



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores de empresas
que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región
San Martín – 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Ingeniería Civil con mención en Dirección en Empresas de la
Construcción**

AUTORA:

Hugo Quispe, Katlen Yanett (orcid.org/0009-0001-8844-3214)

ASESORES:

Dra. Maldonado Lozano, Amelia Eunice (orcid.org/0000-0001-8137-1361)

Dra. Heredia Baca, Gladis Maribel (orcid.org/0000-0001-8722-2906)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad de los asesores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, MALDONADO LOZANO AMELIA EUNICE , HEREDIA BACA GLADIS MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024", cuyo autor es HUGO QUISPE KATLEN YANETT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

TARAPOTO, 27 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HEREDIA BACA GLADIS MARIBEL DNI: 01115825 ORCID: 0000-0001-8722-2906	Firmado electrónicamente por: GHEREDIAB el 30-07-2024 21:17:59
MALDONADO LOZANO AMELIA EUNICE DNI: 40108742 ORCID: 0000-0001-8137-1361	Firmado electrónicamente por: AEMALDONADOM el 01-08-2024 21:34:48

Código documento Trilce: TRI - 0776739



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUGO QUISPE KATLEN YANETT estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
KATLEN YANETT HUGO QUISPE DNI: 73452706 ORCID: 0009-0001-8844-3214	Firmado electrónicamente por: KYHUGOQ1 el 27-06- 2024 22:40:02

Código documento Trilce: TRI - 0776740

Dedicatoria

A mis padres, por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios invaluableles. A mi familia, por ser mi roca en los momentos difíciles. A mis amigos, por su ánimo y complicidad. A todos aquellos que creyeron en mí y me alentaron a alcanzar mis sueños. Este trabajo está dedicado a ustedes, con profundo agradecimiento y cariño.

Katlen Yanett

Agradecimiento

A mi familia y amigos por su constante aliento, comprensión y motivación durante todo este proceso académico.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	166
III. RESULTADOS.....	211
IV. DISCUSIÓN.....	277
V. CONCLUSIONES.....	322
VI. RECOMENDACIONES	344
REFERENCIAS.....	355
ANEXOS	466

Índice de tablas

Tabla 1	Población total en las empresas	17
Tabla 2	Cantidad de personal obrero en las empresas constructoras	18
Tabla 3	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	23
Tabla 4	Relación de dimensiones de salud ocupacional y desempeño laboral ..	24
Tabla 5	Relación entre las variables mediante Rho de Spearman	25

Índice de figuras

Figura 1	Nivel de salud ocupacional de los trabajadores	21
Figura 2	Nivel de desempeño laboral de los trabajadores.....	22

Resumen

La investigación se enfoca en la relación entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos de infraestructura educativa en la región San Martín, alineándose con el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo. El objetivo fue establecer la relación entre salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024. Fue de tipo básico, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, descriptivo correlacional; la población y la muestra incluyó 141 trabajadores. Los resultados indican que el 81.56% de los trabajadores perciben un alto nivel de salud ocupacional, mientras que el desempeño laboral es considerado alto por el 87.23% de los participantes. La correlación de Spearman muestra una relación positiva alta y significativa ($Rho: 0.678$, $Sig.: 0.000$) entre la salud ocupacional y el desempeño laboral, lo que sugiere que mejoras en la salud ocupacional impactan positivamente en el rendimiento laboral. Finalmente, las conclusiones destacan la necesidad de implementar medidas integrales de salud y seguridad ocupacional, así como políticas de capacitación continua y supervisión efectiva para optimizar el desempeño laboral en la ejecución de proyectos educativos.

Palabras clave: Enfermedad profesional, productividad laboral, costes educativos.

Abstract

The research focuses on the relationship between occupational health and job performance of workers in companies that execute educational infrastructure projects in the San Martin region, aligning with the Sustainable Development Goal (SDG) 8, which promotes decent work and inclusive economic growth, the objective was to establish the relationship between occupational health and job performance of workers in companies that execute projects in educational infrastructure in the San Martin region - 2024, it was basic type, quantitative approach and non-experimental design, descriptive correlational; the population and sample included 141 workers; the results indicate that 81.56% of the workers perceive a high level of occupational health, while job performance is considered high by 87.23% of the participants. Spearman's correlation shows a high and significant positive relationship (Rho: 0.678, Sig.: 0.000) between occupational health and job performance, suggesting that improvements in occupational health have a positive impact on job performance; finally, the conclusions highlight the need to implement comprehensive occupational health and safety measures, as well as continuous training policies and effective supervision to optimize job performance in the execution of educational projects.

Keywords: occupational illness, work productivity, educational costs.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la relación entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos de infraestructura educativa es considerando un tema de creciente interés. Se estima que al menos tres mil millones (3 000 000 000) de empleados enfrentan graves problemas de estrés ocupacional; además se revela que el estrés ocupacional representaba entre el 50% de todas las jornadas laborales perdidas (Atusingwize et al., 2019). Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha enfatizado la importancia de proporcionar condiciones laborales seguros y saludables para los trabajadores en lo que respecta los ámbitos industriales, incluido el de la construcción. Además, se reconoce que el bienestar de los trabajadores influye directamente en su productividad y en la calidad de la infraestructura construida, lo que tiene un impacto en la educación de las futuras generaciones (Irani et al., 2021). Asimismo, se ha observado que los planes de seguridad en las construcciones no cumplen con los criterios establecidos; aproximadamente el 20% de ellos carece de información precisa (Martínez-Rojas et al., 2020).

Aunado a la situación, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) proporciona los diversos objetivos de desarrollo sostenible de los cuales se tendrán en cuenta para esta investigación el objetivo 8: fomentar el desarrollo económico sostenible e inclusivo, así como la creación de empleo y condiciones laborales dignas para todos y su meta 8.5, que se centra en garantizar que todas las personas tengan acceso equitativo a recursos económicos, necesidades básicas y un entorno laboral seguro certificando empleo productivo y trabajo decente para todos los trabajadores, incluyendo igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Por ende, la planificación y gestión de infraestructuras sostenibles son cruciales para mejorar la salud ocupacional y el rendimiento laboral en la ejecución de proyectos de construcción; además, es esencial para avanzar en la calidad educativa mediante el desarrollo de infraestructuras adecuadas (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2023).

Asimismo, en América Latina, la salud ocupacional en el ámbito de construcción viene siendo un tema latente que aún debe tratarse con cuidado; tal es así que, en Ecuador se observaron indicadores de salud preocupantes, con un aumento en la tasa de mortalidad que ha crecido desde el 4,1 por cada 1000 habitantes en 2014 (un aumento del 20%), hasta el 4,3 por cada 1000 habitantes en 2021 (un incremento del 40%). Esta tendencia al alza en la mortalidad se atribuye a la carencia de realización de medidas de seguridad y salud en el ámbito de trabajo en las diversas empresas del país (García Gómez, 2021). Además, en el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se detectó deficiencias, producto de las carencias en la constitución de los servicios destinados a la seguridad y salud laboral (Palencia-Sánchez, 2020). Además, entre el 58% y el 83% de los peligros de seguridad no son detectados inicialmente por los profesionales responsables de garantizar la seguridad, debido a las limitaciones visuales de los empleados en ese rol. Esto representa un riesgo potencial significativo para la seguridad laboral en los entornos de construcción (Yang et al., 2022).

En el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha establecido regulaciones para garantizar que los trabajadores tengan acceso a condiciones laborales seguras y saludables. Sin embargo, a febrero de 2024, ya existen 39 personas fallecidas a causa de accidentes laborales, mientras que los accidentes no mortales subieron 6.9% entre enero y febrero (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2024). Además, el Ministerio de Educación (MINEDU) detalla que la mejora de la infraestructura educativa en todo el país ha implicado, tanto la construcción como la renovación de escuelas. La salud ocupacional tiene un impacto directo en la alta calidad de las edificaciones y en la educación de los estudiantes, esto ha llevado a un mayor enfoque en la formación de trabajadores y al fomento de una cultura centrada en la prevención y seguridad en la construcción de infraestructura educativa en Perú (Vílchez-Castillo et al., 2022).

En la región San Martín, situado en la selva norte del Perú, el bienestar laboral y el rendimiento de los empleados en proyectos de infraestructura educativa son especialmente importantes; experimentado en la región un aumento en la

construcción y remodelación de escuelas para mejorar la accesibilidad a la educación. Sin embargo, dado el entorno geográfico y climático particular de la selva, se presentan desafíos adicionales en términos de seguridad y salud laboral tales como, enfermedades tropicales, ausencia de rigurosos exámenes ocupacionales, carencia de supervisión constante. Debido a esto, se han reportado que desde el 2011 al 2021 87 accidentes laborales de los cuales el 13% fue mortal (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022). Por tanto, las autoridades regionales, en colaboración con el gobierno central, han implementado medidas para abordar estos desafíos, incluyendo capacitaciones en temas relacionados a la seguridad laboral y la adaptación a las condiciones específicas de la región (Benavides, 2021). En consecuencia, la integración de prácticas seguras y programas de formación continua es esencial para mitigar los riesgos y promover un entorno laboral seguro, cabe resaltar que el bienestar de los trabajadores se vincula directamente con la calidad de la infraestructura educativa y, por ende, garantizar la disponibilidad de una educación eficiente en la región San Martín.

A partir de lo redactado en la realidad problemática, se propuso el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024? Asimismo, se planteó los siguientes problemas específicos: i) ¿Cuál es el nivel de la salud ocupacional? ii) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral? iii) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de salud ocupacional y desempeño laboral?

De igual manera la presente investigación se justificó por conveniencia; debido a que ofreció a los gobiernos locales identificar áreas por mejorar en la salud ocupacional y el respectivo desempeño en el ámbito de trabajo. En cuanto a la relevancia social, permitió tomar conciencia en lo que respecta a la salud ocupacional, con el objetivo de reducir aquellos factores que podrían tener efectos adversos en la ejecución de proyectos. A fin de que la investigación cuente con justificación teórica, se mejoraron los conocimientos correspondientes a la salud ocupacional y a su vez el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en infraestructuras educativas, teniendo en

cuenta que este tema en el sector de la construcción es crucial debido a los riesgos y desafíos específicos que enfrentan los trabajadores en este ámbito. En cuanto a las implicancias prácticas, se mejoró la seguridad laboral mediante una propuesta, con base en la normativa de salud ocupacional. En lo que respecta a la utilidad metodológica, se utilizó instrumentos tales como cuestionarios que permitan evaluar las variables en un contexto específico, por lo tanto, la técnica utilizar es la encuesta. Además, se tuvo en cuenta procedimientos metodológicos que permitan dar respuesta de manera efectiva a los objetivos planteados.

En consecuencia, el objetivo general que se planteó fue el siguiente: establecer la relación entre salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024. Además, se propuso como objetivos específicos: i) Identificar el nivel de salud ocupacional. ii) Identificar el nivel del desempeño laboral. iii) Determinar la relación entre las dimensiones de salud ocupacional y desempeño laboral.

Por otro lado, respecto a investigaciones similares para afianzar la información se tuvo a Benavides (2021), Luo et al. (2021) y Mago (2023) quienes concluyeron que la adopción de instrumentos como guías de auditorías en seguridad y salud en el trabajo, representan un mecanismo esencial para abordar de manera precisa los desafíos relacionados con la seguridad laboral. En ese sentido, la correcta ejecución de la gestión de seguridad y salud en el trabajo ha mostrado ser fundamental para prever los riesgos en el ámbito de trabajo; además, una orientación de manera integral y multifacética que busca, no solo, abordar los desafíos específicos que enfrentan los trabajadores, sino también mejorar globalmente las condiciones en el ámbito laboral. Asimismo, esta perspectiva integral puede contribuir no solo a la mitigación de riesgos laborales, sino también al fomento de una vida laboral más prolongada y saludable para los trabajadores. En consecuencia, la implementación efectiva de la gestión de seguridad y salud en el trabajo es crucial para prevenir enfermedades ocupacionales y para mejorar las condiciones generales de seguridad y salud laboral.

Luo et al. (2021), encontraron que el uso de máscaras protectoras y sistemas de pulverización reduce eficazmente los riesgos para la salud, con una disminución del 67.54% al usar solo mascarillas y del 38.56% con sistemas de control de polvo en aerosol; combinando ambas medidas, los riesgos se redujeron en un 76.89%. Benavides (2021), añade que la relación imperfecta entre responsabilidad y causalidad en la salud laboral, especialmente, en la prevención de enfermedades y lesiones, no se aborda con la debida importancia; resultando en baja aprobación en cuanto a salud laboral. Mago (2023), menciona que la ausencia de normativas para auditorías en el ámbito de trabajo genera debilidades en la organización de los servicios de seguridad y salud. Siendo esta problemática especialmente destacada en el sector público (80%) que en el privado (14.3%). Un desarrollo adecuado de estas variables es esencial para prevenir riesgos ocupacionales, y adoptar un enfoque integrado contribuye a mejorar las condiciones laborales.

Del mismo modo, Marsollier & Expósito (2021), Nnaji & Karakhan (2020), y Vargas-Leguás et al. (2021), concluyeron que la noción de salud o enfermedad en el ámbito laboral no puede abordarse de manera homogénea, ya que cada organización alberga experiencias únicas con cada trabajador y su entorno laboral, lo que a su vez, influyen en las relaciones interpersonales y dan forma a la identidad organizativa de manera particular. En este escenario, se remarca la importancia de que las empresas se esfuercen por cumplir con los requisitos legales asociados a la salud ocupacional; de forma que aspectos como el análisis estratégico y la calidad de vida laboral sean áreas clave que deben abordarse para garantizar entornos laborales saludables. Además, se observa que, si bien existen diferentes tipos de servicios de salud ocupacional, se deben identificar puntos en común que podrían beneficiar a las empresas al diseñar estrategias efectivas de atención a el bienestar y salud de los empleados. Por lo descrito, se puede encontrar que la gestión efectiva implica cumplir con requisitos legales de salud ocupacional y adoptar estrategias de mejora continua.

Nnaji y Karakhan (2020), mencionan que mejorar la conciencia de los trabajadores sobre los peligros tuvo la mayor frecuencia de beneficios entre

los participantes (81%), lo cual es casi un 30% más alto que el segundo beneficio clasificado, indicando que el uso de estas tecnologías mejora la conciencia de los peligros asociados con las operaciones de construcción en el sitio. Por otro lado, Vargas et al. (2021) señalan que muchas empresas todavía muestran resistencia a implementar sistemas de salud ocupacional, lo que resulta en una disminución considerable de su participación en el mercado. Finalmente, Marsollier y Expósito (2021) destacan que el hallazgo más relevante de su estudio es la identificación de diversos perfiles psicosociales en un mismo entorno laboral. Este descubrimiento es fundamental para que los responsables de la gestión tomen decisiones que permitan implementar medidas preventivas y correctivas frente a los riesgos laborales, así como estrategias motivacionales para mejorar la salud ocupacional.

Por otro lado, Gómez et al. (2023), Jiménez et al. (2020), y Rantala et al. (2024), mencionaron que las extensas jornadas laborales se vinculan con la incidencia de enfermedades ocupacionales en hombres. Sin embargo, en caso de las féminas existe mayor índice de probabilidad de contraer enfermedades ocupacionales entre aquellas expuestas a prolongadas jornadas laborales en comparación con las que seguían las jornadas regulares; por lo que, la realización de diversas medidas preventivas que verifiquen la duración de la jornada laboral en las empresas podría ayudar a reducir las enfermedades ocupacionales. Esta problemática es especialmente pronunciada en el entorno informal, lo que subraya la urgencia de establecer ambientes laborales formales y seguros con prácticas robustas de prevención de la salud. Además, se destaca que la falta de seguridad en salud ocupacional es una característica del entorno informal, reforzando la necesidad de crear ambientes laborales formales y seguros con sólidas prácticas de prevención.

Gómez et al. (2023), encontraron que, de 1,005 trabajadores asalariados encuestados en Ecuador, el 30.9% reportó trabajar 44 horas o más por semana con una media de 50.7 ± 6.3 horas. Siendo la frecuencia de lesiones por accidentes de trabajo (LAT) mayor en hombres (24.2%) en comparación

con mujeres (12%). Jiménez et al. (2020), indicaron que el cumplimiento de los estándares de salud ocupacional mostró niveles medios en varios agentes: biológico (58.8%), químico (50%), físico (63.3%), ergonómico (79.3%) y responsabilidad social (71.5%). Rantala et al. (2024), subrayan que la falta de seguridad en salud ocupacional es una característica distintiva de los entornos laborales informales, destacando la necesidad urgente de establecer ambientes laborales formales y seguros que cuenten con prácticas robustas de prevención de la salud.

