



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en la empresa
Prestige Service SA, Tarapoto – 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Maldonado Garcia, Veronica (orcid.org/0009-0000-6921-3723)

ASESORA:

Dra. Loa Navarro, Erika (orcid.org/0000-0001-6986-0154)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, por ser quienes me formaron y me inculcaron valores para superarme día a día.

AGRADECIMIENTO

A todo el equipo de la empresa Prestige Service SA, que con su apoyo sin condicionamientos han sido parte de este estudio, a ellos mi gratitud infinita

A cada uno de los profesionales que han apoyado con sus saberes, experticia y acceso a información para llevar adelante este estudio, mil gracias por todo lo brindado.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOA NAVARRO ERIKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023

", cuyo autor es MALDONADO GARCIA VERONICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 14 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOA NAVARRO ERIKA DNI: 44170385 ORCID: 0000-0001-6986-0154	Firmado electrónicamente por: LLOANA el 23-02- 2024 11:07:29

Código documento Trilce: TRI - 0738372



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, MALDONADO GARCIA VERONICA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIASEMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto - 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 citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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
MALDONADO GARCIA VERONICA DNI: 47854635 ORCID: 0009-0000-69213723	Firmado electrónicamente por: VERONICAM el 21-02- 2024 21:15:51

Código documento Trilce: INV – 1555762

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Variable seguridad y salud ocupacional	24
Tabla 2	Resultados de la Seguridad y Salud Ocupacional y sus dimensiones	25
Tabla 3	Desempeño laboral	25
Tabla 4	Resultados del Desempeño laboral y sus dimensiones	26
Tabla 5	Prueba de Normalidad de las variables	27
Tabla 6	Relación de la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023	28
Tabla 7	Relación de la seguridad y salud ocupacional con los elementos del proceso productivo en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023	29
Tabla 8	Relación de la seguridad y salud ocupacional con la efectividad productiva en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023	30
Tabla 9	Relación de la seguridad y salud ocupacional con la calidad de los productos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Representación gráfica del estudio	16
Figura 2 Análisis porcentual de la variable Seguridad y Salud Ocupacional	25
Figura 3 Análisis porcentual de la variable Desempeño laboral	27

RESUMEN

El objetivo planteado en la siguiente investigación fue determinar la relación entre la Seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023. De tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, transversal, con una población de 80 trabajadores y una muestra de 66 trabajadores, teniendo como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario, este último validado bajo el criterio de juicio de expertos, los resultados establecen que, para la seguridad y salud ocupacional, la dimensión evaluación y gestión de riesgos es valorado por un 43.75% de los trabajadores como regular, la dimensión salud ocupacional fue regular en un 67.14%; y para las dimensiones del desempeño laboral, la dimensión elementos del proceso productivo fue regular en un 72.50%, la dimensión efectividad productiva fue regular en un 65% y la dimensión calidad de productos ha sido regular en un 50.0%. Se concluye que, la seguridad y salud ocupacional se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, siendo esta una relación positiva moderada baja, teniendo un Rho de Spearman de 0.725.

Palabras clave: Seguridad, salud, ocupación, desempeño, empresa.

ABSTRACT

The objective of the following research was to determine the relationship between Occupational health and safety and work performance in the company Prestige Service SA, Tarapoto - 202. Of basic type, descriptive correlational level, non-experimental, cross-sectional design, with a population of 80 workers and a sample of 66 workers, having as technique the survey and the instrument the questionnaire, the latter validated under the criterion of expert judgment, the results establish that, for safety and occupational health, the dimension risk assessment and management is valued by 43.75% of the workers as regular, the occupational health dimension was regular in 67.14%; and for the work performance dimensions, the productive process elements dimension was regular in 72.50%, the productive effectiveness dimension was regular in 65% and the product quality dimension was regular in 50.0%. It is concluded that occupational safety and health are significantly related to labor performance in the company Prestige Service SA, Tarapoto - 2023, being this a low moderate positive relationship, having a Spearman's Rho of 0.725.

Keywords: Safety, health, occupation, performance, company.

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud ocupacional, como lineamiento de gestión de las empresas, no solo se ha convertido en un mandato legal, sino que también en intervenciones para dar cumplimiento a los criterios de responsabilidad social hacia sus colaboradores, sin embargo, no todas las empresas lo implementan en la magnitud esperada. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) señalaron que la ineficacia de los sistemas para dar protección y garantizar la salud ocupacional en el mundo, generan ingentes gastos y pérdidas a las empresas, pues ante la ocurrencia de diversas enfermedades, muertes, accidentes, etc., se originan interrupciones de las jornadas laborales, ingentes costos por atención sanitaria, indemnizaciones, que representa cerca del 3.95% del PBI mundial, que ocurren en muchos casos porque las empresas no han desarrollado planes para prevenir, mitigar y anticiparse al riesgo.

En los escenarios empresariales de América Latina, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023) indicó que la seguridad laboral a nivel global forma parte de la legislación laboral, incluso su incumplimiento implica que sean sancionadas las empresas administrativamente y los gerentes de las empresas, pudiendo ser sometidos a penas de privación de libertad, sin embargo, estas no siempre son implementadas, así en Colombia, indica que el 72% de las Mypes no afilia a sus colaboradores al sistema integral de seguridad social, un 34% de los accidentes laborales son producto de no implementación de protocolos preventivos, y solo un 18% cuenta con un plan específico para gestionar riesgos laborales, lo que genera no solo afectaciones directas a los trabajadores, sino que en términos empresariales se perjudican los niveles de productividad laboral, menguando la producción, que finalmente se traduce en menores ingresos para la población.

Así mismo, en el Perú, de manera oficial la seguridad y salud ocupacional se incorpora a las leyes laborales en el año 2012, cuando se promulga la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N°29783, pese a ello, persisten condiciones laborales que no se ajustan a los estándares de calidad laboral, así en ámbito de las empresas

formales, la jornada laboral excede las 48 horas a la semana en el 38.9% de las empresas, y un 87% de ellas presentan escenarios laborales que no otorgan disposiciones de ergonomía y condiciones psicológicas que predisponen a una alta exposición a riesgos de ocurrencia de eventos desfavorables a la salud del trabajador y solo un 34,9% desarrolla evaluaciones medicas ocupacionales, condiciones que hacen que el trabajo que desarrollan los trabajadores no tengan siempre valores altos de rendimiento productivo (Autoridad Nacional del Servicio Civil, [SERVIR], 2023).

Por otro lado, en la región de San Martín, un estudio ejecutado en instituciones de la región indicó que, los peligros ocupacionales de mayor importancia es el desorden en las zonas de trabajo, deficiencias en los sistemas eléctricos, poca ventilación de los ambientes, servicios higiénicos con malos olores, estrés laboral, donde el nivel de ausentismo es de 8 días en promedio por año por cada trabajador, observándose un crecimiento de los permisos por descanso médico de problemas asociados a la ergonomía, como son alergias, dolores lumbares, o golpes, condiciones estas que llevan a tener horas/hombre improductivas y ,por tanto, el desempeño laboral menguado (Sociedad de Comercio Exterior del Perú, [ComexPerú], 2023).

Desde un entorno local, la Empresa Prestige Service SA, dedicada al rubro de limpieza, desarrolla prestaciones en centros hospitalarios de la región San Martín, si bien tiene implementado un sistema de seguridad y salud ocupacional y se ha dotado de implementos de seguridad acordes a los protocolos de salud, según los índices de accidentabilidad se ha tenido un repunte de descansos médicos asociados a enfermedades ocupacionales como lumbalgias, alteraciones somáticas por estrés, contagios de enfermedades, y atenciones médicas por accidentes de trabajo, como golpes y caídas, que indican que el plan de seguridad no viene siendo monitoreado con eficiencia, que lleva a ausentismos laborales, ocasionando reclamos por las entidades que contratan los servicios por incumplimientos del contrato (Flores, 2022).

En relación con la problemática planteada, se presentó como problema general; ¿De qué manera se relaciona la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023?, y como problemas específicos, (a) ¿De qué manera se relaciona la seguridad y salud ocupacional con los elementos del proceso productivos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023?; (b) ¿De qué manera se relaciona la seguridad y salud ocupacional con la efectividad productiva en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023?; (c) ¿De qué manera se relaciona la seguridad y salud ocupacional con la calidad de los productos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023?.

Aparte de ello, la justificación del estudio se basó en los siguientes criterios; por su valor teórico, debido a que se respaldó con documentos confiables que fortalecieron el contenido teórico y enriquecieron la comprensión de los temas estudiados. Así también por su aporte práctico, debido a que proporciono alternativas de solución, lo cual permitió abordar los problemas identificados, en el desarrollo del estudio. También desde su perspectiva metodológica, debido a que se diseñaron instrumentos de evaluación pertinentes que se validaron por expertos del campo, lo cual permitió obtener resultados confiables.

También fue conveniente, porque la información recopilada resultó valiosa tanto para la entidad de estudio como para otras organizaciones que enfrentan problemas similares, esto contribuyó a generar conciencia sobre la importancia de los temas analizados, por medio del marco teórico presentado. Asimismo, por su relevancia social, porque el estudio resaltó la importancia de la integridad laboral del trabajador y evidenció la necesidad de garantizar un entorno laboral seguro y saludable priorizando tanto los derechos como el bienestar de los colaboradores que conforman la empresa.

Asimismo, el objetivo general fue, Determinar cómo se relaciona la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, y como objetivos específicos, (a) Establecer la relación de la seguridad y salud ocupacional con los elementos del proceso productivos en la

empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023;(b) Establecer la relación de la seguridad y salud ocupacional con la efectividad productiva en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023; (c) Establecer la relación de la seguridad y salud ocupacional con la calidad de los productos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado, se presentan estudios sobre las variables, donde a nivel internacional, Obando-Montenegro et al. (2019), tuvieron como propósito indicar el impacto de la seguridad, salud en el ámbito laboral de un pequeña y mediana empresa (PyMe) dedicada a la impresión en Ecuador, el estudio tuvo un enfoque metodológico cuantitativo, con una muestra de 80 trabajadores y emplearon una ficha verificación como instrumento; sus resultados indicaron que la administración en el área de seguridad y salud mostró un nivel bajo en la empresa; esto se reflejó en la gestión del recurso humano, lo cual llevó a diseñar un plan con la finalidad de fortalecer las competencias relacionadas con estas áreas esenciales para el desempeño del personal, mejorar el autocuidado y la salud laboral ejerce un impacto positivo en el entorno del personal; mejorar el autocuidado y la salud laboral ejerce un impacto positivo en el entorno del trabajo. En conclusión, una adecuada gestión tanto de la seguridad como de la salud en el entorno laboral evidencia una reducción en los índices de accidentes de trabajo y un aumento en la eficacia laboral, demostrando así una correlación positiva entre estos temas.

Así también lo desarrollo por Franco- Yoza et al. (2022), tuvieron como objetivo evaluar la seguridad ocupacional como elemento del desempeño laboral en una unidad de limpieza en una dependencia descentralizada en Ecuador, de enfoque cuantitativo, diseño exploratorio, donde fueron encuestados 28 trabajadores, así como también se aplicó una revisión documental de los procesos de seguridad en el trabajo, como resultados explica que, ante la ocurrencia de un hecho de inseguridad que afecte la salud, en un 96% no se reporta de forma oportuna a los superiores para su atención inmediata, condiciones todas ellas que afectan el desempeño laboral; finalmente concluye, las evaluaciones realizadas han detectado falencias en la aplicación de los protocolos para minimizar riesgos atribuibles al comportamiento de los trabajadores, como son, el no empleo adecuado de mascarillas, guantes y protectores visuales al manipular productos químicos, no aplicación de posturas ergonómicas cuando realizan

actividades administrativas, o no se alerta al compañero de trabajo de la presencia de acciones que dañan su salud.

Por otra parte, Segbenya & Yeboah (2022), tuvieron como objetivo analizar el impacto de las áreas de seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral; adoptó un enfoque cuantitativo – no experimental, participaron 120 trabajadores y emplearon un cuestionario. Sus datos indicaron que las políticas de SST en el ámbito de construcción influyó significativamente en el rendimiento de sus colaboradores, sin embargo, es evidente la falta de programas regulares de orientación, inducción y actualización en cuanto a las áreas estudiados, llevando al personal experimentan accidentes laborales y enfermedades ocupaciones que afectan su desempeño, además, debido al temor a perder sus empleos, los trabajadores rara vez reportan los dolores y lesiones que experimentan en el lugar de trabajo; en este sentido concluyeron que la primera variable tuvo un impacto significativo en la segunda, en otras palabras, cuando la organización presta mayor atención a estas áreas, se observa un mayor nivel de cumplimiento y productividad por parte de los trabajadores, por el contrario, el trabajo será deficiente.

Desde un ámbito nacional, el artículo presentado por Mato (2023), su propósito se basó en indicar la relación entre las variables (seguridad y salud ocupacional) en empresas constructoras, en Lima, además su trabajo fue cuantitativa y correlacional – no experimental, con una muestra de 40 colaboradores en la cual aplicaron un cuestionario, luego de su aplicación se evidencio que el 50% de los encuestados afirmaron que la empresa carece completamente de salud ocupacional y no muestra ninguna forma de gestión de seguridad; además, el 25% indicaron que hay una presencia limitada de estas prácticas, mientras que el 10% mencionó que existe algo de salud ocupacional y gestión de seguridad, aunque en una cantidad reducida, lo cual indica que la organización no considera relevante estos aspectos para mejorar el rendimiento laboral de los estudios. Llegó a concluir que las variables presentaron una correlación positiva modera con un Rho de 0.429 y una significancia de 0.000, entre los temas investigados, lo cual indica la relevancia de estas áreas.

Respecto a, Solier (2023), su investigación se centró en evaluar la administración de seguridad y salud ocupacional en cuanto al desempeño laboral de los colaboradores de una empresa ubicada en la ciudad de Ayacucho, fue de enfoque cuantitativo – correlacional, además participaron 38 colaboradores, a quienes se les administró el cuestionario para la obtención de información, luego del análisis los resultados revelaron que la entidad enfrenta problemas de inseguridad, además cuenta con la existencia de maquinaria anticuada para la ejecución de las labores; así también carece de un departamento de psicología encargado de evaluar los aspectos sociales y no posee una cultura de seguridad sólida, es así que estas deficiencias se reflejaron en los resultados obtenidos por los trabajadores; además, la empresa no llevaban a cabo evaluaciones periódicas de seguridad y no existe un programa de salud para los empleados, repercute en la rendimiento del trabajo. En ese sentido, concluyó que existe una relación positiva baja con un coeficiente de 0.35 y una significancia de 0.000.

