



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Seguridad y rendimiento laboral en obras de edificación de una
empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

**Maestro en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas
de la Construcción**

AUTORA:

Dávila Angulo, María Alejandra (orcid.org/0009-0008-6217-4520)

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 sostenible y adaptación al cambio climático

TARAPOTO - PERÚ

2024



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: "Seguridad y rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024.", cuyo autor es DÁVILA ANGULO MARÍA ALEJANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 21:17:16
MALDONADO LOZANO AMELIA EUNICE DNI: 40108742 ORCID: 0000-0001-8137-1361	Firmado electrónicamente por: AEMALDONADOM el 30-07-2024 21:21:32

Código documento Trilce: TRI - 0776715



ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DÁVILA ANGULO MARÍA ALEJANDRA 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: "Seguridad y rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 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
MARÍA ALEJANDRA DÁVILA ANGULO DNI: 70744741 ORCID: 0009-0008-6217-4520	Firmado electrónicamente por: ADAVILAA el 27-06- 2024 09:23:42

Código documento Trilce: TRI - 0776716

Dedicatoria

A mis padres, por su inquebrantable amor, paciencia y sabiduría; a mi hermana, por su constante apoyo y cariño; y a mi querida Mancha Lulu, compañera incondicional y fuente de alegría en cada momento. Gracias a todos por creer en mí y por ser mi inspiración en cada paso de mi crecimiento académico.

María Alejandra

Agradecimiento

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis docentes y compañeros de la Universidad César Vallejo, quienes generosamente compartieron sus conocimientos y me guiaron con su sabiduría en cada etapa de mi formación. Extiendo mi gratitud a la empresa constructora y a todos sus trabajadores por su valiosa colaboración y apoyo durante mi investigación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad de los Asesores.....	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.....	28
III. RESULTADOS.....	36
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES.....	49
VI. RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1. Población	29
Tabla 2. Cantidad de personal en áreas de la empresa	30
Tabla 3. Cantidad de personal administrativo en la empresa	30
Tabla 4. Cantidad de personal obrero en la empresa.....	31
Tabla 5. Coeficiente de alfa de Cronbach	33
Tabla 6. Pruebas de normalidad.....	38
Tabla 7. Relación de la variable seguridad y las dimensiones del rendimiento laboral.....	40
Tabla 8. Relación entre la variable seguridad y el rendimiento laboral	41

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de seguridad en obras.....	36
Figura 2. Nivel de rendimiento laboral en obras.....	37

Resumen

Este estudio se relacionó con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 08 que busca promover el trabajo decente y el crecimiento económico en la provincia. Planteando como objetivo general establecer relación de la seguridad y rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024; y los objetivos específicos: determinar el nivel de la seguridad en obras de edificación de una empresa constructora, identificar el nivel de rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora y determinar la relación en la seguridad y las dimensiones del rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024. El tipo de investigación fue básica, cuantitativa, no experimental, descriptiva, correlacional de corte transversal. La investigación con 76 trabajadores mostró que el 92.11% percibe alta seguridad en las obras y el 71.05% reporta alto rendimiento laboral. Además, existe una correlación positiva moderada ($Rho= 0.46$, Sig. (bilateral) <0.05) entre seguridad y rendimiento, indicando que mejores condiciones de seguridad mejoran el desempeño de los empleados. Estos resultados subrayan la importancia de mantener prácticas de seguridad robustas para mejorar la productividad.

Palabras clave: seguridad, rendimiento laboral, construcción.

Abstract

This study was related to Sustainable Development Goal 08, which seeks to promote decent work and economic growth in the province. Proposing as a general objective to establish a relationship between safety and work performance in building works of a construction company in Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024; and the specific objectives: determine the level of safety in building works of a construction company, identify the level of work performance in building works of a construction company and determine the relationship between safety and the dimensions of work performance in construction works. construction of a construction company in Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024. The type of research was basic, quantitative, non-experimental, descriptive, cross-sectional correlational. The investigation with 76 workers showed that 92.11% perceive high safety on construction sites and 71.05% report high work performance. Furthermore, there is a moderate positive correlation ($Rho= 0.46$, Sig. (bilateral) <0.05) between safety and performance, indicating that better safety conditions improve employee performance. These results underscore the importance of maintaining robust security practices to improve productivity.

Keywords: safety, labor performance, construction.

I. INTRODUCCIÓN

Las entidades dedicadas a salvar los derechos de los trabajadores enfrentan un desafío global, garantizando la seguridad de los empleados según por áreas de especialización. Según, la Organización Internacional del Trabajo (2021) cada día se registran en promedio alrededor de seis mil (6 000) personas que fallecen debido a accidentes o padecimientos relacionadas con el trabajo en todo el mundo; además, esto se traduce en un total anual de más de dos millones doscientos mil (2 200 000) vidas perdidas en el ámbito laboral; de estas tragedias, alrededor de trescientos cincuenta mil (350 000) se atribuyen a accidentes en el lugar de trabajo, representando un 17%; mientras que, más de un millón setecientos mil (1 700 000) están directamente vinculadas a enfermedades laborales, constituyendo un alarmante 83%.

En este contexto, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, específicamente el ODS número 08, ganan una importancia destacada. Este objetivo se enfoca en promover un incremento económico inclusivo y sostenible, así como en generar empleo y condiciones laborales apropiadas que buscan aumentar la productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, especialmente en sectores de alto valor añadido con una gran demanda de mano de obra. Además, en su meta 8.8, busca garantizar la protección de los derechos laborales y fomentar un entorno de trabajo seguro y libre de riesgos para todos los trabajadores, incluyendo los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2023).

En el caso específico del Perú, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021) se reportaron más de veintiocho mil (28 000) incidentes laborales, incluyendo sucesos mortales, peligrosos y enfermedades relacionadas con el trabajo. Con la presencialidad restablecida y sectores laborales cada vez más activos, los trabajadores peruanos enfrentan diversos riesgos, evidenciados por accidentes que involucran choque

contra objetos 19.31%, caídas 23.22%, esfuerzos físicos incorrectos 13.42%, pisadas sobre objetos 10.71%, atrapamientos 16.76% y enfermedades ocupacionales 16.58%. A consecuencia, de que muchas empresas no priorizan la seguridad laboral al contratar nuevos trabajadores, lo que afecta el bienestar y rendimiento de los empleados.

En la ciudad de Yurimaguas, la situación es alarmante, como revelan informes de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, durante la inspección de obras paralizadas, se encontraron deficiencias significativas en cuanto a la seguridad, como andamios inseguros con ausencia de rodapiés, escaleras improvisadas, lo cual representaba un riesgo adicional para la integridad de los trabajadores (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL], 2022). La compañía de construcción Ejecutores e Inversiones de la Amazonía S. R. L. ha experimentado numerosos incidentes laborales en 2023, como evidencia el Informe N°016 Espinoza (2023) del especialista en seguridad de la compañía; accidentes en altura un 45%, por esfuerzos físicos un 20%, enfermedades ocupacionales un 35%.

Ante la crítica situación que enfrenta la empresa de edificación, según las recomendaciones del informe N°016, es crucial tomar acciones concretas y eficaces para hacer frente a los desafíos que la organización está experimentando. La prioridad principal debe ser la elevada frecuencia de incidentes y accidentes laborales, no solo para cumplir con los requisitos legales, además de garantizar el bienestar de los trabajadores y potenciar la eficacia global de la compañía. Esta realidad destaca la necesidad urgente de abordar no solo las deficiencias ya identificadas, sino también de implementar medidas preventivas más exhaustivas que garanticen un entorno laboral seguro en todas las fases de la construcción. Por tanto, este estudio se vuelve fundamental para desarrollar estrategias efectivas que superen los desafíos actuales que enfrenta la empresa.

En base a lo redactado en la realidad problemática, se propuso el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de la seguridad y rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en

Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024?; así mismo los problemas específicos: i) ¿Cuál es el nivel de seguridad en obras de edificación de una empresa constructora durante el año 2024?, ii) ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora durante el año 2024?, iii) ¿Cuál es la relación de la seguridad y las dimensiones del rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora durante el año 2024?

La justificación para este trabajo radicó en su múltiple impacto; tal es así que, por conveniencia, ofreció beneficios directos a la empresa al identificar y optimizar áreas de mejora en la seguridad y eficiencia laboral. Por relevancia social, buscó mejorar las condiciones de trabajo, provocando una influencia favorable en el bienestar de los empleados. En cuanto, al valor teórico el estudio buscó generar un cambio en la gestión de la organización sobre la relación entre seguridad laboral y rendimiento, lo cual podría influir en políticas empresariales y públicas. En términos de implicancia práctica, la investigación, a través de nuevas prácticas y medidas preventivas, logró que los trabajadores adoptaran estos cambios para su propia seguridad y rendimiento en el trabajo. Así como, a la utilidad metodológica la técnica e instrumento utilizados fueron la encuesta y el cuestionario, que no solo brindaron una base amplia para este estudio, sino que también instituye un precedente para estudios posteriores en el campo de la seguridad laboral, contribuyendo así al progreso sostenible y bienestar en el ámbito laboral.

Es por ello, que el objetivo general que se planteó en esta investigación es: establecer relación de la seguridad y rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024; de este modo, se propuso como objetivos específicos: i) Determinar el nivel de la seguridad en obras de edificación de una empresa constructora, ii) Identificar el nivel de rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora iii) Determinar la relación en la

seguridad y las dimensiones del rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora.

En la revisión de antecedentes previos para este trabajo de investigación, se exploraron varios estudios que examinaron la conexión entre seguridad y rendimiento laboral. Ajayi et al. (2021) encontraron que la probabilidad de accidentes en sitios de construcción es alta, alcanzando un 50.25% en comparación con otros entornos laborales. De manera similar, Ghodrati et al. (2022) observaron que el desempeño de la seguridad en la industria de la construcción presenta un nivel alto del 51.1% y un nivel medio del 34.7%, indicando que las prácticas de seguridad son efectivas en más de la mitad de los casos, aunque aún existe un margen significativo para mejoras. Ambos estudios destacan la complejidad de la industria de la construcción y recomiendan un enfoque proactivo que incluya análisis de riesgos, medidas preventivas, evaluaciones periódicas y capacitación continua para mejorar la seguridad laboral. Recomiendan un enfoque proactivo hacia la seguridad laboral, que incluya análisis de riesgos, medidas de precaución, evaluaciones periódicas y capacitaciones continuas.

Dentro del ámbito de la construcción, Pham et al. (2023) utilizaron el Theory of Planned Behavior (TPB) para comprender la intención de transferencia de capacitación en seguridad y salud laboral (SST), destacando que el nivel de seguridad entre los trabajadores alcanza un 44.4% a un nivel alto y un 41.7% a un nivel medio. Yap et al. (2022) señalaron la efectividad de las medidas de gestión para reducir el retrabajo y mejorar la seguridad, con índices de efectividad del 61.20% para las medidas "moderadamente efectivas" y del 38.8% para las "extremadamente efectivas". Kang et al. (2021) resaltaron la importancia de las actividades voluntarias de SST, encontrando que el 77% de las empresas constructoras alcanzaron un nivel alto en seguridad gracias a sus medidas de prevención, mientras que el 23% restante se encuentra en un nivel medio. Estos estudios subrayan la necesidad de enfoques personalizados para optimizar la transferencia de conocimientos en SST y fomentar un ambiente laboral más seguro.

Dentro del sector de la construcción, Deepak y Mahesh (2020) investigaron los efectos de la cultura de seguridad, identificando variables significativas que afectan esta cultura. Su estudio mostró que el 49.8% de los encuestados consideran la seguridad importante, y el 50.2% la califican como muy importante. Estos resultados subrayan la necesidad de un conocimiento sólido en seguridad tanto para el personal administrativo como para los trabajadores manuales. Por otro lado, Chen et al. (2022) ampliaron la estructura VPP para incluir medidas de salud física y mental, encontrando un $Rho=0.65$ y un $Sig. (bilateral) < 0.01$, lo que refuerza la importancia de la seguridad en el lugar de trabajo. Ambos estudios destacan la urgencia de implementar políticas integrales para fomentar un ambiente laboral seguro y saludable. Estos estudios enfatizan la necesidad de enfoques integrales para promover prácticas más seguras y un mejor desempeño en seguridad en la industria. Esto subraya la necesidad urgente de establecer políticas y programas completos para promover un entorno laboral seguro y saludable.

Por su lado, Al-Bayati (2021) concluyó que el tamaño de una organización está positivamente correlacionado con el grado de cultura de seguridad y comportamientos seguros, tanto en el personal gerencial como en la fuerza laboral. En su investigación, se observó que las empresas con más de 250 empleados alcanzan un alto nivel de seguridad del 89.90%. Sin embargo, las organizaciones más pequeñas, que experimentan un mayor grado de accidentes laborales, requieren sistemas sostenibles de manejo de seguridad y salud. Este estudio subraya la necesidad de desarrollar políticas específicas para negocios de menor tamaño para mejorar su desempeño en materia de seguridad laboral. Por ese motivo, se requiere desarrollar sistemas sostenibles de manejo de seguridad y salud para negocios de menor tamaño.