Dentro de ese marco, Pallewaththa & Wijesiri (2021), Paramasivam et al. (2024), y Shan et al. (2022), finalizaron que, la concientización generada entre los gerentes sobre los peligros asociados con los riesgos para la salud ocupacional ha tenido un impacto positivo. En ese sentido los ha motivado a participar activamente en la construcción de un entorno laboral más seguro y a prestar mayor atención a su propia salud; promoviendo así una cultura de seguridad y bienestar, además, se han encontrado que los factores de estrés que impactan el funcionamiento de los trabajadores de la salud son esenciales para desarrollar estrategias específicas, las que pueden ser implementadas para crear un entorno laboral que garantice un mejor rendimiento de los empleados, mejorando así la calidad del trabajo y el bienestar general del personal y la organización. En consecuencia, esta concienciación impulsa tanto a gerentes como a empleados a involucrarse en la creación de un entorno laboral más seguro y a prestar mayor atención a su propia salud, promoviendo así una cultura de seguridad y bienestar.

Pallewaththa y Wijesiri (2021) encontraron una correlación significativa entre los estresores ocupacionales y el rendimiento del personal administrativo en universidades públicas recién establecidas. Específicamente, las demandas de tarea ($r=0.472$), las demandas de rol ($r=0.515$) y las demandas interpersonales ($r=0.490$) mostraron correlaciones significativas con el desempeño laboral. Paramasivam et al. (2024) destacaron que el 60% de las trabajadoras de armado de hierro en la construcción presentaron síntomas de trastornos musculoesqueléticos, con un 40% de los casos concentrados en la parte inferior de la espalda. Las largas horas de trabajo presentaron una razón

de probabilidades ajustada de 8.5%, mientras que las posturas incómodas tuvieron una razón de probabilidades de 42.5%. Shan et al. (2022), encontraron que la percepción de riesgos ocupacionales afecta negativamente la satisfacción laboral con un coeficiente de -0.134, y que el estrés laboral y el compromiso organizacional median esta relación, con coeficientes de 0.150 y -0.149 ($p < 0.05$), respectivamente.

Asimismo, Cao et al. (2021), De Clercq et al. (2022), y Samerei et al. (2020), concluyeron que es imperativo fortalecer la formación en sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el ámbito constructivo para mitigar cualquier tipo de riesgos. Del mismo modo, se recomienda que se debe llevar a cabo capacitaciones segmentadas según las responsabilidades específicas de cada puesto, utilizando métodos de formación adecuados de acuerdo a los puestos laborales, ya que permitirá ahondar de manera precisa las implicancias de la salud ocupacional. Además, consideran que la satisfacción laboral y la jornada laboral como criterios clave para personalizar la capacitación, contribuyendo a un entorno laboral seguro y saludable puede verse afectado por la presencia de líderes que son verbalmente agresivos, lo cual genera un alto impacto en la productividad de los empleados, evidenciado por la disminución de su motivación laboral. En ese sentido, es crucial abordar este comportamiento agresivo, ya que puede comprometer el rendimiento y el bienestar general de los trabajadores.

De Clercq et al. (2002), encontraron que la supervisión abusiva incrementa el agotamiento emocional en un 55.5% y disminuye el compromiso laboral en un 41.5%. Este agotamiento emocional reduce el desempeño laboral en un 8.1%, mientras que el compromiso laboral lo mejora en un 25.9%. Por otro lado, Samerei et al. (2020), identificaron que después de 3.5 años de monotonía en el trabajo, hay un 90% de probabilidad de que los empleados caigan en depresión, lo cual reduce el desempeño laboral en la misma proporción. Además, no atender las condiciones laborales y la seguridad disminuye el desempeño laboral en un 61%. Finalmente, Cao et al. (2021), señalan que para mejorar el desempeño laboral es crucial fortalecer la capacitación en SST en el sector dedicado a la construcción, recomendando una capacitación

clasificada según la responsabilidad del puesto, métodos de capacitación, satisfacción laboral y jornada laboral, como lo demuestra el 57% de sus encuestados.

De este modo, en lo que refiere a las teorías relacionadas de la variable salud ocupacional se tuvo en cuenta el respaldo teórico del modelo Demanda-Control de Karasek, quien postula que el tema concerniente a salud de todos trabajadores y su bienestar están intrínsecamente vinculados a dos dimensiones cruciales en el entorno laboral: las demandas laborales y el control sobre el trabajo; es decir, cuando los trabajadores enfrentan altas demandas laborales con un bajo nivel de control, se genera un ambiente de alto estrés que es perjudicial para la salud, contribuyendo a problemas como enfermedades cardiovasculares y trastornos psicológicos (Ajayi et al., 2021). En cambio, dar a los empleados más control sobre sus responsabilidades, combinado con demandas laborales manejables, promueve un entorno laboral propicio para la salud y el bienestar (X. Zhang et al., 2023). Por lo tanto, aplicar este modelo en la ejecución de proyectos educativos, no solo, ayuda a entender los factores que afectan la salud laboral de los empleados; sino que también permite diseñar estrategias que mejoren las condiciones laborales (Pérez, 2022).

Asimismo, Liu et al. (2021), mencionaron que la mitigación de los peligros para la salud laboral en trabajadores de la construcción, especialmente en aquellos dedicados a la decoración de interiores, requiere un reconocimiento activo y prevención de estos riesgos por parte de los trabajadores. Por lo tanto, es crucial abordar cómo mejorar la percepción que tienen de estos riesgos y regular sus conductas de afrontamiento para reducir los daños asociados a los entornos laborales (Yasmeen et al., 2020). Por ende, abordar de esta forma la salud ocupacional contribuirá significativamente al bienestar de todos los trabajadores en el sector construcción en todas las instituciones de gobierno que ejecuten proyectos en favor de la comunidad.

Por otra parte, Kamardeen & Hasan (2022) mencionaron que el incremento rápido de la proporción de trabajadores mayores en la fuerza laboral de la construcción, atribuido al envejecimiento global de la población, presenta

beneficios significativos, pero también plantea desafíos adicionales en términos de salud en el trabajo y seguridad. En ese sentido, es de suma importancia comprender los riesgos específicos de salud ocupacional asociados con la edad para implementar intervenciones adecuadas y garantizar un lugar de trabajo más saludable y a su vez seguro para esta creciente población de trabajadores mayores en la industria de la construcción. Por tanto, es necesario tomar en cuenta que esta población está propensa a ser reemplazada por la industrialización y automatización de los procesos de construcción (Ma et al., 2022).

Asimismo, la permanente supervisión continua del estado de salud de los colaboradores es un procedimiento fundamental, porque implica la recopilación sistemática de información y un análisis exhaustivo de la misma; abarcando las pruebas medidas indispensables para preservar la salud de los empleados. Tienen como objetivo principal identificar problemas de salud relacionados con el trabajo, gestionar los factores de riesgo y evitar potenciales perjuicios para la salud de los trabajadores antes, durante o después de la finalización de un contrato laboral, por lo que, este proceso debe ser llevado a cabo por el médico ocupacional, que opera bajo la responsabilidad del empleador y en estricto cumplimiento con la normativa vigente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (MTPE, 2014).

En el Perú, se crea la Ley N.º 29783 ley de salud y seguridad en el trabajo donde se establecen toda su aplicación en los diferentes campos productivos, de comercio y construcción donde debe regir esta ley. Asimismo, se crea D.S N.º 001-2021-TR – decreto supremo que modifica diversos artículos del reglamento de la ley N.º 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, se crea la Ley 30222 que modifica la ley 29783, de igual forma se crea el R.M N.º 312-2011 que crea los protocolos de los exámenes médicos ocupacionales, es decir, existe normativa suficiente para abordar toda la temática de la salud ocupacional, desde leyes, normativas, protocolos en los que, empleados y empleadores deberán de regirse para administrar y gestionar cualquier construcción en la que se encuentren inmersos, por el bien

de los trabajadores (Ley 30222, 2014; Ley 29783, 2011; Ministerio de Salud, 2011).

Asimismo, la salud ocupacional tiene como dimensión a la salud que centra en el comodidad social, físico y mental de los trabajadores durante la realización de proyectos de infraestructura educativa. Esto incluye la reducción y prevención de los diversos riesgos en el ámbito laboral y la gestión de factores psicosociales en el lugar de trabajo (Parra-Tapia et al., 2019). Por lo que, el estado de salud implica evaluar, de manera regular, su estado físico y mental asegurando un seguimiento proactivo durante su jornada laboral impactando positivamente en la capacidad de los trabajadores para enfrentar los desafíos físicos y mentales asociados con la construcción (Yoo et al., 2024). Del mismo modo la prevención de riesgos se centra en anticipar y abordar posibles peligros laborales implementando medidas preventivas (He & Han, 2022). Además, el monitoreo de la salud el monitoreo constante de la salud garantiza una supervisión continua, identificando posibles problemas de salud a tiempo. Por ello, es importante saber gestionar y abordar el bienestar social y emocional de los trabajadores, creando un ambiente saludable (Kunodzia et al., 2024).

Asimismo, la dimensión seguridad en el contexto de la construcción de infraestructura educativa es esencial, lo que conlleva la adopción de medidas y prácticas destinadas a prevenir accidentes, proteger la seguridad física del personal obrero y reducir riesgos. En ese sentido, la seguridad se convierte en un componente fundamental para garantizar, no solo, la integridad física, sino también la confianza y el bienestar psicológico de los trabajadores (Cao et al., 2021). Debido a esto, el cumplimiento de especificaciones técnicas de seguridad, no solo, cumple con las normativas legales; sino que también promueve una cultura de trabajo que valora la protección y el cuidado de su personal (Jangam et al., 2024). Asimismo, medir los riesgos laborales es una actividad en donde los supervisores proporcionan un ambiente laboral adecuado que estimule la productividad y el compromiso (Giménez et al., 2024). Finalmente, el control rutinario aplica para supervisar las actividades

diarias acorde con lo estipulado y no representen algún riesgo para la seguridad laboral (Afuye et al., 2024).

Finalmente, la dimensión supervisión, no solo, se limita a evaluar el cumplimiento de prácticas de salud y seguridad, además, tiene un papel crucial en la motivación y el desarrollo continuo de los trabajadores al proporcionar retroalimentación constructiva y reconocimiento por este. Asimismo, la supervisión proactiva implica el reconocimiento temprana de posibles riesgos y la práctica de medidas de prevención, lo que contribuye a la seguridad inmediata y también a la prevención de problemas a largo plazo (De Clercq et al., 2022). Por lo tanto, aquí es necesario la programación que se refiere a la elaboración de un cronograma que define la secuencia y el tiempo necesario para llevar a cabo las actividades dentro de la salud ocupacional (Manousakis et al., 2024). De la misma forma, la solución de percances consiste en identificar, analizar y resolver imprevistos que surjan durante la ejecución de un proyecto, con el objetivo de minimizar su impacto en los resultados finales. Finalmente, aplicar los procesos de mejora continua que son actividades planificadas que buscan identificar oportunidades de mejora en los procesos, con su único objetivo de obtener altos estándares y validez en los resultados obtenidos (Balasubramanian et al., 2024).

Asimismo, las teorías relacionadas con la variable desempeño laboral tal como la teoría propuesta por Victor Vroom en 1964, en donde ofrece un enfoque integral para comprender y analizar el desempeño laboral. Según la teoría, la motivación de una persona en el trabajo se basa en tres componentes clave. En primer lugar, la expectativa de esfuerzo-rendimiento refleja la creencia de que el esfuerzo invertido en una tarea conducirá a un rendimiento exitoso (Egemen, 2024). En segundo lugar, la expectativa de rendimiento-recompensa evalúa si el rendimiento exitoso resultará en recompensas significativas, como reconocimiento, aumento de salario o promoción (Newman et al., 2024). Finalmente, la valencia de las recompensas considera el valor y atractivo que estas recompensas tienen para el individuo; por consiguiente, esta teoría destaca la importancia de las expectativas y recompensas percibidas al tomar decisiones y en el compromiso laboral,

proporcionando un marco valioso para comprender y mejorar el desempeño en diversos entornos laborales (Yap et al., 2020).

También, Johari & Jha (2020), indican que el rendimiento laboral es crucial para que cualquier organización alcance el progreso, ya sean de rango público como privado, su relevancia reside en su capacidad para impulsar el logro de metas, así como para fomentar el desarrollo y crecimiento continuo de la entidad. Por lo tanto, fortalecer la motivación de los trabajadores en el sector construcción no solo mejora su productividad y desempeño, sino que también aumenta la probabilidad de que elijan quedarse y seguir trabajando allí (Li et al., 2023). Por lo que, ofrecen una valiosa perspectiva para los proveedores de capacitación, permitiéndoles concentrarse en mejorar los atributos motivacionales cruciales que repercuten directamente en la retención y desempeño laboral en obras de construcción. Desde esta perspectiva estratégica mejoran la eficiencia operativa y también contribuyen a crear un entorno laboral más atractivo y satisfactorio, tanto para los trabajadores como para los empleadores (Aung et al., 2023).

Además, Manoharan et al. (2022) indica que la falta de componentes sistemáticos en la capacitación laboral se señala como un factor determinante para la baja productividad y el rendimiento deficiente del personal de campo en el ámbito constructivo en muchos países, generando diversos desafíos. Por lo tanto, es crucial cuantificar las variaciones en los niveles de desempeño y rendimiento en proyectos del sector construcción mediante la realización de componentes efectivos de capacitación laboral. Esto permite identificar y evaluar cómo la integración de programas de formación específicos puede influir significativamente en el rendimiento laboral y la eficiencia en proyectos constructivos con el objetivo de proponer estrategias mejoradas que aborden las deficiencias existentes en la capacitación laboral dentro de la industria de la construcción.

Dentro de este marco, la dimensión metas son los logros que los trabajadores aspiran alcanzar durante la ejecución del proyecto. Estas pueden abordar aspectos, tanto cuantitativos como cualitativos, desde completar una cantidad determinada de tareas diarias hasta asegurar alto grado calidad y eficacia en

la seguridad en cada etapa del proceso constructivo (Muntu et al., 2021). En consecuencia, hace referencia a los objetivos alcanzados que son las proyecciones que se esperan obtener alineando las acciones de los trabajadores; lo que contribuye a la cohesión del equipo, ya que todos trabajan en la misma dirección, entendiendo la relevancia de sus contribuciones individuales para el logro de las metas colectivas (Concepción, 2021). Asimismo, la asignación de recursos es el manejo eficaz de los recursos disponibles para asegurar el logro de actividades programadas en el proyecto constructivo (Mahamid, 2020). Concluyendo con la satisfacción laboral correspondiente al nivel de confort y satisfacción que los colaboradores experimentan en su lugar de trabajo, influenciado por factores como el ambiente laboral, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo (Q. Zhang, 2024).

Asimismo, la dimensión de las obligaciones abarca varios aspectos clave, en primer lugar, implica la coordinación entre los distintos equipos de diseño y construcción; utilizando la gestión del tiempo como una herramienta colaborativa para garantizar una comunicación efectiva, esto ayuda a prevenir conflictos y errores en el proceso de construcción (Villafuerte et al., 2021). Por lo tanto, el cumplimiento de indumentaria debe asegurar que el personal utilice correctamente el equipo de protección personal requerida para realizar sus tareas conforme a las normativas establecidas (Aksüt et al., 2024). Así como ejecutar el plan de trabajo que es la ejecución detallada de las tareas y plazos para la realización del proyecto, de manera eficiente, siguiendo una estructura organizada y secuencial. Asimismo, tener en cuenta los materiales que son los elementos físicos necesarios para llevar a cabo un proyecto comprendiendo materias primas, productos elaborados, herramientas y equipos, etc. (Yaman et al., 2022). Por último, la mano de obra hace referencia al personal requerido para llevar a cabo la ejecución de partidas dentro de un proyecto o proceso, esto incluye las habilidades, capacidades y experiencia requeridas para realizar las actividades de manera eficiente (Mahamid, 2020).

Finalmente, la dimensión del tiempo en el desempeño laboral va más allá de una simple administración cronológica; se convierte en un factor estratégico

para la realización de proyectos concernientes a infraestructura educativa. En este contexto, la coordinación eficiente de actividades se convierte en un arte, pues los trabajadores deben sincronizar sus esfuerzos y tareas de manera armoniosa, aprovechando al máximo cada recurso temporal disponible, planificando cuidadosamente las fases del proyecto. La asignación adecuada de responsabilidades y la optimización de los flujos de trabajo son esenciales para garantizar que cada etapa se ejecute de manera fluida y sin contratiempos (Bastante et al., 2019). Además, esto se refiere al cumplir los plazos, garantizando que las actividades se desarrollen dentro del tiempo establecido sin comprometer la calidad y eficiencia de las tareas (Ramachandaran et al., 2024). Asimismo, una óptima gestión del tiempo implica la habilidad para anticipar y responder proactivamente a las demandas del proyecto (Bastante et al., 2019). En consecuencia, estos componentes colectivos culminan en la consecución de objetivos específicos, proporcionando una perspectiva integral sobre el desempeño laboral en proyectos de construcción (Souto et al., 2022).