Por otro lado, Espinoza et al. (2023), su finalidad fue indicar como la seguridad y la salud ocupacional influye dentro del desempeño laboral del personal en una organización peruana, fue cuantitativo – correlación y no experimental, donde los participantes fueron 42 trabajadores y utilizaron un cuestionario, sus resultados revelaron que respecto al control de seguridad fue regular por el 50% de los participantes; además, en cuanto a las condiciones de higiene, el 45.2% de los encuestados las calificaron como regulares, asimismo, en lo que concierne al desempeño laboral y la dimensión relacionada con la función, se observó que el 69% obtuvo una calificación baja a regular, mientras que el 31% indicaron un nivel alto; En conclusión se evidencia una influencia positiva entre los temas analizados, debido a que a medida que se prioriza la S.S.O, aumenta el desempeño, compromiso y motivación de los trabajadores.

Además, Castillo & Valencia (2021), su fin fue elaborar un plan de seguridad ocupacional con el fin de aumentar el desempeño del personal de la empresa Santa Mónica S.C.E.L., su enfoque fue cuantitativo, en el cual participaron 7 trabajadores, que participaron en la aplicación del cuestionario; además por medio de los resultados revelaron que previo a la implementación de plan de seguridad, el nivel de seguridad era bajo, en un 57%, además, el rendimiento laboral inicialmente presentaba un nivel bajo, alcanzando solo el 14%, no obstante, tras la implementación del plan de seguridad ocupacional, se evidenció que aumento el desempeño de los empleados, experimentando un incremento del 76%. En tal sentido, el plan tuvo un afecto positivo en la segunda variable, dado que el diseño de plan fue apropiado y beneficioso para el desempeño laboral.

Aparte de ello, Alva & Hidalgo (2021) su fin fue indicar la correlación entre la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en una organización de Ancash durante la pandemia de COVID – 19. Así también, su enfoque fue cuantitativo de nivel correlacional, donde los sujetos se conformaron por 35 colaboradores y utilizaron un cuestionario. Los datos recopilados indicaron que un 57.15% de los encuestados consideraron que el componente de seguridad fue alto. Además, el 60% señaló que la salud ocupacional fue percibida como alta; del mismo modo, el 62.86% indicó que el S.S.O tiene una alta calidad; además respecto al desempeño laboral, el 43.86% de los participantes lo consideraron eficiente, lo que indica que cuando los colaboradores experimentan un mayor grado de seguridad, tienden a ser más eficientes. En conclusión, se observa una relación positiva entre aspecto mencionados, respaldado por una correlación de Spearman de .572 con un valor p .000, lo que indica una correlación positiva moderada.

Por otra parte, se sustentan las bases teóricas en cuanto a los temas analizados, empezando por la primera “seguridad y salud ocupacional”, donde Haowei et. al (2023) lo conceptúa como, los elementos cognitivos y de procedimientos que aplica una organización para asegurar el bienestar psicosomático y social de los trabajadores, y así buscar su eficiencia laboral, donde se contralan factores que

pueden ocasionar accidentes o enfermedades de índole laboral. Por su parte, Chari, et. al (2018) lo define como, intervenciones para el fomento de la seguridad en el centro de trabajo, el monitoreo y acompañamiento de la salud en pro de su atención oportuna para prevenir la presencia de enfermedades laborales. Por su parte Yilmaz y Aykut (2020) indican que tiene dos componentes, la primera área aborda las medidas destinadas a fomentar y salvaguardar la salud de los empleados, mientras que la segunda se enfoca en la administración para reducir y contrarrestar los riesgos, incorporando también la supervisión de enfermedades y accidentes en el ámbito laboral.

Desde el campo legal, Pérez (2022) señaló que, existe una ley expresa y su respectivo reglamento, que son la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, y el Decreto Supremo N° 005-2012-TR respectivamente, que definen, como las acciones que imperativamente deben implementar los agentes productivos, sea cual fuere su naturaleza, promoviendo y manteniendo el mayor nivel de confort mental, físico y social de los colaboradores; previniendo toda elemento que cause daño a la salud como producto de las condiciones laborales o por elementos de riesgo; adecuando el trabajo a cada trabajador en función de sus aptitudes y capacidades. Para Sandoval y Ospino (2023) es la creación de las circunstancias que lleven a un efectivo control de los riesgos laborales, impulsando una cultura de prevención e impulsando medidas concretas referentes a la seguridad como a la salud en beneficio de los colaboradores.

De los conceptos precedentes se infiere que las características de esta variable, donde en primer lugar aquellas acciones orientadas a prevenir la ocurrencia de los riesgos en los centros laborales, es decir, desde la planificación y el análisis prospectivo vincular las acciones laborales con los elementos de riesgo que puedan afectar la calidad de vida de las poblaciones (Osorio, 2021). Otra característica es que está asociado a aminorar la presencia de accidentes y enfermedades vinculadas a todas las formas ocupacionales, que implica no solo la implementación de normas (Ramírez et al., 2020), sino que se debe dotar de los elementos para su desarrollo, y

la creación de un clima organizacional para crear conciencia hacia la prevención (Tazín, et. al. 2023). A su vez Schulte, et. Al (2019) indicó que la seguridad ocupacional tiene como característica un marco legal, que obliga a las empresas a su implementación bajo criterios o estándares que define la ley; y Obando, et. al (2019) también destacó otra cualidad importante, que es el compromiso social que la organización asume hacia sus empleados y la comunidad en general.

Por otra parte, en cuanto a su evolución la seguridad y salud ocupacional en Perú, se remonta a 1911, donde se incorpora el concepto de accidente laboral en la legislación, obligando al empleador a atender y cubrir dichos costos, para luego en 1936 al crearse el seguro social del obrero, se establece la obligatoriedad del aseguramiento en salud de todos los obreros, cuyo pago se estableció como contribución compartida entre trabajador y empleador, y en 1940 al crearse el instituto de salud ocupacional, se incorpora a todos los empleados al aseguramiento en salud, la Constitución de 1978 y 1993 incorporan el concepto de la seguridad y salud del trabajador, incorporándolo como criterio de rango constitucional; en 2012 cuando se promulga la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, y a partir de ello se incorpora como parte de las políticas nacionales de los sectores de salud y trabajo, y como norma transversal en todos los niveles de gobierno (Díaz, et. al, 2020).

Respecto a las teorías, se puede evidenciar la teoría de no afectación a la calidad de vida propuesto por Pingging et al. (2022), que lo sustentó bajo la premisa que todo trabajo debe garantizar la salud de quien lo realiza, no ser dañino ni exageradamente difícil que ocasione daños irreversibles a la salud, por lo que las organizaciones deben implementar planes de gestión tendientes a otorgar una calidad de vida idónea al trabajador y que esta no merme sus condiciones de salud; esto indica que cuando una organización ofrece una capacitación adecuada en estas áreas, comprende el impacto que tendrá en su funcionamiento, dado que al proporcionar seguridad, los empleados sentirán que son una parte importante de la empresa, debido a que se preocupa por su bienestar integral; como resultado, se sentirán confiados y motivados para llevar a cabo sus tareas, demostrando compromiso con sus

responsabilidades y concienciando a sus colegas sobre el compromiso recíproco entre la empresa y ellos; por ende, cumplirán con sus obligaciones de manera efectiva y eficiente.

Así también se tiene la teoría de la asignación de riesgos, que Yali, et. al (2023), que se basa en la condición que toda actuación humana, por más simple que esta sea, acarrea un riesgo, por cuanto las actividades laborales tampoco están exentas, de ahí que se debe mensurar los riesgos en la probabilidad de ocurrencia y su nivel de impacto, y diseñar planes de mayor o menor exigencia para su prevención y mitigación, sobre la base de criterios mínimos que se deben cumplir; esta situación señala que en todos los lugares de trabajo, sin importar el oficio, el personal corre el riesgo de sufrir lesiones físicas; por lo tanto, resulta crucial que la organización tome medidas preventivas para reducir los niveles de riesgo que puedan afectar la integridad de los colaboradores, antes de que se conviertan en casos graves y conlleven a consecuencias significativas como pérdida de calidad de vida e incluso la muerte.

Las dimensiones conformantes de la seguridad y salud ocupacional, son dos, siendo la primera la evaluación y gestión del riesgo, donde son implementados los procedimientos que identifican los riesgos de manera continuada, sistemática y cíclica; estimar la probabilidad de aparición de riesgos rutinarios o de ocurrencia extraordinaria; investigando todos los casos reportados de incidentes y accidentes procediendo a identificar la raíz de su ocurrencia, para finalmente priorizar los riesgos para estos ser controlados (Suárez, 2021). Por su parte, Ashley, et. al (2021) añadió que en este componente también se evalúa los planes y programa implementados, lo que implica procesos de identificación de lecciones aprendidas y acciones de retroalimentación de procesos; y una acción transversal, que la capacitación y formación al personal para participar de la gestión de la seguridad laboral.

La segunda dimensión corresponde a la salud ocupacional, que son aquellas acciones que se implementan para prevenir la presencia de enfermedades ocupacionales, en especial la aplicación de estrategias para dotar de equipamiento y

capacidades para la ergonomía del trabajador durante sus labores, la dotación de seguros médicos, o equipos internos de atención primaria ante incidentes o accidentes que puedan ocurrir, planes de recuperación de la salud frente a enfermedades, y acciones de relacionamiento con el entorno familiar del trabajador para una mejora del clima organizacional (Suárez, 2021).

En relación con la variable desempeño laboral, se presenta inicialmente los conceptos vinculados a la variable desde la perspectiva de autores diversos, las teorías que dan sustento las variables y sus respectivas dimensiones, esta se define como los procesos que se estructuran y estas forman parte del entramado para ser cuantificadas, influyendo y evaluando los resultados logrados por un empleado tanto en sus cualidades de productividad como los elementos de contribución general al logro de la empresa, con el propósito que se descubra su rendimiento de acuerdo a los criterios que definen su contrato (Laura, et. al, 2022). Se define también como el logro valorativo de las acciones alcanzadas por el trabajador de una empresa para la obtención las metas en un lapso definido, por tanto, estos son estructurados por indicadores medibles y verificables, donde por lo general el valor alcanzado se compara con indicadores predefinidos, establecidos con antelación (Tamayo y Moreno, 2023).

Por otro lado, según Morán (2016) el desempeño es la efectividad de un colaborador para el logro de sus labores como resultado de su intervención en las acciones productivas desarrolladas en una empresa, siendo un acoplamiento interrelacionado entre su acción conductual y procedimental con los resultados, que son mensurados sobre índices de tiempo, ahorro de energía y materia prima, criterios de calidad del producto generado. Para Zaragoza et. al (2023), las acciones que el trabajador realiza como parte de sus responsabilidades y tareas asignadas contribuyen al cumplimiento de propósitos o metas de la organización en la cual es miembro, siempre y cuando se cumplan según lo planificado.

Estos conceptos antes vertidos, a lo largo del tiempo no han permanecido estáticos, así en un primer instante estuvo orientado a la medición de los resultados que han sido obtenidos por el trabajador como medio para identificar aquellos que son los mejores para la empresa, es decir quien produce más tiene una mejor valoración por sus empleadores; luego a esta premisa se añadió la característica del desempeño asociado a cómo ha sido ejecutado el resultado, determinación que introduce el concepto del desempeño por competencias, donde se analiza no solo la cantidad de elementos producidos, sino también los elementos del trabajado en equipo, la comunicación laboral y las relaciones con los clientes (Pinedo et al., 2020). La evolución conceptual posteriormente incorporó el elemento de los valores de la empresa, para saber cuan alineado está el trabajador con estos valores en la consecución de los resultados; y finalmente, se añade a la ecuación conceptual, la capacidad del trabajador hacia la innovación y la potencialidad, ello con el propósito de contar una mejor calidad tanto de los productos o servicios ofertados (Pineda, et. al, 2022).

De igual manera, las teorías respaldan esta segunda variable, el cual es considerado un elemento de la administración, donde se exponen la primacía de los resultados, donde sostiene que el accionar de un trabajador se evidencia en los productos que entrega, independiente del cumplimiento de procesos a los protocolos de entrega, es decir lo trascendente resulta siendo el resultado de la acción, y estos a su vez cómo construyen al logro empresarial para la obtención de lucro según (Soarce y Astres, 2020).

Una segunda teoría, es el máximo rendimiento, el cual determina que el trabajador cuenta con el potencial máximo para producir laboralmente, donde al llegar a su umbral máximo no se le puede exigir niveles de producción mayores, e incluso ante esta situación se le puede exponer al estrés laboral conocido como el síndrome del quemado; es decir, que esto implica que los trabajadores tienen un límite de rendimiento más allá del cual no se puede presionar sin consecuencias negativas; sin embargo para alcanzar este potencial máximo, es un requisito satisfacer las

necesidades del trabajador, entre ellos, proporcionarle materiales en buen estado y equiparlo con los equipo de protección necesarios según el tipo de trabajo que este realizando (Grzywacz & Butler, 2015).

Una tercera es la teoría del desempeño condicionado al contexto, que fue fundamentada en postulados que la productividad de un colaborador no se circunscribe de manera unívoca al solo cumplimiento de sus funciones, sino que se añade a ellos condicionantes de entorno, que pueden ser del tipo emocional, o del ambiente físico del lugar de trabajo; de modo, que esto se fundamenta en el entorno en el que el trabajador lleva a cabo sus funciones; además, la disponibilidad de materiales adecuados para su ejecución es crucial, dado que permite realizar sus tareas de manera fluida y tranquila; asimismo, disponer de un espacio destinado al descanso contribuye a crear un ambiente agradable donde puedan disfrutar de su almuerzo de manera relajada; además, la posibilidad de contar con actividades recreativas les permite desconectar y relajar después de una jornada laboriosa (Shoshana y Yoav, 2016).