Sin embargo, Aung et al. (2023), Memon et al. (2023) y Amoah y Van Niekerk (2023) coinciden en la relevancia del personal humano y la satisfacción laboral en el desempeño organizacional. Aung et al. (2023) reportaron un 70.56% de satisfacción laboral, mientras que Amoah y Van Niekerk (2023) encontraron

solo un 3.37% de satisfacción, resaltando que no todas las compañías en el ámbito de la construcción alcanzan niveles satisfactorios de bienestar laboral. Por otro lado, Memon et al. (2023) clasificaron el rendimiento laboral con un 81.00% de nivel alto y un 19.00% de nivel equilibrado. En conjunto, estas investigaciones resaltan la importancia de la motivación y la necesidad de un reconocimiento adecuado, subrayando que el desempeño de una empresa se fundamenta en su equipo de trabajo. Además, se concluye que una administración eficaz de recursos humanos y la evaluación continua de las estrategias de motivación son cruciales para el éxito organizacional en la industria de la construcción.

De manera similar, Segbenya y Yeboah (2022), Bamfo-Agyei et al. (2022) y Tãm et al. (2021) coincidieron en la relevancia de la seguridad laboral y la gestión eficiente de recursos humanos para mejorar el desempeño en diferentes sectores. En el estudio de Segbenya y Yeboah (2022), se encontró una correlación positiva significativa ($Rho=0.73$, sig. bilateral=0.00), mostrando que las políticas de seguridad y salud ocupacional explican un 30.4% de la variabilidad en el desempeño laboral en el sector de la construcción en Ghana. Por su parte, Bamfo-Agyei et al. (2022) reportaron un coeficiente de correlación Rho de 0.91 con una significancia bilateral menor a 0.05. Asimismo, Tãm et al. (2021) presentaron un Rho de 0.72 y una significancia bilateral de 0.00 entre la seguridad y las habilidades individuales. Estos estudios subrayan la importancia de entornos laborales seguros, programas de formación en seguridad y políticas corporativas, finalizando que una administración eficaz y el desarrollo de las habilidades del personal son fundamentales para optimizar el rendimiento en la construcción.

A su vez, Hanafi et al. (2021) mencionaron que el buen desempeño de la organización estaba directamente relacionado con la coordinación proactiva de la alta dirección con la fuerza laboral calificada, la planificación de actividades, la accesibilidad a información actualizada, la calidad de los equipos de protección y un entorno de trabajo propicio. Este estudio mostró una correlación positiva moderada y significativa ($Rho=0.73$, Sig.

bilateral=0.00) entre la seguridad y las competencias personales. Además, destacaron que la percepción de la seguridad laboral influye directamente en la confianza y competencia del individuo, mejorando su rendimiento y contribuyendo a un entorno de trabajo más seguro y eficiente. Estos aspectos son clave para asegurar la eficiencia laboral en el sector de la construcción y subrayan la necesidad de que la gestión de proyectos entienda y emplee estos elementos en alineación con los objetivos y metas de la empresa.

Cuando se consideran las teorías vinculadas con la variable de seguridad, se resaltaron los siguientes puntos de vista: según la International Labour Office [OIT] (2022), la seguridad se definía como un conjunto de medidas y acciones que dependían de la colaboración entre distintos actores, incluyendo funcionarios gubernamentales y trabajadores, con el propósito de resguardar la integridad y el confort de los empleados en el ambiente de trabajo. Esta concepción de seguridad abarcaba diversas dimensiones, como la planificación, la identificación de áreas problemáticas, el control de seguridad laboral y la dirección de actividades de seguridad, con el objetivo de evitar accidentes y enfermedades laborales. Es fundamental señalar que el concepto de accidente abarcaba no solo los daños físicos, sino también cualquier evento que pudiera representar un riesgo para la salud o seguridad de los trabajadores. En este sentido, los administradores de la construcción debían centrarse en eliminar las condiciones peligrosas que podrían dar lugar a estos incidentes, como parte fundamental de su enfoque en la seguridad.

Así también, para Lu et al. (2023) la seguridad en la construcción abarcaba las medidas para resguardar a los empleados de posibles peligros inherentes a esta industria. Conocida por su peligrosidad, la construcción registraba altas tasas de accidentes y fatalidades laborales a nivel mundial. La gestión de la seguridad en este sector involucraba tecnologías como el Internet de las cosas y la visión por computadora. El razonamiento basado en casos se destacaba como una herramienta prometedora para predecir resultados de seguridad. Se observaba una creciente integración de la gestión de riesgos de seguridad con tecnologías avanzadas. Sin embargo, la investigación aún

enfrentaba desafíos en la integración de todos los pasos de la gestión de riesgos. Por lo tanto, se sugirió crear una plataforma que utilice razonamiento basado en casos para automatizar y mejorar la gestión de la seguridad en el sector de la construcción.

Mientras, Jeschke (2022) resaltó que la seguridad en la construcción se refería a la integración de prácticas y medidas para prevenir lesiones, enfermedades y muertes laborales. En contraste con enfoques tradicionales que la veían en competencia con otros objetivos organizacionales, ahora se buscaba integrarla con eficiencia y productividad. Esta integración se veía como esencial debido a la elevada frecuencia de incidentes en el sector de la construcción. Se comprobó que una gestión combinada de seguridad y operaciones podía ofrecer ventajas tanto en los resultados operativos como en la seguridad, indicando que invertir en medidas de seguridad podría traer beneficios considerables para las organizaciones. Sin embargo, la forma en que se implementaba esta integración dependía de los líderes y de los demás miembros del equipo, y se necesitaban más investigaciones para comprender mejor cómo equilibrar las demandas de seguridad y otros objetivos en el trabajo diario.

De tal forma que, la Organización Internacional del Trabajo (2022) precisó que la seguridad laboral en el sector de la construcción se centraba en la adopción de medidas preventivas y específicas para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo. Esto implicaba la creación de un entorno libre de riesgos y peligros tanto para los trabajadores en la obra como para aquellos en sus alrededores. Era esencial identificar y señalar claramente todos los posibles riesgos, como espacios vacíos, aperturas y otras situaciones que pudieran representar una amenaza para los trabajadores. Estas medidas se establecían para resguardar la integridad física de todas las personas participantes en el desarrollo de la construcción, fomentando un entorno laboral seguro, saludable y libre de incidentes.

Por su parte, la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011) tuvo como principal objetivo fomentar una cultura de seguridad laboral en el país, siendo relevante para todos los sectores económicos y los servicios, involucrando a empleadores y empleados tanto del ámbito privado como público, lo que incluyó a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional. Esta ley definió principios clave como la prevención, responsabilidad, cooperación, información, capacitación y el cuidado integral de la salud. Su objetivo fue garantizar que los empleadores proporcionaran un entorno laboral seguro, promoviendo la participación activa de los trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud. Asimismo, incentivó la colaboración entre el Estado, los empleadores y los empleados para la mejora continua en estos aspectos.

Asimismo, el Reglamento Nacional de Edificaciones [RNE] (2021) en su NORMA G.050 Seguridad durante la construcción, definió los estándares y requisitos mínimos de seguridad que debían ser cumplidos por los proyectos de construcción para garantizar la seguridad de los empleados, así como de terceros y del medio ambiente. Esta norma abordó aspectos como la planificación de la seguridad, el control de acceso a la obra, la prevención de peligros laborales, la capacitación de los empleados, la protección contra caídas, el manejo adecuado de materiales y residuos, entre otros. Su objetivo principal fue reducir y evitar que ocurrieran incidentes y enfermedades laborales en el ámbito de la construcción, promoviendo condiciones laborales seguras y saludables. La G050 tuvo como objetivo promover la conciencia de seguridad en el sector de la construcción, alentando a los empleadores a implementar medidas preventivas y a los trabajadores a acatar las normas de seguridad vigentes.

A su vez, para el Congreso de la República de Colombia (2021) estableció que, en la fase de planificación, era necesario elaborar estrategias con el fin de potenciar la seguridad y salud de los empleados. Esto implicaba reconocer actividades que se estaban realizando de manera inadecuada o que ofrecían posibilidades de mejora, y sugerir soluciones potenciales. La planificación debía simplificar la identificación de prioridades en salud y seguridad laboral

mediante la evaluación inicial de seguridad, la detección de peligros identificados, la evaluación y valoración de riesgos, la formulación de la normativa de seguridad y salud laboral, la definición de los objetivos del sistema, la elaboración de indicadores de evaluación y la elaboración del plan anual de trabajo. Además, se subrayó la importancia de realizar una evaluación inicial de seguridad, identificar peligros y elaborar un plan anual de seguridad. Era concluyente desarrollar un enfoque sólido en seguridad y salud ocupacional, con objetivos claros para el sistema, indicadores de evaluación efectivos y un plan de trabajo anual integral.

Por otro lado, la seguridad en el trabajo se refería a la identificación de áreas problemáticas para prevenir accidentes y fomentar un ambiente seguro. La falta de capacitación en seguridad adecuada podía dar lugar a prácticas laborales inseguras y falta de cercanía con los protocolos de seguridad, desarrollando el riesgo de accidentes. La capacitación en seguridad, el mantenimiento de equipos y los simulacros de emergencia eran aspectos fundamentales en este sentido. Asimismo, el equipamiento inadecuado o mal mantenido incrementaba el peligro de lesiones. Condiciones ambientales peligrosas, como iluminación deficiente o sustancias tóxicas, podían provocar accidentes y problemas de salud. La ausencia de procedimientos de emergencia claros conllevaba a reacciones caóticas y mayor vulnerabilidad en caso de desastres. La comunicación inadecuada sobre riesgos y procedimientos puede provocar malentendidos y prácticas inseguras. Además, la fatiga y el estrés laboral reducen la concentración y aumentan el riesgo de errores (Darwiesh et al., 2024).

Para Aboutorab et al. (2024), el control de seguridad laboral abarcó diversos procedimientos y pautas diseñadas con el propósito de reducir riesgos y promover un entorno laboral seguro. Su enfoque principal radicó en prevenir lesiones y enfermedades entre los trabajadores, consolidándose como un componente fundamental en cualquier entorno laboral. Fue imperativo que el entorno de trabajo de una empresa cumpliera con normativas y condiciones óptimas para permitir a los empleados realizar sus tareas de manera segura

y eficaz. En este sentido, la información, la formación y la implementación de procedimientos laborales fueron herramientas clave para prevenir tales incidentes, brindando formación a las empresas para reducir la probabilidad de que sus empleados experimentaran contratiempos. Además, era fundamental considerar los tipos de accidentes laborales más frecuentes, la gravedad de los accidentes, el cumplimiento de normativas de seguridad y la implementación de procedimientos de seguridad como parte integral del control de la seguridad laboral.

Según, Osborne et al. (2024) la dirección de actividades de seguridad se definió como el arte de liderar y supervisar de manera integral todas las medidas y prácticas relacionadas con la seguridad en el entorno laboral. Este rol, desempeñado en el sector de la construcción y en otros campos profesionales, implicó la gestión activa de aspectos preventivos y correctivos con el objetivo de garantizar un ambiente laboral seguro. Asimismo, las responsabilidades de la dirección de seguridad abarcaron desde la supervisión del cumplimiento normativo hasta la implementación de políticas específicas. Esto implicó organizar programas de capacitación, realizar inspecciones periódicas, investigar incidentes y coordinar con equipos de trabajo. La dirección se centró en incorporar la seguridad en todas las etapas del proyecto, estableciendo canales claros de comunicación y evaluando continuamente el desempeño en seguridad. Para lograrlo, se necesitó un liderazgo integral que promoviera una cultura de seguridad.

La evaluación inicial de seguridad en obras, según Cornelissen et al. (2020), fue un proceso crucial que se llevó a cabo antes de iniciar cualquier actividad en un sitio de construcción. Consistió en identificar y valorar los posibles peligros y riesgos presentes en el área de trabajo, así como en desarrollar estrategias y medidas preventivas para mitigar estos riesgos y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Esta evaluación implicó un análisis detallado de las condiciones del sitio, como la presencia de sustancias peligrosas, la estabilidad de las estructuras, la seguridad de las herramientas y equipos, entre otros factores. Además, fue fundamental que esta evaluación

se realizara de manera continua y se actualizara conforme cambiaran las condiciones del sitio o se introdujeran nuevos elementos que pudieran representar un riesgo para la seguridad laboral. La evaluación inicial de seguridad fue un componente clave de cualquier programa de seguridad laboral y contribuyó elocuentemente a la prevención de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo.

Los peligros identificados se constituyeron como un componente esencial en la concepción del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según Wu et al. (2025). Esta fase, que implicó analizar los riesgos y establecer medidas de control, sirvió como base para prevenir accidentes o enfermedades laborales. Durante la identificación de peligros, se obtuvo una comprensión completa de las actividades, áreas, roles y personal involucrado, lo que permitió identificar cualquier riesgo presente. La evaluación de riesgos estableció prioridades considerando el impacto y la probabilidad de ocurrencia. Sin embargo, se advirtió que un error común fue llevar a cabo este proceso de manera inconsciente, omitiendo actividades no rutinarias, lo que pudo resultar en riesgos no identificados. Además, la falta de consideración de las actividades de contratistas pudo generar complicaciones en la gestión de la seguridad, al no contar con la identificación adecuada de peligros y los requisitos necesarios para el personal contratista.

