiente de correlación de 0,326. Los resultados de este estudio se compararon con una investigación anterior realizada por Valdivia (2020), que reportó un $r = 0,725$, lo que representa una influencia notable de las modificaciones en la GSST en el desempeño laboral. Además, el estudio de Rodríguez et al. (2020) destacaron deficiencias en los servicios preventivos dentro de varias organizaciones, particularmente en áreas como la evaluación de riesgos, la capacitación y la documentación de accidentes. Además, estas entidades carecían de componentes cruciales, como políticas y objetivos, destinados a minimizar los riesgos potenciales.

Con el fin de asegurar el bienestar de los participantes y la prosperidad de las empresas, Monsalve et al. (2020) señalaron que la implementación de una serie de medidas diseñadas para proteger a los trabajadores de accidentes y enfermedades, pueden incluir iniciativas centradas en avances técnicos, mejoras organizativas y programas integrales de capacitación, por otra parte, la promoción de la SST implica esfuerzos por mejorar la salud física y mental del recurso humano, esto puede implicar implementar programas de salud, fomentar la actividad física y la alimentación saludable, e implementar estrategias para mitigar el estrés relacionado con el trabajo. En tanto, Gabini y Salessi (2016), la eficacia en el desempeño laboral de una persona depende de sus capacidades personales, las cuales se cultivan a través del reconocimiento de los superiores dentro del marco jerárquico de la empresa y la adecuada ejecución de los procedimientos de trabajo. Esto incluye incentivos como reconocimientos y recompensas por logros,

bonificaciones, cumplimiento de objetivos, así como sanciones para los empleados que no cumplan con los procedimientos correctos en sus tareas.

En relación al objetivo 2, queda claro que existe una conexión entre la evaluación y las intervenciones en temas de salud y su impacto en el desempeño de los participantes. Esta conexión se caracteriza por una correlación positiva y relativamente débil ($\rho = 0,341$). Curiosamente, este hallazgo se alinea con los hallazgos de Atencio (2019), quien también observó una relación entre la SST y el desempeño de los empleados en el lugar de trabajo. Además, se compararon los resultados con el estudio realizado por Oballe (2023), que igualmente encontró una conexión entre estas variables. El análisis correlacional respalda aún más estos hallazgos, revelando una significación positiva moderada con $p < 0,05$ y $r = 0,655$, lo que indica una relación clara entre las variables investigadas.

Estos hallazgos, que están en línea con el estudio realizado por Monsalve et al., subrayan la importancia de evaluar y abordar los problemas de desempeño laboral relacionados con la salud. (2020). El objetivo de este proceso es reconocer y resolver los factores que impiden el rendimiento laboral de los empleados como consecuencia de problemas de salud, la evaluación implica el uso de diversos instrumentos y técnicas, como entrevistas, cuestionarios y valoraciones psicológicas y médicas. Su principal objetivo es identificar los factores que perjudican el desempeño laboral, tanto a nivel individual como organizacional, una vez que se identifican estos factores, se pueden implementar una variedad de intervenciones para abordarlos, estas intervenciones pueden estar dirigidas al individuo, a la organización o a una combinación de ambos.

En relación al objetivo 3, queda claro que existe una correlación baja de $\rho = 0,341$ entre la gestión de recursos y procesos dentro del sistema de seguridad y salud, y su impacto en el desempeño de los trabajadores. La investigación realizada por Saucedo (2022) respalda estos hallazgos, pues también determinó que existe una correlación $\rho = 0,861$ entre variables relacionadas con el estudio de investigación. En un estudio realizado por Bandara y Perera (2022), el cual concluyeron que existía relación positiva de las prácticas de SST en la productividad de los trabajadores, asimismo, subrayaron la importancia de que los

líderes den alta prioridad a mejorar la SST, especialmente considerando la naturaleza peligrosa de este sector dentro de la economía global.

Según Monsalve et al. (2020), la gestión eficaz de los recursos y procesos dentro del SST impacta significativamente en el desempeño de las organizaciones. Un sistema de SST que funcione bien es vital para certificar el bienestar y la seguridad de los empleados, lo que lleva a una reducción de los incidentes y enfermedades en el lugar de trabajo y, al mismo tiempo, mejora la productividad.

El adecuado funcionamiento del sistema SST depende de la gestión eficiente de sus recursos humanos, materiales y financieros. Un aspecto clave para mantener la seguridad y el bienestar de los trabajadores implica varios elementos esenciales, incluida la contratación y educación de personal calificado, la adquisición del equipo y suministros de seguridad necesarios y la asignación de medios financieros adecuados para mitigar los riesgos (Morgado et al., 2019).

La gestión del SST abarca la administración de múltiples procesos cruciales para asegurar la seguridad y el bienestar de los participantes. Esto implica evaluar los riesgos laborales, diseñar acciones preventivas y ejecutar y supervisar la implementación de estas medidas, en última instancia, la gestión eficaz de los recursos y procesos dentro del sistema de SST desempeña un papel fundamental en el desempeño general de las organizaciones, al establecer un sistema de SST eficiente, las organizaciones pueden proteger eficazmente la SST, lo que lleva a una disminución de los accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo, así como a una mejora de la productividad (López et al., 2020).

Asimismo, Gabini y Salessi (2016), es crucial que las organizaciones prioricen el mantenimiento de su entorno laboral, ya que este es esencial para cada puesto de trabajo. El alcance de esta función se extiende más allá de los deberes habituales, que generalmente giran en torno a asignaciones relacionadas con el trabajo y no abarcan compromisos sociales o emocionales. Participar en estos esfuerzos extracurriculares complementarios resulta ventajoso al estimular el trabajo grupal entre los miembros del personal y preservar su salud mental en un rol que prioriza el crecimiento cognitivo. Yendo más allá de los requisitos de un rol en particular, los comportamientos positivos tienen como objetivo aportar valor

agregado a la organización y superar los estándares anticipados asociados con cualquier puesto determinado.