Por otro parte, al evaluar este aspecto, es posible agruparlo en componentes del proceso de producción, abarcando tanto la eficiencia en la productividad como la calidad de los productos; además, para los elementos del procedimiento productivo, se miden en cuanto al nivel de cumplimiento que presenta el trabajador en cuanto a las tareas específicos a su puesto, considerando aspecto ambientes, como también la actividad profesional para ejecutar sus trabajos, así como la existencia recurrente de errores, el uso efectivo del horario laboral con rigurosidad, la iniciativa laboral, y la innovación en temas propios de su cargo; a la que se añade la superación personal, que se evalúa por la capacidad de participar e interesarse en la gestión de la entidad, la disponibilidad para participar en la formación y desarrollo personal (Bolívar y Brito, 2018).

Además, los elementos de la efectividad productiva, es la segunda dimensión, que son los productos que genera el trabajador como parte de su labor individual y esto a su vez al aporte general de los objetivos de la organización, lo cual se mide por

medio del, cumplimiento de los planes laborales del área o las metas que se establecen en la empresa, así como también son verificados teniendo como referencia las funciones que han sido en manuales a los contratos laborales. La tercera dimensión es la calidad de los productos, que son como los clientes valoran los productos, lo cuales serán medidos por medio del criterio de puntualidad, oportunidad de entrega, existencia de reclamos y quejas por calidad, por último, la satisfacción del usuario, se evalúa por medio de la aceptación de los criterios en cuanto a los criterios de calidad técnica, la calidad de la conducta al momento de atención (Bastidas et, al. 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

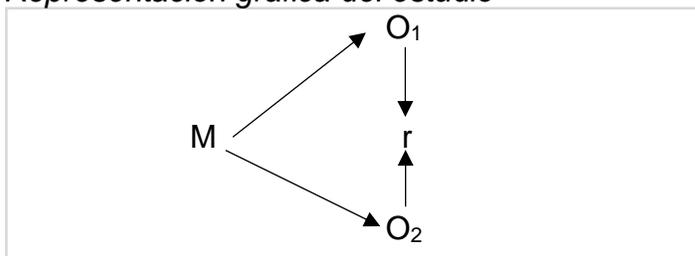
Esta investigación de tipo básica, siguiendo la tipificación de CONCYTEC (2018), que la define como aquella investigación que contribuye al campo académico mediante la generalización de teorías y conceptos sobre un tema específico en una realidad concreta, esto se debe a que no se busca de manera explícita proponer acciones o cambios. Además, el enfoque adoptado fue cuantitativo, en línea con la descripción de Casteel y Bridier (2021) indican que estos estudios se caracterizan por el uso de métodos de recopilación de datos.

3.1.2. Diseño de investigación

Se caracterizó por ser de diseño no experimental, esto se debe porque no se realizaron manipulaciones deliberadas del tema principal ni se aplicaron tratamientos específicos a los participantes; en cambio, se observaron y recopilaron los datos en su contexto natural (Carhuano et. al. 2019). Por otro lado, fue descriptivo – correlacional, debido a que se recopilaron datos con el propósito de indicar las relaciones entre los temas analizados. Según, Carhuano et. al (2019), este tipo de estudio se centra en describir y analizar las relaciones o asociaciones entre variables sin buscar establecer relaciones causales. Así también fue de corte transversal, debido a que se recopilaron datos de la muestra en un solo punto del tiempo, sin seguimiento a lo largo del tiempo. Por consiguiente, el esquema se basó en:

Figura 1

Representación gráfica del estudio



Fuente: Fundamentación teoría de Carhuano et. al. (2019) en su libro Metodología para la investigación holística

Donde:

M : Muestra

O1 : Variable 1: Seguridad y salud ocupacional.

O2 : Variable 2: Desempeño laboral

R : Relación entre las variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Variable I: Seguridad y salud ocupacional

Definición conceptual

Son intervenciones para el fomento de la seguridad en el centro de trabajo, empleando prácticas seguras de trabajo, el monitoreo y acompañamiento de la salud en pro de su atención oportuna y prevenir la presencia de enfermedades laborales (Chari et al. 2018).

Definición operacional:

Para evaluar esta variable se llevó a cabo mediante un cuestionario que evaluó los elementos relacionados con las variables, los cuales son, evaluación y gestión de riesgos, salud ocupacional; de modo que esta evaluación es esencial para asegurar un espacio laboral seguro y saludable para los colaboradores, identificando posibles riesgos y áreas de mejora (Chari et al. 2018).

Indicadores:

Identificación de riesgos; Estimación probabilidad de riesgos; Formulación de planes de seguridad laboral; Investigación de incidentes y accidentes; Priorización de riesgos; Control de riesgos; Capacitación y formación del personal en seguridad laboral; Prevención de enfermedades laborales; Estrategias de comportamiento ergonómicos; Dotación de seguros médicos; Dotación de equipos internos para atención primaria frente a incidentes y accidentes; Relacionamiento con el entorno familiar del trabajador

Escala de la variable: Ordinal

Variable II: Desempeño laboral

Definición conceptual

Procesos que se estructuran y forman parte del sistema laboral para que sean cuantificadas, influyendo y evaluando los resultados ejecutados por un trabajador tanto en sus cualidades de productividad como los elementos de contribución general al logro de la empresa, con el propósito que se descubra su rendimiento de acuerdo los criterios que definen su contrato (Laura et al. 2022)

Definición operacional:

Para evaluar la segunda variable, se utilizó un cuestionario; en tal sentido, en este cuestionario, se evaluó el desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA en Tarapoto teniendo en cuenta; elementos del proceso productivo, efectividad productiva, calidad de productos (Laura et al. 2022).

Indicadores:

i) Nivel de cumplimiento de tareas; ii) Cumplimiento de aspectos ambientales; iii) Actitud profesional para ejecutar tareas; iv) Existencia recurrente de errores; v) Aprovechamiento de jornada laboral con disciplina; vi) Iniciativa para el trabajo; vii) Cumplimiento de planes laborales del área; viii) Cumplimiento de metas individuales; Uso efectivo de recursos; ivv) Ausencia de errores en los productos; x) Puntualidad; Oportunidad de las labores; xi) Quejas y reclamos por productos; xii) Satisfacción de clientes.

Escala de la variable: Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Para Casteel y Bridier (2021), es el conglomerado de elementos que quiere someterse a un estudio, y que a su vez presentan alguna condición en común. En el estudio que se planteó su constitución estuvo dada por todos los trabajadores de la empresa Prestige Service SA, Tarapoto, sumando un total de 80 colaboradores.

Criterios de inclusión

A todos los trabajadores con contrato laboral vigente y cuyas prestaciones se desarrollaban con normalidad. Luego del cálculo muestral, que fue igual a 66 trabajadores, se tomaron en consideración factores como antigüedad en el trabajo superior a 03 años consecutivos, jefes de cuadrillas, y trabajadores que hayan sufrido alguna acción de repercusión en la salud y su desempeño ocupacional.

Criterios de exclusión

Fueron excluidos, aquellos que tuvieron alguna condición para no asistir con normalidad al centro laboral, como puede ser por descanso médico, por horario corrido, por encontrarse haciendo horario intermedio o por estar haciendo uso del periodo vacacional o por encontrarse a prueba en la empresa.

3.3.2. Muestra

Respecto a Cvetkovic et al. (2021) se define como una sección proporcional de la población, y cuyo cálculo se configura por lo general sobre la base de una población finita empleando una fórmula estadística. En nuestro caso, la población en cuanto a su número es conocida y de condición finita, siendo los cálculos los siguientes:

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

Reemplazando datos:

N = Población (80 colaboradores)

n = Tamaño muestral

z = Nivel de confianza (95%)

p = Probabilidad de éxito (90%)

e = Margen de error= 0.05

Reemplazando los valores se tiene:
(80) (1.96)²(0.5(1-0.5))

$$(80 - 1) (0.05)^2 + (1.96)^2(0.5(1-0.5))$$

N= 66 colaboradores

3.3.3. Muestreo

Fue empleado el muestreo probabilístico simple, que, según Casteel y Bridieri (2021), consiste en otorgar a cada elemento de la muestra una probabilidad idéntica de ser incorporado en la investigación. En nuestra situación particular, este enfoque garantizó que cada empleado de la población tuviera igual oportunidad de ser escogido para formar parte de la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis

Colaborador de la empresa Prestige Service S.A.

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

3.4.1. Técnicas

Para obtener información relevante, la encuesta se empleó como técnica, que Guerin (2019), pone de manifiesto que se diseñan para que un grupo de personas de respuesta a un listado de preguntas con el objetivo de que sean obtenidas información u opiniones sobre un fenómeno o tema en estudio.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Por lo tanto, diseño un cuestionario, donde Haradhan (2020) indica, se configura de preguntas que son redactadas de manera organizada, coherente y secuenciada sobre la base de un listado de ítems o indicadores, cuya condición de las respuestas a ser obtenidas responden a una escala valorativa que lo define el investigador. En este estudio fueron elaborados 2 cuestionarios, una para la variable Seguridad y salud ocupacional, que se fundamentó en lo señalado por Suárez (2021), el que estuvo organizado en 12 ítems, que se distribuyeron en 07 ítems para la dimensión Evaluación y gestión del riesgo; y 05 ítems para la dimensión Salud ocupacional.

Lo referido a la variable Desempeño laboral, se fundamentó en lo señalado por Bolívar y Brito (2018) el que estuvo organizado en 14 ítems, que se distribuyeron en 06 ítems para la dimensión Elementos del proceso productivo, 04 ítems para la dimensión Efectividad productiva y 04 ítems para la calidad de los productos. La escala para ambos cuestionarios fue: Nunca = 1 Casi Nunca = 2, Algunas veces = 3; Casi Siempre = 4; Siempre = 5.

3.4.3. Validez

Esta fue ejecutada por la modalidad del juicio de expertos, que para nuestro caso 3 profesionales con experticia en la temática de nuestra investigación, empleando una ficha de valoración, dieron su opinión sobre la coherencia, relevancia y pertinencia de los instrumentos para la consecución de los resultados. La puntuación que, de los expertos, serán sometidos a la prueba de Ayken, que Beulah y Akaawase (2023) indican que, es un estadístico que cuantifica la consistencia de las valoraciones de jueces respecto a un cuestionario, debiendo ser este mayor a 75% para ser considerado válido. En nuestro caso, el valor dado por esta prueba basado en las calificaciones de los expertos fue de 95,5%. (Ver anexo 6)

3.4.4. Confiabilidad

Para, la confiabilidad esta fue efectuada con el estadístico de Alfa de Cronbach, que Villavicencio (2016) hace mención, este define el grado de consistencia de datos que ha sido recolectados a través de un cuestionario, cuya probabilidad del valor a obtener oscila entre 0 y 1, asumiendo, que se afirma que es confiable siempre que el valor logrado será mayor a 0,7. Este procedimiento se ejecutó mediante una prueba piloto con 15 personas, donde el resultado para la primera variable fue de 0,917 y para la segunda variable (desempeño laboral) se obtuvo un 0.857. Los datos del cálculo se detallan en el anexo N°08.

3.5. Procedimientos

Dentro de los procedimientos iniciales fue desarrollar un diagnóstico perceptivo del estado de la organización, de manera que ayude a identificar las deficiencias, causas y efectos y a partir de ello determinar los objetivos de la investigación. Esto involucró inicialmente obtener la autorización de la empresa para que sea empleado su razón social en el estudio y a su vez lograr los permisos para tener acceso a cada trabajador quienes responderán al cuestionario. Así también se procedió con validar los cuestionarios, y teniendo el visto bueno de los expertos que ejecutaron esta acción, se procedió a ubicar de forma personalizada a cada colaborador, a los cuales se informó de los alcances del estudio y tener su consentimiento para aplicar el cuestionario.

Además, el cuestionario fue aplicado mediante encuesta, para lo cual se solicitó el permiso a las entidades donde la empresa Prestige Service SA, brinda los servicios de limpieza, de manera que realizamos una reunión antes que los colaboradores inicien su jornada de trabajo. Finalmente, los valores de los cuestionarios fueron sistematizados para ser presentados a los jurados, quienes lo revisarán antes de pasar a la sustentación respectiva. Asimismo, la carta de autorización se encuentra plasmada en el Anexo N°04: Autorización de la empresa para realizar el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Se empezó aplicando el método de registro y posterior tabulación de datos, que es la forma como sistemáticamente se registraron los valores cada una de las preguntas del cuestionario, las que fueron efectuadas empleando una tabla de dos ejes, siendo el eje de las filas para los encuestados y el eje de las columnas a cada respuesta según el valor que hayan respondido.

Sobre estos considerandos de la tabulación, primero se desarrolló un análisis descriptivo de los temas, efectuando los cálculos de ocurrencia de las variables y sus dimensiones, las que fueron valorados en tres frecuencias (alto, medio, bajo) que procedieron de la transformación de las cinco escalas contenidas en el cuestionario empleando el procedimiento del baremo. Los resultados descriptivos se desarrollaron

aplicando los estadísticos de tendencia central, que fueron la media y los valores porcentuales de cada dimensión y la variable en su conjunto.

Para los resultados de los objetivos inferenciales, los valores de la tabulación se sometieron a una prueba de normalidad, habiendo sido aplicado la prueba de Kolmogorov – Smirnov, por haber tenido una muestra mayor a 50 colaboradores, y sobre la condición de no pertenencia a una curva normal, fue definido la prueba inferencial o de correlación a ser aplicada, donde Haldun (2022) hace mención que por tener dos variables, se analiza la correlación bivariada, y el estadístico podrá ser de condición paramétrica o no paramétrica, definida sobre los resultados de la normalidad; que en nuestro caso fue el Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Para garantizar el cumplimiento de los lineamientos especificados en la N°062-2023-VI-UCV en el informe investigativo, es imprescindible adherirse a los siguientes principios:

Primero se tuvo en cuenta el principio de beneficencia, en vista que el estudio muestra resultados que favorecen la gestión de la empresa a favor de los trabajadores.

Por consiguiente, el principio de no maleficencia, aseguro que la información recolectada de los participantes tuvo un único fin, el de ser empleado en la investigación.

Por otro lado, el cumplimiento del principio de justicia garantizo que cada participante tuvo un trato con igualdad en cuanto a sus derechos y no existió discriminación de ninguna índole.