Para el Poder Ejecutivo del Perú (2021), un plan anual de seguridad fue la detección de los factores, elementos, contextos y aspectos críticos que aumentan la probabilidad de accidentes, incidentes y enfermedades laborales constituyó un proceso esencial en la gestión de la seguridad laboral. Este procedimiento se enfocó en analizar de manera exhaustiva y sistemática las variables involucradas, buscando comprender las interrelaciones y debilidades que podían generar situaciones adversas en el entorno laboral. Al reconocer estos elementos clave, se posibilitó la implementación de estrategias preventivas efectivas, mejorando significativamente la seguridad y bienestar de los trabajadores. La identificación proactiva de estos elementos también permitió abordar los riesgos potenciales antes de que se convirtieran

en incidentes reales, promoviendo así una cultura organizacional comprometida con la evitación y el cuidado de la salud ocupacional.

Además, Seo et al. (2024) definieron que la capacitación en seguridad se refirió al proceso educativo orientado a proporcionar a los trabajadores conocimientos especializados relacionados con la seguridad laboral. Su vital objetivo fue suministrar a los empleados con las habilidades y comprensión necesarias para prevenir accidentes y promover un entorno laboral seguro. Este entrenamiento tenía como objetivo fomentar una cultura de seguridad preventiva en toda la organización, implicando a todos los miembros en la identificación, análisis y resolución de problemas relacionados con la seguridad laboral. Puesto que, al brindar capacitación en seguridad, se pretendió que los trabajadores adquirieran la capacidad de analizar situaciones de riesgo, identificar sus causas subyacentes, proponer soluciones efectivas y planificar la implementación de medidas preventivas. Asimismo, la instrucción en seguridad contribuyó al cumplimiento de las normas determinadas en materia de seguridad y salud laboral, asegurando que las compañías cumplieran con su deber de prevención.

Según, Filtertec (2023), el mantenimiento de equipos en una obra de construcción es vital para mejorar la eficiencia del proyecto y reducir los costos. Un mantenimiento adecuado evita que las máquinas pesadas y los equipos de construcción sufran fallos, lo que podría ralentizar el progreso de la obra. Además, el uso de lubricantes adecuados para vehículos pesados prolonga la vida útil del motor y sus partes. Realizar mantenimientos preventivos en todos los equipos asegura un funcionamiento eficiente y previene averías inesperadas, lo que a su vez ahorra tiempo, capital y esfuerzo. Este cuidado incluye desde maquinaria pequeña como vibradores eléctricos hasta equipos grandes como retroexcavadoras y compresores de aire, asegurando que todos funcionen sin problemas y evitando interrupciones en el proceso de construcción.

Por consiguiente, Menzemer et al. (2024) precisaron que los simulacros de emergencia fueron prácticas planificadas que tuvieron como objetivo simular escenarios de crisis con el fin de nivelar procedimientos adecuados y evaluar la garantía de las labores a tomar en situaciones reales de emergencia. Estos ensayos brindaron la oportunidad de comprobar de manera anticipada la eficiencia de los protocolos y medidas preparadas, permitiendo así ajustes y mejoras antes de que ocurriera una emergencia real. Además, los simulacros contribuyeron a mejorar la preparación y capacidad de respuesta del personal y la comunidad frente a circunstancias de emergencia o desastre, fortaleciendo la coordinación y la efectividad al tomar decisiones para garantizar una respuesta efectiva y segura.

Los tipos de accidentes laborales más frecuentes, según Bria et al. (2024), estuvieron estrechamente vinculados con la industria de la construcción, que se encontró entre las más peligrosas a nivel global. Entre los accidentes más comunes se encontraron las caídas desde altura, los golpes por objetos en movimiento, las lesiones por aplastamiento, los accidentes con maquinaria pesada, y los incidentes relacionados con la electricidad y los materiales peligrosos. Estos accidentes fueron consecuencia de la falta de coordinación en la industria, el incremento de la demanda de infraestructura y la necesidad de trabajadores, tanto con habilidades especializadas como sin ellas. A pesar de los intentos por mejorar la seguridad en la construcción a través de medidas de seguridad, programas específicos, factores humanos y métodos como BIM, los accidentes laborales en los sitios de trabajo siguieron siendo frecuentes, lo que destacó la urgente necesidad de mejorar las condiciones laborales, la planificación y la anticipación y mitigación de riesgos en este sector.

A su vez, la gravedad de los accidentes se define como una medida del impacto potencial de un incidente adverso en términos de sus consecuencias negativas, como lesiones, daños a la propiedad o impacto ambiental. La evaluación de la gravedad implica analizar factores como la extensión de las lesiones, el número de personas afectadas, la magnitud de los daños

materiales y la duración de los efectos adversos. Además, se considera el costo económico asociado y la interrupción de las operaciones normales. Esta valoración es crucial para determinar las medidas de prevención y respuesta adecuadas para minimizar los efectos de los accidentes y mejorar la seguridad en el lugar de trabajo (Luo et al., 2024).

En cuanto, a Nnaji y Karakhan (2020) se refirieron que el cumplimiento de normativas de seguridad fue el conjunto de prácticas que una empresa implementó para adherirse y respetar los estándares y regulaciones establecidas en el ámbito de la seguridad. Este proceso implicó la adopción de medidas y controles específicos destinados a resguardar la seguridad, privacidad y disponibilidad de la información, así como preservar los activos de la organización. La empresa debió ajustarse a normas y directrices gubernamentales, industriales e internas, asegurando el seguimiento de políticas y procedimientos diseñados para prevenir y mitigar riesgos de seguridad. El cumplimiento normativo en seguridad buscó garantizar que la empresa operara de manera ética, evitando sanciones legales, daños reputacionales y pérdidas financieras asociadas a posibles incidentes de seguridad. También impulsó una cultura de seguridad interna, elevando la conciencia y responsabilidad entre los empleados, lo que fortaleció la organización frente a amenazas cibernéticas y riesgos operativos.

Con respecto a Manzoor et al. (2021), definió la implementación de procedimientos de seguridad como el proceso de establecer y ejecutar medidas específicas diseñadas para salvaguardar la integridad de activos, sistemas y personas contra diversas amenazas y riesgos. Esto incluyó la identificación de vulnerabilidades, el desarrollo de políticas de seguridad y la formación del personal, la supervisión continua y la respuesta a incidentes, con el propósito de asegurar un ambiente seguro y resguardado dentro de una entidad. Estos procedimientos fueron esenciales para evitar posibles incidentes de seguridad y reducir sus efectos negativos, lo que, a su vez, ayudó a mantener la confianza de los clientes, la integridad de los datos y la continuidad de las operaciones.

Según, Goldenhar et al. (2019) el liderazgo integral se definió como un enfoque amplio que combinó la capacidad para guiar equipos hacia objetivos comunes con un profundo entendimiento de la inteligencia emocional, la ética y el desarrollo personal y profesional. Este estilo de liderazgo implicó más que solo gestionar tareas; se centró en fomentar el crecimiento individual, manejar las emociones de manera efectiva y crear un ambiente de trabajo positivo. Los líderes integrales poseyeron una visión estratégica que les permitió planificar a largo plazo, adaptarse a cambios y desafíos con agilidad. Además, enfatizaron la calidad ética y el compromiso social, buscando no solo la conquista económica, sino también el bienestar y progreso de sus equipos y el impacto positivo en la sociedad. Este enfoque reconoció que el éxito organizacional estuvo profundamente ligado al desarrollo humano y la gestión consciente del entorno social y empresarial.

Sin embargo, Waqar et al. (2023) señalaron que las inspecciones periódicas se definieron como un proceso administrativo esencial en cualquier organización. Este proceso implicó un estudio minucioso de las condiciones físicas y las actividades diarias de la empresa para identificar riesgos potenciales. El objetivo principal fue detectar peligros que pudieran derivar en accidentes, ya sea por fallos técnicos o errores humanos. Estas inspecciones no solo ayudaron a evitar costos significativos asociados con los accidentes laborales, sino que también contribuyeron a mantener una dinámica operativa fluida y segura. Realizarlas periódicamente aseguró un entorno de trabajo más seguro y eficiente, minimizando los riesgos y promoviendo una cultura de seguridad y prevención.

De tal forma que, Li y Wang (2023) indicaron la coordinación con equipos de trabajo en las organizaciones se definió como el proceso integral de gestionar y sincronizar las actividades y recursos de varios equipos para lograr objetivos comunes de manera efectiva y eficiente. Este enfoque reconoció la complejidad de los entornos laborales modernos, donde equipos interdependientes con funciones complementarias trabajaron juntos en tareas

complejas. Los líderes debieron demostrar habilidades de comunicación, colaboración y toma de decisiones para garantizar que los equipos trabajaran en armonía y alcanzaran los objetivos deseados. La coordinación efectiva con equipos de trabajo implicó comprender las necesidades y fortalezas de cada equipo, fomentar la comunicación abierta y establecer estructuras claras de responsabilidad y rendición de cuentas. Además, implicó reconocer y gestionar los riesgos potenciales que podían surgir de la interacción entre los equipos, asegurando un entorno de trabajo seguro y productivo.

A su vez, Gao et al. (2023) precisaron que los canales claros de comunicación, esenciales en la interacción con clientes y leads, se refirieron a los medios y recursos efectivos para el intercambio de mensajes entre emisores y receptores en el ámbito empresarial. Estos canales fueron herramientas clave para fomentar el compromiso y la participación del público objetivo, permitiendo un flujo de información transparente, directo y efectivo. Su importancia radicó en la capacidad de facilitar el entendimiento mutuo y mejorar la conexión con los clientes. Invertir en canales claros de comunicación no solo optimizó la experiencia del cliente, sino que también fomentó el compromiso, permitiendo a las empresas transmitir sus mensajes de manera coherente y recibir retroalimentación valiosa. Hacer una inversión en comunicación efectiva fue esencial para el éxito y la continuidad de una empresa, asegurando que tanto los mensajes enviados como los recibidos fueran comprendidos de manera clara y precisa.

Respecto a las teorías vinculadas a la variable de rendimiento laboral, se resaltaron los enfoques siguientes: el rendimiento laboral, tal como lo definió Chiavenato (2020), fue la expresión de comportamientos de un empleado enfocados hacia la consecución de objetivos preestablecidos. Esta conceptualización abarcó diversas dimensiones: las habilidades individuales, que comprendieron capacidades, necesidades y cualidades personales aportadas por el empleado al ámbito laboral; las estrategias para lograr objetivos, que se refirieron a los métodos y planos individuales diseñados para alcanzar metas específicas; las conductas en el desempeño, manifestadas en

cómo las habilidades y estrategias se tradujeron en acciones concretas en el lugar de trabajo; y, finalmente, los resultados del desempeño, evaluados no solo por la ejecución de tareas, sino también por su influencia en los resultados globales de la organización y su capacidad para provocar cambios significativos en las estructuras organizacionales.

En ese sentido, el rendimiento laboral representó la eficiencia con la que un empleado realizaba sus tareas y responsabilidades dentro de su entorno laboral. Esta medida estuvo estrechamente relacionada con la productividad y la eficacia de un trabajador en el cumplimiento de sus funciones. Según Manoharan et al. (2023), en el sector de la edificación, el rendimiento laboral fue esencial para la productividad de las empresas, ya que influyó directamente en su rentabilidad, competitividad y capacidad para cumplir con los plazos de los proyectos. A través de la evaluación del rendimiento laboral, las empresas pudieron detectar áreas para mejorar y maximizar el rendimiento de sus empleados, lo que contribuyó al éxito a largo plazo de la compañía en el ámbito de la construcción.

Al igual que, Torgautov et al. (2022) señalaron que el rendimiento laboral se definió como la forma, el tiempo y la calidad en que los profesionales llevaron a cabo tareas y responsabilidades en una organización, siendo crucial para alcanzar objetivos. A menudo se confundió con la productividad, la cual fue un elemento de su medición. Para evaluarlo, fue esencial tener objetivos claros, resultados clave, acciones necesarias, un diccionario de competencias, y realizar seguimientos y evaluaciones periódicas. Las causas de bajo rendimiento incluyeron falta de claridad en objetivos, ausencia de desarrollo de competencias, escasez de feedback y reconocimiento, factores personales y organizacionales. Para mejorar, se debieron comunicar objetivos, definir competencias, implementar estrategias de evaluación, fomentar la autoevaluación, promover un clima laboral saludable y desarrollar planes de acción específicos.

Por lo tanto, las habilidades individuales en el ámbito laboral, según lo definieron Saurin et al. (2024), se entendieron como un conjunto integral de

competencias y destrezas clave para ejecutar eficientemente tareas específicas en el entorno empresarial. Estas habilidades incluyeron la capacidad de colaboración en equipo, comunicación efectiva, adaptabilidad y la resolución de problemas, todas altamente valoradas y buscadas por los profesionales de recursos humanos. La efectividad de estas competencias no solo influyó en el desempeño individual, además, influyó en la eficacia y productividad general de la organización al proporcionar una explicación. En este contexto, la identificación y el desarrollo de estas habilidades individuales fueron fundamentales en la gestión de recursos humanos, y su fortalecimiento se convirtió en una prioridad en el ambiente empresarial moderno. También se resaltó que la ampliación de estas capacidades fue cada vez más crucial, dada su importancia en el éxito y la adaptabilidad de las organizaciones en el afanoso mercado actual.