Respecto a la investigación, es importante señalar que la información recopilada no ha pasado por ningún proceso de verificación, el instrumento utilizado captura únicamente las percepciones de los trabajadores, apoyándose en la honestidad de los encuestados (sin ninguna confirmación de sus condiciones laborales de su centro de labor), lo cual es habitual en este tipo de estudios.

VI. CONCLUSIONES

- Primero** Se concluyó que existe relación significativa positiva baja entre las variables seguridad-salud laboral y el rendimiento en los trabajadores de una entidad pública, 2023, es decir que en la entidad exista falta de recursos para implementar programas de SSL dificultando la creación de entorno de trabajo seguro y saludable.
- Segundo** Se estableció que existe relación significativa, positiva baja entre la prevención de riesgo y promoción de la salud con el rendimiento en los trabajadores de una entidad pública, 2023, esto se deba porque los trabajadores suelen estar más preocupados por los riesgos físicos y psicológicos en el lugar de trabajo que por su salud general. Esto puede dificultar la motivación de los trabajadores para participar en programas de promoción de la salud
- Tercero** Se determinó que existe relación significativa, positiva, baja entre la evaluación e intervenciones en problemas de salud con el rendimiento en los trabajadores de una entidad pública, 2023, es decir que es que las evaluaciones y las intervenciones en problemas de salud no siempre son efectivas, dado que las evaluaciones pueden no detectar todos los problemas de salud que afectan el rendimiento laboral y las intervenciones pueden no ser efectivas para mejorar el rendimiento laboral, incluso si son efectivas para tratar los problemas de salud subyacentes.
- Cuarto** Se comprobó que existe relación significativa, positiva, baja entre la administración de recursos y procesos del sistema de seguridad - salud con el rendimiento en los trabajadores de una entidad pública, 2023, esto se deba a la falta de compromiso por la alta dirección, la falta de participación de los trabajadores, falta de recursos, falta de claridad en los objetivos y metas, y la falta de comunicación entre los diferentes departamentos de la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero** Se recomienda al Gerente de la entidad provincial, establecer y defender una iniciativa centrada en el fomento de una cultura de seguridad y salud en el trabajo, en el cual se deberá abarcar varios elementos, que van desde la prevención de accidentes hasta la promoción del bienestar general, asegurando el cumplimiento de las normas de seguridad y los protocolos de prevención de accidentes, además, dotar a los empleados de los conocimientos y habilidades necesarios para identificar los peligros en el lugar de trabajo y protegerse a sí mismos y a sus compañeros.
- Segundo** Se recomienda al encargado del área de Recursos Humanos, realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos potenciales, esto implica identificar cualquier peligro que pueda estar presente en el lugar de trabajo y diseñar un plan integral que describa medidas para eliminar o gestionar estos riesgos, es fundamental implementar y cumplir este plan de prevención de manera consistente, para ello, es importante asignar responsabilidades específicas a los empleados y realizar controles periódicos para garantizar que las medidas preventivas implementadas sean efectivas.
- Tercero** Se recomienda al jefe de seguridad del área de recursos humanos, realizar evaluaciones periódicas y sistemáticas para detectar problemas en sus etapas iniciales, haciéndolos más manejables, esto implica abordar los diversos factores físicos, psicológicos y sociales que contribuyen al problema.
- Cuarto** Se recomienda que a la Alta dirección de la entidad demostrar su compromiso estableciendo una política y objetivos de seguridad-salud en el trabajo, deberán asignar los recursos necesarios para la implementación y mantenimiento del sistema, además, integrar a los trabajadores en el proceso asegurará que el sistema satisfaga sus necesidades.

REFERENCIAS

- Álvarez, S. y Riaño, M. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17 (35). Doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.ppss>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alergia mexico*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Atencio, L. (2019). *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el nivel de accidentabilidad en la Empresa Constructora Johesa SAC – Lima, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3774>
- Bandara, S. y Perera, G. (2022). Impact of Health and Safety Practices on Employee Job Performance: Mediating Role of Employee Commitment in Selected Building Construction Companies in Sri Lanka. *CERN European Organization for Nuclear Research - Zenodo*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7111113>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. J. D. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109–121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Botta, N. (2010). Teorías y modelización de los accidentes. *Red Proteger*, 3. <https://goo.su/Cr4vQ>
- Bradley, D., Mao, C. X., & Zhang, C. (2023). Do corporate taxes affect employee welfare? Evidence from workplace safety. *Journal of Accounting and Public Policy*, 42(4), 107112. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278425423000613>
- Callizo, M. D. P. (2015). Prevención de riesgos laborales en Paraguay: Principales consideraciones. *Revista de la Facultad de Derecho*, (39), 2-2. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-06652015000200002&script=sci_arttext

- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47–74. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Cárdenas, V. (2023). *La seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora en San Juan de Lurigancho 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/118405>
- Carhuayal, O. L. (2020). *The climate organizational and its influence in the performance of workers at company GSH S.A.* *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://acortar.link/x0xauc>
- Chiavenato, I., y Mascaró Sacristán, P. (2019). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Mc Graw Hill. <https://acortar.link/VINAr9>
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Domino de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546>
- Contreras-Pacheco, O. E., & Lesmez-Peralta, J. C. (2021). Enmarcando la seguridad y la salud en el trabajo: entre lo reglamentario, lo estratégico y lo moral. *Revista EAN*, (90), 101-122. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-81602021000100101&script=sci_arttext
- Costales, F. (2009). Teorías contemporáneas sobre rendimiento laboral individual. *Psicología y Organización*, 48, 121-147. <https://goo.su/mh8tBAs>
- Dalal, R. S., Alaybek, B., & Lievens, F. (2020). Within-person job performance variability over short timeframes: Theory, empirical research, and practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 421-449.