Por último, el respeto a los derechos de autor, que se puso de manifiesto en que el contenido de las citas bibliográficas se hizo usando las normas APA de forma que se expliciten contenidos de autores diversos cuando esto corresponda, además de las normas contra el plagio.

Según lo descrito por Lindemann & Häberlein (2023) se tuvo en cuenta los principios de autonomía, pues cada participante del estudio lo hizo haciendo uso de su

libertad de elegir, previa comunicación de los alcances del estudio, y que fue sin coacción de ningún tipo.

IV. RESULTADOS

En este capítulo, se exponen los resultados descriptivos por cada variable y sus componentes, especificando los valores de la frecuencia de su ocurrencia y el valor porcentual del mismo.

Tabla 1

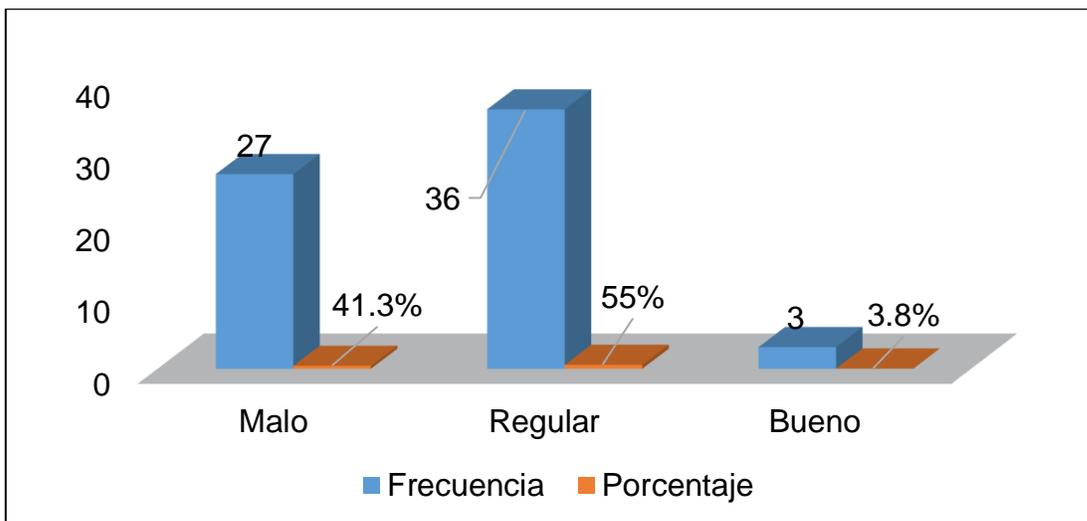
Variable seguridad y salud ocupacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	27	41.3%
Regular	36	55.0%
Bueno	3	3.8%
Total	66	100.0%

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Figura 2

Análisis porcentual de la variable Seguridad y Salud Ocupacional



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

En cuanto a la tabla y figura número 2, mostraron que los valores para la variable Seguridad y Salud Ocupacional, donde la frecuencia con mayor número de ocurrencias es Regular con 36 colaboradores, el mismo que representa el 55.0% del total; luego se tiene a Malo con 27 colaboradores que representa el 41.3% del total y Bueno con 03 colaboradores, que representa el 3.8% de los 66 trabajadores

encuestados. Con la obtención de resultados se encontró que la Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa Prestige Service SA es regular.

Tabla 2

Resultados de la Seguridad y Salud Ocupacional y sus dimensiones

Nivel	Dimensiones		Salud ocupacional	
	Evaluación y gestión del riesgo			
	N°	%	N°	%
Malo	30	46.25%	20	30.00%
Regular	29	43.75%	44	67.14%
Bueno	7	10.00%	2	2.86%
Total		100.00%	66	100.00%

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Los valores expresados en la tabla anterior, indica los resultados de las dimensiones de la variable Seguridad y salud Ocupacional. Para la dimensión de Evaluación y Gestión del Riesgo, la frecuencia con mayor número de ocurrencias es Malo con 46.25% (30 colaboradores), Regular con 43.75% (29 colaboradores) y Bueno con 10.0% (07 colaboradores). En cuanto a la dimensión Salud Ocupacional, el mayor índice de frecuencia es Regular con 67.14% (44 colaboradores), Malo con 30.0% (20 colaboradores), y Bueno con 2.86% (02 colaboradores) de los 66 trabajadores encuestados. Con la obtención de resultados para la empresa Prestige Service SA se encontró que la Evaluación y Gestión del Riesgo es Malo, para la Salud Ocupacional es Regular.

Tabla 3

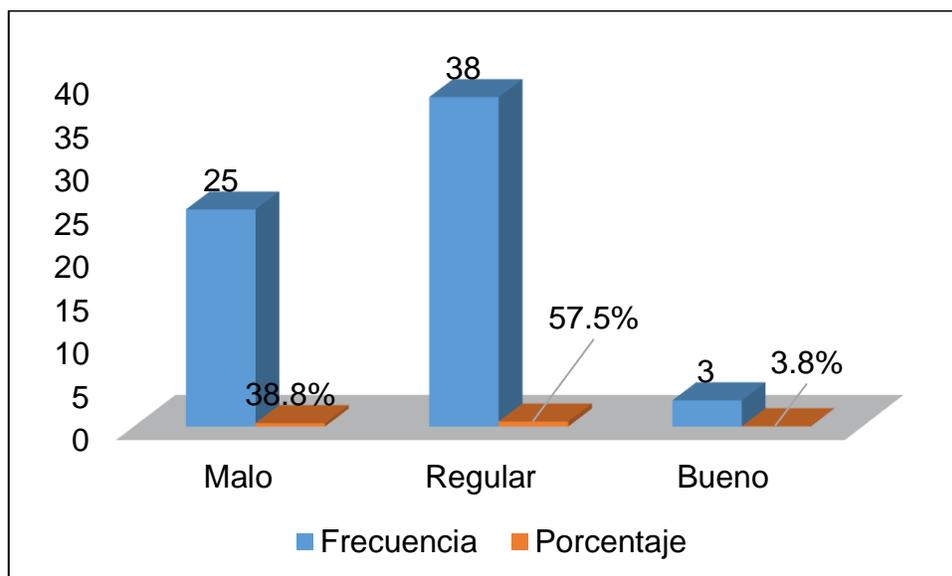
Desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	38.8%
Regular	38	57.5%
Bueno	3	3.8%
Total	66	100.0%

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Figura 3

Análisis porcentual de la variable Desempeño laboral



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Los valores que están evidenciados en la tabla 3 y figura 3, establecen los valores para la variable Desempeño laboral, donde la frecuencia con mayor número de ocurrencias es Regular con 57.5% (38 colaboradores), malo con 38.8% (25 colaboradores), y Bueno con 3.8% (03 colaboradores) de las 66 personas encuestadas. Con la obtención de resultados se encontró que el Desempeño Laboral en la empresa Prestige Service SA es Regular.

Tabla 4

Resultados del Desempeño laboral y sus dimensiones

Nivel	Dimensiones					
	Elementos del proceso productivo		Efectividad productiva		Calidad de productos	
	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	15	23.75%	21	31.25%	30	45.00%
Regular	48	72.50%	43	65.00%	33	50.00%
Bueno	3	3.75%	2	3.75%	3	5.00%
Total	66	100.00%	66	100.00%	66	100.00%

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Los valores que son expresados en la tabla 4, describe los resultados de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral. Para la dimensión Elementos del Proceso Productivo, la frecuencia con mayor número ocurrencias fue Regular con 72.50% (48 colaboradores), Malo con 23.75% (15 colaboradores) y Bueno con 3.75% (03 colaboradores). En cuanto a la dimensión Efectividad productiva, la frecuencia con mayor número de ocurrencias fue Regular con 65.00% (43 colaboradores), Malo con 31.25% (21 colaboradores), y Bueno con 3.75% (02 colaboradores). Finalmente, en cuanto a la dimensión Calidad de productos, la frecuencia con mayor índice fue Regular con 50.00% (33 colaboradores), Malo con 45.00% (30 colaboradores), y Bueno con 5.0% (03 colaboradores), de los 80 colaboradores encuestados.

4.1. Análisis inferencial

H₀: Los datos presentan una condición asociada a una curva normal

H₁: Los datos no presentan una condición asociada a una curva normal

Sobre esta condición, se tomó como referencia lo descrito por Berenguer & Nielsen (2023) que afirman que cuando se tiene muestras cuyo tamaño es mayor a 50 elementos, se toma en consideración la prueba de Kolmogorov – Smirnov, cuyos valores analizados son presentados a continuación:

Tabla 5

Prueba de Normalidad de las variables

	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Seguridad y salud ocupacional	,143	66	,002
Desempeño laboral	,233	66	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. La prueba de Kolmogorov – Smirnov que es detallado en la tabla que antecede, nos arroja una significancia igual a .002 y .001 para las variables respectivas, y tomando la premisa estadística que una data tiene pertenencia a una

curva normal, si esta es igual o mayor a .05, se asume entonces que la data que proviene de las respuestas al cuestionario por los trabajadores de la Empresa Prestige Service S.A. no corresponden a una curva normal, aceptando H1: Los datos no presentan una condición asociada a una curva normal, Esta condición nos permitió determinar que el estadístico a ser aplicado, fundamentado en lo descrito por Mathur et al (2023) que indica que se aplica Rho de Spearman cuando el valor de la prueba de Kolmogorov – Smirnov es menor a 0.005, condición que indica que se debe aplicar una prueba no paramétrica para una condición bivariada, que es la prueba de Rho de Spearman.

Objetivo general: Determinar cómo se relaciona la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023.

Prueba de hipótesis general

Hi: La seguridad y salud ocupacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023.

Ho: La seguridad y salud ocupacional no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023.

Tabla 6

Relación de la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023

		Seguridad y salud ocupacional	Desempeño laboral
Seguridad y salud ocupacional	Rho Spearman	1	,725**
	Significancia		,000
	N		66
Desempeño laboral	Rho Spearman	,725**	
	Significancia	,000	
	N	66	

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

Nota. Respuestas a cuestionario por trabajadores de Empresa Prestige Service SA.

Los valores expresados en la tabla 6, expresan la relación de la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, donde se aprecia que el valor obtenido de la significancia es de 0.000, que expresa la existencia de vinculación correlacional en cuanto a los temas de estudio, y el Rho de Spearman asume el valor de .725, condición que nos indica que la vinculación correlacional es considerada como positiva alta, de acuerdo a la tabla de esta prueba descrita en el acápite 2.6; por consiguiente se acepta Hi: La seguridad y salud ocupacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023

Objetivo específico 1:

Establecer la relación de la seguridad y salud ocupacional con los elementos del proceso productivos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023

Hi: La relación de la seguridad y salud ocupacional con los elementos del proceso productivos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, es directa y significativa.

Ho: La relación de la seguridad y salud ocupacional con los elementos del proceso productivos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, no es directa ni significativa.

Tabla 7

Relación de la seguridad y salud ocupacional con los elementos del proceso productivo en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023

		Seguridad y salud ocupacional	Elementos del proceso productivo
Seguridad y salud ocupacional	Rho Spearman	1	,833**
	Significancia		,000
	N		66
Elementos del proceso productivo	Rho Spearman	,833**	
	Significancia	,000	
	N	66	

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

Los valores expresados en la tabla 7, expresan la relación de la seguridad y salud ocupacional con los elementos del proceso productivo en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, donde se aprecia que el valor obtenido de la significancia es de 0.000, condición que expresa la existencia de vinculación correlacional entre las variables, y el Rho de Spearman asume el valor de .833, condición que nos indica que la vinculación correlacional es considerada como positiva alta, de acuerdo a la tabla de esta prueba descrita en el acápite 2.6. Por consiguiente, se acepta Hi: La relación de la seguridad y salud ocupacional con los elementos del proceso productivos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, es directa y significativa.

Objetivo específico 2:

Establecer la relación de la seguridad y salud ocupacional con la efectividad productiva en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023.

Hi: La relación de la seguridad y salud ocupacional con la efectividad productiva en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, es directa y significativa.

Ho: La relación de la seguridad y salud ocupacional con la efectividad productiva en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, no es directa ni significativa.

Tabla 8

Relación de la seguridad y salud ocupacional con la efectividad productiva en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023

		Seguridad y salud ocupacional	Efectividad productiva
Seguridad y salud ocupacional	Rho Spearman	1	,821**
	Significancia		,000
	N		66
Efectividad productiva	Rho Spearman	,821**	
	Significancia	,000	
	N	66	

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

Los valores expresados en la tabla 8, expresan la relación de la seguridad y salud ocupacional con la efectividad productiva en la empresa Prestige Service SA,

Tarapoto – 2023, donde se aprecia que el valor obtenido de la significancia es de 0.000, condición que expresa la existencia de vinculación correlacional entre las variables, y el Rho de Spearman asume el valor de 0.821, condición que nos indica que la vinculación correlacional es considerada como positiva alta de acuerdo a la tabla de esta prueba descrita en el acápite 2.6 ; Hi: La relación de la seguridad y salud ocupacional con la efectividad productiva en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, es directa y significativa.

Objetivo específico 3:

Establecer la relación de la seguridad y salud ocupacional con la calidad de los productos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023

Hi: La relación de la seguridad y salud ocupacional con la calidad de los productos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, es directa y significativa

Ho: La relación de la seguridad y salud ocupacional con la calidad de los productos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, no es directa ni significativa.

Tabla 9

Relación de la seguridad y salud ocupacional con la calidad de los productos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023.

		Seguridad y salud ocupacional	Calidad de los productos
Seguridad y salud ocupacional	Rho Spearman	1	,684**
	Significancia		,000
	N		66
Efectividad productiva	Rho Spearman	,684**	
	Significancia	,000	
	N	66	

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

Los valores expresados en la tabla 9, expresan la relación de la seguridad y salud ocupacional con la calidad de los productos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, donde se aprecia que el valor obtenido de la significancia es de 0.000, condición que expresa la existencia de vinculación correlacional entre las

variables, y el Rho de Spearman asume el valor de 0.684, condición que nos indica que la vinculación correlacional es considerada como positiva moderada, de acuerdo a la tabla de esta prueba descrita en el acápite 2.6, por tanto, se acepta H_1 : La relación de la seguridad y salud ocupacional con la calidad de los productos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, es directa y significativa.