Del mismo modo, Ispán et al. (2023) definieron a las estrategias para lograr objetivos en el ámbito del rendimiento laboral como las tácticas y planos conscientemente adoptados por un empleado para alcanzar metas específicas. Estas estrategias fueron cruciales para un rendimiento sobresaliente y fueron más allá de la mera consecución de metas; también incluyeron la capacidad del empleado para adaptarse a cambios en el hábitat laboral y contribuir proactivamente a la innovación y eficiencia en sus funciones. Las estrategias de planificación estratégica, innovación en la resolución de problemas, ejecución efectiva y trabajo en equipo no se enfocaron únicamente en resultados inmediatos, sino que buscaron impactar de manera sostenible en el desarrollo general de la organización, contribuyendo positivamente al desempeño a largo plazo tanto del empleado como de la entidad corporativa. La integración efectiva de estas tácticas en el desempeño laboral no solo cumplió con objetivos individuales, sino que también fomentó la coordinación colectiva y el crecimiento organizacional.

No obstante, Flatau-Harrison et al. (2023) en su trabajo definieron a las conductas en el desempeño como la gama de comportamientos y acciones

que los empleados exhiben en el contexto de su ambiente laboral. Estas conductas incluyeron cómo los individuos llevaron a cabo sus tareas diarias, su interacción con colegas y supervisores, y su colaboración en la vida de la organización. Fueron indicativos de la manera en que los empleados se adaptaron a su ambiente de trabajo, respondieron a desafíos y contribuyeron al éxito general de la organización. Estas conductas fueron fundamentales porque influyeron directamente en la eficacia, la productividad y el clima organizacional. Además, abarcaron aspectos tanto tangibles como intangibles del desempeño laboral, como la calidad del trabajo realizado, la colaboración con el equipo, la iniciativa, la adaptabilidad a los cambios, y la adhesión a los valores y normas de la empresa. La contribución al éxito, la adhesión a valores, la calidad del trabajo y la productividad fueron indicadores clave que reflejaron el impacto positivo de estas conductas en el entorno laboral.

Además, según Schmitz et al. (2023), los resultados del desempeño de un empleado se definieron como los logros tangibles que evidenciaron su contribución al entorno laboral. Estos resultados integraron tanto indicadores cuantitativos, como la eficiencia en llevar a cabo tareas y administrar recursos, como aspectos cualitativos, incluyendo la percepción subjetiva de la contribución del empleado. En términos cuantitativos, se midió la eficacia y productividad en la realización de responsabilidades, también, la eficiencia en el aprovechamiento de recursos financieros. En el aspecto cualitativo, se consideró la retroalimentación de superiores y colegas, enfocándose en habilidades de colaboración y actitud en el trabajo. La estimación de los resultados por desempeño resaltó la importancia de comprender cómo las acciones individuales impactaron en los objetivos colectivos y el éxito general de la organización, subrayando la necesidad de un enfoque equilibrado que reconociera tanto los logros cuantificables como las cualidades intangibles que enriquecían el ambiente laboral y fomentaban el avance de la empresa.

En cuanto, a Egemen (2024) señaló que la capacidad de colaboración en equipo se definió como el conjunto de cualidades y competencias tanto interpersonales como intrapersonales que se emplearon para trabajar

conjuntamente en la resolución de problemas o en el avance hacia un objetivo común. Esta capacidad fue una de las habilidades más apreciadas y citadas en el entorno empresarial. Incluyó la habilidad de comunicarse efectivamente, la disposición para escuchar y considerar las ideas de otros, la habilidad para negociar y resolver conflictos, y la capacidad de trabajar de manera conjunta y armoniosa con diferentes individuos. Además, esta habilidad no fue estática; pudo ser desarrollada y mejorada a través de la práctica y la formación. La capacidad de colaboración en equipo fue crucial para el triunfo de cualquier entidad, pues promovió la colaboración y la efectividad en el cumplimiento de objetivos comunes.

Por otro lado, Okonkwo et al. (2023) señalaron que la comunicación efectiva se definió como el proceso de intercambio de ideas, pensamientos, conocimientos e información de manera que fuera claramente comprensible para el receptor del mensaje. Este tipo de comunicación se caracterizó por su claridad, empatía y escucha activa. Fue imprescindible tanto en el ámbito laboral como en el personal, ya que facilitó la productividad y mejoró las relaciones interpersonales. La comunicación eficaz fue esencial para promover la confianza y para prevenir o solucionar problemas, desempeñando un rol clave en el logro del éxito en distintas facetas de la vida. Su importancia radicó en proporcionar un mensaje claro, lo cual fue esencial para establecer y mantener relaciones laborales y personales saludables y productivas.

La adaptabilidad, según Chan (2023) describió como la destreza de una persona para acomodarse y responder de forma segura a los cambios en su entorno y a situaciones inesperadas. Fue más allá de una reacción pasiva; implicó flexibilidad mental y la habilidad de cambiar de rumbo de forma proactiva. Combinó el desarrollo de habilidades prácticas con una actitud abierta y versátil frente a los cambios, no solo adquirida con el tiempo, sino también cultivada a lo largo de la vida. En el contexto laboral y organizacional, fue altamente valorada por su capacidad para enfrentar desafíos eficientemente y contribuir al éxito continuo de las organizaciones, siendo crucial en un entorno en continua evolución. La adaptabilidad no solo se refirió a la capacidad de ajustarse a nuevas circunstancias, sino también a la

disposición para aprender y desarrollarse continuamente, manteniendo una mentalidad abierta y receptiva ante los cambios.

Sin embargo, para la UNICEF Latin America and Caribbean (2020) la resolución de problemas se describió como la habilidad para identificar problemas, tomar métodos para encontrar soluciones deseables y controlar y evaluar la implementación de estas medidas. Esta capacidad implicó una habilidad cognitiva que fue flexible y adaptativa, destacando la importancia de la apertura, la curiosidad y el pensamiento divergente. Estos aspectos fueron cruciales para la observación precisa y el reconocimiento del entorno. La resolución de problemas fomentó la autoconfianza y el empoderamiento, capacitando a las personas para enfrentar desafíos mediante la evaluación rigurosa y la toma de decisiones eficaces. Esta competencia fue esencial en diversos contextos, ya que permitió abordar y resolver situaciones complejas de manera eficiente.

De tal forma que, para Chan et al. (2023) la planificación estratégica fue descrita como el proceso de registrar y definir un rumbo para la organización. Dicho proceso implicó evaluar dónde se encontraba actualmente la organización y definir su rumbo futuro. Mediante la planificación estratégica, se definieron el propósito, la perspectiva futura, los principios, las metas a largo plazo y las estrategias de acción necesarias para lograrlas. Esta planificación fue vital para el incremento y éxito de la empresa, proporcionando a los empleados una guía clara para enfrentar oportunidades y desafíos de manera efectiva. Además, abarcó la coordinación de diversas áreas como contabilidad, investigación y desarrollo, producción, marketing, sistemas de información y gestión, con el objetivo de alcanzar las metas de la empresa.

La innovación en la resolución de problemas, según Rahbari et al. (2023), se definió como un enfoque multifacético y creativo para abordar problemas complejos, más allá de los métodos convencionales. Implicó la aplicación de tecnologías emergentes, un enfoque en la sostenibilidad, la personalización de soluciones y un entendimiento detallado de las demandas de los clientes. Este proceso implicó adaptarse y evolucionar continuamente, utilizando

modelos de negocio flexibles y experimentación constante para enfrentar desafíos cambiantes y aprovechar nuevas oportunidades. La innovación en la resolución de problemas se destacó por su capacidad para generar soluciones disruptivas y efectivas en un entorno dinámico y complejo.

En ese sentido, Sun et al. (2020) describieron la ejecución efectiva como la capacidad de llevar a cabo un proyecto o una labor con éxito, cumpliendo con los objetivos y plazos establecidos. Implicó disciplina, consistencia y persistencia, así como la habilidad para enfocarse en lo crucialmente importante, medir el progreso adecuadamente y asumir responsabilidad por los resultados. La ejecución efectiva requirió también de revisión y adaptación constantes de la estrategia, asegurando que el equipo esté alineado y comprometido con los objetivos del proyecto. En este proceso, el desarrollo de hábitos efectivos y la revisión periódica del progreso fueron cruciales para mantener el enfoque y la responsabilidad. No solo se trató de cumplir con los objetivos y plazos fijados, sino también de adaptarse a los cambios del entorno y ajustar continuamente la estrategia para asegurar que el equipo estuviera alineado y comprometido con los objetivos del proyecto.

De manera similar, Admin (2023) describieron el trabajo en equipo el trabajo en equipo en el ámbito de la construcción es crucial para asegurar que todos los miembros estén integrados, creando un ambiente laboral más seguro y eficiente. Este enfoque requiere una comunicación abierta, donde cada persona contribuye activamente a mejorar las condiciones de trabajo, permitiendo alcanzar los objetivos de construcción de manera segura y exitosa. La colaboración es esencial, promoviendo la solicitud de ayuda en lugar de tomar riesgos innecesarios, ofreciendo métodos más seguros y constructivos, y manteniendo siempre el orden y la limpieza. En última instancia, este enfoque no solo mejora la seguridad y eficiencia, sino que también fomenta un sentido de pertenencia y cooperación dentro del equipo.

Asimismo, Miranda (2023) señaló que la contribución al éxito se definía como el impacto significativo que los esfuerzos colectivos de los empleados tenían en el éxito de una empresa. A pesar de disponer de recursos, tecnología y

experiencia, era la fuerza laboral la que realmente impulsaba el desarrollo y la lucratividad de la compañía. Esta contribución trascendía la simple realización de actividades; implicaba crear una cultura empresarial de respeto mutuo, confianza y apoyo, donde los empleados se sentían apreciados y estimulados para ofrecer su máximo rendimiento. Un entorno así acrecentaba la posibilidad de que los empleados trabajaran con mayor empeño, fueran más productivos y se mantuvieran leales, contribuyendo así al éxito general de la organización.

De igual manera, González (2019) señaló que la adhesión a los valores implica un compromiso continuo con los principios éticos y morales que rigen la conducta de una persona o una organización, garantizando que sus acciones y decisiones estén en consonancia con estos principios. Esto no solo abarca la aceptación y creencia en dichos valores, sino también su integración activa en la vida cotidiana y en la cultura organizacional, promoviendo una congruencia entre lo que se predica y lo que se practica. Este concepto es crucial para preservar la integridad y la credibilidad, evidenciando un verdadero compromiso con los estándares éticos establecidos. Además, juega un papel clave en promover el compromiso social colectivo, garantizando que las acciones de la empresa reflejen sus valores proclamados y aporten de manera positiva a la sociedad.

Según, Cerezo-Narváez et al. (2021) la calidad del trabajo se refería a un conjunto de experiencias que abarcaban la satisfacción, la motivación y la armonía entre la vida personal y profesional del personal. Este concepto estaba influido por diversos factores, como la naturaleza de las tareas realizadas, el grado de independencia en la toma de decisiones y los niveles de estrés laboral. Un entorno laboral que promovía la salud física y mental, y que ofrecía un espacio físico adecuado y ergonómico, era crucial para garantizar una alta calidad del trabajo. Además, la calidad del trabajo tenía un impacto directo en la productividad, la creatividad y la colaboración entre los empleados, lo que beneficiaba tanto a los trabajadores como a la organización en su conjunto. Para fortalecer la calidad del trabajo, era importante

implementar políticas que fomentaran la participación y el desarrollo personal de los empleados, lo que a su vez creaba un sentido de pertenencia y compromiso con la empresa.

Por su parte, Content (2021) definió la productividad como la eficiencia con la que se producen bienes y servicios, teniendo en cuenta los recursos utilizados como el tiempo, capital y mano de obra. Una mayor productividad significa producir más con los mismos o menos recursos, lo cual es crucial para aumentar la rentabilidad y competitividad de una empresa. Esta medida abarca tanto la cantidad como la calidad de la producción, promoviendo el uso óptimo de los recursos. La productividad está estrechamente ligada a la capacidad de la empresa para mejorar sus procesos y recursos, lo que conduce a una mayor eficiencia y reducción de costos. Además, una alta productividad permite a las empresas adaptarse mejor a los cambios del mercado, satisfacer mejor las necesidades del cliente y fomentar un ambiente de trabajo más innovador y motivador, contribuyendo al crecimiento sostenible a largo plazo.

Por otro lado, Piqueras (2020) define la retroalimentación como un proceso crucial que consiste en proporcionar a los empleados información sobre su desempeño con el fin de mejorar sus habilidades y aumentar su motivación y productividad. Este proceso abarca tanto la evaluación de las tareas realizadas como la comunicación de recomendaciones y observaciones constructivas. La retroalimentación efectiva permite a los empleados ajustar sus comportamientos y estrategias, alineándolos mejor con los objetivos de la organización. Además, promueve un entorno de aprendizaje continuo y puede identificar áreas de desarrollo y oportunidades para el crecimiento profesional. Cuando los líderes dominan las habilidades de retroalimentación y crean una cultura propicia en sus equipos, se genera un ciclo virtuoso que optimiza el desempeño grupal en las organizaciones.