Asimismo, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación entre salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024. Además, se tuvo como hipótesis específicas: h₁) El nivel de salud ocupacional, es alto. h₂) El nivel del desempeño laboral, es alto. h₃) Existe la relación entre las dimensiones de salud ocupacional y desempeño laboral.

II. METODOLOGÍA

El presente estudio se situó dentro del contexto de una investigación de tipo básico, considerando que los estudios básicos tienen como objetivo lograr una comprensión fundamental de las variables y fenómenos, investigando aspectos clave o las relaciones entre ellos (CONCYETC, 2018). En lo que respecta al diseño, se utilizó un estudio no experimental, lo que significa que no se intervino directamente en la variable en su estado natural. En cambio, se limitó a observar el comportamiento de la variable para su análisis posterior, como señalan Guevara et al. (2020). En relación con el enfoque metodológico, se empleó un enfoque cuantitativo con el propósito de obtener un conocimiento científico del objeto de estudio. El objetivo consistió en observar, explicar y predecir fenómenos a través de datos que se pueden medir, según lo planteado Babativa (2017).

Asimismo fue descriptivo correlacional, tal como lo indica, Campos (2014) esta metodología facilitó la descripción de los resultados obtenidos en la investigación, realizando mediciones y análisis bivariados entre las dimensiones evaluadas, además este estudio adopta un enfoque de corte transversal, utilizando este diseño como el mecanismo principal para recopilar información. La elección de este método se sustenta en la necesidad de obtener datos relevantes que contribuyan al desarrollo efectivo de la investigación. De igual forma la investigación tuvo un alcance en el que fueron los trabajadores de las empresas que ejecutaron proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín durante el año 2024. Y como variables se consideraron las siguientes: V_1 : salud ocupacional y V_2 : desempeño laboral, dicha operacionalización de ambas variables de sitúa en el anexo 1.

Respecto a la población, la cual se refiere al conjunto completo de elementos, individuos o unidades que comparten características comunes y sobre los cuales se busca la obtención de información y realizar inferencias se tuvo como población (Pereyra, 2020). Por lo tanto, en la investigación se tuvo a una población de 141 trabajadores de empresas que ejecuten proyectos de infraestructura educativa en el 2024.

Tabla 1*Población total en las empresas*

Trabajadores	Hombres	Mujeres	Cantidad	%
Administrativos	26	5	31	21.99
Obreros	107	3	110	78.01
Total	133	8	141	100

Nota. Elaboración propia

Respecto a los criterios de inclusión especifican las características que deben tener los individuos o elementos para ser parte del estudio, estos criterios aseguran que la muestra sea homogénea en términos de las variables de interés y que los resultados sean relevantes para la población objetivo (Tod, 2019). Por lo tanto, para la investigación se tomaron exclusivamente al personal administrativo de residencia y supervisión, a su vez el personal obrero que estuvo laborando durante el 2024 en construcciones educativas. Asimismo, respecto a los criterios de exclusión los que especifican las características que descalifican a los individuos o elementos que participan en el estudio. Estos criterios ayudan a eliminar factores que podrían confundir los resultados o introducir sesgos en el estudio (Tod, 2019). Bajo esa premisa, la investigación excluyó a los trabajadores de la parte administrativa de los órganos ejecutores que realicen proyectos de infraestructura educativa en la región San Martín en el 2024, así como cualquier otro personal obrero ajeno a estas obras.

Asimismo, respecto a la muestra es definida como un subconjunto obtenido de la población que es seleccionada para participar en la investigación (Pereyra, 2020). En ese sentido, en la investigación se utilizará muestra probabilística a elección del investigador; por lo tanto, se elegirán a 141 trabajadores y finalmente, se tiene a la unidad de análisis se rige a los

trabajadores de empresas que ejecuten proyectos de infraestructura educativa en la región San Martín en el 2024.

Tabla 2

Cantidad de personal obrero en las empresas constructoras

Obreros	Hombres	Mujeres	Cantidad	%
Maestro de obras	07	0	07	4.96
Operarios	20	0	20	14.18
Peones	80	3	83	58.87
Especialistas	26	5	31	21.99
Total	133	08	141	100

Nota. Elaboración propia

La técnica utilizada fue una encuesta determinada para cada variable de la investigación. Según Feria et al. (2020) la encuesta se propone como un método para recolectar información mediante preguntas dirigidas a los participantes, con la finalidad de la obtención de información relevante y necesaria para la investigación de acuerdo con las preguntas de investigación previamente formuladas. La encuesta nos permitió obtener información valiosa que será interpretada y presentada como resultados del estudio, para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario, por lo que se diseñaron dos cuestionarios, uno para cada variable mencionada en la investigación, las preguntas o enunciados se definieron en función de cada dimensión de la variable correspondiente. El instrumento para medir la variable de salud ocupacional se evaluó a través de las dimensiones salud (del ítem 1 al ítem 9), seguridad (del ítem 10 al ítem 18) y supervisión (del ítem 19 al ítem 27) y la medición de la variable desempeño a través de las dimensiones metas (del ítem 1 al ítem 9), obligaciones (del ítem 10 al ítem 18) y tiempo (del ítem 19 al ítem 27). Los dos cuestionarios fueron elaborados por la misma autora. Además, se midieron con la escala de Likert (1: nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre, 5: siempre)

Por ende, es relevante señalar que ambos cuestionarios fueron sometidos a la validación por juicio de expertos, quienes, según la universidad, serán cinco profesionales con un mínimo de grado de magíster. Los expertos evaluaron la coherencia de los ítems propuestos con los objetivos de la investigación, en cuanto al primer instrumento se obtuvo una V-Aiken de 0.99, mientras que para el segundo instrumento se tuvo una valoración de V-Aiken de 1.00. Entonces, se entiende que tienen un grado de validez alto, concordando con las condiciones exigidas para ser aplicado a la muestra del estudio. Posteriormente se realizó una la verificación del nivel de confiabilidad (Alfa de Cronbach) el cual para la primera variable se encontró un valor de 0.966, mientras que para la segunda variable un valor de 0.968 obteniendo una puntuación alta de fiabilidad para la aplicación de los cuestionarios.

Como procedimientos, en una primera etapa se llevó a cabo un análisis exhaustivo de la problemática asociada a las variables de estudio. Luego, se revisó detenidamente la literatura relevante para evaluar las variables según criterios adecuados. A continuación, se identificaron los aspectos metodológicos más apropiados para abordar los objetivos propuestos. Posteriormente, se recopilaron los datos, que fueron analizados con programas estadísticos para contrastar las hipótesis formuladas. Finalmente, los resultados obtenidos fueron presentados junto con un análisis e interpretación pertinentes, donde se dio a cabo un análisis descriptivo de cada variable estudiada verificando las frecuencias que estas presentan, lo que permitió conocer el nivel de las variables. Finalmente, para validar los objetivos se empleó análisis inferencial procesando los datos a través del software SPSS v26 donde los baremos encontrados fueron de en la variable salud ocupacional se tuvieron estos baremos (Bajo: 27–63; medio: 64–100; alto: 101–135) y para la variable desempeño laboral (bajo: 27–63; medio: 64–100; alto: 101–135).

En consecuencia, se procedió a llevar a cabo el presente estudio de investigación bajo estrictos principios normas internacionales de las normas APA 7ma. edición y las normas de la Universidad César Vallejo y su código

de Ética. Así como los principios internacionales como el principio de beneficencia, el estudio se comprometió a generar resultados que favorezcan la mejora de la salud ocupacional y el desempeño laboral en la realización de proyectos de infraestructura pública, con el objetivo de beneficiar a la comunidad y promover un bienestar laboral sostenible en la región. Se aplicó el principio ético de no maleficencia, asegurando que la investigación no causara daño a los participantes ni tuviera consecuencias negativas para la comunidad. Además, se implementaron diversas medidas para proteger la confidencialidad de los datos recolectados, garantizando la privacidad de las partes que están involucradas y evitar perjuicios derivados de la divulgación indebida de información.

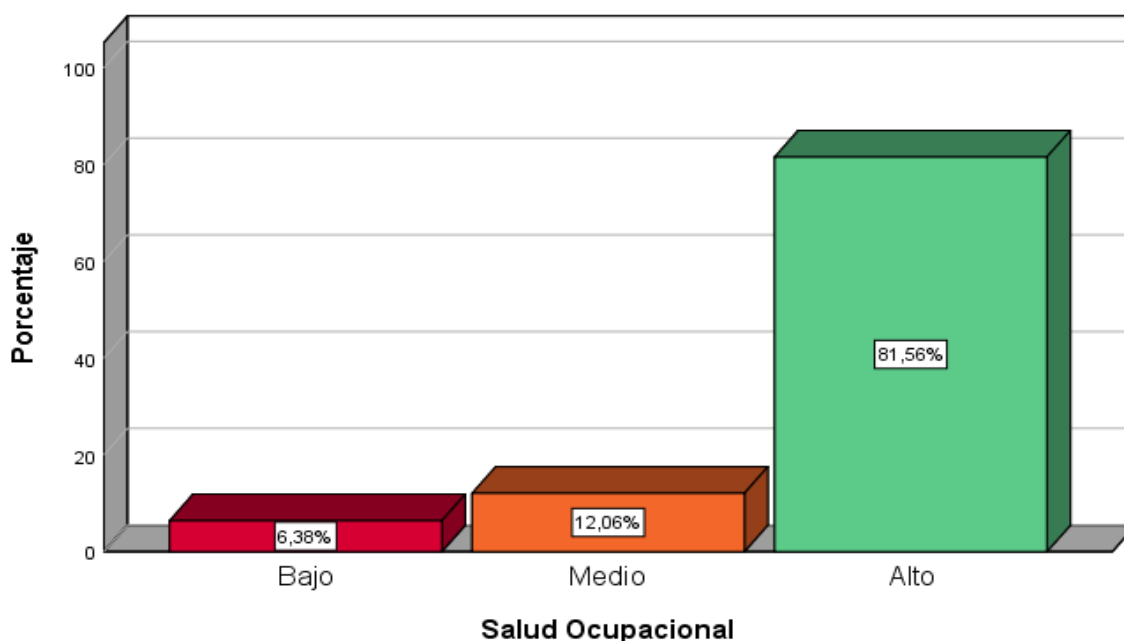
El principio de autonomía fue respetado, permitiendo que las personas involucradas de los proyectos pudieran expresar y participar libremente, se aseguró que la participación en la investigación fuera completamente voluntaria y libre de coerción, proporcionando a los participantes información clara y comprensible sobre los objetivos y procedimientos del estudio. La justicia fue un valor fundamental en el desarrollo de la investigación, asegurando que la recolección y el análisis de datos se llevaran a cabo de manera imparcial. Finalmente, todos los participantes del presente estudio proporcionaron su firma un consentimiento informado donde refrendaban su participación voluntaria en la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Nivel de salud ocupacional de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024.

Figura 1

Nivel de salud ocupacional de los trabajadores.



Nota. Base de datos SPSS V.26

Interpretación

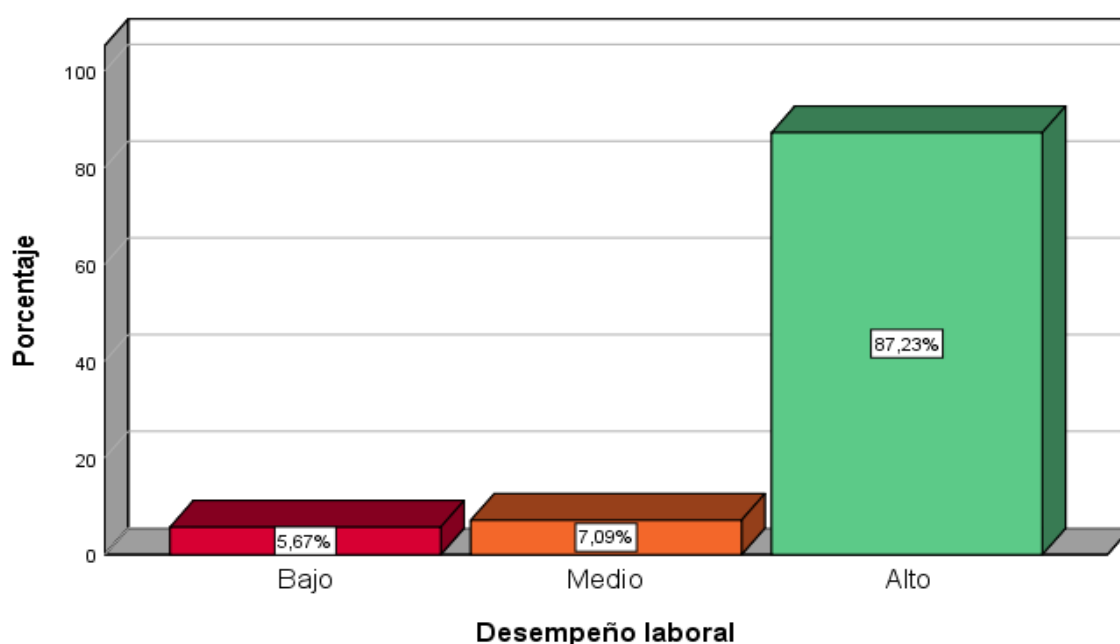
En la figura 1, se demuestra que el nivel de salud ocupacional de trabajadores empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín es alto equivalente a 81.56%. Esto se basa en la implementación efectiva de exámenes médicos ocupacionales, la coherencia de la política de salud y seguridad, la capacitación constante, el conocimiento de riesgos laborales, la revisión diaria del uso correcto de EPP, para reducir los accidentes en el trabajo. Sin embargo, un 12.06% considera la salud ocupacional de nivel medio, sugiriendo la necesidad de una aplicación más rigurosa de las políticas y un seguimiento más detallado de los protocolos de seguridad. Finalmente, un 6.38% la percibe como baja, lo que indica

deficiencias significativas en la implementación de políticas de salud, capacitación y uso de EPP en condiciones no adecuadas, poniendo énfasis en la necesidad de mejoras en la correcta aplicación del plan de prevención de riesgos y la revisión periódica de los procedimientos de salud ocupacional.

3.2. Nivel del desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024.

Figura 2

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores.



Nota. Base de datos SPSS V.26

Interpretación

En la figura 2 se demuestra que el desempeño laboral de los trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín es percibido como alto en un 87.23%, gracias a factores como el logro de metas en los plazos asignados, la correcta comunicación de objetivos, la adecuada asignación de recursos financieros, un entorno laboral seguro junto con formación continua. Sin embargo, un 7.09% lo considera de nivel medio, indicando que las áreas administrativas requieren mejoras en la comunicación y adaptación del plan de trabajo. Finalmente, un 5.67% lo

percibe como bajo, señalando deficiencias en el mantenimiento de equipos y seguridad laboral, la escasa colaboración entre compañeros debido a no contar con el personal suficiente para algunas tareas. Todo ello, resalta la necesidad de fortalecer las políticas laborales y la capacitación para asegurar un entorno de trabajo óptimo y seguro para todos los que conforman el proyecto y puedan manejar su desempeño laboral al máximo.

3.3. Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

variables	estadístico	gl	Sig.
Salud ocupacional	0.18	141	0.00
Desempeño laboral	0.19	141	0.00

Nota. Base de datos SPSS V.26

En la tabla 3, se muestra los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables salud ocupacional (Estadístico = 0.18, gl = 141, Sig. = 0.00) y desempeño laboral (Estadístico = 0.19, gl = 141, Sig. = 0.00) indican que ambas distribuciones no siguen una distribución normal, dado que los valores de significancia son menores a 0.05. Debido a la falta de normalidad en los datos, es adecuado utilizar pruebas no paramétricas para evaluar la relación entre estas variables. En este contexto, la prueba Rho de Spearman es apropiada, ya que permite medir la correlación entre dos variables continuas u ordinales sin asumir normalidad.

3.4. Relación entre las dimensiones de salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024.

H₀: No existe la relación entre las dimensiones de salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024.

H_i: Existe la relación entre las dimensiones de salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024.