V. DISCUSIÓN

Este trabajo científico se basó en determinar la relación entre las variables analizadas en la empresa Prestige Service S.A., Tarapoto, donde reveló una sig.000, con una Rho de .725 (correlación positiva alta); esto significa que a medida que se intensifiquen las medidas de seguridad, gestión de riesgos y salud ocupacional en la empresa, se observará un aumento correspondiente en el rendimiento del personal; además, estos resultados respaldan la hipótesis positiva de que cuando los trabajadores se encuentran en un ambiente seguro y saludable, aumenta su confianza, lo que los hace más motivados, comprometidos y productivos, reflejándose en su desempeño.

Además, los hallazgos contrastan con los resultados obtenidos por Solier (2023), cuya investigación indicó una correlación baja, con un Rho de 0.35 y un p - .000, esto a causa de la ausencia de una sólida cultura de seguridad en la empresa ayacuchana, lo que se refleja en las deficiencias observadas en los resultados de los trabajadores. Por otro lado, Alva & Hidalgo (2021), concluyeron que las variables presentaron una relación positiva, con una correlación de Spearman de .572 y una significancia de .000; esto implica que cuando los trabajadores están bien equipados para prevenir accidentes y también consideran su salud, presentan un nivel elevado en cuanto a su desempeño laboral. Así, reafirman que al tener en cuenta estas áreas, el colaborar mostrará un mejor rendimiento, manifestándose en un nivel adecuado de cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En el caso del primer objetivo específico, se estableció la relación de la seguridad y salud ocupacional con los elementos del proceso productivos, donde mostraron un p – valor de 0.000 y un Rho de 0.833 (correlación positiva alta), esto significa que a medida que se fortalecen las prácticas de seguridad, aumenta el compromiso de las tareas, se reducen los errores recurrentes, se promueve una actitud profesional más proactiva, se optimiza el aprovechamiento del tiempo laboral y se fomenta la iniciativa para el trabajo. Basándose en lo mencionado, se aceptó la hipótesis positiva, indicando una relación directa y significativa entre los temas.

De manera similar, los resultados de Franco- Yoza et al. (2022) concuerdan con el estudio, quienes concluyeron que las deficiencias en la implementación de los protocolos destinados a mitigar riesgos afectan negativamente en la salud del personal, a causa de ello bajo su rendimiento laboral. Por otro lado, Segbenya & Yeboah (2022), llegaron a la conclusión de que los temas estudiados por estos autores presentaron una influencia positiva; lo cual sugiere que cuando la empresa prioriza estas áreas, se incrementa el nivel de cumplimiento y productividad de los trabajadores; en este sentido, implica que al otorgar mayor relevancia a aspectos como la seguridad y la salud ocupacional, se promueve un mayor cumplimiento laboral por parte de los trabajadores; esto, a su vez, se refleja en una mayor responsabilidad, actitud y seguridad en el desarrollo de sus tareas.

En lo que respecta al segundo objetivo específico, al establecer la relación de la seguridad y salud ocupacional con la efectividad productiva, se evidenció un valor de $p = .000$ y un Rho de Spearman 0.821, señalando una relación alta entre ambos componentes estudiados, es decir, cuando una entidad prioriza tanto la seguridad como la salud ocupacional en el lugar de trabajo, los trabajadores mostraran un mayor compromiso con los planes laborales del área, un mejor logro de los objetivos individuales, un uso más efectivo de los recursos disponibles y una reducción en la incidencia de errores en los productos. Frente a lo expuesto, se refuta la hipótesis nula y respaldaron la positiva, lo cual indico que los componentes presentan una relación directa y significativa.

Además, dichos resultados contrastan con el estudio de Obando-Montenegro et al. (2019), quienes concluyeron que el manejo tanto de salud y seguridad laboral influye positivamente en el ambiente de trabajo, es decir, que a medida que se priorizan estas áreas, disminuyen las tasas de accidentes laborales y se evidencia un mejor desempeño en el trabajo. Asimismo, Espinoza et al. (2023), concluyeron al diseñar un plan de seguridad para logra mejorar las condiciones laborales, en tal sentido, ambas variables presentan una correlación positiva. En tal sentido, estos estudios respaldan la idea de que invertir en estas áreas no solo es una responsabilidad empresarial, sino

también una estrategia efectiva para promover el bienestar general en el entorno laboral.

En cuanto al tercer objetivo, se estableció la relación de la seguridad y salud ocupacional con la calidad de los productos en la empresa Prestige Service S. A., Tarapoto, en vista la significancia fue de .000 y un Rho Spearman de .684, reflejando una correlación positiva, esto demuestra que los criterios de calidad de los productos entregados por la empresa no están debidamente interiorizados en sus colaboradores, de manera que no identifican los atributos diferenciales de la calidad que ofrecen; por ello en la medida que se fortalecen las prácticas de seguridad cómo también de salud ocupacional en el entorno de trabajo, se mejorara la puntualidad en la entrega productos, se optimiza la oportunidad de la realización de labores, se reducen las quejas y reclamos por productos defectuosos o problemáticos, y se aumenta la satisfacción general de los clientes. Por otra parte, aceptaron la hipótesis alterna, indicando una directa y significativa.

Estos resultados son corroborados por Mato (2023), quien concluyó que ambas variables presentaron un Rho de .429, esto se debe a que la empresa no es consciente de la relevancia, las áreas de salud y salud en sus colaboradores, para así mejorar su rendimiento laboral, lo que se refleja en las quejas de sus clientes. Además, Castillo & Valencia (2021), en su estudio, llegaron a la conclusión de que la introducción de programas de seguridad laboral es adecuada y favorable para el rendimiento en el trabajo, lo que se refleja en los buenos comentarios de los clientes, evidenciando su satisfacción. En base de estos análisis, se menciona que el desconocimiento de las organizaciones referente a estas tiene un impacto engato en el entorno laboral, así también tiene un efecto en la calidad del producto, en tal sentido, la necesidad de que las empresas reconozcan la relevancia de estos aspectos, no solo para proteger a sus trabajadores, sino también para mejorar su desempeño laboral y la percepción que tienen los clientes sobre sus productos o servicios que ofrecen.

Por otro lado, es importante mencionar las fortalezas del estudio, porque a través de la autorización requerida para llevar a cabo la investigación en la empresa seleccionada; esto permitió el acceso a información detallada sobre las variables de interés. Además, dicha autorización facilitó la obtención de una comprensión exhaustiva de cómo las prácticas tanto de seguridad, como la salud ocupacional inciden en el rendimiento laboral. No obstante, también se identificaron ciertas limitaciones en el proceso, dado que se encontró que algunos documentos estaban restringidos, lo que representó un obstáculo en la recopilación de información. Asimismo, la disponibilidad de tiempo también fue otra limitación para el desarrollo del trabajo de investigación.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: La seguridad y salud ocupacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, siendo esta una relación positiva alta, teniendo un Rho de Spearman de 0.725. Por lo tanto, una gestión eficaz en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional se traduce en una mejora correspondiente en la productividad y eficiencia de los empleados.

SEGUNDO: La relación de la seguridad y salud ocupacional con los elementos del proceso productivos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, es directa y significativa, siendo una relación positiva alta, teniendo un Rho de Spearman de 0.833. al resultado demuestra que a medida que la seguridad y salud ocupacional se desarrolle bajo los lineamientos y actividades que lo comprende, el desempeño presentará la misma tendencia o estado.

TERCERO: La relación de la seguridad y salud ocupacional con la efectividad productiva en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, es directa y significativa, siendo una relación positiva alta, teniendo un Rho de Spearman de 0.821. Dicho resultado indica que cualquier iniciativa implementada en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional, ya sea beneficiosa o perjudicial, tendrá un impacto correspondiente en la eficiencia y eficacia de los procesos productivos de la organización.

CUARTO: La relación de la seguridad y salud ocupacional con la calidad de los productos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, es directa y significativa, siendo una relación positiva moderada, teniendo un Rho de Spearman de 0.684. Dicho de otro modo, un entorno laboral seguro y saludable potencia la confianza y capacidad de los empleados para realizar sus tareas de manera eficaz, lo cual, a su vez, repercute positivamente en la calidad del producto final.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Al gerente general de la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, a implementar un plan de mejora de los sistemas vinculados en cuanto la seguridad y salud ocupacional, así como el desempeño laboral, definiendo indicadores de gestión que sean mediables con una periodicidad mensual; como indicadores de accidentabilidad.

SEGUNDO: Al gerente de operaciones de la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, para que implemente un Plan de Gestión de Procesos Productivos, basado en identificar procesos clave para la mejora de los resultados de los productos que oferta la empresa; como indicadores de productividad y eficiencia.

TERCERO: Al gerente de operaciones de la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, para que diseñe un Cuadro de Mando Integral tendiente a identificar indicadores claves de resultados con el fin de mejorar la eficiencia productiva en la empresa.

CUARTO: Al gerente general de la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, para que implemente lineamientos de calidad de los productos basados en criterios de ahorro de recursos, enfoque de responsabilidad social y compromiso hacia sus colaboradores.

REFERENCIAS

- Alva, D., & Hidalgo, C. (2021). *Seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral frente a la pandemia Covid-19 en el centro de salud Santa, Ancash, 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104572>
- Ashley, W.; Roemer, E. & Kent, K. (2021) Organizational Best Practices Supporting Mental Health in the Workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 63(12), 1-15. <https://doi.org.10.1097/JOM.0000000000002407>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2023). *Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el sector público*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/14946-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst-en-el-sector-publico>
- Bastidas, K., Martínez, A., Narváez, D., Villacorte, L. & Vásquez, E. (2022) Accidente laboral y estresores de la organización del trabajo en el personal de salud: una mirada desde la seguridad y la salud en el trabajo: *Revista de la Escuela de Ciencias de la Salud de la Universidad Pontificia* 42(1), 57-66 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8219331.pdf>
- Berenguer, V. & Nielsen, N. (2023) Normality testing after outlier removal. *Econometrics and Statistics*. 8(2), 21-34. <https://doi.org/10.1016/j.ecosta.2023.06.001>
- Beulah, O. & Akaawase, A (2023) Variable Conceptualisation and Measurement in Environmental Research. *International Journal of Methodology*, 2 (1), 3-11. <https://doi.org/10.21467/ijm.2.1.5991>
- Bolivar, C. y Brito, J. (2018). La Gestión del Talento Humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del Conocimiento* 63 (6), 742-761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Castillo, R., & Valencia, F. (2021). Seguridad ocupacional para mejorar el bienestar de los trabajadores en industrias alimentarias. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(5), 1–18. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.994

- Cangahuala, J. & Salas, V. (2022) Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la prevención de accidentes laborales en empresas mineras. *Llamkasun*, 3 (1), 112-118. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v3i1.90>
- Cárdenas, F., Saavedra, R., Guzmán, M. de J., & Santillán, K. (2023). Seguridad del trabajador en obras de construcción civil. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 9811-9832. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5092
- Carhuancho, I.M., Nolazco, F.A., Monteverde, L.S., Guerrero, M.A. & Casana, K.M. (2019) *Metodología para la investigación holística*. UIDE ediciones. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>
- Casteel, A. & Bridier, N. (2021) Describing Populations and Samples in Doctoral Student Research. *International Journal of Doctoral Studies* 16, (121), 339-362. <https://doi.org/10.28945/4766>
- Castillo, R. N., & Valencia, F. J. (2021). Seguridad ocupacional para mejorar el bienestar de los trabajadores en industrias alimentarias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 9423-9440. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.994
- Chari, R.; Chang, C.; Sauter, S. (2018) Expanding the Paradigm of Occupational Safety and Health: A New Framework for Worker Well-Being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 60(7), 589-593. <http://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001330>
- Chirinos, Y., Meriño, V., Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 2 (84), 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- CONCYTEC (2016). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2023). *Políticas activas de mercado de trabajo en América Latina y el Caribe*.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/82529328-9f5f-4115-a85c-2893da214285/content>

Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & López, L. E. C. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179- 185. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>

Decreto Supremo N° 005-2012-TR - *Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo* (24 abril de 2012) Diario Oficial El Peruano. https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf

Diaz, J., Suarez, S., Martinez, R. & Bizarro, E. (2020) Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25, (89), 312-329. <https://doi.org/10.37960/revista.v25i89.31533>

Espinoza, S., Alanoca, C., & Gárate, J. (2023). Seguridad, salud ocupacional y desempeño laboral del personal en un proyecto público en el periodo del COVID-19. *Ingeniería Investigación y Tecnología*, 1(5), 1–10. <https://doi.org/10.47796/ing.v5i0.791>

Franco- Yoza, J., Loor - Sáenz, A., & Villafuerte - Solis, S. (2022). Seguridad Ocupacional y el Desempeño Laboral del Personal, Caso: Unidad de Higiene del Gobierno Autónomo Descentralizado. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias.*, 8(1), 1–11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383398>

Grzywacz, J. & Butler, A. (2015). The impact of job characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 97-109. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.97>

Guerin, B. (2019). The Use of Participatory and Non-Experimental Research Methods in Behavior Analysis. *Perspectives*, 9(9), 248-264. <http://dx.doi.org/10.18761/PAC.2018.n2.098998.10.2.97>

Haldun, A (2022) User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18 (3), 91-93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>

- Haowei, C., Yan, W., Jinghong, W., Haiquan, Li., Juncheng, J., Lei, N. & Ru, Z (2023) Effect of S-shaped guardrails on pedestrian crowd flows in bottleneck areas. *Safety Science*, 159, e106020. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106020>
- Haradhan, M. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Munich Personal RePEc Archive*, 9(4), 52-79. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/105149/1/MPRA_paper_105149.pdf
- Jeschke, K.N (2022) Understanding how managers balance the paradoxical nature of occupational safety through a practice-driven institutional lens, *Safety Science*, 147 (2), 32-41. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105627>.
- Laura-Perugini, L. & Solano A. (2022) Teorías implícitas del liderazgo masculino y femenino según ámbito de desempeño. *Ciencia Psicológicas*. 2 (1), 139-150. <https://doi.org/10.22235/cp.v5i2.80>
- Lerman, S., Eskin, E., Flower, D., George, E., Hursh, S. (2018) Fatigue Risk Management. Fatigue Risk Management in the Workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 54(2), 231-258, <https://doi.org.10.1097/JOM.0b013e318247a3b0>.
- Lindemann, T. & Häberlein, L (2023) Contours of a research ethics and integrity perspective on open science. *Perspectiv Frontier. Resolution. Metrica. Analsys*, vol. 9. <https://doi.org/10.3389/frma.2023.1052353>
- Mato, S. (2023). Relación de la Salud Ocupacional y Gestión de Seguridad en las Empresas Constructoras en el Distrito de Ate Vitarte - Lima. *Revista Disciplinaria PAKAMUROS*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.37787/6rgst131>
- Mamani, C., Palacios, T. Y., Priori, M. B., y Tellez, A. (2023) Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153-172. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Mathur, A. Vander, T.J. (2023) New metrics for multiple testing with correlated outcomes. *Statistics and Probability*, Vol. 9. <https://doi.org/10.3389/fams.2023.1151314>.