Mientras, que Choi et al. (2023) describían a las habilidades de colaboración como la capacidad de una persona para trabajar de manera conjunta y armónica con otros hacia una meta común, intercambiando conocimientos y estrategias mediante una comunicación fluida. Implicaban destrezas

interpersonales para lograr que el aporte de cada miembro del equipo se aprovechara de la mejor manera en pro de los objetivos grupales. La colaboración efectiva aumentaba la productividad, fomentaba relaciones saludables, mejoraba la motivación y compromiso, a la vez que permitía desarrollar soluciones innovadoras a problemas complejos. Por esto, era esencial en casi todas las industrias y puestos de trabajo, requiriendo habilidades como la escucha activa, la empatía, la solución de conflictos y la conducción de la diversidad de perspectivas. El resultado era un ambiente laboral más armónico, eficiente y orientado tanto al crecimiento individual como grupal.

La actitud en el trabajo, según Roscher y Bălișu (2023), se refería al conjunto de disposiciones mentales y emocionales que los gerentes de alto nivel mantenían hacia sus labores y responsabilidades laborales. Estas actitudes no solo afectaban el rendimiento individual, sino que también impactaban en toda la organización, influyendo en su éxito general. En el complejo panorama empresarial actual, donde la competencia era feroz y la adaptabilidad era clave, comprender las actitudes laborales era fundamental. Estas actitudes podían incluir la motivación, la satisfacción laboral, la disposición para el cambio y la capacidad creativa para resolver problemas, entre otras. La actitud de los gerentes hacia su trabajo no solo afectaba su propia productividad, sino que también se reflejaba en la moral y la motivación de sus subordinados, lo que a su vez podía influir en la cultura organizacional y en la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos estratégicos. Por lo tanto, entender y gestionar las actitudes laborales de los gerentes era esencial para el éxito sostenido de cualquier corporación.

De la misma forma, se plantió en esta investigación la siguiente hipótesis general H_i : Existe relación entre la seguridad y el rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024, como hipótesis específicas tenemos las siguientes: H_1 : El nivel de seguridad en obras de edificación de una empresa constructora es alto, H_2 : El nivel de rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa

constructora, es alto, H₃: Existe relación entre la seguridad y las dimensiones del rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora.

II. METODOLOGÍA

El estudio fue de tipo básico, ya que se enfocó en la generación de conocimiento teórico sin tener una aplicación práctica inmediata, centrándose en comprender fenómenos, principios y leyes fundamentales sin buscar una aplicación específica en el corto plazo. Fue de enfoque cuantitativo, destacando su carácter objetivo al cuantificar las variables clave: seguridad y rendimiento laboral. Esta metodología permitió la generalización de los resultados a un espectro más amplio de poblaciones. Según Sampieri et al. (2014), este enfoque cuantitativo se basó en el uso riguroso de datos numéricos y estadísticas, no solo para recopilar y analizar información, sino también para establecer patrones de comportamiento y verificar teorías de manera precisa y confiable.

El diseño de investigación utilizado fue no experimental, lo que significó que no hubo manipulación deliberada de variables debido a la falta de variación en las condiciones. En este tipo de diseño, el objetivo principal fue la recolección de información. Según Arias (2012), este diseño no implicaba cambios intencionales en las variables independientes, lo que permitió su análisis. Además, se trató de un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Así también Baena (2017) señaló que los diseños correlacionales buscan evaluar la relación entre dos o más conceptos, categorías o variables, proporcionando información sobre el grado de correlación entre ellas. Este estudio fue de naturaleza transversal, ya que recopiló información en un punto específico en el tiempo para detallar y examinar cómo se desarrollaron y se relacionaron las variables en ese momento particular. En esta indagación se buscó examinar la vinculación entre la seguridad laboral y el rendimiento en obras dentro de la organización "Ejecutores e Inversiones de la Amazonía S. R. L." en Yurimaguas, durante el año 2024.

Esta investigación abarcó las obras en ejecución de la empresa en estudio, involucrando al personal administrativo, que incluyó ingenieros,

especialistas y otros profesionales. Asimismo, se involucró activamente a los obreros que trabajaban en estas obras en ejecución. La investigación procuró establecer, a través de las percepciones, la relación entre la seguridad y el rendimiento laboral en las obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas, durante el año 2024. De la misma manera, las variables que se utilizarán son dos, V1: seguridad y V2: rendimiento laboral, las mismas que, en el anexo 01 se encuentra la matriz de operacionalización de variables. También, la población y muestra según lo indicado por Hernández et al. (2020) hace referencia a la totalidad del fenómeno bajo investigación que exhibe ciertas características específicas. Por lo tanto, la población estará compuesta por todos los trabajadores obreros y administrativos que son un número de 76, información proporcionada por el área de recursos humanos, la misma que se puede observar en la tabla 1.

Asimismo, los criterios de inclusión fueron los empleados que estén disponibles y formen parte del sector administrativo y obrero de la empresa, mientras que los criterios de exclusión serán aquellos que no deseen participar de manera voluntaria quedan excluidos.

Tabla 1

Población

Trabajadores	Hombres	Mujeres	Cantidad	%
Administrativos	10	6	16	21,05
Obreros	57	3	60	78,95
Total	0	0	76	100.00

Nota. Elaboración propia.

Tabla 2*Cantidad de personal en áreas de la empresa*

Áreas	Cantidad	%
Administrativa	4	25,00
Recursos Humanos	1	6,25
Proyectos	11	68,75
Total	16	100.00

Nota. Elaboración propia.**Tabla 3***Cantidad de personal administrativo en la empresa*

Administrativos	Hombres	Mujeres	Cantidad	%
Ing. Residente	1	0	1	6,25
Ing. Asistente del Residente	0	1	1	6,25
Ing. Producción	0	1	1	6,25
Arquitecto	1	0	1	6,25
Ing. Esp. SSOMA	1	0	1	6,25
Ing. Asistente de SSOMA	0	1	1	6,25
Ing. Ambiental	0	1	1	6,25
Ing. Esp. Estructuras	1	0	1	6,25
Ing. Eléctrico	1	0	1	6,25
Ing. Sanitario	1	0	1	6,25
Jefe de Recursos Humanos	1	0	1	6,25
Representante Legal	0	1	1	6,25
Logístico	1	0	1	6,25
Asistente Logístico	1	0	1	6,25
Administrador	1	0	1	6,25
Secretaria	0	1	1	6,25
Total	10	6	16	100.00

Nota. Elaboración propia.

Tabla 4*Cantidad de personal obrero en la empresa*

Obreros	Hombres	Mujeres	Cantidad	%
Maestro de obra	2	0	2	3,33
Operarios	29	0	29	48,33
Peones	26	3	29	48,33
Total	57	3	60	100.00

Nota. Elaboración propia.

Según, Hernández et al. (2020) la muestra es una parte que sirve como representación del conjunto conocido como población. Estas muestras pueden ser seleccionadas mediante el empleo de herramientas estadísticas. En este estudio, la muestra del estudio estará constituida por 76 empleados que forman parte del área administrativa y obrera de la empresa Ejecutores e Inversiones de la Amazonía S. R. L., esta muestra representa la totalidad de la población censal, por lo tanto, no se aplicará muestreo, de la misma manera, la unidad de análisis es un trabajador de la empresa.

El instrumento utilizado consta de dos variables principales: seguridad y rendimiento laboral, cada una con cuatro dimensiones específicas. Para la variable de seguridad, se evaluaron las dimensiones de planificación (ítems del 1 al 5), identificación de problemas (ítems del 6 al 11), control de seguridad laboral (ítems del 12 al 19), y dirección de actividades de seguridad (ítems del 20 al 25). La variable de rendimiento laboral se desglosó en habilidades individuales (ítems del 26 al 33), estrategias para lograr objetivos (ítems del 34 al 38), conductas en el desempeño (ítems del 39 al 44), y resultados del desempeño (ítems del 45 al 50). El cuestionario incluyó un total de 50 ítems y empleó una escala de Likert de 5 puntos, donde 1 significa "nunca," 2 "casi nunca," 3 "a veces," 4 "casi siempre," y 5 "siempre,"

para medir la frecuencia de las prácticas y percepciones relacionadas con las variables ya mencionadas.

La técnica que se utilizó es la encuesta, la cual se presentó como un método constituido para recopilar información (Hernández et al., 2020). Estuvo dirigida a los empleados de la empresa Ejecutores e Inversiones de la Amazonía S. R. L, de igual manera, el cuestionario se presentó como un instrumento fundamental en la obtención de información significativa, siendo empleado en diversas áreas de investigación. En este sentido, el investigador contó con la capacidad de establecer criterios específicos para las preguntas, con el propósito de obtener respuestas que contribuirán al lucro de los objetivos de la investigación (Medina, et al., 2023). Adicionalmente, se diseñaron mecanismos para garantizar la confidencialidad y anonimato de los participantes, fomentando así una mayor apertura y veracidad en las respuestas proporcionadas.

Por otro lado, los instrumentos consistieron en dos cuestionarios que fueron evaluados por cinco expertos. Ellos verificaron la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de los indicadores respecto a las variables de estudio. Utilizando el cálculo de V de Aiken para cada instrumento, el resultado para la primera variable fue de 0.80, que es el valor mínimo para determinar la validez del instrumento. Para la segunda variable, el resultado fue de 0.90, superando el valor mínimo requerido para alta validez. De esta manera, ambos instrumentos cumplieron con las condiciones metodológicas necesarias para su aplicación. En el anexo 04 se encuentran las Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos, detalladas por cada instrumento y cada validador.

Asimismo, se estimó la fiabilidad del instrumento a aplicar mediante el análisis del alfa de Cronbach. Para garantizar la consistencia de aplicabilidad, el valor del alfa debía estar lo más cercano posible a 1. Según George y Mallery (2003), se adoptaron los siguientes criterios generales para los puntajes del coeficiente de alfa de Cronbach:

Tabla 5*Coeficiente de alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach (α)	Consistencia interna
$\alpha > 0.9$	Excelente
$\alpha > 0.8$	Bueno
$\alpha > 0.7$	Aceptable
$\alpha > 0.6$	Cuestionable
$\alpha > 0.5$	Pobre
$\alpha < 0.5$	Inaceptable

Nota. George y Marely (2003).

La confiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante una prueba piloto específica para cada variable. Para la variable de seguridad, el alfa de Cronbach fue de 0.882, mientras que para la variable de rendimiento laboral fue de 0.842, ambos calculados a partir de 25 ítems del test. La confiabilidad general de la prueba fue de 0.894, superando el umbral de 0.70 en ambas variables. Esto demuestra que los instrumentos utilizados en el estudio tienen una confiabilidad buena a excelente. Además, se validaron tanto la validez de contenido, asegurando que los ítems representaran adecuadamente el concepto medido, como la validez de criterio. La validación por expertos y la prueba piloto confirmaron la fiabilidad de los instrumentos para la investigación.

La investigación comenzó identificando la problemática en la empresa en estudio y las variables involucradas, respaldadas por una búsqueda detallada de antecedentes que sirvieron como base para un sólido marco teórico. Además, se destacó la importancia de solicitar formalmente el consentimiento y la autorización de la entidad. Luego, se formularon los ítems y se elaboraron los cuestionarios correspondientes, ingresando los datos en una hoja de cálculo de Excel. Asimismo, el instrumento fue validado mediante el juicio de

expertos y la V de Aiken. Por otra parte, las encuestas se distribuyeron durante las horas laborales y se aplicaron directamente a los participantes. Los datos recopilados se analizaron utilizando el software SPSS v.25 y la confiabilidad se verificó con el coeficiente alfa de Cronbach.

De la misma forma para los métodos de análisis, los datos recolectados en las encuestas fueron representados visualmente mediante gráficos estadísticos utilizando el software SPSS. Esto permitió demostrar de manera cuantitativa los resultados obtenidos y llevar a cabo el análisis conforme a los objetivos de la investigación. Para evaluar el nivel de cada variable, se empleó un análisis estadístico utilizando la técnica de baremos, categorizando los niveles en alto, medio y bajo. Para la primera y segunda variable, los rangos establecidos fueron: bajo (25-58), medio (59-92) y alto (93-126). En cuanto a la relación entre las variables o dimensiones estudiadas y la variable principal, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho-Spearman. Por último, los resultados fueron presentados utilizando Excel para la visualización de gráficos, mientras que los datos estadísticos se exhibieron mediante SPSS.

Por otro lado, referente a los aspectos éticos, la utilización de herramientas de evaluación en este estudio se llevó a cabo con el consentimiento informado, fortaleciendo la confidencialidad de los datos respaldada por un acuerdo con la empresa Ejecutores e Inversiones de la Amazonía S. R. L. Esto garantizó una investigación ética integrada en el estudio, respetando principios fundamentales como el anonimato, la dignidad humana, la justicia y la confidencialidad, según Sampieri et al. (2014), asegurando la imparcialidad y calidad del estudio. Estos principios éticos no solo salvaguardaron la integridad de la investigación, sino que también protegieron los derechos y la privacidad de los participantes, manteniendo un enfoque que valora la equidad y el respeto por la singularidad de cada individuo.