<https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045350>

Díaz, R., Suarez, L., Santiago, N. y Bizarro, E. M. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89), 312-329. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890268>

Fernández, J. (2022). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/pdf>.

Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31-45. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>

Gagñay, I., Chicaiza, T. y Aguirre, L. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>

Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>

Gómez, R. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 24(3), 232-239. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492021000300232&script=sci_arttext

Gómez-García, A. R., Merino-Salazar, P., Guaman Reiban, T. C., & Rodas Yela, L. A. (2023). Jornadas laborales prolongadas y lesiones por accidentes de trabajo: estimaciones de la Primera Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 26(1), 25–40. <https://doi.org/10.12961/aprl.2023.26.01.03>

- González, O. U., Molina, R. G., & Patarroyo, D. F. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista venezolana de Gerencia*, 24(85). <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864013/29058864013.pdf>
- González, J. L. A., Gallardo, M. R. C., & Chávez, M. C. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247. Doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- Hernández-Ávila, C. E., & Escobar, N. A. C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <http://funes.uniandes.edu.co/14745/>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta (Primera)*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover_page
- INSST. (Octubre de 2022). Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo. *Seguridad y Salud en el Trabajo* (112), 5-7. https://issuu.com/lamina/docs/sst_112_br
- Julca, S. (2023). *Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en una empresa del sector construcción Trujillo 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123575/Julca_SCBJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, D., González, R., & Calderón, J. (2020). Comparative study of work performance in two construction projects in Quito. *Utc Prospectivas*, 4(1), 1–13. <https://acortar.link/lxn0y>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). Boletín estadístico mensual. Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y

enfermedades ocupacionales.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2890044/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20DICIEMBRE2021.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). Boletín estadístico mensual. Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2925291/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20ENERO%202022.pdf>

Morgado, L., Silva, G. y Fonseca, M. (2019). Mapping occupational health and safety management systems in Portugal: outlook for ISO 45001: 2018 adoption. *Procedia manufacturing*, 38, 755-764.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978920301049>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Seguridad y salud en el trabajo. Seguridad y salud en el trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Oседа, D., Carruitero, A. y Uribe, Y. C. (2019). Collaborative work and performance at the national University of Cañete. *Revista Conrado*, 15(70), 129–135.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-129.pdf>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Rev. Morphol.*, 35(1), 227-232. http://www.intjmorphol.com/abstract/?art_id=4051

Palumbo, R. (2021). Focus: Preventive Medicine: Leveraging Organizational Health Literacy to Enhance Health Promotion and Risk Prevention: A Narrative and Interpretive Literature Review. *The Yale Journal of Biology and Medicine*, 94(1), 115. <https://art.torvergata.it/handle/2108/273242>

Ramirez, J. y Callegas, P. (2020). *Investigación y educación superior*. Comité Editorial. <https://acortar.link/Wfj8W4>

Rodes Martínez, M. (2021). *Estilo de vida saludable y rendimiento de los trabajadores: Una revisión sistemática*. [Tesis de maestría, Universidad Miguel Hernández de Elche]. <http://dspace.umh.es/handle/11000/25832>

- Rodríguez, A., Sá, A., Masi, D., Oliveira, A., Boustras, G., Leka, S. y Guldenmund, F. (2020). Occupational Health & Safety (OHS) management practices in micro-and small-sized enterprises: The case of the Portuguese waste management sector. *Safety science*, 129, 104794. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753520301910>
- Romero, V. R., Arcos, J. A. B., Moreno, L. M. R., Xala, F. S., & Carrera, U. A. M. (2023). Determinación de estrategias de capacitación con base a las necesidades de motivación de McClelland. *Investigación y Ciencia Aplicada a la Ingeniería*, 6(36), 35-43. <https://goo.su/7C1tLi>
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista peruana de medicina experimental y Salud Pública*, 37, 32-41. <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>
- Salguero-Caparrós, F., Pardo-Ferreira, M. D. C., Martínez-Rojas, M., & Rubio-Romero, J. C. (2020). Management of legal compliance in occupational health and safety. A literature review. *Safety science*, 121, 111-118. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753519303327>
- Sámano-Ríos, M. L., Ijaz, S., Ruotsalainen, J., Breslin, F. C., Gummesson, K., & Verbeek, J. (2019). Occupational safety and health interventions to protect young workers from hazardous work – A scoping review. *Safety Science*, 113, 389-403. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.11.024>
- Saucedo, C. (2022). *Seguridad, salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Huaylillas 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92145>
- Suasnavas, P.; Andrade, A.; Granda, K.; Dávalos, H.; Cárdenas, H.; Gómez, A. (2019). Responsabilidad social y gestión de la seguridad y salud en el trabajo: panorama actual de las empresas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(04), 18-26. <https://bit.ly/33svc1Y>
- Sucuy, I. (2020). Afrontamiento del COVID-19 y bioseguridad laboral en la empresa

Semaica.