- Mohammad, H. & Konstantinos, T. (2023) Production pressure and its relationship to safety: A systematic review and future directions, *Safety Science*, 159, e106045. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106045>.
- Morán, J. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica: principios y métodos, ventajas y desventajas. *Educación Médica* <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S157518131630078X>.
- Obando-Montenegro, J. E., Sotolongo-Sanchez, M., & Villa-González del Pino, E. (2019). Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión. *Ingeniería Industrial*, 40(2), 1–12. <http://scielo.sld.cu/pdf/rri/v40n2/1815-5936-rri-40-02-136.pdf>
- Obando, J.E., Sanchez, M.S. & Villa, E.M. (2019) Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión. *Ingeniería Industrial* 40 (2) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000200136
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2023) *Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable: ¿En qué punto nos encontramos?* OIT Publicaciones. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_876335.pdf
- Osorio, J. (2021) Panorama de la seguridad y salud en el trabajo de microempresas colombianas ubicadas en un barrio del Municipio de Itagüí, Antioquia, Colombia. *Artigo Saúde Pública* 37 (11) <https://doi.org/10.1590/0102-311X00175320>
- Peralta, Y.I. y Gullo, S.G. (2020) Incidencia de la salud mental en la productividad laboral. Revista de Investigación, *Formación y Desarrollo, Generando Productividad Institucional*, 11 (1) p.17-25- <https://doi.org/10.34070>
- Pérez, C. (2022). Sistemas de Gestión de la promoción de la salud y el bienestar en organizaciones saludables. *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 4(5), 33–38. <https://doi.org/10.15765/gsst.v4i5.3053>
- Phillip, H. (2023) Do safety cases demonstrate risks have been reduced so far as is reasonably practicable? an Australian study examining the methods of presenting safety cases. *Safety Science*, 159, e106042. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106042>

- Pineda, J.A., Salazar, L.A. Zaragoza, W.A. & Silva, G.I. (2022) Desempeño laboral: revisión literaria. *Commercium Plus* 1 (5) <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpius/article/view/638/893>
- Pinedo, K., Condori, D., Lovera, D. (2020) Marco de trabajo basado en la ISO 45001 para el manejo de riesgos ocupacionales en instituciones educativas privadas adventistas - San Martín (Perú) *Revista de Investigación Ciencia, Tecnología y Desarrollo*, 7 (2), 12-20. <https://doi.org/10.17162/rictd.v7i1.1686>
- Pingqing L; Yuanyuan, L., Wenyue, H, Yunyun, Y. & Bin, L. (2022). How spiritual leadership affects team safety performance: the role of team reflexivity and work interdependence. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* 10 (8),1-9. <https://10.1080/10803548.2022.2120288>
- Ramírez, E., Maguiña, M., Huerta, R., & Concepción, R. (2020). Conducta laboral y seguridad en el trabajo en empresas constructoras del Perú. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo - GISST*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.34893/gisst.v1i1.8>
- Riera P., Morán J., Rendòn, E. y Borja, G. (202) La filosofía empresarial y su responsabilidad social. *Jornal Science Research*. 5 (2), 13-19. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4725592>
- Segbenya, M., & Yeboah, E. (2022). Effect of Occupational Health and Safety on Employee Performance in the Ghanaian Construction Sector. *Sage Journal*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.1177/11786302221137222>
- Solier, R. (2023). Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho. *Revista Dilemas Contemporáneos Educación Política y Valores*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v10i3.3674>
- Sabastizagal, I., Astete, J. & Benavides, F.B. (2020) Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental en Salud Publica* 37 (1) <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>.

- Sandoval, S., Ospino, S.J. (2023) Estrategias de la responsabilidad social empresarial una oportunidad para la gestión de los factores de riesgo psicosociales. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 13 (2) <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2023.9548>
- Schulte, P.A.,Cunningham, T.R., Guerin, R.J. & Hennigan, B. J. (2019) Components of an Occupational Safety and Health Communication Research Strategy for Small- and Medium-Sized Enterprises, *Annals of Work Exposures and Health*, 62, (1) p. S12–S24. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxy054>
- Shoshana, D. y Yoav, Y. (2016). Time and job satisfaction: a longitudinal study of the differential roles of age and tenure. *Management Journal*, 4 (18), 121-128. <https://doi.org/10.1177/0149206315624962>
- Soarce, J. & Astres, M. (2022) Validation of the Brazilian version of the questionnaire for detection of sick building síndrome. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 29, (2) p. 765-772.<https://doi.org/10.1080/10803548.2022.2082129>.
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú (2023). Desempeño del mercado laboral peruano. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-laboral-002.pdf>
- Solier, R (2023) Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 10 (3) <https://doi.org/10.46377/dilemas.v10i3.3674>
- Suárez, C. (2021). Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), p. 364-371. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3657>.
- Tamayo, G., & Moreno, K. (2023). Desempeño laboral: un análisis de las habilidades, oportunidades y motivación del capital humano del sector financiero cooperativista *Digital Publisher CEIT*, 8(2-1), 276-289. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1803>
- Tapura, S., Haapavirta, R. & Jääskeläinen, A. (2022) Designing a map for measuring and managing safety performance *International Journal of Occupational Safety*

and *Ergonomics*, 29 (2) p. 613-626
<https://doi.org/10.1080/10803548.2022.2061759>

- Tazim, A.S.M., Hoque, L.K & Shamsuddin, A. (2023) Integrated approach for occupational health and safety (OHS) risk Assessment: An Empirical (Case) study in Small enterprises. *Safety Science*, Vol. 164, 106143e. <https://www.sciencedirect.com/journal/safety-science/vol/164/suppl/C>
- Villavicencio, E. (2016). La importancia de los estudios descriptivos. *Evidencias en Odontología Clínica*, 2(1), 6-7. <http://dx.doi.org/10.35306/eoc.v2i1.77>
- Yali, W, Gui, F, Zhirong, W, Yuxin, W, Xuecai, X, Meng, H. & Qian, L (2023) A popular systemic accident model in China: Theory and applications of 24 Model. *Safety Science*, 159, e106013. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106013>
- Yangho, K., Jungsun, P., Mijin, P (2018) Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice, Safety and Health at Work, *Safety Science* 7 (2) , p. 89-96. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.02.002>.
- Yilmaz, C. & Aykut, H. (2020) The causes of occupational accidents in human resources: the human factors theory and the accident theory perspective. *Ergonomics*, 29 (2) p 796-805 <https://doi.org/10.1080/10803548.2022.2082677>
- Zaragoza, W. A., Pineda, J. A., Salazar, L. A., & Silva, G. I. . (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Commercium Plus* 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Seguridad y salud ocupacional	Son intervenciones para el fomento de la seguridad en el centro de trabajo empleando prácticas seguras de trabajo, el monitoreo y acompañamiento de la salud en pro de su atención oportuna y prevenir la presencia de enfermedades laborales (Chari et al., 2018)	Valoración de la seguridad y salud ocupacional en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto, desde los elementos de la evaluación y gestión del riesgo y las condiciones de la salud ocupacional, medido a través de un cuestionario	Evaluación y gestión del riesgo	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de riesgos - Estimación probabilidad de riesgos - Formulación de planes de seguridad laboral - Investigación de incidentes y accidentes - Priorización de riesgos - Control de riesgos - Capacitación y formación del personal en seguridad laboral 	Ordinal
			Salud ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> - Prevención de enfermedades laborales - Estrategias de comportamiento ergonómicos - Dotación de seguros médicos - Dotación de equipos internos para atención primaria frente a incidentes y accidentes - Relacionamiento con el entorno familiar del trabajador 	
Variable 2 Desempeño laboral	Procesos que se estructuran y forman parte del sistema laboral para que sean cuantificadas, influyendo y evaluando los resultados ejecutados por un trabajador tanto en sus cualidades de productividad como los elementos de contribución general al logro de la empresa, con el propósito que se descubra su rendimiento de acuerdo los criterios que definen su contrato (Laura, et. Al., 2022)	Valoración del desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto, desde los elementos de los procesos de producción, la efectividad y calidad de lo producido medido a través de un cuestionario	Elementos del proceso productivo	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de cumplimiento de tareas - Cumplimiento de aspectos ambientales - Actitud profesional para ejecutar tareas - Existencia recurrente de errores - Aprovechamiento de jornada laboral con disciplina - Iniciativa para el trabajo 	Ordinal
			Efectividad productiva	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de planes laborales del área - Cumplimiento de metas individuales - Uso efectivo de recursos - Ausencia de errores en los productos 	
			Calidad de productos	<ul style="list-style-type: none"> - Puntualidad - Oportunidad de las labores - Quejas y reclamos por productos - Satisfacción de clientes 	

Matriz de consistencia

Título: Seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	
<p>Problema general ¿De qué manera se relaciona la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo se relaciona la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023.</p>	<p>Hipótesis general Hi: La seguridad y salud ocupacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023.</p>	<p>V1: Seguridad y salud ocupacional Dimensiones: - Evaluación y gestión del riesgo - Salud ocupacional</p> <p>V2: Desempeño laboral Dimensiones - Elementos del proceso productivo - Efectividad productiva - Calidad de productos</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de estudio: Básico Nivel: Descriptivo – correlacional Método: Hipotético – deductivo Diseño: No experimental, transversal Población 80 colaboradores de la empresa Prestige Service SA Muestra 66 colaboradores de la empresa Prestige Service SA Muestreo: Probabilístico Aleatorio simple</p>
<p>Problemas específicos ¿De qué manera se relaciona la seguridad y salud ocupacional con los elementos del proceso productivos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023?</p>	<p>Objetivos específicos Establecer la relación de la seguridad y salud ocupacional con los elementos del proceso productivos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023</p>	<p>Hipótesis específicas La relación de la seguridad y salud ocupacional con los elementos del proceso productivos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, es directa y significativa</p>		
<p>¿De qué manera se relaciona la seguridad y salud ocupacional con la efectividad productiva en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023?</p>	<p>Establecer la relación de la seguridad y salud ocupacional con la efectividad productiva en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023</p>	<p>La relación de la seguridad y salud ocupacional con la efectividad productiva en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, es directa y significativa</p>		
<p>¿De qué manera se relaciona la seguridad y salud ocupacional con la calidad de los productos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023?</p>	<p>Establecer la relación de la seguridad y salud ocupacional con la calidad de los productos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023</p>	<p>La relación de la seguridad y salud ocupacional con la calidad de los productos en la empresa Prestige Service SA, Tarapoto – 2023, es directa y significativa</p>		

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de seguridad y salud ocupacional

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás preguntas con respecto a la seguridad y salud ocupacional. Lee cada una con mucha atención; luego: Marque con una (X) la alternativa que usted considera válida de acuerdo con el ítem.

OPCIONES DE RESPUESTA:

Nunca = Casi nunca = 2 Algunas veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5

ítem	Preguntas	1	2	3	4	5
	Preguntas Dimensión Evaluación y gestión del riesgo					
1	¿La empresa identifica los riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional?					
2	¿Se efectúa la estimación de probabilidad de riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional?					
3	¿Se formulan los planes de seguridad laboral en la empresa?					
4	¿La investigación de incidentes y accidentes en el trabajo se efectúa según los planes de seguridad?					
5	¿Se hace una priorización de riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional?					
6	¿Son desarrollados los controles de riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional?					
7	¿Se efectúa la capacitación y formación del personal en seguridad laboral?					
	Preguntas: Dimensión Salud ocupacional					
8	¿Son desarrolladas acciones de prevención de enfermedades laborales?					
9	¿Se ejecutan estrategias de comportamiento ergonómicos?					
10	¿La dotación de seguros médicos es oportuna?					
11	¿La dotación de equipos internos para atención primaria frente a incidentes y accidentes son oportunas?					
12	¿Se desarrollan acciones de relacionamiento con el entorno familiar del trabajador?					

Cuestionario de desempeño laboral

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás preguntas con respecto al desempeño laboral. Lee cada una con mucha atención; luego: Marque con una (X) la alternativa que usted considera válida de acuerdo con el ítem.

OPCIONES DE RESPUESTA:

Nunca = 1 Casi Nunca = 2 Algunas veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5

Ítems	Preguntas:	1	2	3	4	5
	Preguntas: Dimensión Elementos del proceso productivo					
1	¿Nivel de cumplimiento de tareas es bueno?					
2	¿Se cumplen los aspectos ambientales en el desempeño laboral?					
3	¿Existe una buena actitud profesional para ejecutar tareas en la empresa?					
4	¿La existencia de recurrencia de errores en la empresa es mínima?					
5	¿El aprovechamiento de jornada laboral con disciplina es buena en la empresa?					
6	¿Existe iniciativa para el trabajo?					
	Preguntas: Dimensión Efectividad productiva					
7	¿Se cumplen los planes laborales del área?					
8	¿Son cumplidas las metas individuales de cada trabajador?					
9	¿Se hace un uso efectivo de recursos de la empresa?					
10	¿La ausencia de errores en los productos es una constante?					
	Preguntas: Dimensión: Calidad productiva					
11	¿La puntualidad del trabajador es buena?					
12	¿La oportunidad del cumplimiento de las labores es buena?					
13	¿Existen pocas quejas y reclamos por productos en la empresa?					
14	¿La satisfacción de clientes es buena?					