Tabla 4

Relación de dimensiones de salud ocupacional y desempeño laboral

Dimensiones	Rho de Spearman	Nivel de correlación	Sig. (bilateral)	La correlación es significativa
Salud	0.61	Positiva moderada	0.00	Si (nivel < a 0.01)
Seguridad	0.55	Positiva moderada	0.00	Si (nivel < a 0.01)
Supervisión	0.47	Positiva moderada	0.00	Si (nivel < a 0.01)

Nota. Base de datos SPSS V.26

Interpretación

En la tabla 4 se aprecia que la dimensión salud considera una correlación positiva moderada y significativa (Rho: 0.61, Sig.: 0.00) con el desempeño laboral, lo que indica que una buena salud ocupacional está estrechamente ligada a un mejor desempeño laboral. Además, con respecto a la dimensión seguridad presenta una correlación positiva de manera moderada y significativa (Rho: 0.55, Sig.: 0.00) con el desempeño laboral, sugiriendo que la aplicación de medidas de seguridad impacta directamente en la eficiencia y eficacia laboral de los empleados. Finalmente, la dimensión supervisión da como resultado una correlación positiva moderada y significativa (Rho: 0.47, Sig.: 0.00) con el desempeño laboral, destacando la importancia de una adecuada supervisión en el entorno de trabajo para incrementar la productividad de los empleados. Así también en función a los resultados el Sig. (bilateral) < 0.05 de las dimensiones por lo que se deniega la hipótesis nula y se da por conformidad la hipótesis alternativa. En tanto, existe una relación entre ambas dimensiones de salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la ejecución de infraestructura educativa en la región San Martín – 2024.

3.5. Relación entre salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024.

H₀: No existe relación entre salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024.

H_i: Existe relación entre salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024.

Tabla 5

Relación entre las variables mediante Rho de Spearman

-	-	Salud Ocupacional	Desempeño laboral
Salud Ocupacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.00 - 141	0.67** 0.00 141
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.67** 0.00 141	1.00 - 141

Nota. base de datos SPSS V.26

Interpretación

En la tabla 5, se demuestra la correlación de Spearman (Rho) entre la variable salud ocupacional y la variable desempeño laboral, la cual tiene un Sig. (bilateral) < de 0.05, por eso se da conformidad a la hipótesis alternativa; en otras palabras, tiene una relación entre las dos variables. Además, refleja un valor de coeficiente de 0.67 y un Sig. (bilateral) menor a 0.01, el cual denota que hay una correlación correspondiente a positiva moderada y significativa entre las dos variables consideradas. Esto es un indicador de que una buena salud ocupacional, que incluye la implementación de medidas de seguridad

efectivas, la capacitación constante y el monitoreo de la salud, contribuye de manera significativa a mejorar el desempeño de los trabajadores.

IV. DISCUSIÓN

Los diversos resultados adquiridos de la presente investigación, basada en la aplicación de dos cuestionarios a una muestra de 141 trabajadores, demuestran que el nivel de salud ocupacional de los trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín es predominantemente alto; alcanzando un 81.56%, lo cual se atribuye a la implementación efectiva de exámenes médicos ocupacionales, la coherencia de la política ocupacional, la capacitación constante, el conocimiento de riesgos laborales, la revisión diaria del uso correcto de EPP y la puesta en marcha de planes de prevención de los diversos riesgos laborales. No obstante, un 12.06% de los trabajadores considera que el nivel de salud ocupacional es medio, lo que sugiere la necesidad de una aplicación más rigurosa de las políticas de salud y seguridad y un seguimiento más detallado de los protocolos establecidos. Por otro lado, un 6.38% de los colaboradores observa la salud ocupacional como baja, lo que sugiere deficiencias significativas en la implementación de capacitación, políticas de salud y el uso de equipos de protección personal (EPP) en condiciones inadecuadas.

Estos resultados tienen similitud con los encontrados por Luo et al. (2021) quien encontró que el uso de máscaras protectoras y sistemas de pulverización podría reducir eficazmente los riesgos para la salud, en general, la mascarilla protectora y el sistema de control de polvo en aerosol redujeron el riesgo para la salud en un 67,54% y un 38,56%, respectivamente. Mientras que los riesgos para la salud por el uso de ambas medidas se pudieron reducir en un 76,89%. De igual forma Benavides (2021), añade que relación imperfecta entre responsabilidad y causalidad es un aspecto crucial en la salud laboral. Esta tensión es frecuente al abordar temas de prevención de enfermedades y las diversas lesiones, que tienen un arraigo profundo y a menudo no se les concede la debida importancia, resultando en una baja aprobación en cuanto a la salud laboral.

Por otro lado, Mago (2023), menciona que la carencia de un documento normativo para los centros de trabajo en la realización de auditorías resulta en

debilidades en la estructuración de los diversos servicios de seguridad y salud en el trabajo, así como en los delegados de prevención y comités de seguridad: elementos clave para la operacionalización del SG-SST, en la cual esta deficiencia es mayor en el sector público (80%) en comparación al sector privado (14,3%). En este sentido, un desarrollo adecuado de la gestión de seguridad y salud en el trabajo ha demostrado ser esencial para la prevención de riesgos ocupacionales; además, un enfoque integrado y multifacético no solo aborda los desafíos específicos que enfrentan los trabajadores, sino que también busca mejorar las diversas condiciones ocupacionales.

En cuanto al objetivo 2, se demostró que el desempeño laboral de los trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín es percibido como alto en un 87.23%, debiéndose a factores como el cumplimiento de metas en los plazos establecidos, la comunicación adecuada de los objetivos, la adecuada asignación de recursos financieros, un entorno laboral seguro y la formación continua. Sin embargo, un 7.09% lo considera de nivel medio, indicando que las áreas administrativas requieren mejoras en la comunicación y adaptación del plan de trabajo. Finalmente, un 5.67% lo percibe como bajo, deficiencias en el mantenimiento de equipos y en la seguridad laboral, así como una escasa colaboración entre compañeros debido a la falta de personal suficiente para algunas tareas.

En ese sentido, la investigación de De Clercq et al. (2002) difiere con los resultados de esta investigación, pues encontró que la supervisión abusiva incrementa el agotamiento emocional 55.5% y disminuye el compromiso laboral de los empleados 41.5%. A su vez, el agotamiento emocional reduce el desempeño laboral 8.1%, mientras que el compromiso laboral lo mejora 25.9%. Por otro lado, Samerei et al (2020) encontró que la monotonía de las actividades en un lugar de trabajo pasado los 3.5 años, existe un 90% de caer en depresión y disminuir en la misma proporción el desempeño laboral, de la misma manera que no atender las condiciones laborales y la seguridad reduce en un 61% el desempeño laboral. Finalmente, Cao et al (2021) indica que, para lograr un buen desempeño laboral, es fundamental fortalecer la

capacitación en sistemas de salud y seguridad en el trabajo (SST) en la industria de la construcción. La capacitación debe ser clasificada según la responsabilidad del puesto, los métodos de enseñanza, la satisfacción laboral y la jornada laboral, como lo demuestra el 57% de los encuestados.

En cuanto al objetivo 3, se encontró que la dimensión salud considera una correlación positiva moderada y significativa ($Rho: 0.613$, $Sig.: 0.000$) con el desempeño laboral, lo que indica que una buena salud ocupacional está estrechamente ligada a un mejor desempeño laboral. Asimismo, la dimensión seguridad presenta una correlación positiva moderada y significativa ($Rho: 0.556$, $Sig.: 0.000$) con el desempeño laboral, sugiriendo que la realización de medidas de seguridad impacta directamente en la eficiencia y eficacia laboral de los empleados. Finalmente, la dimensión supervisión también muestra una correlación positiva moderada y significativa ($Rho: 0.479$, $Sig.: 0.000$) con el desempeño laboral, destacando la importancia de una adecuada supervisión en el entorno de trabajo para incrementar el rendimiento de los colaboradores. Debido a estos resultados, se declara improcedente la hipótesis nula y se da por validez la hipótesis alternativa; porque existe una relación significativa entre las dimensiones de salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos de infraestructura educativa en la región San Martín – 2024.

De forma similar, Nnaji & Karakhan (2020), mencionan que mejorar la conciencia de los trabajadores sobre un peligro tuvo la frecuencia más alta, entre los participantes, el 81%, que es una cifra casi un 30% más alta que el segundo beneficio clasificado, indicó que el uso de estas tecnologías incrementa la conciencia de los trabajadores sobre los peligros asociados con las operaciones de construcción en el sitio. Por otro lado, Vargas et al. (2021), menciona que muchas empresas aún mantienen resistencia para afrontar o implementar sistemas de salud ocupacional, ocasionando una considerable disminución de su participación en el mercado. Finalmente, Marsollier & Expósito (2021) indica que el hallazgo más significativo de este estudio es la identificación de la existencia de diversos perfiles psicosociales en un mismo entorno laboral. Esta diversidad de perfiles es crucial para la toma de

decisiones gerenciales, ya que facilita la implementación de medidas preventivas y correctivas frente a los riesgos laborales, así como el desarrollo de estrategias motivacionales para mejorar la salud ocupacional.

Asimismo, se observa una concordancia notable con los estudios realizados por Gómez et al. (2023), quienes mencionan que, las jornadas laborales extensas y lesiones derivadas de accidentes laborales (LAT) en Ecuador, se presentan varios resultados numéricos clave. Por ello, del total de 1,005 trabajadores asalariados encuestados, el 30.9% reportó trabajar 44 horas o más por semana, con una media de 50.7 ± 6.3 horas, la frecuencia de LAT en este grupo fue mayor en hombres (24.2%) en comparación con mujeres (12%). Jiménez et al. (2020) al cumplimiento de los estándares de salud ocupacional, el 58.8% alcanzó un nivel medio en el agente biológico, el 50% en el agente químico, el 63.3% en el agente físico, el 79.3% en el agente ergonómico y el 71.5% en responsabilidad social. Según, Rantala et al. (2024) también señalan que la falta de seguridad en salud ocupacional es una característica distintiva del entorno informal, subrayando la necesidad de crear ambientes laborales formales y seguros con prácticas robustas de prevención de la salud.

De igual forma, para el objetivo general se demostró que la correlación de Spearman (Rho) de la variable salud ocupacional y la variable desempeño laboral, tuvo una significancia de 0.000, siendo menor al valor establecido en la investigación de 0.05. Además, tuvo un valor de coeficiente de 0.678 y un sig. (bilateral) menor a 0.01, lo que evidencia que existe una correlación positiva alta entre las variables del estudio. Esto es un indicador de que una buena salud ocupacional, también la implementación de medidas de seguridad efectivas, la capacitación constante y el monitoreo de la salud, contribuyen de forma significativa a mejorar el rendimiento del personal obrero. Por lo tanto, y según estos resultados se desestima la hipótesis nula y se da por válida la hipótesis alternativa, es decir, prevalece una relación significativa entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024.

Dentro de este mismo marco, los estudios de Pallewaththa y Wijesiri (2021), la investigación encontró que prevalece una correlación significativa entre los estresores ocupacionales y el rendimiento del personal de la parte administrativa en las universidades públicas recién establecidas, específicamente: las demandas de tarea ($r=0.472$), las demandas de rol ($r=0.515$) y las demandas interpersonales ($r=0.490$) mostraron correlaciones significativas con el desempeño laboral. Además, Paramasivam et al. (2024) y destaca que el 60% de las trabajadoras de armado de hierro en la construcción presentaron síntomas de trastornos musculoesqueléticos con un 40% de los casos concentrados en la parte inferior de la espalda; asimismo, las largas horas de trabajo presentaron una razón de probabilidades ajustada de 8.5%, mientras que las posturas incómodas tuvieron una razón de probabilidades de 42.5%. Shan et al. (2022) encontró que la percepción de los riesgos ocupacionales afecta negativamente la satisfacción laboral con un coeficiente de -0.134. Además, el estrés laboral y el compromiso organizacional median esta relación, con coeficientes de 0.150 y -0.149 ($p<0.05$), respectivamente.

Finalmente, la percepción predominantemente alta de la salud ocupacional sugiere que la implementación efectiva de políticas de salud y seguridad, que incluye exámenes médicos ocupacionales, capacitación constante y el uso adecuado de EPP, está funcionando de manera eficiente. No obstante, la percepción de un nivel medio y bajo por parte de una minoría de los trabajadores indica que aún existen áreas que requieren una aplicación más rigurosa y un seguimiento más detallado de los protocolos establecidos. Además, el desempeño laboral es generalmente percibido como alto, gracias a factores como el alcance de metas en de los plazos programados, la adecuada comunicación de objetivos y un entorno laboral seguro. Sin embargo, la percepción de un desempeño medio y bajo por parte de algunos trabajadores indica la necesidad de mejorar la comunicación en las áreas administrativas y de abordar deficiencias en el mantenimiento de equipos y en la seguridad laboral.

V. CONCLUSIONES

La correlación de Spearman ($Rho: 0.678$, $Sig.: 0.000$) de salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos de infraestructura educativa indica una correlación positiva moderada y significativa. Por tal motivo, se deniega la hipótesis nula, y se confirma la presencia de una relación significativa entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la región San Martín – 2024.

Se demostró que el grado de nivel de la salud ocupacional se percibe como alto en 81.56% debido a la implementación efectiva de exámenes médicos ocupacionales, capacitación constante y la realización de diversos planes de prevención de riesgos en el ámbito laboral. No obstante, un 12.06% considera la salud ocupacional de nivel medio, sugiriendo la necesidad de una aplicación más rigurosa de las políticas y un seguimiento detallado de los protocolos de seguridad y un 6.38% la percibe como baja, indicando deficiencias de EPP en malas condiciones.

Los resultados demostraron que el nivel del desempeño laboral es percibido como alto en un 87.23%, gracias al cumplimiento de metas en los plazos establecidos, la comunicación efectiva de objetivos, la adecuada asignación de recursos financieros. Sin embargo, un 7.09% lo considera de nivel medio, indicando que las áreas administrativas requieren mejoras en la comunicación y adaptación del plan de trabajo. Finalmente, un 5.67% lo percibe como bajo, señalando deficiencias en el mantenimiento de equipos y seguridad laboral, así como la escasa colaboración entre compañeros de trabajo. Esto ocurre debido a la falta de personal suficiente para ciertas tareas, lo que subraya la necesidad de fortalecer las políticas laborales y mejorar la capacitación para garantizar un entorno de trabajo óptimo y seguro.

Finalmente, la presente investigación tiene una correlación positiva moderada y significativa entre las dimensiones de salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos de infraestructura educativa. La salud ocupacional ($Rho: 0.613$), la seguridad ($Rho: 0.556$) y la supervisión ($Rho: 0.479$) están estrechamente relacionadas

con un mejor desempeño laboral. Estos resultados conllevan a rechazar la hipótesis nula, confirmando la relación significativa entre ambas dimensiones.

VI. RECOMENDACIONES

El gerente general de las empresas constructoras debe adoptar un enfoque integral en cuestiones de salud ocupacional, garantizando que todas las medidas de seguridad, capacitación y monitoreo de la salud formen parte de un sistema integral de gestión de proyectos. En este contexto, es crucial que estas medidas se implementen de manera coherente y se supervisen regularmente para evaluar su impacto en el desempeño laboral.

Se recomienda al gerente general de las constructoras implementar un seguimiento riguroso y continuo de las políticas de salud y seguridad ocupacional. Esto incluye asegurar que todos los colaboradores se sometan regularmente a exámenes médicos ocupacionales y reciban capacitaciones constantes sobre los riesgos laborales y el uso adecuado de los equipos de protección personal (EPP).

El encargado del área de salud ocupacional debe centrarse en reforzar las políticas laborales y en promover una comunicación efectiva entre las áreas administrativas y operativas. ES fundamental mejorar la asignación y el mantenimiento de equipos, asegurar la seguridad laboral, y fomentar la colaboración entre compañeros mediante la adecuada dotación de personal para todas las tareas.

Se recomienda que el encargado de salud ocupacional integre medidas de salud, seguridad y supervisión en un sistema de gestión integral que abarque todas estas dimensiones. Esto implica implementar programas específicos relacionados con la salud ocupacional para promover un entorno laboral saludable y seguro, establecer protocolos de seguridad efectivos, y proporcionar una supervisión adecuada y continua.