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7026/3/Afrontamiento%20de%20COVID-19%20y%20bioseguridad%20laboral%20-%20Tesis.pdf>

Suthakorn, W., Songkham, W., Tantranont, K., Srisuphan, W., Sakarinkhul, P., & Dhatsuwan, J. (2020). Scale Development and Validation to Measure Occupational Health Literacy Among Thai Informal Workers. *Safety and Health at Work*, 11(4), 526-532. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.06.003>

Valdivia, C. (2020). Seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Provincial de Chota-2020. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49760/Valdivia_CM%20-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Wang, Y., Jin, Z., Deng, C., Guo, S., Wang, X., & Wang, X. (2019). Establishment of safety structure theory. *Safety science*, 115, 265-277. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753518313389>

Williams, J. (2022). *Política de seguridad y salud con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91527/Williams_JNA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Winge, S., Albrechtsen, E., & Mostue, B. A. (2019). Causal factors and connections in construction accidents. *Safety science*, 112, 130-141. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753518309160>

Zondo, R. (2021). Assessing the effectiveness of an occupational health and safety system in a selected automotive assembly organisation in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 24(1), 1-8. <http://dx.doi.org/10.4102/sajems.v24i1.3553>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general ¿De qué manera la seguridad y salud laboral se relaciona con el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023? Problemas específicos: 1. ¿De qué manera la prevención de riesgo y promoción de la seguridad y salud se relaciona con el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023? 2. ¿De qué manera la evaluación e intervención en problemas de seguridad y salud se relaciona con el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023? 3. ¿De qué manera la	Objetivo general Determinar la relación entre la seguridad y salud laboral y el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023 Objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre la prevención de riesgo y promoción de la seguridad y salud y el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023. 2. Determinar la relación entre la evaluación e intervención en problemas de seguridad y salud y el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023 3. Determinar la relación entre la administración de seguridad y salud y el rendimiento de los trabajadores de una	Hipótesis general Existe relación significativa entre la seguridad y salud laboral y el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023 Hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre la prevención de riesgo y promoción de la seguridad y salud y el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023. 2. Existe relación significativa entre la evaluación e intervención en problemas de seguridad y salud y el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en	Variable 1: Seguridad-Salud laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Prevención de riesgo y promoción de la seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> ▪ División y señalización de áreas y puestos de trabajo ▪ Promoción y cultura de seguridad. ▪ Recopilar información para la elaboración y actualización de la matriz de peligros 	1-8	Escala: intervalo Opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Malo [19.44] Regular [45-70] Bueno [71-95]
		Evaluación e intervención en problemas de seguridad-salud	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vigilancia y Control de Enfermedades ▪ Reubicar y/o rotar a los trabajadores en función del estado de salud ▪ Liderazgo del Comité de Convivencia Laboral 	9 -14			
		Administración de recursos y procesos del sistema de seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asesorar en la toma de decisiones ▪ Diseño y control de presupuesto ▪ Acciones para involucrar a los proveedores para realizar SST 	15 - 19			
			Variable 2: Rendimiento de los trabajadores				

administración de seguridad y salud se relaciona con el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023?	entidad provincial en Cajamarca, 2023.	3. Existe relación significativa entre la administración de seguridad y salud y el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planeamiento y organización en el trabajo ▪ Orientación a resultados ▪ Priorización del trabajo ▪ Eficiencia en el trabajo 	1 – 7	Escala: intervalo Opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo [16-37] Medio [38-59] Alto [60-80]
			Comportamiento contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Excesiva negatividad ▪ Acciones que dañan a la organización 	8 – 12		
Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciativa ▪ Tareas laborales desafiantes ▪ Actualización de conocimiento ▪ Habilidades laborales ▪ Soluciones creativas frente a nuevos problemas 	13 – 16					

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Seguridad y salud del trabajo	El propósito de promover la prevención de riesgos laborales y mejorar las condiciones generales de trabajo mediante el cumplimiento de las responsabilidades del empleador, la supervisión y gestión gubernamental y la cooperación de los trabajadores y sus federaciones se denomina seguridad y salud en el trabajo (Monsalve et al., 2020).	La variable por su naturaleza es cualitativa, de tipo ordinal ya que evidencia características no numéricas, las mismas se clasifican de manera ordenada, se recolectará información por medio del instrumento, el mismo que aplica escala de Likert con cinco valores y para su medición se empleó tres niveles: baja, media y alta.	Prevención de riesgo y promoción de la seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> ▪ División y señalización de áreas y puestos de trabajo ▪ Promoción y cultura de seguridad. ▪ Recopilar información para la elaboración y actualización de la matriz de peligros 	1-8	Escala: intervalo Opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
			Evaluación e intervención en problemas de seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vigilancia y Control de Enfermedades ▪ Reubicar y/o rotar a los trabajadores en función del estado de salud ▪ Liderazgo del Comité de Convivencia Laboral 	9 -14	
			Administración de seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asesorar en la toma de decisiones ▪ Diseño y control de presupuesto ▪ Acciones para involucrar a los proveedores para realizar SST 	15 - 19	

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

Variable	Conceptual	operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Rendimiento laboral	Como lo afirman Gabini y Salessi (2016), el desempeño laboral se refiere a la conducta y la mentalidad de un trabajador, los cuales son factores cruciales en su capacidad para realizar de manera efectiva las tareas asignadas. Es indiscutible que el desempeño laboral se correlaciona directamente con la productividad y la realización exitosa de las tareas laborales.	La variable por su naturaleza es cualitativa, de tipo ordinal ya que evidencia características no numéricas, las mismas se clasifica de manera ordenada, se recolectará información por medio del instrumento, el mismo que aplica escala de Likert con cinco valores y para su medición se empleó tres niveles: malo, regular y bueno	Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planeamiento y organización en el trabajo ▪ orientación a resultados ▪ Priorización del trabajo ▪ Eficiencia laboral 	1 – 7	Escala: intervalo Opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
			Comportamiento contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Excesiva negatividad ▪ Acciones que dañan a la organización 	8 – 12	
			Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tareas laborales desafiantes ▪ Actualización de conocimiento ▪ Habilidades laborales ▪ Soluciones creativas frente a nuevos problemas 	13 – 16	