Autorización para ejecución de proyecto



Universidad
César Vallejo

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

TARAPOTO, 26 de mayo del 2023

Señor(a)
PIERO LOZANO RAMIREZ
GERENTE
PRESTIGE SERVICE SA
JR.FELIPE YAP N°298-MORALES

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de ADMINISTRACIÓN

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial TARAPOTO y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. VERONICA MALDONADO GARCIA, con DNI 47854635, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de ADMINISTRACIÓN, pueda ejecutar su investigación titulada: **"SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PRESTIGE SERVICE SA, TARAPOTO – 2023"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. Nelka Ruiz Miklavec

COORDINADORA NACIONAL CCEE
PROGRAMA DE TITULACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe



Autorización de la empresa para realizar el estudio

PRESTIGE

PRESTIGE SERVICE

S.A.

ASUNTO: Permiso para realizar trabajo de investigación

DR. Nelka Ruiz Milklevel

CORDINADORA NACIONAL CCEE RPOGRAMA DE TITULACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Por medio del presente, es grato dirigirme a Usted, Al mismo tiempo, en mi calidad de GERENTE GENERAL de la empresa PRESTIGE SERVICE S.A., con R.U.C N°20600805836, ubicada en la ciudad de Tarapoto, OTORGO LA AUTORIZACIÓN a la Srta. VERÓNICA MALDONADO GARCÍA, identificado con DNI:47854635, egresado como (bachicher) de la carrera de Administración y Negocios Internacional, autorizo que se use la siguiente información de la empresa: **“SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y DESENPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PRESTIGE SERVICE SA, TARAPOTO - 2023”**, con la finalidad de que pueda desarrollar su trabajo de investigación (tesis).Y así poder optar por el título de licenciado en Administración.

TARAPOTO, 16 de junio del 2023



PRESTIGE SERVICE S.A.
R.U.C. 20600805836
Piero Ramirez Lozano
GERENTE GENERAL

PIERO RAMIREZ LOZANO

D.N.I N° 70234221

GERENTE GENERA

JR. FELIPE YAP N° 296

RUC: 20600805836

CEL: 954997093

prestigesas2018@gmail.com

Evaluación por juicio de expertos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Erika Loa Navarro
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social Educativa (x) () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor:	Verónica Maldonado García
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Tarapoto – Perú
Dimensiones:	Seguridad y salud ocupacional: Evaluación y gestión del riesgo- Salud ocupacional
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 Algunas veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5
Cantidad de ítems:	26 ítems
Tiempo de aplicación:	30 Minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, por Verónica Maldonado García, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Seguridad y Salud Ocupacional

Definición de la variable:

Son intervenciones para el fomento de la seguridad en el centro de trabajo empleando prácticas seguras de trabajo, el monitoreo y acompañamiento de la salud en pro de su atención oportuna y prevenir la presencia de enfermedades laborales (Chari, et. al (2018).

Dimensión 1: Evaluación y gestión del riesgo

Definición de la dimensión:

Fase donde son implementados los procedimientos que identifican los riesgos de manera continuada, sistemática y cíclica; estimando la probabilidad de aparición de riesgos rutinarios o de ocurrencia extraordinaria; investigando todos los casos reportados de incidentes y accidentes procediendo a identificar la raíz de su ocurrencia, para finalmente priorizar los riesgos para estos ser controlados (Suárez, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de riesgos	1. Identificación de los riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional	4	4	4	
Estimación probabilidad de riesgos	2. Estimación de probabilidad de riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional	4	4	4	
Formulación de planes de	3. Formulación de los planes de seguridad laboral en la empresa,	4	4	4	
Seguridad laboral	4. Investigación de incidentes y accidentes en el trabajo efectuada	4	4	4	

	según los planes de seguridad				
Priorización de riesgos	5. Priorización de riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional	4	4	4	
Control	6. Controles de riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional	4	4	4	
Capacitación y formación del personal en seguridad laboral	7. ¿Capacitación y formación del personal en seguridad aboral?	4	4	4	

Dimensión 2: Salud ocupacional

Definición de la Salud ocupacional:

Son aquellas acciones que se implementan para dar prevenir la presencia de enfermedades ocupacionales, en especial la aplicación de estrategias para dotar de equipamiento y capacidades para la ergonomía del trabajador durante sus labores, la dotación de seguros médicos, o equipos internos de atención primaria ante incidentes o accidentes que puedan ocurrir, planes de recuperación de la salud frente a enfermedades, y acciones de relacionamiento con el entorno familiar del trabajador para una mejora del clima organizacional (Suárez, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coh eren cia	Relevan cia	Observacio nes/ Recomenda ciones
Prevención de enfermedades laborales	8. Acciones de prevención de enfermedades laborales	4	4	4	
Estrategias de comportamiento ergonómicos	9. Ejecución de estrategias de comportami	4	4	4	

	entos ergonómicos				
Dotación de seguros médicos	10. otación de seguros médicos	4	4	4	
Dotación de equipos internos para atención primaria frente a incidentes y accidentes	11. otación de equipos internos para atención primaria frente a incidentes y accidentes	4	4	4	
Relacionamiento con el entorno familiar del trabajador	12. Desarrollo de acciones de relacionami ento con el entorno familiar del trabajador	4	4	4	



 FIRMA

ERIKA LOA NAVARRODNI: 44170385
 NOMBRE Y APELLIDOS
 DNI: 44170385

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Erika Loa Navarro
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social Educativa () () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia Profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor:	Verónica Maldonado García
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Tarapoto – Perú
Dimensiones:	Desempeño Laboral. -Elementos del proceso productivo - Dimensión Efectividad productiva- Calidad productiva
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 Algunas veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5
Cantidad de ítems:	26 ítems
Tiempo de aplicación:	30 Minutos

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por Verónica Maldonado García, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Procesos que se estructuran y forman parte del sistema laboral para que sean cuantificadas, influyendo y evaluando los resultados ejecutados por un trabajador tanto en sus cualidades de productividad como los elementos de contribución general al logro de la empresa, con el propósito que se descubra su rendimiento de acuerdo los criterios que definen su contrato (Laura,et. al, 2022).

Dimensión 1: Elementos del proceso productivo

Definición de la dimensión:

Son el conjunto de acciones destinadas a dar garantías para el cumplimiento de tareas, de los aspectos ambientales y las actitudes profesionales, enmarcadas dentro los lineamientos de la gestión del rendimiento (Bolívar y Brito, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Cumplimiento de tareas	1.- Nivel de cumplimiento de tareas	3	3	3	
Cumplimiento de aspectos ambientales	2. Nivel de cumplimiento de los aspectos ambientales en el desempeño laboral	4	4	4	
Actitud profesional para ejecutar tareas	3. Desarrollo de actitudes profesionales para ejecutar tareas en la empresa	4	4	4	
Existencia recurrente de errores	4. Existencia mínima de recurrencia de errores en la empresa	4	4	4	
Aprovechamiento de jornada	5. Disciplina en el aprovechamiento de jornada laboral en la empresa	4	4	4	

Iniciativa para el trabajo	6. La iniciativa para el trabajo es facilitada por la empresa	4	4	4	
-----------------------------------	---	---	---	---	--

Dimensión 2: Efectividad productiva Definición de la Efectividad productiva

Son los productos que genera el trabajador como parte de su labor individual y esto a su vez al aporte genera de las metas de la empresa, y se puede medir mediante, el cumplimiento de los planes laborales del área o las metas que se establecen en la empresa, así como también son verificados teniendo como referencia las funciones que han sido en manuales o los contratos laborales. (Bastidas, et, al. 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Planes laborales del área	7. Cumplimiento de los planes laborales del área	4	4	4	
Metas individuales	8. Cumplimiento de metas individuales de cada trabajador	4	4	4	
Uso de recursos	9. Uso efectivo de recursos de la empresa	4	4	4	
Errores en los productos	10. Ausencia de errores en los productos es una constante	4	4	4	

Dimensión 3: Dimensión: Calidad productiva

Definición de la Salud ocupacional:

Es como los clientes valoran los productos, y pueden ser medidos mediante criterios como la puntualidad, la oportunidad de entrega, existencia de reclamos y

quejas por calidad, por último, la satisfacción del usuario, que se mide por la aceptación de los criterios de calidad técnica, la calidad de la conducta al momento de la atención. (Bastidas, et, al. 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puntualidad	11. La puntualidad del trabajador es buena	3	3	3	
Oportunidad de las labores	12. La oportunidad del cumplimiento de las labores es buena	4	4	4	
Quejas y reclamos por productos	13. Existen pocas quejas y reclamos por productos en la empresa	4	4	4	
Satisfacción de clientes	14. La satisfacción de clientes es buena	4	4	4	



FIRMA

ERIKA LOA NAVARRODNI: 44170385
 NOMBRE Y APELLIDOS
 DNI: 44170385

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por Verónica Maldonado García, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Seguridad y Salud Ocupacional

Definición de la variable:

Son intervenciones para el fomento de la seguridad en el centro de trabajo empleando prácticas seguras de trabajo, el monitoreo y acompañamiento de la salud en pro de su atención oportuna y prevenir la presencia de enfermedades laborales (Chari, et. al (2018).

Dimensión 1: Evaluación y gestión del riesgo

Definición de la dimensión:

Fase donde son implementados los procedimientos que identifican los riesgos de manera continuada, sistemática y cíclica; estimando la probabilidad de aparición de riesgos rutinarios o de ocurrencia extraordinaria; investigando todos los casos reportados de incidentes y accidentes procediendo a identificar la raíz de su ocurrencia, para finalmente priorizar los riesgos para estos ser controlados (Suárez, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de riesgos	7. Identificación de los riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional	4	4	4	
Estimación de probabilidad de riesgos	8. Estimación de probabilidad de riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional	4	4	4	
Formulación de planes de	9. Formulación de los planes de seguridad laboral en la empresa,	4	4	4	
Seguridad laboral	10. Investigación de incidentes y accidentes en el trabajo efectuada	4	4	4	

	según los planes de seguridad				
Priorización de riesgos	11. Priorización de riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional	4	4	4	
Control	12. Controles de riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional	4	4	4	
Capacitación y formación del personal en seguridad laboral	13. Capacitación y formación del personal en seguridad aboral?	4	4	4	

Dimensión 2: Salud ocupacional

Definición de la Salud ocupacional:

Son aquellas acciones que se implementan para dar prevenir la presencia de enfermedades ocupacionales, en especial la aplicación de estrategias para dotar de equipamiento y capacidades para la ergonomía del trabajador durante sus labores, la dotación de seguros médicos, o equipos internos de atención primaria ante incidentes o accidentes que puedan ocurrir, planes de recuperación de la salud frente a enfermedades, y acciones de relacionamiento con el entorno familiar del trabajador para una mejora del clima organizacional (Suárez, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención de enfermedades laborales	14. Acciones de prevención de enfermedades laborales	4	4	4	

Estrategias de comportamiento ergonómicos	15. Ejecución de estrategias de comportamientos ergonómicos	4	4	4	
Dotación de seguro médicos	16. Dotación de seguros médicos	4	4	4	
Dotación de equipos internos para atención primaria frente a incidentes y accidentes	17. Dotación de equipos internos para atención primaria frente a incidentes y accidentes	4	4	4	
Relacionamiento con el entorno familiar del trabajador	18. ¿Desarrollo de acciones de relacionamiento con el entorno familiar del trabajador	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Richard Vásquez Torres

DNI: 46872573

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Richard Vásquez Torres
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Areas de experiencia profesional:	Gestor Publico
Institución donde labora:	Qaliwarma ,MIDIS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor:	Verónica Maldonado García
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Tarapoto – Perú
Dimensiones:	Desempeño Laboral. -Elementos del proceso productivo - Dimensión Efectividad productiva- Calidad productiva
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 Algunas veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5
Cantidad de ítems:	26 ítems
Tiempo de aplicación:	30 Minutos

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por Verónica Maldonado García, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Procesos que se estructuran y forman parte del sistema laboral para que sean cuantificadas, influyendo y evaluando los resultados ejecutados por un trabajador tanto en sus cualidades de productividad como los elementos de contribución general al logro de la empresa, con el propósito que se descubra su rendimiento de acuerdo los criterios que definen su contrato (Laura,et. al, 2022).

Dimensión 1: Elementos del proceso productivo

Definición de la dimensión:

Son el conjunto de acciones destinadas a dar garantías para el cumplimiento de tareas, de los aspectos ambientales y las actitudes profesionales, enmarcadas dentro los lineamientos de la gestión del rendimiento (Bolívar y Brito, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de tareas	1.- Nivel de cumplimiento de tareas	4	4	4	
Cumplimiento de aspectos ambientales	2. Nivel de cumplimiento de los aspectos ambientales en el desempeño laboral	4	4	4	
Actitud profesional para ejecutar tareas	3. Desarrollo de actitudes profesionales para ejecutar tareas en la empresa	4	4	4	
Existencia recurrente de errores	4. Existencia mínima de recurrencia de errores en la empresa	4	4	4	
Aprovechamiento de jornada	5. Disciplina en el aprovechamiento de jornada laboral en la empresa	4	4	4	

Iniciativa para el trabajo	6. La iniciativa para el trabajo es facilidad por la empres	4	4	4	
-----------------------------------	---	---	---	---	--

Dimensión 2: Efectividad productiva Definición de la Efectividad productiva

Son los productos que genera el trabajador como parte de su labor individual y esto a su vez al aporte genera de las metas de la empresa, y se puede medir mediante, el cumplimiento de los planes laborales del área o las metas que se establecen en la empresa, así como también son verificados teniendo como referencia las funciones que han sido en manuales o los contratos laborales. (Bastidas, et, al. 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planes laborales del área	7. Cumplimiento de los planes laborales del área	4	4	4	
Metas individuales	8. Cumplimiento de metas individuales de cada trabajador	4	4	4	
Uso de recursos	9. Uso efectivo de recursos de la empresa	4	4	4	
Errores en los productos	10. Ausencia de errores en los productos es una constante	4	4	4	

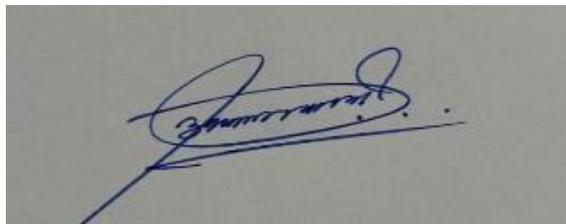
Dimensión 3: Dimensión: Calidad productiva

Definición de la Salud ocupacional:

Es como los clientes valoran los productos, y pueden ser medidos mediante criterios como la puntualidad, la oportunidad de entrega, existencia de reclamos y

quejas por calidad, por último, la satisfacción del usuario, que se mide por la aceptación de los criterios de calidad técnica, la calidad de la conducta al momento de la atención. (Bastidas, et, al. 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puntualidad	11. puntualidad del trabajador buena	3	3	3	
Oportunidad de las labores	12. oportunidad del cumplimiento de las labores buena	4	4	4	
Quejas y reclamos por productos	13. Existen pocas quejas y reclamos por productos en la empresa	4	4	4	
Satisfacción de clientes	14. satisfacción de clientes es buena	4	4	4	



Richard Vásquez Torres

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI: 46872573

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	José Henry Ascheri Vásquez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Area de formación académica:	Clínica () Social Educativa () (x) Organizacional ()
Areas de experiencia profesional:	Jefe de la Unidad de Turismo de la Municipalidad Provincial de Picota
Institución donde labora:	Municipalidad Provincial de Picota
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor:	Verónica Maldonado García
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Tarapoto – Perú
Dimensiones:	Seguridad y salud ocupacional: Evaluación y gestión del riesgo- Salud ocupacional
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 Algunas veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5
Cantidad de ítems:	26 ítems
Tiempo de aplicación:	30 minutos

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, por Verónica Maldonado García, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Seguridad y Salud Ocupacional

Definición de la variable:

Son intervenciones para el fomento de la seguridad en el centro de trabajo empleando prácticas seguras de trabajo, el monitoreo y acompañamiento de la salud en pro de su atención oportuna y prevenir la presencia de enfermedades laborales (Chari, et. al (2018).