REFERENCIAS

- Afuye, O. O., Oladimeji, O., Aina, O. O., Tam, V. W. Y., & Haddad, A. N. (2024). Factors influencing safety behaviours of construction tradesmen. *International Journal of Construction Management*.
<https://doi.org/10.1080/15623599.2024.2325750>
- Ajayi, S. O., Adegbenro, O. O., Alaka, H. A., Oyegoke, A. S., & Manu, P. A. (2021). Addressing behavioural safety concerns on Qatari Mega projects. *Journal of Building Engineering*, 41, 102398.
<https://doi.org/10.1016/j.jobbe.2021.102398>
- Aksüt, G., EREN, T., & ALAKAŞ, H. M. (2024). Using wearable technological devices to improve workplace health and safety: An assessment on a sector base with multi-criteria decision-making methods. *Ain Shams Engineering Journal*, 15(2). <https://doi.org/10.1016/j.asej.2023.102423>
- Atusingwize, E., Musinguzi, G., Ndejjo, R., Buregyeya, E., Kayongo, B., Mubeezi, R., Mugambe, R. K., Halage, A. A., Sekimpi, D. K., Bazeyo, W., Wang, J.-S., & Ssempebwa, J. C. (2019). Occupational safety and health regulations and implementation challenges in Uganda. *Archives Of Environmental & Occupational Health*, 74(1–2), 58–65.
<https://doi.org/10.1080/19338244.2018.1492895>
- Aung, Z. M., Santoso, D. S., & Dodanwala, T. C. (2023). Effects of demotivational managerial practices on job satisfaction and job performance: Empirical evidence from Myanmar's construction industry. *Journal of Engineering and Technology Management*, 67, 101730.
<https://doi.org/10.1016/j.jengtectman.2022.101730>

Babativa, C. A. (2017). *Investigación cuantitativa*. Bogotá : Fundación Universitaria del Área Andina , 2017.

<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3544>

Balasubramanian, S., Shukla, V., Islam, N., & Manghat, S. (2024). Construction Industry 4.0 and Sustainability: An Enabling Framework. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 71, 1–19.

<https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3110427>

Bastante Ceca, M. J., Nina Fortuna, F., González-Cruz, M. C., & Miranda Cubilette, J. (2019). *Time optimization in civil works applying the fast-tracking method. Case study*. 407–433.

Benavides, F. (2021). Causality and responsibility in occupational health. *Gaceta Sanitaria*, 35(5), 502–505. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.03.005>

Bernal-Torres, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3a ed., Vol. 1). Pearson Educación. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0061.pdf>

Cao, Z., Chen, T., & Cao, Y. (2021). Effect of Occupational Health and Safety Training for Chinese Construction Workers Based on the CHAID Decision Tree. *Frontiers In Public Health*, 9, 623441.

<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.623441>

Concepción, N. (2021). *Comunicación interna efectiva, pilar para el desempeño laboral del personal administrativo de UDELAS-Panamá*.

<https://doi.org/10.57819/kqse-h546>

CONCYETC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica—Reglamento RENACYT*. <https://acortar.link/qXyXp>

- De Clercq, D., Jahanzeb, S., & Fatima, T. (2022). Abusive supervision, occupational well-being and job performance: The critical role of attention-awareness mindfulness. *Australian Journal Of Management*, 47(2), 273–297. <https://doi.org/10.1177/03128962211037772>
- Egemen, M. (2024). Assessing the individual effects of different job satisfaction facets on the job performance of qualified employees in the unique conditions of the construction industry. *Ain Shams Engineering Journal*, 102789. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2024.102789>
- García Gómez, A. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), Article 3. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>
- Giménez, J., Bayarri, B., Malato, S., Peral, J., & Esplugas, S. (2024). Occupational risk assessment in AOPs labs and management system that comply with UN sustainable development goals. *Process Safety and Environmental Protection*, 182, 903–917. <https://doi.org/10.1016/j.psep.2023.12.033>
- Gómez-García, A. R., Merino-Salazar, P., Reiban, T. C. G., & Yela, L. A. R. (2023). Long working hours and occupational injuries: Estimates from the First Survey on Safety and Health Conditions at Work in Ecuador. *Archivos de Prevencion Riesgos Laborales*, 26(1), 25–40. <https://doi.org/10.12961/aprl.2023.26.01.03>
- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., & Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), Article 3. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

- He, J., & Han, D. (2022). Evaluation of Key Factors of Logistics Risks for Overseas EPC Projects. *Advances in Civil Engineering*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/4447399>
- Jangam, A., Cheriyan, D., & Choi, J.-H. (2024). A BIM-Based Approach for Assessing Occupational Health Risks in a Building Construction Project. *Buildings*, 14(2). <https://doi.org/10.3390/buildings14020476>
- Jiménez-De-aliaga, K. M., Meneses-La-riva, M. E., Gutiérrez-Orellana, B. E., Rey-Córdova, N. G., Suyo Vega, J. A., Baldárrago-Baldárrago, J. L. A., Robladillo-Bravo, L. M., & Jiménez-Sánchez, L. I. (2020). A cross-sectional study on the environmental culture and occupational health of informal waste pickers in Lima, Peru. *Medwave*, 20(6). <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.06.7952>
- Johari, S., & Jha, K. N. (2020). Impact of Work Motivation on Construction Labor Productivity. *JOURNAL OF MANAGEMENT IN ENGINEERING*, 36(5), 04020052. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000824](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000824)
- Kamardeen, I., & Hasan, A. (2022). Occupational Health and Safety Implications of an Aging Workforce in the Australian Construction Industry. *JOURNAL OF CONSTRUCTION ENGINEERING AND MANAGEMENT*, 148(10), 04022112. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0002373](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0002373)
- Kunodzia, R., Bikitsha, L. S., & Haldenwang, R. (2024). Perceived Factors Affecting the Implementation of Occupational Health and Safety Management Systems in the South African Construction Industry. *Safety*, 10(1). <https://doi.org/10.3390/safety10010005>
- Ley 30222 Ley que modifica la de Seguridad y Salud en el Trabajo, 30222 (2014). <https://acortar.link/bmWpAR>

Ley de seguridad y salud en el trabajo, 29783, 29783 31 (2011).

<https://acortar.link/hQQVbo>

Li, C., Duan, X., Chu, X., & Qiu, Y. (2023). Total reward satisfaction profiles and work performance: A person-centered approach. *Heliyon*, 9(3), e14154.

<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14154>

Liu, H., Li, J., Li, H., Li, H., Mao, P., & Yuan, J. (2021). Risk Perception and Coping Behavior of Construction Workers on Occupational Health Risks-A Case Study of Nanjing, China. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL RESEARCH AND PUBLIC HEALTH*, 18(13), 7040.

<https://doi.org/10.3390/ijerph18137040>

Luo, Q., Huang, L., Xue, X., Chen, Z., Zhou, F., Wei, L., & Hua, J. (2021). Occupational health risk assessment based on dust exposure during earthwork construction. *Journal of Building Engineering*, 44, 103186.

<https://doi.org/10.1016/j.jobe.2021.103186>

Ma, X., Mao, C., & Liu, G. (2022). Can robots replace human beings? — Assessment on the developmental potential of construction robot. *Journal of Building Engineering*, 56, 104727.

<https://doi.org/10.1016/j.jobe.2022.104727>

Mago, G. (2023). Proposal for an instrument to audit the occupational safety and health management system in Venezuela: Version 9. *Salud, Ciencia y Tecnologia*, 3. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023506>

Mahamid, I. (2020). Study of Relationship between Rework and Labor Productivity In Building Construction Projects. *Revista de La Construccion*, 19(1), 30–40. <https://doi.org/10.7764/RDLC.19.1.30-41>

- Manoharan, K., Dissanayake, P., Pathirana, C., Deegahawature, D., & Silva, R. (2022). Assessing the performance and productivity of labour in building construction projects through the application of work-based training practices. *Construction Innovation-England*. <https://doi.org/10.1108/CI-05-2022-0126>
- Manousakis, K., Savva, G., Papadouri, N., Mavrovouniotis, M., Christofides, A., Kolokotroni, N., & Ellinas, G. (2024). A Practical Approach for Resource-Constrained Project Scheduling. *IEEE Access*, 12, 12976–12991. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2024.3352438>
- Marsollier, R. G., & Expósito, C. D. (2021). Risks and occupational health in state employment: Analysis of coexisting psychosocial profiles. *Interamerican Journal of Psychology*, 55(1). <https://doi.org/10.30849/ripijp.v55i1.1206>
- Martínez-Rojas, M., Martín Antolín, R., Salguero-Caparrós, F., & Rubio-Romero, J. C. (2020). Management of construction Safety and Health Plans based on automated content analysis. *Automation in Construction*, 120, 103362. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2020.103362>
- Ministerio de Salud. (2011). *Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos obligatorios por Actividad RM N° 312-2011/MINSA*. Biblioteca Central del Ministerio de Salud. <https://acortar.link/kQL1P6>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales* (Gubernamental 2; p. 27). MTPE. <https://acortar.link/zwZ5j1>

- Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Modificatoria de Reglamento de la Ley SST D. S. N° 006-2014-TR*. Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://acortar.link/W7xrtl>
- Muntu, D., Setyawati, R., Riantini, L. S., & Ichsan, M. (2021). Effect of human resources management and advances to improve construction project performance. *Physics and Chemistry of the Earth, Parts A/B/C*, 122, 103000. <https://doi.org/10.1016/j.pce.2021.103000>
- Newman, A., Tafkov, I., Waddoups, N., & Xiong, X. (2024). The effect of reward frequency on performance under cash rewards and tangible rewards. *Accounting, Organizations and Society*, 112, 101543. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2024.101543>
- Nnaji, C., & Karakhan, A. A. (2020). Technologies for safety and health management in construction: Current use, implementation benefits and limitations, and adoption barriers. *Journal of Building Engineering*, 29, 101212. <https://doi.org/10.1016/j.jobbe.2020.101212>
- Organización de Naciones Unidas. (2023). *Objetivos y metas de desarrollo sostenible* [Organismo Mundial]. Objetivos y metas de desarrollo sostenible. <https://acortar.link/tk3hK>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *La seguridad y la salud en el trabajo en Perú* (p. 59). Organización Internacional del Trabajo. <https://acortar.link/sMhPkf>
- Palencia-Sanchez, F. (2020). Sustainable and healthy work in a changing environment: What is the role and contribution of Public Health? *CIENCIA & SAUDE COLETIVA*, 25(6), 2297–2304. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.16462018>

- Pallewaththa, P., & Wijesiri, B. (2021). Occupational health: The impact of occupational stressors on job productivity. *SRI LANKA JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES*, 44(2), 149–164.
<https://doi.org/10.4038/sljss.v44i2.8229>
- Paramasivam, S. K., Mani, K., & Paneerselvam, B. (2024). Unveiling Gender-Based Musculoskeletal Disorders in the Construction Industry: A Comprehensive Analysis. *Buildings*, 14(4).
<https://doi.org/10.3390/buildings14041169>
- Parra-Tapia, E., Perales-Ortiz, G., Quezada, A. D., & Torres-Pereda, P. (2019). Salud y seguridad laboral: Intervención educativa en trabajadores de limpieza en áreas de investigación. *Salud Pública de México*, 61(5, sep-oct), Article 5, sep-oct. <https://doi.org/10.21149/10026>
- Pereyra, L. E. (2020). *Metodología de la investigación* (Primera Ed.). Klik.
- Pérez, J. P. (2022). Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. *Revista Medica Herediana*, 33(1), 24–34. <https://doi.org/10.20453/rmh.v33i1.4165>
- Ramachandaran, S. D., Vasudevan, A., Tinagaran, R., & Subra, K. (2024). Measuring the factors influencing job satisfaction in the garment industry: Bangladesh perspectives. *International Journal of Management and Sustainability*, 13(1), 104–117. <https://doi.org/10.18488/11.v13i1.3618>
- Rantala, M., Lindholm, M., Kivistö-Rahnasto, J., Nenonen, N., & Tappura, S. (2024). A tool for self-evaluation of a successful occupational health and safety risk assessment. *Safety Science*, 173.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106441>

- Rodríguez-Rojas, Y. L., Hernández Cruz, H. W., & Monroy Silva, M. V. (2020). Occupational health and safety management: Maturity and minimum standards in district public entities in Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(3), 150–166. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i3.33359>
- Samerei, S. A., Aghabayk, K., & Akbarzade, M. H. (2020). Underground Metro Drivers: Occupational Problems and Job Satisfaction. *Urban Rail Transit*, 6(3), 171–184. <https://doi.org/10.1007/s40864-020-00132-5>
- Shan, B., Liu, X., Gu, A., & Zhao, R. (2022). The Effect of Occupational Health Risk Perception on Job Satisfaction. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL RESEARCH AND PUBLIC HEALTH*, 19(4), 2111. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042111>
- Souto Filho, J. A. P., Lordsleem Junior, A. C., & Rocha, J. H. A. (2022). Lean Construction in Building Works: Evaluation and Suggestions. *Revista De Gestao E Projetos*, 13(3), 117–148. <https://doi.org/10.5585/gep.v13i3.22766>
- Tod, D. (2019). Inclusion and Exclusion Criteria. En D. Tod (Ed.), *Conducting Systematic Reviews in Sport, Exercise, and Physical Activity* (pp. 55–66). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-12263-8_5
- Vargas-Leguás, H., Porcel Pérez, E., & Cortès-Franch, I. (2021). Needs and barriers of medical personnel in Catalanian occupational health services. *Archivos de Prevencion Riesgos Laborales*, 24(2), 133–153. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.02.05>
- Vílchez-Castillo, M., Tutaya-Tineo, A., & Campos Vasquez, N. (2022). Occupational health and safety management in times of COVID-19 in the

construction sector in Peru, 2021. *Proceedings of the 20th LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology*. 20th LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology: “Education, Research and Leadership in Post-pandemic Engineering: Resilient, Inclusive and Sustainable Actions”, Lima.
<https://doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.726>

Villafuerte, S. B., Viteri, F. A., & Lopez, H. A. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID. *Espacios*, 42(08), 14–26. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n08p02>

Yaman, S. K., Hassan, P., Yusop, N. M., Hashim, N. E., Mohammad, H., & Bakar, H. A. (2022). Factors Affecting Quality in Construction Project Life Cycle (CPLC). *International Journal of Integrated Engineering*, 14(1), 322–335.
<https://doi.org/10.30880/ijie.2022.14.01.030>

Yang, B., Zhang, B., Zhang, Q., Wang, Z., Dong, M., & Fang, T. (2022). Automatic detection of falling hazard from surveillance videos based on computer vision and building information modeling. *Structure and Infrastructure Engineering*, 18(7), 1049–1063.
<https://doi.org/10.1080/15732479.2022.2039217>

Yap, J. E. B. H., Leong, W. J., & Skitmore, M. (2020). Capitalising teamwork for enhancing project delivery and management in construction: Empirical study in Malaysia. *Engineering Construction And Architectural Management*, 27(7), 1479–1503. <https://doi.org/10.1108/ECAM-10-2019-0581>

Yasmeen, S., Liu, H., Wu, Y., & Li, B. (2020). Physiological responses of acclimatized construction workers during different work patterns in a hot

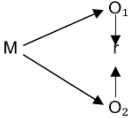
- and humid subtropical area of China. *Journal of Building Engineering*, 30, 101281. <https://doi.org/10.1016/j.jobbe.2020.101281>
- Yoo, H., Yang, M., Song, J.-H., Yoon, J.-H., Lee, W., Jang, J., Yoon, M., & Kang, M.-Y. (2024). Investigation of Working Conditions and Health Status in Platform Workers in the Republic of Korea. *Safety and Health at Work*, 15(1), 17–23. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2024.01.002>
- Zhang, Q. (2024). Big health data for elderly employees job performance of SOEs: Visionary and enticing challenges. *Multimedia Tools and Applications*, 83(2), 4409–4442. <https://doi.org/10.1007/s11042-023-15355-4>
- Zhang, X., Song, Y., Yang, X., Hu, C., & Wang, K. (2023). Regulation of soil enzyme activity and bacterial communities by food waste compost application during field tobacco cultivation cycle. *Applied Soil Ecology*, 192, N.PAG-N.PAG. <https://doi.org/10.1016/j.apsoil.2023.105016>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Salud ocupacional	La salud de los trabajadores constituye un proceso crucial que implica la recopilación sistemática de información y su análisis exhaustivo, abarcando todas las evaluaciones necesarias para salvaguardar la salud de los trabajadores; pues su objetivo primordial es detectar problemas de salud vinculados al trabajo, controlar los factores de riesgo y prevenir posibles daños a la salud de los trabajadores antes, durante o después de haber terminado un contrato laboral, por lo que, este proceso debe ser llevado a cabo por el médico ocupacional, quien opera bajo la responsabilidad del empleador y en estricto cumplimiento con la normativa vigente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2014)	Se realizó la medición de la variable Salud ocupacional a través de las dimensiones salud (del ítem al 1 ítem 9); dimensión seguridad (del ítem al 10 ítem 18), y la dimensión supervisión (del ítem al 19 al ítem 27), a través de un cuestionario elaborado por la autora.	Salud Seguridad Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Medición de la salud de los trabajadores • Riesgos asociados • Monitoreo de salud. • Cumplimiento de especificaciones técnicas. • Medir riesgos laborales. • Control rutinario. • Programación • Solución de percances. • Procesos de mejora continua. 	Ordinal
Desempeño laboral	El desempeño laboral se erige como un mecanismo esencial para el avance de cualquier organización, ya sea de carácter público o privado. Su importancia radica en su capacidad para impulsar el logro de metas y objetivos, así como para contribuir al desarrollo y crecimiento continuo de la entidad (Johari & Jha, 2020).	Se realizó la medición de la variable Desempeño laboral a través de la dimensión metas (del ítem al 1 ítem 9); dimensión obligaciones (del ítem al 10 ítem 18), y la dimensión tiempo (del ítem al 19 al ítem 27), a través de un cuestionario elaborado por la autora.	Metas Obligaciones Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos alcanzados. • Asignación de recursos. • Satisfacción laboral. • Cumplimiento de indumentaria. • Plan de trabajo. • Mano de obra. • Cumplimiento de plazos. • Gestión del tiempo. • Logro de objetivos. 	Ordinal