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

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario seguridad-salud laboral

Estimado Colaborador:

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

Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones - Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo	Escala				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN PREVENCIÓN DE RIESGO Y PROMOCIÓN DE LA SALUD						
1.	Se considera las inspecciones de seguridad industrial a puestos de trabajo dentro de las actividades de la entidad	1	2	3	4	5
2.	Considera que la entidad realiza la identificación de peligros y evaluación de riesgos	1	2	3	4	5
3.	La entidad realiza charlas de inducción y reinducción de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo	1	2	3	4	5
4.	Existe un control de extintores y equipos de seguridad al interior de las instalaciones de la entidad	1	2	3	4	5
5	Se realiza simulacros sísmicos para incrementar la cultura de seguridad dentro de la entidad	1	2	3	4	5
6	La entidad hace la ejecución de actividades de prevención de accidentes y enfermedades y promoción de la salud	1	2	3	4	5
7	La entidad realiza el levantamiento de información para la elaboración y actualización de la matriz de peligros en la entidad	1	2	3	4	5
8	Después de ocurrido un accidente la entidad hace la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: DIMENSIÓN EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN PROBLEMAS DE SALUD						
9	La entidad realiza un adecuado seguimiento y control a enfermedades laborales	1	2	3	4	5
10	La entidad realiza evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, egreso y periódicas	1	2	3	4	5
11	La entidad realiza la implementación de programas de vigilancia epidemiología	1	2	3	4	5
12	Dentro de la entidad se hacen reubicaciones y/o rotaciones de los colaboradores de acuerdo a su condición de salud	1	2	3	4	5
13	El comité de convivencia laboral denota liderazgo dentro de la entidad	1	2	3	4	5
14	El comité de seguridad y salud en el trabajo denota liderazgo dentro de la entidad	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Y PROCESOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD						

15	Tiene conocimiento si la entidad cuenta con un asesor o especialista que oriente al comité directivo o gerencia de la entidad para la toma de decisiones	1	2	3	4	5
16	Tiene conocimiento si la entidad realiza auditorías con respecto a la calidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	1	2	3	4	5
17	Tiene conocimiento si la entidad cuenta con un presupuesto destinado a los procesos de seguridad y salud en el trabajo	1	2	3	4	5
18	La entidad emplea sus recursos para desarrollar programas y actividades sobre seguridad y salud en el trabajo	1	2	3	4	5
19	Si la entidad cuenta con una lista de proveedores para ejecutar las acciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	1	2	3	4	5

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

Cuestionario de Rendimiento Laboral

Estimado Colaborador:

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

Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
1	2	3	4	5

N	Dimensiones - Indicadores de Rendimiento Laboral	Escala				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA						
1.	Mi capacidad para desempeñar mis funciones con destreza se debe a mi compromiso de invertir el tiempo y la energía necesarios.					
2.	Mi fuerte son las soluciones innovadoras a situaciones desconocidas.					
3.	He realizado tareas que me han resultado de gran dificultad.					
4.	Al completar el trabajo asignado, inicio nuevas tareas sin indicaciones externas.					
5.	Cuando me dedico a mi trabajo, siempre tengo presente los resultados que debo lograr.					
6.	Hago un esfuerzo concertado para mantener mi comprensión y experiencia actuales en relación con mis responsabilidades laborales.					
7.	Busco constantemente nuevos retos en mi vida profesional.					
DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES						
8.	En mi lugar de trabajo he expresado descontento con cuestiones triviales.					
9.	Mantengo conversaciones con mis compañeros sobre los inconvenientes de mi profesión.					
10.	Mis acciones exacerban los problemas que han surgido en el lugar de trabajo.					
11.	En lugar de concentrarme en los aspectos favorables de mi ocupación, tiendo a fijarme en los aspectos desfavorables de la misma.					
12.	Hablo con personas ajenas a mi organización sobre aspectos desfavorables de mi empleo.					
DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO						
13.	Organizo mis tareas de manera que garantice su finalización en un plazo razonable.					

14	Mi objetivo constante es garantizar que mis habilidades laborales se mantengan actualizadas y relevantes para mi profesión.	1	2	3	4	5
15	Tomó un papel activo participando durante las reuniones de trabajo.	1	2	3	4	5
16	Mi planificación de trabajo se ejecutó de manera eficiente.	1	2	3	4	5

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

Anexo 4. Certificado de validación

Evaluación de juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre "Seguridad-salud laboral y el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al desarrollo socioeconómico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del Juez:	Luz Amparo Gutiérrez Cconislla
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde laboral:	Gobierno Regional de Madre de Dios
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación psicométrica:	Maestro en Gestión Pública

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario seguridad-salud laboral
Autor:	Briceño Prado, Carlos Miguel
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Escuela de Postgrado
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Cajamarca
Año:	2023
Cantidad de ítems:	19
Significación:	El objeto es determinar la relevancia de los instrumentos

Nombre de la prueba:	Cuestionario ejecución de proyectos
Autora:	Briceño Prado, Carlos Miguel
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Escuela de Postgrado
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Cajamarca
Año:	2023
Cantidad de ítems:	16
Significación:	El objeto es determinar la relevancia de los instrumentos