Dimensión 1: Evaluación y gestión del riesgo

Definición de la dimensión:

Fase donde son implementados los procedimientos que identifican los riesgos de manera continuada, sistemática y cíclica; estimando la probabilidad de aparición de riesgos rutinarios o de ocurrencia extraordinaria; investigando todos los casos reportados de incidentes y accidentes procediendo a identificar la raíz de su ocurrencia, para finalmente priorizar los riesgos para estos ser controlados (Suárez, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de riesgos	13. Identificación de los riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional	3	3	3	
Estimación probabilidad de riesgos	14. Estimación de probabilidad de riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional	4	4	4	
Formulación de planes de	15. Formulación de los planes de seguridad laboral en la empresa,	4	4	4	
Seguridad laboral	16. Investigación	4	4	4	

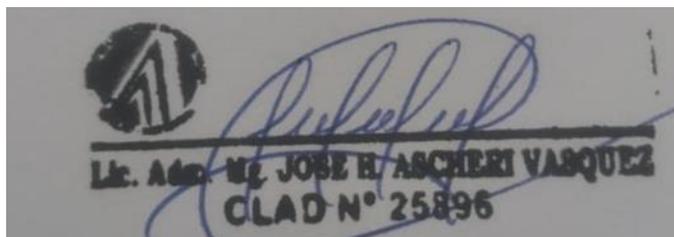
	de incidentes y accidentes en el trabajo efectuada según los planes de seguridad				
Priorización de riesgos	17. riorización de riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional	4	4	4	
Control	18. ontroles de riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional	4	4	4	
Capacitación y formación del personal en seguridad laboral	19. Capacitación y formación del personal en seguridad aboral?	4	4	4	

Dimensión 2: Salud ocupacional

Definición de la Salud ocupacional:

Son aquellas acciones que se implementan para dar prevenir la presencia de enfermedades ocupacionales, en especial la aplicación de estrategias para dotar de equipamiento y capacidades para la ergonomía del trabajador durante sus labores, la dotación de seguros médicos, o equipos internos de atención primaria ante incidentes o accidentes que puedan ocurrir, planes de recuperación de la salud frente a enfermedades, y acciones de relacionamiento con el entorno familiar del trabajador para una mejora del clima organizacional (Suárez, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención de enfermedades laborales	20. Acciones de prevención de enfermedades laborales	4	4	4	
Estrategias de comportamiento ergonómicos	21. Ejecución de estrategias de comportamientos ergonómicos	4	4	4	
Dotación de seguro médicos	22. Dotación de seguros médicos	4	4	4	
Dotación de equipos internos para atención primaria frente a incidentes y accidentes	23. Dotación de equipos internos para atención primaria frente a incidentes y accidentes	4	4	4	
Relacionamiento con el entorno familiar del trabajador	24. ¿Desarrollo de acciones de relacionamiento con el entorno familiar del trabajador	4	4	4	



Lic. Adm. MZ. JOSÉ H. ASCHERI VÁSQUEZ
CLAD N° 25896

José Henry Ascheri Vásquez

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI: 71440843

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	José Henry Ascheri Vásquez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Area de formación académica:	Clínica () Social Educativa () (x)Organizacional
Areas de experiencia profesional:	Jefe de la Unidad de Turismo de la Municipalidad Provincial de Picota
Institución donde labora:	Municipalidad Provincial de Picota
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor:	Verónica Maldonado García
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Virtual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Tarapoto – Perú
Dimensiones:	Desempeño Laboral. -Elementos del proceso productivo - Dimensión Efectividad productiva- Calidad productiva
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 Algunas veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5
Cantidad de ítems:	26 ítems
Tiempo de aplicación:	30 Minutos

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por Verónica Maldonado García, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Procesos que se estructuran y forman parte del sistema laboral para que sean cuantificadas, influyendo y evaluando los resultados ejecutados por un trabajador tanto en sus cualidades de productividad como los elementos de contribución general al logro de la empresa, con el propósito que se descubra su rendimiento de acuerdo los criterios que definen su contrato (Laura,et. al, 2022).

Dimensión 1: Elementos del proceso productivo

Definición de la dimensión:

Son el conjunto de acciones destinadas a dar garantías para el cumplimiento de tareas, de los aspectos ambientales y las actitudes profesionales, enmarcadas dentro los lineamientos de la gestión del rendimiento (Bolívar y Brito, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de tareas	1.- Nivel de cumplimiento de tareas	4	4	4	
Cumplimiento de aspectos ambientales	2. Nivel de cumplimiento de los aspectos ambientales en el desempeño laboral	4	4	4	
Actitud profesional para ejecutar tareas	3. Desarrollo de actitudes profesionales para ejecutar tareas en la empresa	4	4	4	
Existencia recurrente de errores	4. Existencia mínima de recurrencia de errores en la empresa	4	4	4	
Aprovechamiento de jornada	5. Disciplina en el aprovechamiento de jornada laboral en la empresa	4	4	4	
Iniciativa para el trabajo	6. La iniciativa para el trabajo es facilidad por la empres	4	4	4	

Dimensión 2: Efectividad productiva Definición de la Efectividad productiva

Son los productos que genera el trabajador como parte de su labor individual y esto a su vez al aporte genera de las metas de la empresa, y se puede medir mediante, el cumplimiento de los planes laborales del área o las metas que se establecen en la empresa, así como también son verificados teniendo como referencia las funciones que han sido en manuales o los contratos laborales. (Bastidas, et, al. 2022).

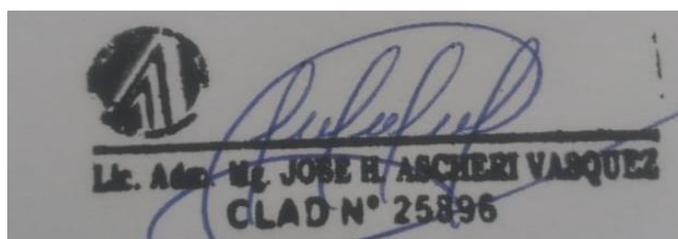
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planes laborales del área	7. Cumplimiento de los planes laborales del área	4	4	4	
Metas individuales	8. Cumplimiento de metas individuales de cada trabajador	4	4	4	
Uso de recursos	9. Uso efectivo de recursos de la empresa	4	4	4	
Errores en los productos	10. Ausencia de errores en los productos es una constante	4	4	4	

Dimensión 3: Dimensión: Calidad productiva

Definición de la Salud ocupacional:

Es como los clientes valoran los productos, y pueden ser medidos mediante criterios como la puntualidad, la oportunidad de entrega, existencia de reclamos y quejas por calidad, por último, la satisfacción del usuario, que se mide por la aceptación de los criterios de calidad técnica, la calidad de la conducta al momento de la atención. (Bastidas, et, al. 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Puntualidad	11. La puntualidad del trabajador es buena	3	3	3	
Oportunidad de las labores	12. La oportunidad del cumplimiento de las labores es buena	4	4	4	
Quejas y reclamos por productos	13. Existen pocas quejas y reclamos por productos en la empresa	4	4	4	
Satisfacción de clientes	14. La satisfacción de clientes es buena	4	4	4	



Lic. Agr. **JOSE H. ASCHERI VASQUEZ**
CLAD N° 25896

NOMBRE Y APELLIDOS: José Henry Ascheri Vásquez

DNI: 71440843

ANEXO N°07 Confiabilidad de los instrumentos

Prueba piloto - Seguridad y salud ocupacional

Enc	Dimensión Evaluación y gestión del riesgo							Dimensión Salud ocupacional				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2
2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2
3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2
4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2
5	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2
6	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
7	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
9	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
10	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
11	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2
12	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2
14	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2
15	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.9	12

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg1	292,000	31,743	,746	,907
Preg2	288,000	31,029	,695	,909
Preg3	291,333	30,267	,726	,908
Preg4	288,667	31,124	,639	,912
Preg5	288,000	33,600	,452	,919
Preg6	290,000	30,857	,818	,904
Preg7	292,000	29,029	,868	,900
Preg8	294,000	30,400	,698	,909
Preg9	296,000	33,686	,422	,920
Preg10	291,333	32,267	,686	,910
Preg11	291,333	31,838	,752	,907
Preg12	295,333	34,695	,473	,918

Prueba piloto - Desempeño laboral

Enc	Dimensión Elementos del proceso productivo						Dimensión Efectividad productiva				Dimensión: Calidad productiva			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4
5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
6	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
8	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
9	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
10	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
11	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
12	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
13	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3
14	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4
15	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.86	14

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg1	347,333	24,067	,564	,845
Preg2	346,667	24,810	,478	,850
Preg3	348,667	24,267	,595	,843
Preg4	347,333	27,924	-,016	,878
Preg5	350,000	25,429	,494	,849
Preg6	348,667	24,267	,595	,843
Preg7	350,000	23,286	,617	,841
Preg8	352,000	24,743	,417	,854
Preg9	348,000	24,029	,668	,839
Preg10	346,667	24,810	,620	,843
Preg11	351,333	24,695	,505	,848
Preg12	346,000	24,257	,507	,848
Preg13	350,000	24,429	,700	,840
Preg14	346,667	23,952	,517	,848

ANEXO N°08: Base de datos

Enc	Dimensión Evaluación y gestión del riesgo							Dimensión Salud ocupacional				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2
2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2
3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2
4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2
5	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2
6	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
7	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
9	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
10	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
11	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2
12	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2
13	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
14	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2
15	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2
16	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
17	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
19	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
20	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
22	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
23	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
24	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2
25	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2
26	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
27	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
28	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
29	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
31	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
32	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
34	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
35	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
36	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2

37	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2
38	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
39	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
40	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
41	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
43	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
44	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
45	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
46	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
47	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
48	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2
49	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2
50	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
52	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
53	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
54	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
55	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
56	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
57	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
58	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
59	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2
60	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2
61	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
62	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
63	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
64	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
66	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2

Enc	Dimensión Elementos del proceso productivo						Dimensión Efectividad productiva				Dimensión: Calidad productiva			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4
3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
6	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
7	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
8	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
9	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
10	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
11	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3
12	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4
13	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
14	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
15	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
16	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
17	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
18	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4
19	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
20	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
22	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
23	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
24	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
25	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
26	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
27	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3
28	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4
29	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
30	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
31	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
32	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4
33	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
34	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
35	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
36	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
37	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
38	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
39	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3

40	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
41	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3
42	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4
43	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
44	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
45	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
46	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
47	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3
48	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4
49	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
50	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3
51	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4
52	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
53	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
54	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
55	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
56	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3
57	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4
58	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
59	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3
60	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
61	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
62	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3
63	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4
64	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
65	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3
66	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4

Anexo N°9: Material fotográfico de aplicación de instrumentos





Anexo N°10: Valores del grado de correlación usados para la prueba de Rho de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación de tendencia negativa perfecta y grande
-0.9 - -0.99	Correlación de tendencia negativa muy alta
-0.4 - -0.69	Correlación de tendencia negativa moderada
-0.2 - -0.39	Correlación de tendencia negativa baja
0.01 - -0.19	Correlación de tendencia negativa muy baja
0	Nula correlación
0.01 – 0.19	Correlación de tendencia positiva muy baja
0.2 –0.39	Correlación de tendencia positiva baja
0.40 - 0.69	Correlación de tendencia positiva moderada
0.70 - 0.89	Correlación de tendencia positiva alta
0.90 - 0.99	Correlación de tendencia positiva muy alta
1	Correlación de tendencia positiva perfecta y grande

ANEXO N°11: BAREMACIÓN

Variable: Seguridad y salud ocupacional

Escala	Rango
Malo	12 - 27
Regular	28 - 43
Bueno	44 -60

Dimensión: Evaluación y gestión del riesgo	
Escala	Rango
Malo	7 -16
Regular	17 - 26
Bueno	27 - 35

Dimensión: Salud Ocupacional	
Escala	Rango
Malo	5-11
Regular	12-18
Bueno	19-25

Variable: Desempeño laboral	
Escala	Rango
Malo	14-32
Regular	33-51
Bueno	52-70

Dimensión: Elementos del proceso productivo

Escala	Rango
Malo	6-13
Regular	14 - 21
Bueno	22 -30

Dimensión: Efectividad productiva	
Escala	Rango
Malo	4-9
Regular	10 -15
Bueno	16 -20

Dimensión: Calidad productiva	
-------------------------------	--

Escala	Rango
Malo	4-9
Regular	10 -15
Bueno	16 -20