ANEXO 02: Matriz de consistencia

Titulo	Salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024.												
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e instrumentos										
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024?</p> <p>Problemas específicos: i) ¿Cuál es el nivel de la salud ocupacional de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024? ii) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024? iii) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024?</p> <p style="text-align: center;">Diseño de investigación El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema: Dónde: M = Muestra O₁ = Salud ocupacional O₂ = Desempeño laboral r = Relación de las variables de estudio</p> 	<p>Objetivo general Establecer la relación entre salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024.</p> <p>Objetivos específicos i) Identificar el nivel de salud ocupacional de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024. ii) Identificar el nivel del desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024. iii) Determinar la relación entre las dimensiones de salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024.</p> <p style="text-align: center;">Población y muestra</p> <p>Población La población objeto de estudio, estuvo constituido por 141 trabajadores de las empresas que ejecutan infraestructura educativa.</p> <p>Muestra Estuvo constituido por la misma cantidad de la población, de este modo no será necesario realizar cálculo de muestreo, siendo así una muestra censal.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de salud ocupacional de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024, es alto. H2: El nivel del desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024, es alto. H3: Existe la relación entre las dimensiones de salud ocupacional y el desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín, 2024.</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio será la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento empleado será el cuestionario</p>										
		<p>Variables y dimensiones</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Variables</th> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Salud ocupacional</td> <td style="text-align: center;">Salud</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Seguridad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Supervisión</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño laboral</td> <td style="text-align: center;">Metas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Obligaciones</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Tiempo</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Salud ocupacional	Salud	Seguridad	Supervisión	Desempeño laboral	Metas	Obligaciones	Tiempo	
Variables	Dimensiones												
Salud ocupacional	Salud												
	Seguridad												
	Supervisión												
Desempeño laboral	Metas												
	Obligaciones												
	Tiempo												

ANEXO 03: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Salud ocupacional

Datos generales:

N.º de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de Salud ocupacional de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024.

Indicaciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, debe marcar con un aspa (x) la alternativa elegida seleccionando del 1 a 5, lo cual, corresponderá a su respuesta. Se solicita responder con honestidad y sinceridad; finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

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

N.º	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Salud						
01	Los exámenes médicos de la salud ocupacional de los trabajadores reducen el riesgo de posibles accidentes laborales.					
02	"La política de salud y seguridad" adoptada a nivel de empresa para los trabajadores se aplica de manera coherente para garantizar su eficacia.					
03	La capacitación constante en temas de salud ocupacional genera una reducción de enfermedades ocupacionales.					
04	Conocer los riesgos durante la jornada laboral, genera un impacto positivo en la mitigación de accidentes laborales.					
05	La revisión diaria del uso correcto de los EPP garantiza la seguridad de los trabajadores.					
06	La aplicación del plan de prevención de riesgos laborales proporciona orientaciones generales reduciendo la posibilidad de accidentes en el trabajo.					
07	El monitoreo de salud frecuente a los trabajadores evita la exposición a enfermedades.					
08	El "Seguro complementario de trabajo de riesgo" protege a los trabajadores frente a accidentes causadas de manera directa.					
09	Los exámenes ocupacionales representan la principal herramienta para el monitoreo de la salud de los trabajadores.					
Dimensión: Seguridad						
10	El conocimiento de las especificaciones técnicas en maquinaria y EPP garantiza "La seguridad y salud en el trabajo".					

11	La elaboración de los documentos de seguridad cumpliendo con los requerimientos técnicos a nivel de EPP permite que los trabajadores se sientan más seguros.					
12	El cumplimiento de las especificaciones técnicas de seguridad dentro del proyecto crea una cultura de prevención.					
13	"La ley de seguridad y salud en el trabajo" N°29783 en la ejecución de infraestructura educativa establece la protección eficaz en materia de salud en el trabajo de los trabajadores.					
14	Trabajar en entornos con diversos riesgos de caídas permite estar expuestos a sufrir un accidente laboral.					
15	La información sobre la salud ocupacional brindada a cada uno de los trabajadores permite evitar riesgos laborales asociados al puesto de trabajo.					
16	La práctica de los controles de salud de los trabajadores fomenta el adecuado desempeño laboral.					
17	Las medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores previenen riesgos inherentes al trabajo.					
18	La capacitación constante sobre salud ocupacional permite realizar un correcto desempeño laboral.					
Dimensión: Supervisión						
19	La programación de cronogramas sobre charlas de seguridad a los trabajadores servirá para reducir la exposición a peligros.					
20	Las capacitaciones adicionales después de un percance previenen futuros incidentes.					
21	Los reportes de accidentes en los trabajadores crean un registro de los riesgos, que ayuda manejar si alguno vuelve a ocurrir.					
22	Los reportes de accidentes proporcionan un registro oficial del incidente para la toma de decisiones sobre medidas preventivas para evitar que situaciones similares ocurran en el futuro.					
23	Los protocolos para el manejo seguro de sustancias químicas peligrosas servirán para evitar problemas que atenten sobre la salud ocupacional.					
24	Las medidas correctivas después de un percance permiten prevenir su recurrencia.					
25	La participación activa en la identificación de oportunidades de mejora en salud ocupacional de los trabajadores fomenta la mejor integración.					
26	Las revisiones periódicas de los procedimientos de salud ocupacional de los trabajadores permiten identificar áreas de mejora.					
27	Los procesos de mejora continua aplicados con frecuencia permiten la reducción de accidentes laborales en procesos repetitivos.					

Cuestionario: Desempeño laboral

Datos generales:

N.º de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024.

Indicaciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, debe marcar con un aspa (x) la alternativa elegida seleccionando del 1 a 5, lo, cual corresponderá a su respuesta. Se solicita responder con honestidad y sinceridad; finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

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

N.º	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Metas						
01	El cumplimiento de las metas en los plazos establecidos permiten tener un desempeño laboral eficaz.					
02	La comunicación de los objetivos del proyecto permite mejorar la participación de los trabajadores para el bienestar de los mismos.					
03	La realización de cambios significativos en el ambiente de trabajo ayuda a evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos.					
04	La asignación de recursos financieros suficientes es fundamental para la correcta ejecución del proyecto.					
05	La inversión en el mantenimiento de equipos para garantizar la seguridad, mejora el desempeño laboral de los trabajadores.					
06	La asignación de recursos para tener un ambiente de trabajo seguro da un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados.					
07	La empresa promueve el equilibrio saludable entre el trabajo-vida personal para un buen desempeño laboral.					
08	Las políticas laborales contribuyen a un ambiente de trabajo saludable que permita alcanzar un desempeño laboral óptimo.					
09	La aplicación de incentivos de acuerdo a actividades específicas crea un ambiente laboral satisfactorio.					
Dimensión: Obligaciones						
10	El cumplimiento del uso correcto del EPP contribuye a al desempeño laboral eficiente.					
11	El cumplimiento de las normas de seguridad establecidas genera un impacto positivo en los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.					

12	La capacitación constante sobre la importancia del uso correcto del EPP en el lugar de trabajo mejora el desempeño laboral.					
13	La participación de los trabajadores en la elaboración del plan de trabajo permite adecuar la realidad de estos mejorando su desempeño en las tareas asignadas.					
14	El plan de trabajo establece objetivos claros para mejorar el desempeño laboral.					
15	El plan de trabajo se revisa regularmente para reflejar cambios en el entorno laboral o en la normativa vigente.					
16	La mano de obra adecuada a cada actividad permite realizar un correcto desempeño laboral.					
17	La correcta cantidad de trabajadores en cada puesto de trabajo permite cumplir con las actividades asignadas.					
18	La capacitación continua permite mejorar el desempeño laboral del equipo.					
Dimensión: Tiempo						
19	El cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores permite entregar los trabajos encargados en plazo establecido.					
20	El uso de estrategias adecuadas permite organizar las actividades para cumplir con los plazos de manera efectiva.					
21	El incumplimiento de plazos por parte de otros miembros del equipo afecta la capacidad para realizar el trabajo de manera efectiva.					
22	La gestión de tiempo de acuerdo a las actividades programadas tiene un impacto positivo en la productividad laboral.					
23	El uso de herramientas adecuadas permite planificar los trabajos a ejecutar generando un desempeño laboral eficiente.					
24	La gestión de tiempo de manera eficiente genera un impacto positivo en la calidad de trabajo.					
25	La colaboración efectiva entre compañeros de trabajo permite alcanzar objetivos comunes.					
26	El cumplimiento de las actividades en los plazos establecidos tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores.					
27	La creación de un ambiente de trabajo colaborativo reduce la exposición a riesgos laborales aumentando el desempeño laboral.					

**Anexo 04: Ficha de validación de los instrumentos para la recolección de datos
Variable 01: Salud ocupacional.**

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Salud ocupacional

Definición de la variable/ categoría: La salud y el bienestar de los trabajadores están intrínsecamente vinculados a dos dimensiones cruciales en el entorno laboral: las demandas laborales y el control sobre el trabajo, es decir cuando los trabajadores enfrentan altas demandas laborales con un bajo nivel de control, se genera un ambiente de alto estrés que puede resultar perjudicial para la salud, contribuyendo a problemas como enfermedades cardiovasculares y trastornos psicológicos (Pérez, 2022).

Dimensione s o subcategori as	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observa - ciones		
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Salud	Medición de la salud de los trabajadores	• Los exámenes médicos de la salud ocupacional de los trabajadores reducen el riesgo de posibles accidentes laborales.					X						X						X						X
		• "La política de salud y seguridad" adoptada a nivel de empresa para los trabajadores se aplica de manera coherente para garantizar su eficacia.					X						X						X						X
		• La capacitación constante en temas de salud ocupacional genera una reducción de enfermedades ocupacionales.					X						X						X						X
	Riesgos asociados	• Conocer los riesgos durante la jornada laboral, genera un impacto positivo en la mitigación de accidentes laborales.					X						X						X						X
		• La revisión diaria del uso correcto de los EPP garantiza la seguridad de los trabajadores.					X						X						X						X
		• La aplicación del plan de prevención de riesgos laborales proporciona orientaciones generales reduciendo la posibilidad de accidentes en el trabajo.					X						X						X						X
	Monitoreo de salud	• El monitoreo de salud frecuente a los trabajadores evita la exposición a enfermedades.					X						X						X						X
		• El "Seguro complementario de trabajo de riesgo" protege a los trabajadores frente a accidentes causadas de manera directa.					X						X						X						X
		• Los exámenes ocupacionales representan la principal herramienta para el monitoreo de la salud de los trabajadores.					X						X						X						X

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Salud ocupacional

Definición de la variable/ categoría: La salud y el bienestar de los trabajadores están intrínsecamente vinculados a dos dimensiones cruciales en el entorno laboral: las demandas laborales y el control sobre el trabajo, es decir cuando los trabajadores enfrentan altas demandas laborales con un bajo nivel de control, se genera un ambiente de alto estrés que puede resultar perjudicial para la salud, contribuyendo a problemas como enfermedades cardiovasculares y trastornos psicológicos (Pérez, 2022).

Dimensione s o subcategorí as	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observa - ciones	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Salud	Medición de la salud de los trabajadores	• Los exámenes médicos de la salud ocupacional de los trabajadores reducen el riesgo de posibles accidentes laborales.					X						X					X					X	
		• "La política de salud y seguridad" adoptada a nivel de empresa para los trabajadores se aplica de manera coherente para garantizar su eficacia.					X					X					X					X		
		• La capacitación constante en temas de salud ocupacional genera una reducción de enfermedades ocupacionales.					X					X					X					X		
	Riesgos asociados	• Conocer los riesgos durante la jornada laboral, genera un impacto positivo en la mitigación de accidentes laborales.					X					X					X					X		
		• La revisión diaria del uso correcto de los EPP garantiza la seguridad de los trabajadores.					X					X					X					X		
		• La aplicación del plan de prevención de riesgos laborales proporciona orientaciones generales reduciendo la posibilidad de accidentes en el trabajo.					X					X					X					X		
	Monitoreo de salud	• El monitoreo de salud frecuente a los trabajadores evita la exposición a enfermedades.					X					X					X					X		
		• El "Seguro complementario de trabajo de riesgo" protege a los trabajadores frente a accidentes causadas de manera directa.					X					X					X					X		
		• Los exámenes ocupacionales representan la principal herramienta para el monitoreo de la salud de los trabajadores.					X					X					X					X		

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Salud ocupacional


Definición de la variable/ categoría: La salud y el bienestar de los trabajadores están intrínsecamente vinculados a dos dimensiones cruciales en el entorno laboral: las demandas laborales y el control sobre el trabajo, es decir cuando los trabajadores enfrentan altas demandas laborales con un bajo nivel de control, se genera un ambiente de alto estrés que puede resultar perjudicial para la salud, contribuyendo a problemas como enfermedades cardiovasculares y trastornos psicológicos (Pérez, 2022).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones		
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Salud	Medición de la salud de los trabajadores	• Los exámenes médicos de la salud ocupacional de los trabajadores reducen el riesgo de posibles accidentes laborales.					X						X					X						X	
		• "La política de salud y seguridad" adoptada a nivel de empresa para los trabajadores se aplica de manera coherente para garantizar su eficacia.					X						X					X						X	
		• La capacitación constante en temas de salud ocupacional genera una reducción de enfermedades ocupacionales.				X						X					X						X		
	Riesgos asociados	• Conocer los riesgos durante la jornada laboral, genera un impacto positivo en la mitigación de accidentes laborales.				X						X					X						X		
		• La revisión diaria del uso correcto de los EPP garantiza la seguridad de los trabajadores.					X					X					X						X		
		• La aplicación del plan de prevención de riesgos laborales proporciona orientaciones generales reduciendo la posibilidad de accidentes en el trabajo.					X					X					X						X		
	Monitoreo de salud	• El monitoreo de salud frecuente a los trabajadores evita la exposición a enfermedades.					X					X					X						X		
		• El "Seguro complementario de trabajo de riesgo" protege a los trabajadores frente a accidentes causados de manera directa.					X					X					X						X		
		• Los exámenes ocupacionales representan la principal herramienta para el monitoreo de la salud de los trabajadores.					X					X					X						X		

	Solución de percances	• Los reportes de accidentes proporcionan un registro oficial del incidente para la toma de decisiones sobre medidas preventivas para evitar que situaciones similares ocurran en el futuro.				X					X				X				X		
		• Los protocolos para el manejo seguro de sustancias químicas peligrosas servirán para evitar problemas que atenten sobre la salud ocupacional.				X				X			X				X				X
		• Las medidas correctivas después de un percance permiten prevenir su recurrencia.				X				X			X				X				X
	Procesos de mejora continua	• La participación activa en la identificación de oportunidades de mejora en salud ocupacional de los trabajadores fomenta la mejor integración.				X				X			X				X				X
		• Las revisiones periódicas de los procedimientos de salud ocupacional de los trabajadores permiten identificar áreas de mejora.				X				X			X				X				X
		• Los procesos de mejora continúan aplicados con frecuencia permiten la reducción de accidentes laborales en procesos repetitivos.				X				X			X				X				X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre salud ocupacional				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de percepción sobre la salud ocupacional de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024.				
Nombres y apellidos del experto:	Ma. Ing. LUIS ERNESTO CUNIA PEREZ				
Documento de identidad:	01162596	Años de experiencia en el área:	Más de 5 años	Máximo grado académico:	MAESTRO
Institución:	PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO			Cargo:	Especialista Vial
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	986766532
Firma	 Luis E. Cunia Pérez MA INGENIERO CIVIL CIP Nº: 85274			Fecha	25/05/2024

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Salud ocupacional

Definición de la variable/ categoría: La salud y el bienestar de los trabajadores están intrínsecamente vinculados a dos dimensiones cruciales en el entorno laboral: las demandas laborales y el control sobre el trabajo, es decir cuando los trabajadores enfrentan altas demandas laborales con un bajo nivel de control, se genera un ambiente de alto estrés que puede resultar perjudicial para la salud, contribuyendo a problemas como enfermedades cardiovasculares y trastornos psicológicos (Pérez, 2022).