Dimensiones del instrumento: Variable 1 salud-seguridad laboral

• **Primera dimensión:** prevención de riesgo y promoción de la seguridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
División y señalización de áreas y puestos de trabajo	Se considera las inspecciones de seguridad industrial a puestos de trabajo dentro de las actividades de la entidad	4	4	4	
	Considera que la entidad realiza la identificación de peligros y evaluación de riesgos	4	4	4	
	La entidad realiza charlas de inducción y reintroducción de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	
Promoción y cultura de seguridad	Existe un control de extintores y equipos de seguridad al interior de las instalaciones de la entidad	4	4	4	
	Se realiza simulacros sísmicos para incrementar la cultura de seguridad dentro de la entidad	4	4	4	
	La entidad hace la ejecución de actividades de prevención de accidentes y enfermedades y promoción de la salud	4	4	4	
Recopilar información para la elaboración y actualización de la matriz de peligros	La entidad realiza el levantamiento de información para la elaboración y actualización de la matriz de peligros en la entidad	4	4	4	
	Después de ocurrido un accidente la entidad hace la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	4	4	4	

Segunda dimensión: Evaluación e intervención en problemas de seguridad y salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Vigilancia y Control de Enfermedades	La entidad realiza un adecuado seguimiento y control a enfermedades laborales	4	4	4	
	La entidad realiza evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, egreso y periódicas	4	4	4	
Reubicar y/o rotar a los trabajadores en función del estado de salud	La entidad realiza la implementación de programas de vigilancia epidemiológica	4	4	4	
	Dentro de la entidad se hacen reubicaciones y/o rotaciones de los colaboradores de acuerdo a su condición de salud	4	4	4	
Liderazgo del Comité de Convivencia Laboral	El comité de convivencia laboral denota liderazgo dentro de la entidad	4	4	4	
	El comité de seguridad y salud en el trabajo denota liderazgo dentro de la entidad	4	4	4	

Tercera dimensión: administración de recursos y procesos del sistema de seguridad y salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Asesorar en la toma de decisiones	Tiene conocimiento si la entidad cuenta con un asesor o especialista que oriente al comité directivo o gerencia de la entidad para la toma de decisiones	4	4	4	
	Tiene conocimiento si la entidad realiza auditorías con respecto a la calidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	
Diseño y	Tiene conocimiento si la entidad cuenta con un	4	4	4	

control de presupuesto	presupuesto destinado a los procesos de seguridad y salud en el trabajo				
	La entidad emplea sus recursos para desarrollar programas y actividades sobre seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	
Acciones para involucrar a los proveedores para realizar SST	Si la entidad cuenta con una lista de proveedores para ejecutar las acciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2 rendimiento

Primera dimensión: rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Planeamiento y organización en el trabajo	Mi capacidad para desempeñar mis funciones con destreza se debe a mi compromiso de invertir el tiempo y la energía necesarios.	4	4	4	
	Mi fuerte son las soluciones innovadoras a situaciones desconocidas.	4	4	4	
Orientación y resultados	He realizado tareas que me han resultado de gran dificultad.	4	4	4	
	Al completar el trabajo asignado, inicio nuevas tareas sin indicaciones externas	4	4	4	
	Cuando me dedico a mi trabajo, siempre tengo presente los resultados que debo lograr.	4	4	4	

Priorización del trabajo	Hago un esfuerzo concertado para mantener mi comprensión y experiencia actuales en relación con mis responsabilidades laborales.	4	4	4	
Eficiencia laboral	Busco constantemente nuevos retos en mi vida profesional.	4	4	4	

Segunda dimensión: comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Excesiva negatividad	En mi lugar de trabajo he expresado descontento con cuestiones triviales.	4	4	4	
	Mantengo conversaciones con mis compañeros sobre los inconvenientes de mi profesión.	4	4	4	
Acciones que dañan a la organización	Mis acciones exacerban los problemas que han surgido en el lugar de trabajo.	4	4	4	
	En lugar de concentrarme en los aspectos favorables de mi ocupación, tiendo a fijarme en los aspectos desfavorables de la misma.	4	4	4	
	Hablo con personas ajenas a mi organización sobre aspectos desfavorables de mi empleo.	4	4	4	

Tercera dimensión: rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Tareas laborales desafiantes	Organizo mis tareas de manera que garantice su finalización en un plazo razonable.	4	4	4	
Actualización de conocimiento	Mi objetivo constante es garantizar que mis habilidades laborales se mantengan actualizadas y relevantes para mi profesión.	4	4	4	
Habilidades laborales	Tomó un papel activo participando durante las reuniones de trabajo.	4	4	4	
Soluciones creativas frente a nuevos problemas	Mi planificación de trabajo se ejecutó de manera eficiente.	4	4	4	

Firmado a los 20 días de octubre de 2023



Mg. Luz Amparo Gutiérrez Cconisla
Firma del experto
DNI 42774820

Evaluación de juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre "Seguridad-salud laboral y el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al desarrollo socioeconómico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del Juez:	WILLIAM IKEDA TAMAYO
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Director Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios
Institución donde laboral:	DRTC-MADRE DE DIOS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación psicométrica:	Maestro en Gestión Pública

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario seguridad-salud laboral
Autor:	Briceño Prado, Carlos Miguel
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Escuela de Postgrado
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Cajamarca
Año:	2023
Cantidad de ítems:	19
Significación:	El objeto es determinar la relevancia de los instrumentos

Nombre de la prueba:	Cuestionario ejecución de proyectos
Autora:	Briceño Prado, Carlos Miguel
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Escuela de Postgrado
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Cajamarca
Año:	2023
Cantidad de ítems:	16
Significación:	El objeto es determinar la relevancia de los