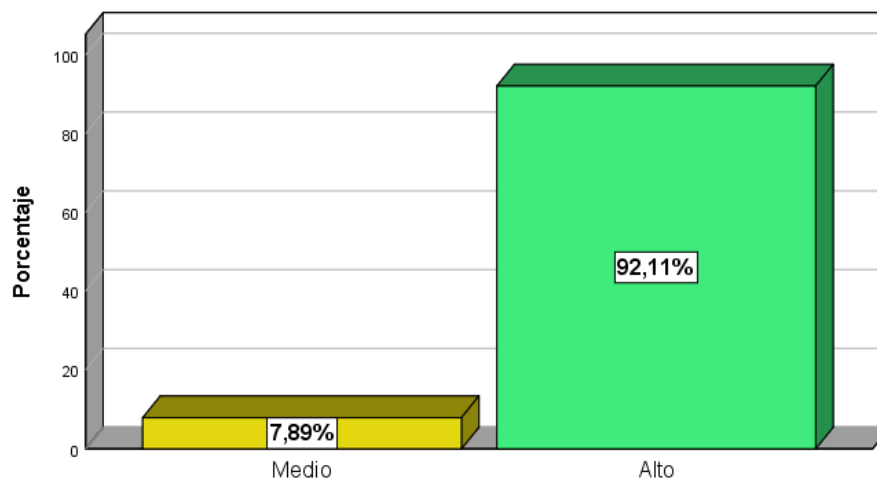
El estudio se rigió por las normativas de veracidad y las directrices establecidas por la Universidad César Vallejo a través de su Código de Ética en Investigación. En cada etapa, se promovió el principio de beneficencia, con el objetivo de contribuir al bienestar de la sociedad, mientras que se aplicó el principio de no maleficencia para evitar cualquier tipo de perjuicio a individuos, grupos o comunidades. Se hizo especial hincapié en el respeto a la autonomía para prevenir el plagio, y se dio prioridad a la justicia al referenciar adecuadamente a los autores utilizados como referencia, siguiendo las normas APA séptima edición.

III. RESULTADOS

3.1. Nivel de la seguridad en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas – 2024.

Figura 1

Nivel de la seguridad en obras



Nota. Base de datos SPSS V.25.

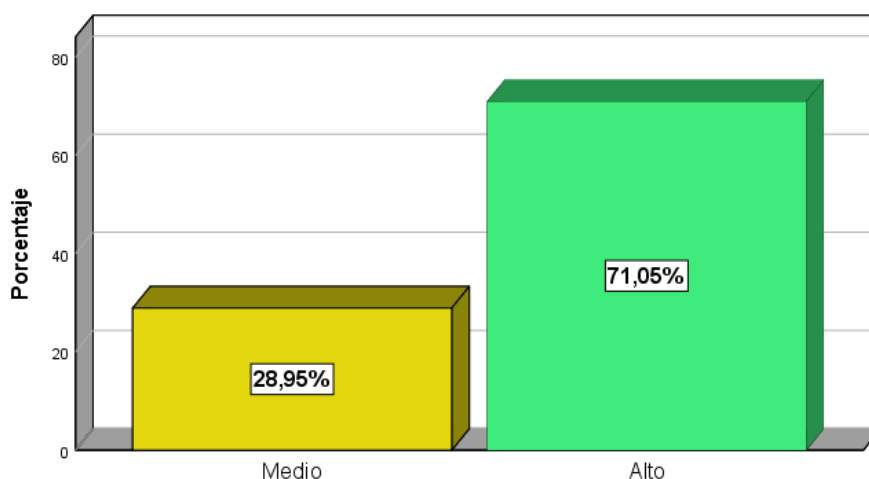
Interpretación

El gráfico revela que el nivel de seguridad en las obras de edificación de la empresa constructora en Yurimaguas es predominantemente alto, alcanzando un 92.11%. Este resultado indica que la empresa ha implementado una política de seguridad sólida y bien definida, tanto a nivel del personal técnico como del obrero. Este enfoque proactivo en la gestión de la seguridad ha contribuido significativamente a minimizar los riesgos y asegurar un ambiente de trabajo seguro para todos los empleados. Sin embargo, un 7.89% de los casos presentan un nivel medio de seguridad, lo que sugiere áreas de mejora en la identificación de problemas, el control de la seguridad laboral y la dirección de actividades de seguridad, para alcanzar estándares óptimos en todas las operaciones de la empresa.

3.2. Nivel de rendimiento en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas – 2024.

Figura 2

Nivel de rendimiento laboral en obras



Nota. Base de datos SPSS V.25.

Interpretación

El gráfico detalla que el nivel de rendimiento en las obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas es predominantemente alto, alcanzando un 71.05%. Esto sugiere que la mayoría de las obras de la empresa se están ejecutando de manera eficiente y cumpliendo con los estándares de rendimiento esperados. Sin embargo, un 28.95% de las obras se hallan en un nivel medio de rendimiento, lo que señala la necesidad de un control más eficaz en determinadas áreas como las habilidades individuales, las estrategias para lograr objetivos, las conductas en el desempeño y los resultados obtenidos, por lo que, se pueden explorar nuevas metodologías y tecnologías para mejorar estas áreas y asegurar que todas las operaciones de la empresa alcancen su máximo potencial. Aunque la empresa presenta un buen desempeño general, aún existen oportunidades para optimizar la eficiencia y la productividad en algunas áreas.

3.3. Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov			
Variables	Estadístico	gl	Sig.
Seguridad	0.33	76	0
Rendimiento laboral	0.24	76	0

Nota. Base de datos SPSS V.25.

Interpretación

La tabla presenta los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables seguridad y rendimiento laboral, cada una con 76 grados de libertad (gl). Para la primera variable, el estadístico es 0.33 y la significancia (Sig.) es 0, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. De manera similar, para rendimiento laboral, el estadístico es 0.24 y la significancia es también 0, confirmando la no normalidad de los datos. Estos resultados sugieren que los análisis estadísticos que asumen normalidad pueden no ser apropiados para estas variables, y se recomienda utilizar pruebas estadísticas no paramétricas para obtener resultados más fiables y precisos en el análisis de estas variables. Este hecho resalta la importancia de considerar la distribución de los datos antes de seleccionar las metodologías analíticas adecuadas.

3.4. Relación en la seguridad y las dimensiones del rendimiento laboral en obras de edificación

H₀: No existe relación en la seguridad y las dimensiones del rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024.

H₁: Existe relación en la seguridad y las dimensiones del rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024.

Tabla 7

Relación de la variable seguridad y las dimensiones del rendimiento laboral

Dimensiones	Rho Spearman	Nivel de correlación	Sig. (bilateral)	La correlación es significativa
Habilidades individuales	0.37	Positiva baja	0.00	Si (nivel < a 0.01)
Estrategias para lograr objetivos	0.19	Positiva muy baja	0.01	No (nivel > a 0.01)
Conductas en el desempeño	1	Positiva perfecta	0.00	Si (nivel < a 0.01)
Resultados del desempeño	0.69	Positiva moderada	0.00	Si (nivel < a 0.01)

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). * . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Base de datos SPSS V.25.

Interpretación

La tabla muestra que la dimensión habilidades individuales posee una correlación positiva baja y significativa con la variable seguridad ($Rho=0.36$, $Sig.=0.00$). De manera similar, la dimensión estrategias para lograr objetivos ostenta una correlación positiva muy baja con la seguridad ($Rho=0.19$). En contraste, la dimensión conductas en el desempeño muestra una correlación positiva perfecta y significativa ($Rho=1.00$, $Sig.=0.00$). Además, resultados del desempeño tiene una correlación positiva moderada y significativa con la seguridad ($Rho=0.69$, $Sig.=0.00$). Con base en estos resultados, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Estos resultados subrayan la importancia de desarrollar habilidades y conductas para mejorar la protección en el ambiente de trabajo en la construcción.

3.5. Relación de la seguridad y rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas – 2024

H₀: No existe relación entre la seguridad y el rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas – 2024.

H₁: Existe relación entre la seguridad y el rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas – 2024.

Tabla 8

Relación entre la seguridad y el rendimiento laboral

Variables	Coeficiente	Seguridad	Rendimiento laboral
	Coeficiente de	1	0.46**
Variable	correlación		
seguridad	Sig. (bilateral)	.	0
Rho de	N	76	76
Spearman	Coeficiente de	0.46**	1
Variable	correlación		
rendimiento	Sig. (bilateral)	0	.
laboral	N	76	76

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

Nota. Base de datos SPSS V.25.

Interpretación

La tabla presenta que el coeficiente de correlación de Spearman entre seguridad y rendimiento laboral es $Rho=0.46$, mostrando una correlación positiva moderada. El valor Sig. (bilateral) es menor a 0.05, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa. Además, el valor Sig. (bilateral) menor a 0.01 indica que la correlación es altamente significativa. Esto significa que existe una relación positiva moderada y significativa entre la seguridad en las obras y el rendimiento laboral. Cabe destacar que el rendimiento se mide a diario en la empresa por personal encargado de evaluar las tareas de las cuadrillas. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar políticas de seguridad efectivas, ya que no solo mejoran la seguridad laboral, sino también el desempeño y la eficacia de los trabajadores.

IV. DISCUSIÓN

A continuación, se presenta una comparación entre los hallazgos de esta investigación y los estudios previos. Tras aplicar cuestionarios a una muestra de 76 colaboradores de la empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024, y analizar los datos mediante estadística descriptiva, se encontró que el nivel de seguridad es alto en un 92.11% y medio en un 7.89%. Estos resultados son similares a los encontrados por Ajayi et al. (2021), quienes también señalaron que la probabilidad de accidentes en sitios de construcción es alta, alcanzando un 50.25% en comparación con otros entornos laborales. Por su lado, Lu et al. (2023), gestionar la seguridad en la construcción es crucial debido a los riesgos significativos que presenta esta industria. Esto se vuelve aún más pertinente considerando los resultados de Ajayi et al. (2021), quienes identificaron una alta frecuencia de accidentes en obras de construcción. La sugerencia de Lu et al. de incorporar tecnologías avanzadas, como el razonamiento basado en casos, aparece como una solución prometedora para abordar estos riesgos y mejorar la seguridad en el trabajo.

Del párrafo anterior, podemos afirmar que los resultados de Ghodrati et al. (2022) son semejantes, ya que las características de seguridad gestionadas por la empresa presentan similitudes. Al evaluar el desempeño de la seguridad en la industria de la construcción, se llegó a un resultado de nivel alto del 51.1% y un nivel medio del 34.7%. Esto indica que las prácticas de seguridad en la empresa son efectivas en más de la mitad de los casos, pero aún existe un margen significativo para mejoras. Los resultados destacan la importancia de continuar implementando y refinando estrategias de gestión de seguridad para lograr niveles más altos de cumplimiento y reducir aún más los riesgos en el entorno laboral de la construcción. Por lo tanto, el desarrollo de iniciativas formativas, auditorías de seguridad más frecuentes y la adopción de nuevas tecnologías pueden ser enfoques efectivos para cerrar esta brecha y asegurar un entorno laboral más seguro.

Asimismo, Pham et al. (2023) encuentran que el nivel de seguridad en la construcción entre los trabajadores es alto en un 44.4% y medio en un 41.7%. Identificar los factores críticos en la transferencia de capacitación en seguridad y salud permite desarrollar estrategias para mejorar esta transferencia, incrementando así la comprensión y aplicación de prácticas seguras. Este enfoque contribuye a prevenir pérdidas y asegura un entorno laboral más seguro y eficiente. Con una capacitación efectiva, las organizaciones de construcción pueden elevar la seguridad en sus proyectos, fomentar una cultura de prevención y mejorar tanto el bienestar de los trabajadores como la eficiencia empresarial. Fomentar una cultura de prevención y cuidado no solo mejora la seguridad en los proyectos, sino que también crea un ambiente de trabajo más eficiente y libre de riesgos, beneficiando a todos los involucrados.

De manera similar a los resultados obtenidos por Yap et al. (2022), los datos indican que las medidas de gestión implementadas son altamente efectivas para reducir el retrabajo y mejorar la seguridad en la construcción. Los índices de efectividad de estas medidas oscilan entre un 61.20% para aquellas clasificadas como "moderadamente efectivas" y un 38.8% para las consideradas "extremadamente efectivas". Esto confirma que las estrategias de gestión, como la implementación de protocolos de seguridad rigurosos, capacitaciones continuas para los trabajadores y el uso de tecnología avanzada para monitorear el progreso de las obras, no solo contribuyen a minimizar el retrabajo, sino que también ejecutan un papel decisivo en el desarrollo de un entorno laboral más seguro y eficiente. Detectar y reducir peligros de forma anticipada, adoptar mejores prácticas internacionales en seguridad laboral y promover un entorno seguro en toda la empresa son esenciales para reducir incidentes y accidentes en el sitio de construcción.