Dimensione s o subcategori as	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observa - ciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Salud	Medición de la salud de los trabajadores	• Los exámenes médicos de la salud ocupacional de los trabajadores reducen el riesgo de posibles accidentes laborales.					X					X					X					X	
		• "La política de salud y seguridad" adoptada a nivel de empresa para los trabajadores se aplica de manera coherente para garantizar su eficacia.					X					X					X					X	
		• La capacitación constante en temas de salud ocupacional genera una reducción de enfermedades ocupacionales.					X					X					X					X	
	Riesgos asociados	• Conocer los riesgos durante la jornada laboral, genera un impacto positivo en la mitigación de accidentes laborales.					X					X					X					X	
		• La revisión diaria del uso correcto de los EPP garantiza la seguridad de los trabajadores.					X					X					X					X	
		• La aplicación del plan de prevención de riesgos laborales proporciona orientaciones generales reduciendo la posibilidad de accidentes en el trabajo.					X					X					X					X	
	Monitoreo de salud	• El monitoreo de salud frecuente a los trabajadores evita la exposición a enfermedades.					X					X					X					X	
		• El "Seguro complementario de trabajo de riesgo" protege a los trabajadores frente a accidentes causados de manera directa.					X					X					X					X	
		• Los exámenes ocupacionales representan la principal herramienta para el monitoreo de la salud de los trabajadores.					X					X					X					X	

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Salud ocupacional

Definición de la variable/ categoría: La salud y el bienestar de los trabajadores están intrínsecamente vinculados a dos dimensiones cruciales en el entorno laboral: las demandas laborales y el control sobre el trabajo, es decir cuando los trabajadores enfrentan altas demandas laborales con un bajo nivel de control, se genera un ambiente de alto estrés que puede resultar perjudicial para la salud, contribuyendo a problemas como enfermedades cardiovasculares y trastornos psicológicos (Pérez, 2022).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones			
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
Salud	Medición de la salud de los trabajadores	• Los exámenes médicos de la salud ocupacional de los trabajadores reducen el riesgo de posibles accidentes laborales.					X						X						X						X	
		• "La política de salud y seguridad" adoptada a nivel de empresa para los trabajadores se aplica de manera coherente para garantizar su eficacia.					X						X						X						X	
		• La capacitación constante en temas de salud ocupacional genera una reducción de enfermedades ocupacionales.					X						X						X						X	
	Riesgos asociados	• Conocer los riesgos durante la jornada laboral, genera un impacto positivo en la mitigación de accidentes laborales.					X						X						X						X	
		• La revisión diaria del uso correcto de los EPP garantiza la seguridad de los trabajadores.					X						X						X						X	
		• La aplicación del plan de prevención de riesgos laborales proporciona orientaciones generales reduciendo la posibilidad de accidentes en el trabajo.					X						X						X						X	
	Monitoreo de salud	• El monitoreo de salud frecuente a los trabajadores evita la exposición a enfermedades.					X						X						X						X	
		• El "Seguro complementario de trabajo de riesgo" protege a los trabajadores frente a accidentes causadas de manera directa.					X						X						X						X	
		• Los exámenes ocupacionales representan la principal herramienta para el monitoreo de la salud de los trabajadores.					X						X						X						X	
Seguridad	Cumplimiento de especificaciones técnicas	• El conocimiento de las especificaciones técnicas en maquinaria y EPP garantiza "La seguridad y salud en el trabajo".					X						X						X						X	
		• La elaboración de los documentos de seguridad cumpliendo con los requerimientos técnicos a nivel de EPP permite que los trabajadores se sientan más seguros.					X						X						X						X	
		• El cumplimiento de las especificaciones técnicas de seguridad dentro del proyecto crea una cultura de prevención.					X						X						X						X	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre salud ocupacional			
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de percepción sobre la salud ocupacional de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024.			
Nombres y apellidos del experto:	Mg. Ing. Edgar Ricardo Dávila Pereyra			
Documento de identidad:	71475136	Años de experiencia en el área:	Más de 5 años	Máximo grado académico: Maestro
Institución:	Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo		Cargo:	Ingeniero Civil
Nacionalidad:	Peruano		Número telefónico	966486765
Firma	 Mg. Edgar Ricardo Dávila Pereyra CIP N° 194994		Fecha	25/05/2024

Variable 02: Desempeño laboral.

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Desempeño laboral

Definición de la variable/ categoría: El desempeño laboral se erige como un mecanismo esencial para el avance de cualquier organización, ya sea de carácter público o privado. Su importancia radica en su capacidad para impulsar el logro de metas y objetivos, así como para contribuir al desarrollo y crecimiento continuo de la entidad (Johari & Jha, 2020).

Dimensione s o subcategori as	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observa - ciones			
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
Metas	Objetivos alcanzados.	• El cumplimiento de las metas en los plazos establecidos permiten tener un desempeño laboral eficaz.					X						X						X						X	
		• La comunicación de los objetivos del proyecto permite mejorar la participación de los trabajadores para el bienestar de los mismos.					X						X						X						X	
		• La realización de cambios significativos en el ambiente de trabajo ayuda a evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos.					X						X						X						X	
	Asignación de recursos.	• La asignación de recursos financieros suficientes es fundamental para la correcta ejecución del proyecto.					X						X						X						X	
		• La inversión en el mantenimiento de equipos para garantizar la seguridad, mejora el desempeño laboral de los trabajadores.					X						X						X						X	
		• La asignación de recursos para tener un ambiente de trabajo seguro da un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados.					X						X						X						X	
	Satisfacción laboral.	• La empresa promueve el equilibrio saludable entre el trabajo-vida personal para un buen desempeño laboral.					X						X						X						X	
		• Las políticas laborales contribuyen a un ambiente de trabajo saludable que permita alcanzar un desempeño laboral óptimo.					X						X						X						X	
		• La aplicación de incentivos de acuerdo a actividades específicas crea un ambiente laboral satisfactorio.					X						X						X						X	
Seguridad		• El cumplimiento del uso correcto del EPP contribuye a al desempeño laboral eficiente.					X					X						X						X		

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Desempeño laboral

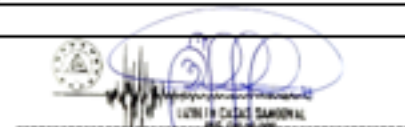
Definición de la variable/ categoría: El desempeño laboral se erige como un mecanismo esencial para el avance de cualquier organización, ya sea de carácter público o privado. Su importancia radica en su capacidad para impulsar el logro de metas y objetivos, así como para contribuir al desarrollo y crecimiento continuo de la entidad (Johari & Jha, 2020).

Dimensiones subcategoría	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Metas	Objetivos alcanzados.	• El cumplimiento de las metas en los plazos establecidos permiten tener un desempeño laboral eficaz.					X						X					X					X	
		• La comunicación de los objetivos del proyecto permite mejorar la participación de los trabajadores para el bienestar de los mismos.					X						X					X					X	
		• La realización de cambios significativos en el ambiente de trabajo ayuda a evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos.					X						X					X					X	
	Asignación de recursos.	• La asignación de recursos financieros suficientes es fundamental para la correcta ejecución del proyecto.					X						X					X					X	
		• La inversión en el mantenimiento de equipos para garantizar la seguridad, mejora el desempeño laboral de los trabajadores.					X						X					X					X	
		• La asignación de recursos para tener un ambiente de trabajo seguro da un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados.					X						X					X					X	
	Satisfacción laboral.	• La empresa promueve el equilibrio saludable entre el trabajo-vida personal para un buen desempeño laboral.					X						X					X					X	
		• Las políticas laborales contribuyen a un ambiente de trabajo saludable que permita alcanzar un desempeño laboral óptimo.					X						X					X					X	
		• La aplicación de incentivos de acuerdo a actividades específicas crea un ambiente laboral satisfactorio.					X						X					X					X	

Tiempo	Gestión del tiempo.	• La gestión de tiempo de acuerdo a las actividades programadas tiene un impacto positivo en la productividad laboral.					X					X					X					X	
		• El uso de herramientas adecuadas permite planificar los trabajos a ejecutar generando un desempeño laboral eficiente.					X					X						X					X
		• La gestión de tiempo de manera eficiente genera un impacto positivo en la calidad de trabajo.					X					X						X					X
	Logro de objetivos.	• La colaboración efectiva entre compañeros de trabajo permite alcanzar objetivos comunes.					X					X						X					X
		• El cumplimiento de las actividades en los plazos establecidos tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores.					X					X						X					X
		• La creación de un ambiente de trabajo colaborativo reduce la exposición a riesgos laborales aumentando el desempeño laboral.					X					X						X					X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre desempeño laboral				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de percepción sobre desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024.				
Nombres y apellidos del experto:	MSc. Ing. Lizbeth Casas Sandoval				
Documento de identidad:	43253254	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico:	Maestro
Institución:	Structural Design EIRL			Cargo:	Gerente
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	942989012
Firma	 MSc. Ing. Lizbeth Casas Sandoval Maestra en Tecnología de la Construcción			Fecha	24/05/2024

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Desempeño laboral

Definición de la variable/ categoría: El desempeño laboral se erige como un mecanismo esencial para el avance de cualquier organización, ya sea de carácter público o privado. Su importancia radica en su capacidad para impulsar el logro de metas y objetivos, así como para contribuir al desarrollo y crecimiento continuo de la entidad (Johari & Jha, 2020).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones			
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
Metas	Objetivos alcanzados.	• El cumplimiento de las metas en los plazos establecidos permiten tener un desempeño laboral eficaz.					X						X						X						X	
		• La comunicación de los objetivos del proyecto permite mejorar la participación de los trabajadores para el bienestar de los mismos.					X						X						X						X	
		• La realización de cambios significativos en el ambiente de trabajo ayuda a evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos.					X						X						X						X	
	Asignación de recursos.	• La asignación de recursos financieros suficientes es fundamental para la correcta ejecución del proyecto.					X						X						X						X	
		• La inversión en el mantenimiento de equipos para garantizar la seguridad, mejora el desempeño laboral de los trabajadores.					X						X						X						X	
		• La asignación de recursos para tener un ambiente de trabajo seguro da un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados.					X						X						X						X	
	Satisfacción laboral.	• La empresa promueve el equilibrio saludable entre el trabajo-vida personal para un buen desempeño laboral.					X						X						X						X	
		• Las políticas laborales contribuyen a un ambiente de trabajo saludable que permita alcanzar un desempeño laboral óptimo.					X						X						X						X	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre desempeño laboral				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de percepción sobre desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024.				
Nombres y apellidos del experto:	Trudy Chavez Lopez				
Documento de identidad:	40192263	Años de experiencia en el área:	Más de 5 años	Máximo grado académico:	Maestra en Gestión Pública
Institución:	Contraloría General de la República			Cargo:	Auditor Especialista
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	942629686
Firma	 Mag. Ing. Trudy Chavez Lopez Magíster en Gestión Pública CIP N° 74871			Fecha	24/05/2024

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Desempeño laboral

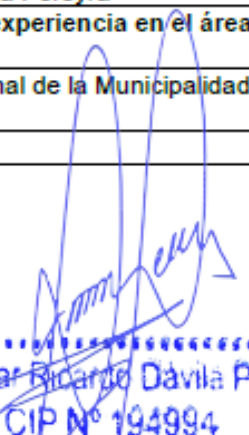
Definición de la variable/ categoría: El desempeño laboral se erige como un mecanismo esencial para el avance de cualquier organización, ya sea de carácter público o privado. Su importancia radica en su capacidad para impulsar el logro de metas y objetivos, así como para contribuir al desarrollo y crecimiento continuo de la entidad (Johari & Jha, 2020).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones			
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
Metas	Objetivos alcanzados.	• El cumplimiento de las metas en los plazos establecidos permiten tener un desempeño laboral eficaz.					X						X						X						X	
		• La comunicación de los objetivos del proyecto permite mejorar la participación de los trabajadores para el bienestar de los mismos.					X						X						X						X	
		• La realización de cambios significativos en el ambiente de trabajo ayuda a evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos.					X						X						X						X	
	Asignación de recursos.	• La asignación de recursos financieros suficientes es fundamental para la correcta ejecución del proyecto.					X						X						X						X	
		• La inversión en el mantenimiento de equipos para garantizar la seguridad, mejora el desempeño laboral de los trabajadores.					X						X						X						X	
		• La asignación de recursos para tener un ambiente de trabajo seguro da un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados.					X						X						X						X	
	Satisfacción laboral.	• La empresa promueve el equilibrio saludable entre el trabajo-vida personal para un buen desempeño laboral.					X						X						X						X	
		• Las políticas laborales contribuyen a un ambiente de trabajo saludable que permita alcanzar un desempeño laboral óptimo.					X						X						X						X	
		• La aplicación de incentivos de acuerdo a actividades específicas crea un ambiente laboral satisfactorio.					X						X						X						X	
Seguridad	Cumplimiento de indumentaria.	• El cumplimiento del uso correcto del EPP contribuye a al desempeño laboral eficiente.					X						X						X						X	
		• El cumplimiento de las normas de seguridad establecidas genera un impacto positivo en los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.					X						X						X						X	
		• La capacitación constante sobre la importancia del uso correcto del EPP en el lugar de trabajo mejora el desempeño laboral.					X						X						X						X	
	Plan de trabajo.	• La participación de los trabajadores en la elaboración del plan de trabajo permite adecuar la realidad de estos mejorando su desempeño en las tareas asignadas.					X						X						X						X	

		<ul style="list-style-type: none"> • El plan de trabajo establece objetivos claros para mejorar el desempeño laboral. 					X												X	
		<ul style="list-style-type: none"> • El plan de trabajo se revisa regularmente para reflejar cambios en el entorno laboral o en la normativa vigente. 					X												X	
	Mano de obra.	<ul style="list-style-type: none"> • La mano de obra adecuada a cada actividad permite realizar un correcto desempeño laboral. 					X												X	
		<ul style="list-style-type: none"> • La correcta cantidad de trabajadores en cada puesto de trabajo permite cumplir con las actividades asignadas. 					X												X	
		<ul style="list-style-type: none"> • La capacitación continua permite mejorar el desempeño laboral del equipo. 					X												X	
Tiempo	Cumplimiento de plazos.	<ul style="list-style-type: none"> • El cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores permite entregar los trabajos encargados en plazo establecido. 					X												X	
		<ul style="list-style-type: none"> • El uso de estrategias adecuadas permite organizar las actividades para cumplir con los plazos de manera efectiva. 					X												X	
		<ul style="list-style-type: none"> • El incumplimiento de plazos por parte de otros miembros del equipo afecta la capacidad para realizar el trabajo de manera efectiva. 					X												X	
	Gestión del tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión de tiempo de acuerdo a las actividades programadas tiene un impacto positivo en la productividad laboral. 					X													X
		<ul style="list-style-type: none"> • El uso de herramientas adecuadas permite planificar los trabajos a ejecutar generando un desempeño laboral eficiente. 					X													X
		<ul style="list-style-type: none"> • La gestión de tiempo de manera eficiente genera un impacto positivo en la calidad de trabajo. 					X													X
	Logro de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> • La colaboración efectiva entre compañeros de trabajo permite alcanzar objetivos comunes. 					X													X
		<ul style="list-style-type: none"> • El cumplimiento de las actividades en los plazos establecidos tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores. 					X													X
		<ul style="list-style-type: none"> • La creación de un ambiente de trabajo colaborativo reduce la exposición a riesgos laborales aumentando el desempeño laboral. 					X													X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre desempeño laboral				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de percepción sobre desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024.				
Nombres y apellidos del experto:	Mg. Ing. Edgar Ricardo Dávila Pereyra				
Documento de identidad:	71475136	Años de experiencia en el área:	Más de 5 años	Máximo grado académico:	Maestro
Institución:	Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo			Cargo:	Ingeniero Civil
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	966486765
Firma	 <p align="center"> Mg. Edgar Ricardo Dávila Pereyra CIP N° 194994 </p>			Fecha	25/05/2024

Anexo 05: Índice de la V de Ayken

Variable 1: Salud ocupacional.

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
	P4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D2	P10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D3	P19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
	P27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

		SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA			
DIMENSIONES		V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	
MÍNIMO	1	0.99	0.82	1.00	0.99	0.83	1.00	0.99	0.82	1.00	0.99	0.83	1.00	
MÁXIMO	5	0.98	0.80	1.00	0.98	0.80	1.00	0.97	0.80	1.00	0.99	0.82	1.00	
(K)=Nª CAT. -1	4	0.99	0.83	1.00	1.00	0.84	1.00	0.99	0.82	1.00	1.00	0.84	1.00	
(n)= Jueces	5													
NC% (Z)	95	1.96	0.99	0.82	1.00	0.99	0.82	1.00	0.98	0.81	1.00	0.99	0.83	1.00
		0.99	0.82	1.00										
		0.99	0.82	1.00										

Dimensión 1

Dimensión 2

Dimensión 3

V de Ayken **0.99**

Variable 2: Desempeño laboral.