Dimensiones del instrumento: Variable 1 salud-seguridad laboral

• Primera dimensión: prevención de riesgo y promoción de la seguridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
División y señalización de áreas y puestos de trabajo	Se considera las inspecciones de seguridad industrial a puestos de trabajo dentro de las actividades de la entidad	4	4	4	
	Considera que la entidad realiza la identificación de peligros y evaluación de riesgos	4	4	4	
	La entidad realiza charlas de inducción y reintroducción de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	
Promoción y cultura de seguridad	Existe un control de extintores y equipos de seguridad al interior de las instalaciones de la entidad	4	4	4	
	Se realiza simulacros sísmicos para incrementar la cultura de seguridad dentro de la entidad	4	4	4	
Recopilar información para la elaboración y actualización de la matriz de peligros	La entidad hace la ejecución de actividades de prevención de accidentes y enfermedades y promoción de la salud	4	4	4	
	La entidad realiza el levantamiento de información para la elaboración y actualización de la matriz de peligros en la entidad	4	4	4	
	Después de ocurrido un accidente la entidad hace la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	4	4	4	

Segunda dimensión: Evaluación e intervención en problemas de seguridad y salud

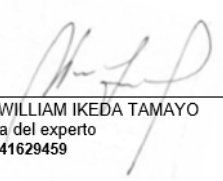
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Vigilancia y Control de Enfermedades	La entidad realiza un adecuado seguimiento y control a enfermedades laborales	4	4	4	
	La entidad realiza evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, egreso y periódicas	4	4	4	
Reubicar y/o rotar a los trabajadores en función del estado de salud	La entidad realiza la implementación de programas de vigilancia epidemiológica	4	4	4	
	Dentro de la entidad se hacen reubicaciones y/o rotaciones de los colaboradores de acuerdo a su condición de salud	4	4	4	
Liderazgo del Comité de Convivencia Laboral	El comité de convivencia laboral denota liderazgo dentro de la entidad	4	4	4	
	El comité de seguridad y salud en el trabajo denota liderazgo dentro de la entidad	4	4	4	

Tercera dimensión: administración de recursos y procesos del sistema de seguridad y salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Asesorar en la toma de decisiones	Tiene conocimiento si la entidad cuenta con un asesor o especialista que oriente al comité directivo o gerencia de la entidad para la toma de decisiones	4	4	4	
	Tiene conocimiento si la entidad realiza auditorías con respecto a la calidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	
Diseño y	Tiene conocimiento si la entidad cuenta con un	4	4	4	

control de presupuesto	presupuesto destinado a los procesos de seguridad y salud en el trabajo				
	La entidad emplea sus recursos para desarrollar programas y actividades sobre seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	
Acciones para involucrar a los proveedores para realizar SST	Si la entidad cuenta con una lista de proveedores para ejecutar las acciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	

Firmado a los 21 días de noviembre de 2023


Mg. WILLIAM IKEDA TAMAYO
Firma del experto
DNI 41629459

Dimensiones del instrumento: Variable 2 rendimiento

Primera dimensión: rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Planeamiento y organización en el trabajo	Mi capacidad para desempeñar mis funciones con destreza se debe a mi compromiso de invertir el tiempo y la energía necesarios.	4	4	4	
	Mi fuerte son las soluciones innovadoras a situaciones desconocidas.	4	4	4	
Orientación y resultados	He realizado tareas que me han resultado de gran dificultad.	4	4	4	
	Al completar el trabajo asignado, inicio nuevas tareas sin indicaciones externas	4	4	4	
	Cuando me dedico a mi trabajo, siempre tengo presente los resultados que debo lograr.	4	4	4	
Priorización del trabajo	Hago un esfuerzo concertado para mantener mi comprensión y experiencia actuales en relación con mis responsabilidades laborales.	4	4	4	
Eficiencia laboral	Busco constantemente nuevos retos en mi vida profesional.	4	4	4	

Segunda dimensión: comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Excesiva negatividad	En mi lugar de trabajo he expresado descontento con cuestiones triviales.	4	4	4	
	Mantengo conversaciones con mis compañeros sobre los inconvenientes de mi profesión.	4	4	4	
Acciones que dañan a la organización	Mis acciones exacerban los problemas que han surgido en el lugar de trabajo.	4	4	4	
	En lugar de concentrarme en los aspectos favorables de mi ocupación, tiendo a fijarme en los aspectos desfavorables de la misma.	4	4	4	
	Hablo con personas ajenas a mi organización sobre aspectos desfavorables de mi empleo.	4	4	4	

Tercera dimensión: rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Tareas laborales desafiantes	Organizo mis tareas de manera que garantice su finalización en un plazo razonable.	4	4	4	
Actualización de conocimiento	Mi objetivo constante es garantizar que mis habilidades laborales se mantengan actualizadas y relevantes para mi profesión.	4	4	4	

Habilidades laborales	Tomó un papel activo participando durante las reuniones de trabajo.	4	4	4	
Soluciones creativas frente a nuevos problemas	Mi planificación de trabajo se ejecutó de manera eficiente.	4	4	4	

Firmado a los 21 días de noviembre de 2023

Mg. WILLIAM IKEDA TAMAYO
Firma del experto
DNI 41629459

Evaluación de juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre "Seguridad-salud laboral y el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al desarrollo socioeconómico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del Juez:	Urbina Vizcarra Kandy Karol
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde laboral:	UNAMAD
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación psicométrica:	Docencia Universitaria

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario seguridad-salud laboral
Autor:	Briceno Prado, Carlos Miguel
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Escuela de Postgrado
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Cajamarca
Año:	2023
Cantidad de ítems:	19
Significación:	El objeto es determinar la relevancia de los instrumentos

Nombre de la prueba:	Cuestionario ejecución de proyectos
Autora:	Briceno Prado, Carlos Miguel
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Escuela de Postgrado
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Cajamarca
Año:	2023
Cantidad de ítems:	18
Significación:	El objeto es determinar la relevancia de los instrumentos