Por otra parte, los datos de nuestra investigación son parecidos a los resultados obtenidos por Kang et al. (2021), indicando que las medidas de seguridad implementadas en las empresas constructoras son altamente efectivas. Estos autores encontraron que el 77% de las empresas

alcanzaron un nivel alto en seguridad gracias a sus actividades de prevención de accidentes, mientras que el 23% restante aún se encuentra en un nivel medio en términos de seguridad. La capacitación constante de los trabajadores y el monitoreo continuo de las condiciones de seguridad son elementos clave para mantener altos estándares. Asimismo, la identificación temprana y la gestión proactiva de los riesgos, junto con la promoción de una conciencia de seguridad en todos los niveles de la organización, han demostrado ser esenciales para garantizar la seguridad en la construcción. Aunque los resultados son alentadores, es necesario un esfuerzo continuo para garantizar que todas las empresas constructoras logren y mantengan altos estándares de seguridad.

De igual manera, Deepak y Mahesh (2020) destacan en su investigación la alta valoración de la seguridad en la construcción, donde el 49.8% de los encuestados la consideran importante y el 50.2% la califican como muy importante. Estos resultados, obtenidos de 199 respuestas de 106 empresas, subrayan la crucial necesidad de un conocimiento sólido en seguridad en la construcción tanto para el personal administrativo como para los trabajadores manuales de las distintas empresas evaluadas. La investigación subraya la relevancia de implementar prácticas seguras en todos los niveles de la industria, indicando que la seguridad no solo es una prioridad operativa, sino también un factor clave para el bienestar y la productividad general del sector. Entonces, este enfoque integral en la seguridad refleja el compromiso de la industria con la prevención de accidentes y la promoción de un ambiente de trabajo seguro y eficiente.

Y los descubrimientos de Al-Bayati (2021) coinciden con las conclusiones de esta investigación, mostrando un alto nivel de seguridad en la construcción, alcanzando un 89.90% en empresas que tienen más de 250 empleados. Este alto nivel de seguridad se ajusta a Jeschke (2022) resalta que integrar la seguridad con la eficiencia y la productividad en la construcción es fundamental para mejorar tanto la seguridad laboral como los resultados operativos. Los resultados de Al-Bayati (2021) apoyan esta idea, demostrando que, en algunas empresas, la adopción de prácticas

de seguridad integradas logra altos niveles de protección para los trabajadores, lo que indica que las estrategias propuestas por Jeschke son efectivas y beneficiosas.

Referente al segundo objetivo específico, el nivel de rendimiento encontrado en los resultados de las encuestas realizadas a los 76 colaboradores revela que un 71.06% se sitúa en un nivel alto, mientras que un 28.95% se halla en un nivel medio. Estos descubrimientos son similares a los obtenidos por Memon et al. (2023), quienes clasificaron el rendimiento laboral en un 81.00% de nivel alto y un 19.00% de nivel equilibrado. Estos resultados subrayan cómo diversos factores de satisfacción laboral influyen significativamente en diferentes aspectos del rendimiento de los empleados. Entendiendo que, es importante destacar que la alineación de las metas individuales con los objetivos organizacionales puede potenciar aún más estos niveles de rendimiento, promoviendo un entorno de trabajo más productivo y motivador.

Mientras que, Amoah y Van Niekerk (2023) se diferencian de los resultados de esta investigación al mostrar un solo nivel, con solo un 3.37% de satisfacción laboral en su estudio, señalando que no todas las empresas en el sector de la construcción tienen un nivel adecuado de satisfacción laboral, debido a varios factores de motivación; por otro lado, Aung et al. (2023) presentan un resultado similar al nivel promedio de esta investigación, con un 70.56% de satisfacción laboral. Esto indica que, aunque la satisfacción laboral está significativamente influenciada por prácticas inadecuadas de recompensa y reconocimiento, el rendimiento laboral no muestra una disminución directa debido a prácticas gerenciales desmotivadoras, según los datos analizados. Esto sugiere que, aunque la falta de recompensas y reconocimiento afecta la satisfacción laboral, no necesariamente impacta directamente en el rendimiento laboral, resaltando la necesidad de enfoques multifacéticos para perfeccionar tanto la satisfacción como el desempeño en la industria.

En cuanto al tercer objetivo específico, subsiste relación en la seguridad y las dimensiones del rendimiento laboral, en la dimensión habilidades

individuales muestra correlación positiva baja y significativa ($Rho=0.36$, $Sig.=0.00$) con la variable ya mencionada. Este resultado muestra una diferencia y una semejanza al mismo tiempo al estudio de Hanafi et al. (2021), pues esta investigación posee una correlación positiva moderada y significativa, $Rho=0.73$ y un $Sig. (bilateral) =0.00$ entre la seguridad y las competencias personales. Además, cabe destacar que la percepción de la seguridad laboral puede influir directamente en la confianza y competencia del individuo, mejorando así su rendimiento y contribuyendo a un entorno de trabajo más seguro y eficiente. Por lo tanto, esta influencia se manifiesta no solo en la ejecución de tareas específicas, sino también en la capacidad de los empleados para adaptarse a situaciones imprevistas y mantener altos estándares de productividad.

Por otro lado, los resultados de Bamfo-Agyei et al. (2022) muestran un coeficiente de correlación Rho de 0.91 y una significancia bilateral menor a 0.05, mientras que Tãm et al. (2021) presentan un Rho de 0.72 y una significancia bilateral de 0.00 ambas entre la seguridad y las habilidades individuales. Estos hallazgos indican que, aunque los coeficientes de correlación (Rho) varían, ambas investigaciones demuestran una significancia bilateral similar. Esta consistencia en la significancia bilateral propone que la relación entre la variable de seguridad y la dimensión de habilidades individuales es fija. Es así que, estos resultados subrayan la importancia de considerar las habilidades individuales al evaluar la seguridad en el entorno de trabajo.

En contexto de la dimensión conductas en el desempeño en la investigación se muestra una correlación positiva perfecta y significativa ($Rho=1.00$, $Sig.<0.01$), mientras en el estudio de Segbenya y Yeboah (2022) evidencia $Rho=0.73$ y un $sig. (bilateral)=0.00$, hallando una diferencia entre ambos estudios, mostrando que las políticas de seguridad y salud ocupacional tienen un impacto positivo y significativo en el rendimiento de los empleados en el sector de la construcción en Ghana, explicando un 30.4% de la variabilidad en su desempeño laboral. Esto se interpreta como la necesidad crítica de implementar y mantener prácticas

de seguridad para mejorar la productividad y reducir los accidentes en el lugar de trabajo.

Con respecto al objetivo general de esta investigación, se encontró una conexión significativa entre la seguridad y el rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas. Los resultados muestran un valor de $Rho=0.46$ y una significancia bilateral (Sig. < 0.01), lo que señala una relación estadísticamente significativa entre estas variables. Estos resultados son parecidos a la publicación de Chen et al. (2022), que reporta un $Rho=0.65$ y un Sig. (bilateral) < 0.01, subrayando consistentemente la importancia de la seguridad en el lugar de trabajo. Esto se entiende que un ambiente de trabajo seguro no solo protege a los trabajadores, sino que también mejora su rendimiento al reducir el estrés y aumentar la satisfacción. Adoptar políticas de seguridad efectivas puede generar beneficios económicos notables.

V. CONCLUSIONES

Se determinó que existe una relación significativa entre la seguridad y el rendimiento laboral en las obras de edificación de la empresa constructora en Yurimaguas. Los resultados indican que la percepción de un entorno de trabajo seguro contribuye positivamente al rendimiento laboral de los empleados, mejorando tanto la eficiencia como la calidad del trabajo realizado, esto significa descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. La correlación positiva y significativa hallada sugiere que los esfuerzos por mejorar la seguridad laboral pueden influir directamente en la productividad y la satisfacción de los trabajadores.

El estudio reveló que el nivel de seguridad en las obras de edificación de la empresa constructora es alto, debido a que la empresa ha implementado diversas medidas de seguridad, incluyendo la identificación de áreas problemáticas, la ejecución de simulacros de emergencia, y el mantenimiento regular de equipos. Estas acciones han contribuido a reducir significativamente los incidentes laborales y a crear un entorno de trabajo más seguro.

El nivel de rendimiento laboral en las obras de edificación de la empresa constructora se encontró en un nivel óptimo donde los trabajadores demostraron un alto grado de colaboración, comunicación efectiva, y capacidad para resolver problemas, lo cual se refleja en la calidad y la eficiencia del trabajo realizado. La actitud positiva y proactiva de los empleados ha sido un factor clave en el logro de altos estándares de rendimiento.

Se confirmó que existe una relación positiva y significativa entre la seguridad y las dimensiones del rendimiento laboral, particularmente en las habilidades individuales y las conductas en el desempeño, a excepción de la dimensión estrategias para lograr objetivos, confirmando que un entorno seguro no solo mejora la confianza y la competencia de los trabajadores, sino que también fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente. Con base en estos resultados, descartamos la hipótesis nula y adoptamos la hipótesis alternativa.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa implementar y mantener prácticas rigurosas de seguridad donde incluyan evaluaciones periódicas de riesgos, programas de capacitación continua, y una comunicación clara y efectiva sobre procedimientos de seguridad. Además, estimular una cultura de seguridad en el lugar de trabajo puede fortalecer la relación entre seguridad y rendimiento, creando un entorno donde los trabajadores se perciban apreciados y protegidos.

Para mantener y mejorar este nivel de seguridad, se recomienda a la empresa constructora proseguir con la capacitación en seguridad para todos los empleados, asegurando que estén bien informados acerca de los métodos y las prácticas óptimas de seguridad. También, se debe realizar un seguimiento constante de las condiciones de seguridad y actualizar los protocolos según sea necesario para adaptarse a nuevos riesgos y desafíos.

Para que la empresa mantenga este nivel de rendimiento, es crucial seguir incentivando el desarrollo de habilidades tanto individuales como grupales. Se recomienda implementar programas de reconocimiento y recompensas por el buen desempeño, ya que pueden motivar a los empleados a mantener altos niveles de productividad. Además, es fundamental fomentar un entorno profesional que valore y apoye la innovación y la mejora continua, lo cual contribuirá significativamente a mantener y mejorar el rendimiento laboral.

Del mismo modo, para maximizar los beneficios de esta relación, se recomienda a la empresa integrar la gestión de la seguridad laboral con las estrategias de desarrollo del personal. Esto incluye ofrecer capacitación en habilidades blandas y técnicas, así como promover prácticas de seguridad que involucren activamente a los empleados en la identificación y mitigación de riesgos. Este enfoque holístico no solo mejorará la seguridad, sino que también elevará el rendimiento laboral general.

REFERENCIAS

- Aboutorab, H., Hussain, O. K., Saberi, M., Hussain, F. K., & Prior, D. (2024). Adaptive identification of supply chain disruptions through reinforcement learning. *Expert Systems with Applications*, 248(123477), 123477. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2024.123477>
- Admin. (2023, 28 abril). *La importancia del trabajo en equipo en la construcción*. C-Ingeniería. <https://www.cingenieria.pe/articulos/la-importancia-del-trabajo-en-equipo/>
- Ajayi, S., Adegbenro, O., Alaka, H., Oyegoke, A., & Manu, P. (2021). Addressing behavioural safety concerns on Qatari Mega projects. *Journal Of Building Engineering*, 41(102398), 102398. <https://doi.org/10.1016/j.jobbe.2021.102398>
- Al-Bayati, A. (2021). Firm Size Influence on Construction Safety Culture and Construction Safety Climate. *Practice Periodical On Structural Design And Construction*, 26(4). [https://doi.org/10.1061/\(asce\)sc.1943-5576.0000610](https://doi.org/10.1061/(asce)sc.1943-5576.0000610)
- Amoah, C., & Van Niekerk, L. (2023). Workforce motivational factors in the construction industry. *Proceedings Of International Structural Engineering And Construction*, 10(1). [https://doi.org/10.14455/isec.2023.10\(1\).con-22](https://doi.org/10.14455/isec.2023.10(1).con-22)
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Aung, Z., Santoso, D., & Dodanwala, T. (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.jengtecman.2022.101730>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación (Vol. 3)*. Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bamfo-Agyei, E., Thwala, W., & Aigbavboa, C. (2022). Performance Improvement of Construction Workers to Achieve Better Productivity for Labour-Intensive Works. *Buildings*, 12(10), 1593. <https://doi.org/10.3390/buildings12101593>