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P3	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D2	P10	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P13	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P15	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D3	P19	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P21	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P22	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P23	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P24	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P25	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P26	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00
	P27	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

		SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
DIMENSIONES		V	Li	LS	V	Li	LS	V	Li	LS	V	Li	LS
MÍNIMO	1												
MÁXIMO	5												
(K)=Nª CAT. -1	4												
(n)= Jueces	5												
NC% (Z)	95	1.96											
D1		0.99	0.82	1.00	0.99	0.83	1.00	0.99	0.83	1.00	1.00	0.84	1.00
D2		0.99	0.82	1.00	1.00	0.84	1.00	0.99	0.83	1.00	1.00	0.84	1.00
D3		0.99	0.83	1.00	1.00	0.84	1.00	0.99	0.82	1.00	0.99	0.83	1.00
Instrumento por criterio		0.99	0.83	1.00	1.00	0.84	1.00	0.99	0.83	1.00	1.00	0.84	1.00
Instrumento global		1.00	0.83	1.00									

Dimensión 1
Dimensión 2
Dimensión 3

V de Ayken 1.00

Anexo 06: Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Alfa de Cronbach de la variable salud ocupacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	27

Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	27

Anexo 07: Consentimiento informado



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024.

Investigador (a): Hugo Quispe, Katlen Yanett.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024", cuyo objetivo es establecer la relación entre salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Ingeniería Civil con mención en dirección de empresas de la construcción de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las entidades pertinentes.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El problema de investigación describe la manera en que la salud ocupacional está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores de empresas que ejecutan proyectos de infraestructura educativa en la región San Martín – 2024. Enfocándose en el rendimiento laboral y productividad de los trabajadores.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024".

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en los ambientes de las empresas constructoras parte de la muestra.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

****Obligatorio a partir de 18 años***

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo

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

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

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

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) Hugo Quispe, Katlen Yanett; email: katlenyanethq@gmail.com; y docente asesora Dra. Maldonado Lozano, Amelia Eunice; email: aemaldonadom@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora:

** Obligatorio a partir de 18 años*

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

Anexo 9: Base de datos estadísticos muestra piloto

V1: Salud ocupacional

N.º	SALUD										SEGURIDAD								SUPERVISIÓN											
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	Sub total	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	Sub total	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	Sub total
1	4	3	3	5	5	4	4	4	4	32	4	4	3	4	5	4	5	4	5	38	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	2	2	2	2	2	2	24
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41
7	2	3	1	1	1	2	1	3	3	14	2	3	3	2	1	1	2	2	3	19	3	1	1	2	1	3	3	3	1	18
8	2	4	5	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
9	5	3	4	5	5	5	4	5	5	36	5	3	4	4	4	4	5	4	4	37	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
10	4	3	4	5	3	3	4	3	3	29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
11	4	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33
12	4	3	3	4	4	4	4	3	4	29	5	3	3	3	4	4	4	5	5	36	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	30	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31	4	3	3	3	4	4	4	3	4	32
14	4	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
15	4	3	3	4	4	4	4	4	5	30	4	3	4	3	4	4	5	5	4	36	4	4	4	5	5	4	4	3	4	37
16	4	3	3	4	5	5	4	4	4	32	4	4	4	3	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	5	5	4	3	3	36
17	4	4	4	4	5	5	5	5	4	36	4	4	4	4	4	3	3	4	5	35	5	5	4	4	4	3	3	3	3	34
18	4	5	4	4	5	5	5	4	4	36	5	5	4	5	4	5	5	4	4	41	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40
19	4	5	3	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	5	5	4	5	5	4	41	5	5	5	4	3	5	4	5	5	41
20	4	3	3	4	4	4	3	3	4	28	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
21	4	4	4	4	4	5	4	4	5	33	5	4	5	5	4	4	5	5	4	41	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
22	4	4	4	5	5	5	5	5	4	37	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
23	4	4	5	5	5	5	4	4	4	36	5	3	3	3	4	4	4	4	4	34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
25	4	4	5	5	5	5	4	4	4	36	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
26	4	4	4	3	4	4	4	5	5	32	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42

27	4	3	4	4	4	4	4	5	5	32	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39
28	5	5	5	5	5	5	5	1	1	36	1	4	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
29	5	5	5	5	5	5	5	1	1	36	1	3	4	1	1	1	4	3	1	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
30	2	5	2	3	2	2	3	1	2	20	3	2	3	4	3	3	2	4	3	27	3	2	2	3	2	4	3	2	2	23

29	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41
30	1	2	2	3	3	3	2	2	3	21	3	2	1	2	3	3	4	5	3	26	3	2	2	3	3	2	2	3	4	24

Anexo 10: Base de datos estadísticos de la investigación

V1: Salud ocupacional

N.º	SALUD										SEGURIDAD										SUPERVISIÓN									
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	Sub total	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	Sub total	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	Sub total
1	4	3	3	5	5	4	4	4	4	36	4	4	3	4	5	4	5	4	5	38	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	2	2	2	2	2	2	24
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41
7	2	3	1	1	1	2	1	3	3	17	2	3	3	2	1	1	2	2	3	19	3	1	1	2	1	3	3	3	1	18
8	2	4	5	5	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
9	5	3	4	5	5	5	4	5	5	41	5	3	4	4	4	4	5	4	4	37	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
10	4	3	4	5	3	3	4	3	3	32	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
11	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33
12	4	3	3	4	4	4	4	3	4	33	5	3	3	3	4	4	4	5	5	36	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31	4	3	3	3	4	4	4	3	4	32
14	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
15	4	3	3	4	4	4	4	4	5	35	4	3	4	3	4	4	5	5	4	36	4	4	4	5	5	4	4	3	4	37
16	4	3	3	4	5	5	4	4	4	36	4	4	4	3	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	5	5	4	3	3	36
17	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40	4	4	4	4	4	3	3	4	5	35	5	5	4	4	4	3	3	3	3	34
18	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40	5	5	4	5	4	5	5	4	4	41	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40
19	4	5	3	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	5	5	4	5	5	4	41	5	5	5	4	3	5	4	5	5	41
20	4	3	3	4	4	4	3	3	4	32	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
21	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	5	4	5	5	4	4	5	5	4	41	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
22	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
23	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40	5	3	3	3	4	4	4	4	4	34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
25	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39

58	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	4	5	5	5	5	4	4	4	5	41
59	2	3	1	1	1	2	1	3	3	17	2	3	3	2	1	1	2	2	3	19	3	2	3	1	1	1	2	1	3	17
60	2	4	5	5	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	2	4	5	5	5	5	5	5	40
61	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	2	4	41
62	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	3	4	4	4	3	4	5	4	4	35	4	4	4	3	3	3	3	5	3	32
63	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42	4	4	4	4	4	4	5	4	3	36
64	3	4	4	4	4	3	3	4	4	33	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	4	4	4	4	5	3	4	4	4	36
65	3	4	4	4	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	5	4	3	34
66	3	4	4	3	4	4	4	3	3	32	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	5	5	5	4	4	4	5	3	3	38
67	3	4	3	4	4	4	3	3	3	31	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
68	3	4	4	5	5	4	4	4	4	37	5	5	4	4	3	4	4	4	4	37	5	5	5	4	4	4	4	4	3	38
69	3	5	5	5	5	5	4	4	4	40	4	5	5	4	3	3	4	4	4	36	5	5	5	5	4	4	4	4	3	39
70	4	4	3	3	4	5	5	5	4	37	4	4	3	3	3	3	4	4	3	31	3	4	4	4	4	5	5	4	4	37
71	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33	3	4	4	3	3	4	4	4	4	33	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33
72	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40	4	4	4	3	3	4	4	4	5	35	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
73	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32
74	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31
75	4	4	4	4	5	5	4	4	3	37	4	4	4	4	3	4	4	5	5	37	4	4	4	4	5	5	4	4	3	37
76	5	4	4	4	4	5	5	4	3	38	3	4	4	4	3	5	5	5	5	38	5	4	4	4	4	5	5	4	3	38
77	5	5	5	4	4	4	3	3	3	36	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33	5	5	5	4	4	4	3	3	3	36
78	4	4	4	5	5	4	5	5	4	40	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40	4	4	4	5	5	4	5	5	4	40
79	4	5	5	5	4	3	5	4	5	40	5	4	5	4	5	5	4	5	5	42	4	5	5	5	4	3	5	4	5	40
80	5	4	4	4	5	4	5	4	5	40	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41	5	4	4	4	5	4	5	4	5	40
81	5	5	4	4	5	4	4	4	5	40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
82	3	3	2	3	3	2	1	1	2	20	2	3	3	2	3	1	1	1	1	17	1	2	1	3	3	2	3	3	2	20
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	2	4	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
84	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
85	4	4	3	4	4	4	3	4	5	35	4	4	4	4	4	3	3	4	5	35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
86	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
87	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
88	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
89	3	3	3	4	4	4	3	4	4	32	4	4	5	5	5	4	4	4	3	38	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33

90	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	3	4	36	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31
91	4	4	5	5	4	4	3	4	4	37	4	4	5	5	5	4	4	4	5	40	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
92	4	4	4	5	5	4	3	3	4	36	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
93	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
94	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	3	3	3	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
95	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	4	3	4	4	5	5	4	4	4	37	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
96	4	5	4	4	4	4	4	3	3	35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
97	1	1	4	4	4	4	4	5	4	31	3	3	4	5	4	4	5	4	1	33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
98	1	1	4	4	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	5	5	3	42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
99	4	5	4	5	5	5	5	5	4	42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4	3	4	4	4	5	4	5	4	37
100	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32	2	2	2	2	4	3	3	4	3	25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
103	4	5	5	4	4	5	5	5	5	42	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39
104	1	2	2	3	3	1	1	2	1	16	3	3	3	1	2	3	3	3	2	23	1	3	3	2	3	3	2	1	1	19
105	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
106	4	4	3	4	5	4	5	4	5	38	3	4	3	3	5	5	4	4	4	35	3	3	5	5	4	4	4	4	4	36
107	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	2	3	2	2	3	3	3	2	24	3	2	2	3	3	3	4	4	4	28
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	4	5	5	5	5	4	42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
111	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	4	5	5	5	5	4	4	4	5	41	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
112	2	3	3	2	1	1	2	2	3	19	3	2	3	1	1	1	2	1	2	16	3	1	1	1	2	1	3	3	2	17
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
115	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
116	2	3	3	2	1	1	2	2	3	19	3	1	1	2	1	3	3	3	2	19	3	1	1	1	2	1	3	3	2	17
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	5	5	5	5	5	5	2	40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
118	5	3	4	4	4	4	5	4	4	37	4	4	4	3	4	4	4	3	5	35	3	4	5	5	5	4	5	5	5	41
119	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40	3	4	5	3	3	4	3	3	4	32
120	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
121	5	3	3	3	4	4	4	5	5	36	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	3	3	4	4	4	4	3	4	5	34

122	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31	4	3	3	3	4	4	4	3	3	31	3	4	4	4	4	4	4	3	34
123	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31	4	5	5	5	4	4	4	4	39
124	4	3	4	3	4	4	5	5	4	36	4	4	4	5	5	4	4	3	4	37	3	3	4	4	4	4	4	5	35
125	4	4	4	3	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	5	5	4	3	4	37	3	3	4	5	5	4	4	4	36
126	4	4	4	4	4	3	3	4	5	35	5	5	4	4	4	3	3	3	4	35	4	4	4	5	5	5	5	4	40
127	5	5	4	5	4	5	5	4	4	41	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40	5	4	4	5	5	5	4	4	41
128	5	4	4	5	5	4	5	5	4	41	5	5	5	4	3	5	4	5	4	40	5	3	4	4	4	4	4	5	37
129	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39	3	3	4	4	4	3	3	4	32
130	5	4	5	5	4	4	5	5	4	41	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40	4	4	4	4	5	4	4	5	39
131	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38	4	4	5	5	5	5	5	4	41
132	5	3	3	3	4	4	4	4	4	34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	4	5	5	5	5	4	4	4	41
133	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	3	4	35
134	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39	4	5	5	5	5	4	4	4	41
135	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	4	4	5	5	4	5	5	5	4	41	4	4	3	4	4	4	5	5	38
136	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38	3	4	4	4	4	4	5	5	38
137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	45
138	4	5	5	4	4	5	5	5	5	42	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39	4	5	5	4	4	5	4	4	39
139	1	2	2	3	3	1	1	2	1	16	3	3	3	1	2	3	3	3	2	23	1	3	3	2	3	3	2	1	19
140	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	45
141	4	4	3	4	5	4	5	4	5	38	3	4	3	3	5	5	4	4	4	35	3	3	5	5	4	4	4	4	36

V2: Desempeño laboral

N.º	METAS									OBLIGACIONES									TIEMPO											
	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	Sub total	P 37	P 38	P 39	P 40	P 41	P 42	P 43	P 44	P 45	Sub total	P 46	P 47	P 48	P 49	P 50	P 51	P 52	P 53	P 54	Sub total
1	4	4	5	5	5	5	3	4	4	39	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39
2	4	4	5	4	5	3	4	5	4	38	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38	4	4	5	5	4	3	3	3	4	35
3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	30	3	3	3	4	3	3	3	2	3	27	3	3	4	4	2	3	3	2	4	28
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41	5	4	4	4	5	4	5	5	5	41
7	2	3	3	3	2	2	2	1	1	19	1	2	4	4	3	1	1	2	2	20	1	1	1	2	3	3	2	2	2	17
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	4	4	4	4	4	3	3	3	34	3	4	4	4	4	4	4	5	4	36	4	4	3	4	4	4	4	5	5	37
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	4	4	4	4	4	3	4	4	5	36
11	4	4	4	4	4	4	4	5	3	36	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
12	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
13	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	5	4	4	4	3	3	3	4	4	34
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4	4	5	5	4	4	5	5	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	3	5	4	4	4	36
16	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
17	4	4	3	3	4	4	4	4	5	35	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	4	5	5	4	5	4	3	3	4	37
18	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
20	4	4	4	4	5	5	3	3	4	36	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
21	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40	5	4	4	5	5	5	3	4	4	39
22	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	5	5	5	4	4	4	4	4	3	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42
24	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	3	3	4	4	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40	4	5	5	5	5	4	4	4	5	41
27	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	4	4	5	4	4	4	4	5	5	39	5	4	4	4	5	4	5	5	5	41

124	3	4	3	4	4	5	5	4	4	36	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39	5	4	4	3	4	4	4	5	37	
125	4	4	3	5	5	5	5	5	4	40	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39	5	5	4	3	3	4	4	4	5	37
126	4	4	4	4	3	3	4	5	5	36	5	4	3	4	5	5	5	4	4	39	4	3	3	3	3	4	4	3	3	30
127	5	4	5	4	5	5	4	4	4	40	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
128	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	3	5	4	5	5	4	5	4	4	39
129	4	5	5	5	5	5	4	5	4	42	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
130	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39	5	5	5	4	4	4	4	4	3	38
131	4	4	5	4	4	5	5	5	4	40	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
132	3	3	3	4	4	4	4	4	3	32	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
133	3	4	3	4	4	4	4	4	3	33	3	4	4	4	4	3	3	4	4	33	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
134	5	4	4	5	5	5	5	4	4	41	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
135	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
136	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
138	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43	4	5	4	4	4	5	5	4	4	39	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43
139	2	2	3	3	1	1	2	1	3	18	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	2	2	2	2	3	1	1	1	3	17
140	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	2	4	5	5	5	4	40
141	4	3	4	5	4	5	4	5	3	37	4	3	4	3	3	5	5	4	4	35	4	4	4	4	3	4	5	4	3	35

Anexo 11: Autorización de la organización para publicar identidad en los resultados




DECLARACIÓN JURADA: USO DE DATOS PÚBLICOS

Apellidos y nombres	Hugo Quispe, Katlen Yanett
DNI	73452706
Código de estudiante	7002433603
Campus	Tarapoto
Programa	Maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción
Modalidad	Presencial
Grupo	A1
Docente asesor	Dra. Maldonado Lozano, Amelia Eunice

Declaro que la información que utilizaré para el desarrollo de mi trabajo de investigación titulado : "Salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores de empresas que ejecutan proyectos en infraestructura educativa en la región San Martín – 2024", son datos de dominio público; por tanto, no requiero tener la autorización de la institución correspondiente. Asumo la responsabilidad de la veracidad de lo expuesto.

Tarapoto, 08 de junio del año 2024


Katlen Yanett Hugo Quispe
DNI: 73452706



Huella digital