Dimensiones del instrumento: Variable 1 salud-seguridad laboral

• **Primera dimensión:** prevención de riesgo y promoción de la seguridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
División y señalización de áreas y puestos de trabajo	Se considera las inspecciones de seguridad industrial a puestos de trabajo dentro de las actividades de la entidad	+	+	+	
	Considera que la entidad realiza la identificación de peligros y evaluación de riesgos	+	+	+	
	La entidad realiza charlas de inducción y reintroducción de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo	+	+	+	
Promoción y cultura de seguridad	Existe un control de extintores y equipos de seguridad al interior de las instalaciones de la entidad	+	+	+	
	Se realiza simulacros sísmicos para incrementar la cultura de seguridad dentro de la entidad	+	+	+	
	La entidad hace la ejecución de actividades de prevención de accidentes y enfermedades y promoción de la salud	+	+	+	
Recopilar información para la elaboración y actualización de la matriz de peligros	La entidad realiza el levantamiento de información para la elaboración y actualización de la matriz de peligros en la entidad	+	+	+	
	Después de ocurrido un accidente la entidad hace la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	+	+	+	

Segunda dimensión: Evaluación e intervención en problemas de seguridad y salud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Vigilancia y Control de Enfermedades	La entidad realiza un adecuado seguimiento y control a enfermedades laborales	+	+	+	
	La entidad realiza evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, egreso y periódicas	+	+	+	
Reubicar y/o rotar a los trabajadores en función del estado de salud	La entidad realiza la implementación de programas de vigilancia epidemiología	+	+	+	
	Dentro de la entidad se hacen reubicaciones y/o rotaciones de los colaboradores de acuerdo a su condición de salud	+	+	+	
Liderazgo del Comité de Convivencia Laboral	El comité de convivencia laboral denota liderazgo dentro de la entidad	+	+	+	
	El comité de seguridad y salud en el trabajo denota liderazgo dentro de la entidad	+	+	+	

Tercera dimensión: administración de recursos y procesos del sistema de seguridad y salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Asesorar en la toma de decisiones	Tiene conocimiento si la entidad cuenta con un asesor o especialista que oriente al comité directivo o gerencia de la entidad para la toma de decisiones	+	+	+	
	Tiene conocimiento si la entidad realiza auditorías con respecto a la calidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	+	+	+	

Diseño y control de presupuesto	Tiene conocimiento si la entidad cuenta con un presupuesto destinado a los procesos de seguridad y salud en el trabajo	+	+	+	
	La entidad emplea sus recursos para desarrollar programas y actividades sobre seguridad y salud en el trabajo	+	+	+	
Acciones para involucrar a los proveedores para realizar SST	Si la entidad cuenta con una lista de proveedores para ejecutar las acciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	+	+	+	

Dimensiones del instrumento: Variable 2 rendimiento

Primera dimensión: rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Planeamiento y organización en el trabajo	Mi capacidad para desempeñar mis funciones con destreza se debe a mi compromiso de invertir el tiempo y la energía necesarios.	+	+	+	
	Mi fuerte son las soluciones innovadoras a situaciones desconocidas.	+	+	+	
Orientación y resultados	He realizado tareas que me han resultado de gran dificultad.	+	+	+	
	Al completar el trabajo asignado, inicio nuevas tareas sin indicaciones externas	+	+	+	
	Cuando me dedico a mi trabajo, siempre tengo presente los resultados que debo lograr.	+	+	+	

Priorización del trabajo	Hago un esfuerzo concertado para mantener mi comprensión y experiencia actuales en relación con mis responsabilidades laborales.	+	+	+	
Eficiencia laboral	Busco constantemente nuevos retos en mi vida profesional.	+	+	+	

Segunda dimensión: comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Excesiva negatividad	En mi lugar de trabajo he expresado descontento con cuestiones triviales.	+	+	+	
	Mantengo conversaciones con mis compañeros sobre los inconvenientes de mi profesión.	+	+	+	
Acciones que dañan a la organización	Mis acciones exacerban los problemas que han surgido en el lugar de trabajo.	+	+	+	
	En lugar de concentrarme en los aspectos favorables de mi ocupación, tiendo a fijarme en los aspectos desfavorables de la misma.	+	+	+	
	Hablo con personas ajenas a mi organización sobre aspectos desfavorables de mi empleo.	+	+	+	

Tercera dimensión: rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Tareas laborales desafiantes	Organizo mis tareas de manera que garantice su finalización en un plazo razonable.	+	+	+	
Actualización de conocimiento	Mi objetivo constante es garantizar que mis habilidades laborales se mantengan actualizadas y relevantes para mi profesión.	+	+	+	
Habilidades laborales	Tomó un papel activo participando durante las reuniones de trabajo.	+	+	+	
Soluciones creativas frente a nuevos problemas	Mi planificación de trabajo se ejecutó de manera eficiente.	+	+	+	

Firmado a los 22 días de noviembre de 2023



Firma del experto

DN: 41297403

Anexo 5. Confiabilidad

Escala: Seguridad-Salud laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	19

Escala: Rendimiento de los trabajadores

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	16

Anexo 7. Prueba de normalidad

Tabla 5

Test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a

Variables de estudio	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig. p-valor
Seguridad-salud laboral	.396	80	.000
Rendimiento	.380	80	.000

(NS) No significativo al nivel de $p < 0,05$.

Interpretación: La tabla mostrada muestra el resultado del examen de bondad de ajuste. En concreto, destaca los hallazgos de la prueba de bondad de Kolmogorov-Smirnov (K-S), que revela que la puntuación total, como resultado de las variables seguridad-salud laboral y rendimiento, no se ajusta a una distribución normal ($p < 0,005$). A la luz de estos resultados, se utilizó estadística no paramétrica y se implementó la prueba de correlación de Rho de Spearman.