- Bria, T., Chen, W., Muhammad, M., & Rantelembang, M. (2024). Analysis of Fatal Construction Accidents in Indonesia: A Case Study. *Buildings*, 14(4), 1010. <https://doi.org/10.3390/buildings14041010>
- Cerezo-Narváez, A., Pastor-Fernández, A., Mateo, M., & Ballesteros-Pérez, P. (2021). The Relationship between Building Agents in the Context of Integrated Project Management: A Prospective Analysis. *Buildings*, 11(5), 184. <https://doi.org/10.3390/buildings11050184>
- César Piqueras. (2020, 6 agosto). *Cómo dar un feedback efectivo | Liderazgo | César Piqueras* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=ktHT8xbWzrk>
- Chan, A., Guan, J., Choi, T., & Yang, Y. (2023). Moderating effects of individual learning ability and resilient safety culture on the relationship between the educational level and safety performance of construction workers. *Buildings*, 13(12), 3026. <https://doi.org/10.3390/buildings13123026>
- Chan, R. (2023). An Empirical Study on the Needed Employability Skills in Post-Pandemic. *Studies In Business And Economics*, 18(3), 91-107. <https://doi.org/10.2478/sbe-2023-0047>
- Chen, F., Chen, P., Chen, C., & Tung, T. (2022). Development and Validation of an Integrated Healthy Workplace Management Model in Taiwan. *Safety And Health At Work*, 13(4), 394-400. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.09.004>
- Chiavenato, V. (2020). *Recursos humanos (9th ed.)*. (Vol. 1). Repositorio UASB. Recuperado de <https://acortar.link/xmToJG>
- Choi, D., Seo, S., Park, H., Hong, T., & Koo, C. (2023). Forecasting personal learning performance in virtual reality-based construction safety training using biometric responses. *Automation In Construction*, 156, 105115. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2023.105115>
- Congreso de la República de Colombia. (2021). *Decreto 1072 de 2015*. https://www.arsura.com/files/decreto1072_15.pdf
- Content, R. (2021, 13 abril). *Qué es productividad en el trabajo y cómo medirla en tu empresa*. Rock Content - ES. https://rockcontent.com/es/blog/productividad-en-el-trabajo/#google_vignette
- Cornelissen, P., Van Vuuren, M., & Van Hoof, J. (2020). How logical is safety? An institutional logics perspective on safety at work. *Work*, 66 (1), 135-147. <https://doi.org/10.3233/wor-203158>

- Darwiesh, A., El-Baz, A., & Elhoseny, M. (2024). Intelligent risk management system for enhancing performance of stock market applications. *Expert Systems With Applications*, 249, 123493. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2024.123493>
- Deepak, & Mahesh, G. (2020). Influence of knowledge-based safety culture in the construction industry: a stakeholder's perspective. *International Journal Of Workplace Health Management*, 14 (1), 111-128. <https://doi.org/10.1108/ijwhm-11-2019-0150>
- 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/Ain Shams Engineering Journal*, 102789. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2024.102789>
- Espinoza Risco, E. A. (2023). *Informe mensual de accidentes e incidentes en obra* (Informe N°016/EIA/ESST/EAER). Ejecutores e Inversiones de la Amazonía S.R.L.
- Filtertec. (2023, 23 octubre). *El mantenimiento de equipos de construcción - Filtertec*. Filtertec. <https://filtertec.mx/blog/2023/10/23/el-mantenimiento-de-equipos-de-construccion/>
- Flatau-Harrison, H., Wilson, M., & Vleugels, W. (2023b). The reciprocal relationship between safety behaviour and person-job fit: A self-regulation perspective. *Safety Science*, 168, 106289. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106289>
- Gao, M., Wu, X., Wang, Y., & Yin, Y. (2023). Study on the mechanism of a lean construction safety planning and control system: An empirical analysis in China. *Ain Shams Engineering Journal/Ain Shams Engineering Journal*, 14(2), 101856. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2022.101856>
- Ghodrati, N., Yiu, T., Wilkinson, S., Poshdar, M., Talebi, S., Elghaish, F., & Sepasgozar, S. (2022). Unintended Consequences of Productivity Improvement Strategies on Safety Behaviour of Construction Labourers; A Step toward the Integration of Safety and Productivity. *Buildings*, 12(3), 317. <https://doi.org/10.3390/buildings12030317>
- Goldenhar, L., Schwatka, N., & Johnson, S. (2019). Leadership skills for strengthening jobsite safety climate. *Journal Of Safety Research*, 70, 263-271. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.04.011>

- González, P. (2019). *Valores y ética en las organizaciones*. Editorial Ética Global. Recuperado el 9 de julio de 2024, de <https://www.editorialeticaglobal.com/valores-y-etica-en-las-organizaciones>.
- Hanafi, M., Zhen, O., & Razak, A. (2021). Contractors' Perspective on the Main Factors Influencing On-Site Labour Productivity: A Focus on Malaysian Infrastructure Projects. *International Journal Of Sustainable Construction Engineering & Technology/International Journal Of Sustainable Construction Engineering & Technology*, 12(1). <https://doi.org/10.30880/ijscet.2021.12.01.007>
- Hernández, A., Fernández, S., & Baptista, N. (2020). *Metodología de la investigación científica (6th ed.)*. (Universidad ESUP, Ed.). <https://acortar.link/I03so>
- International Labour Office. (1995). *Safety, health and welfare on construction sites : a training manual*. International Labour Office. https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_218620.pdf
- Ispán, F., Tamás, H., Csanádi, M., & Nagy, B. (2023). Goals and methods of managed entry agreements – can we get what we want? *Health Policy And Technology*, 12(2), 100745. <https://doi.org/10.1016/j.hlpt.2023.100745>
- Jeschke, K. (2022). Understanding how managers balance the paradoxical nature of occupational safety through a practice-driven institutional lens. *Safety Science*, 147, 105627. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105627>
- Kang, S., Min, S., Won, D., Kang, Y., & Kim, S. (2021). Suggestion of an Improved Evaluation Method of Construction Companies' Industrial Accident Prevention Activities in South Korea. *International Journal Of Environmental Research And Public Health/International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(16), 8442. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168442>
- Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2011, 20 de agosto). Congreso de la República. *Diario Oficial El Peruano No 448694*. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Li, J., & Wang, H. (2023). Modeling and analyzing multiteam coordination task safety risks in socio-technical systems based on FRAM and multiplex network: Application in the construction industry. *Reliability Engineering & Systems Safety*, 229, 108836. <https://doi.org/10.1016/j.ress.2022.108836>

- Lu, Y., Yin, L., Deng, Y., Wu, G., & Li, C. (2023). Using cased based reasoning for automated safety risk management in construction industry. *Safety Science*, 163, 106113. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106113>
- Luo, C., Zhao, Y., & Xu, K. (2024). A risk assessment method considering risk attributes and work safety informational needs and its application. *Chinese Journal of Chemical Engineering*, 68, 253-262. <https://doi.org/10.1016/j.cjche.2023.12.014>
- Manoharan, K., Dissanayake, P., Pathirana, C., Deegahawature, D., & Silva, R. (2023). A New Productivity Benchmarking System Connected to Well-designed Labour Apprenticeship Framework for Construction Projects. *Construction Economics And Building*, 23(3/4). <https://doi.org/10.5130/ajceb.v23i3/4.8780>
- Manzoor, B., Othman, I., & Manzoor, M. (2021). Evaluating the critical safety factors causing accidents in high-rise building projects. *Ain Shams Engineering Journal/Ain Shams Engineering Journal*, 12(3), 2485-2492. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2020.11.025>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Memon, A., Khahro, S., Memon, N., Memon, Z., & Mustafà, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability*, 15(11), 8699. <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *SCT: Más de 28,000 accidentes laborales se registraron durante el 2021, indica MTPE*. El Peruano. <https://acortar.link/Hn2VE1>
- Miranda, J. (2023, 15 agosto). *Tener éxito juntos: Empresa - Empleado*. <https://www.linkedin.com/pulse/tener-%C3%A9xito-juntos-empresa-empleado-juan-cer%C3%B3n/?originalSubdomain=es>
- Nnaji, C., & Karakhan, 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 Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *INFORMACION SOBRE Seguridad en el Trabajo*. Somavia Juan. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067579.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Seguridad y salud en la construcción*. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_861588.pdf
- Organizaciones de las Naciones Unidas. (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Osborne, M., Hawkins, R., Nicholson, M., & Alexander, R. (2024). Understanding safety engineering practice: Comparing safety engineering practice as desired, as required, and as observed. *Safety Science*, 172, 106424. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106424>
- Pham, T., Lingard, H., & Zhang, R. (2023). Factors influencing construction workers' intention to transfer occupational health and safety training. *Safety Science*, 167, 106288. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106288>
- Poder Ejecutivo del Perú (PEIP). (2021). *Plan Anual de SST - PEIP*. https://peip-eb.gob.pe/Repositorio/PTE/Personal/InformacionAdicional/PLAN_ANUAL_DE_SST_-_PEIP.pdf
- Rahbari, M., Khamseh, A., & Mohammadi, M. (2023). Robust optimization and strategic analysis for agri-food supply chain under pandemic crisis: Case study from an emerging economy. *Expert Systems With Applications*, 225, 120081. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2023.120081>
- Reglamento Nacional de Edificaciones [RNE]. (2021). *NORMA G.050 Seguridad durante la construcción*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2365155/05%20G.050%20SEGURIDAD%20DURANTE%20LA%20CONSTRUCCI%C3%93N%20DS%20N%C2%B0%20010-2009.pdf?v=1636045000>
- Roscher, B., & Băliņa, S. (2023). Factors Influencing Work-Related Attitudes of Top Managers: An Expert Perspective. *Rural Sustainability Research*, 50(345), 31-43. <https://doi.org/10.2478/plua-2023-0013>

- Sampieri, R., Collado, C. F., Lucio, P., Valencia, S., & Torres, C. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://acortar.link/I03so>
- Saurin, T., Patriarca, R., Hegde, S., & Rayo, M. (2024). The influence of digital technologies on resilient performance: Contributions, drawbacks, and a research agenda. *Applied Ergonomics/Applied Ergonomics*, 118, 104290. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2024.104290>
- Schmitz, H., Bauer, J., & Niehaus, M. (2023). Working Anytime and Anywhere -Even When Feeling Ill? A Cross-sectional Study on Presenteeism in Remote Work. *Safety And Health At Work*, 14(4), 375-383. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.11.001>
- Segbenya, M., & Yeboah, E. (2022). Effect of Occupational Health and Safety on Employee Performance in the Ghanaian Construction Sector. *Environmental Health Insights.*, 16, 117863022211372. <https://doi.org/10.1177/11786302221137222>
- Seo, S., Park, H., & Koo, C. (2024). Impact of interactive learning elements on personal learning performance in immersive virtual reality for construction safety training. *Expert Systems With Applications*, 10(3), 124099. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2024.124099>
- Sun, Z., Xing, J., Tang, P., Cooke, N., & Boring, R. (2020). Human reliability for safe and efficient civil infrastructure operation and maintenance – A review. *Developments In The Built Environment*, 4(2), 100028. <https://doi.org/10.1016/j.dibe.2020.100028>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). (2022, 9 diciembre). *Loreto: La SUNAFIL realizó operativos en 9 obras de construcción y protegió la vida de casi 500 trabajadores.* Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/677265-loreto-la-sunafil-realizo-operativos-en-9-obras-de-construccion-y-protegio-la-vida-de-casi-500-trabajadores>
- Tâm, N., Toan, N., Hai, D., & Quy, N. (2021). Critical factors affecting construction labor productivity: A comparison between perceptions of project managers and contractors. *Cogent Business & Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1863303>

- Torgautov, B., Zhanabayev, A., Tleuken, A., Türkyılmaz, A., Borucki, C., & Karaca, F. (2022). Performance assessment of construction companies for the circular economy: A balanced scorecard approach. *Sustainable Production And Consumption*, 33, 991-1004. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2022.08.021>
- Okonkwo, C., Okpala, I., Awolusi, I., & Nnaji, C. (2023). Overcoming barriers to smart safety management system implementation in the construction industry. *Results In Engineering*, 20, 101503. <https://doi.org/10.1016/j.rineng.2023.101503>
- UNICEF Latin America and Caribbean. (2020, 9 de junio). *PLAN 12 - misión 4 - resolución de problemas* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=1DydNUhzOyw>
- Waqar, A., Alharbi, L. A., Alotaibi, F. A., Othman, I., & Almujiabah, H. (2023). Impediment to implementation of Internet of Things (IOT) for oil and gas construction project Safety: Structural equation modeling approach. *Structures*, 57, 105324. <https://doi.org/10.1016/j.istruc.2023.105324>
- Wu, Y., Qi, M., H, Y., Li, G., & An, T. (2025). Assessment of internal exposure risk from metals pollution of occupational and non-occupational populations around a non-ferrous metal smelting plant. *Journal Of Environmental Sciences/Journal Of Environmental Sciences*, 147, 62-73. <https://doi.org/10.1016/j.jes.2023.10.003>
- Yap, J., Skitmore, M., Chong, J., & Hon, C. (2022) Managerial measures to reduce rework and improve construction safety in a developing country: Malaysian case. *Journal Of Civil Engineering And Management*, 28(8), 646-660. <https://doi.org/10.3846/jcem.2022.17570>

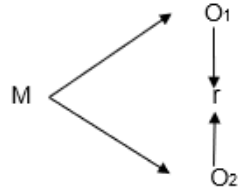
ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Seguridad	<p>La seguridad laboral en la construcción se define en la aplicación de medidas preventivas y precauciones específicas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en sus lugares de trabajo. Esto implica la creación de un entorno libre de riesgos y peligros tanto para los trabajadores en la obra como para aquellos en sus alrededores. Es esencial identificar y señalar claramente todos los posibles riesgos, como huecos, aberturas y otros elementos que puedan representar una amenaza para los trabajadores. Estas disposiciones tienen como objetivo proteger la integridad física de todas las personas involucradas en el proceso constructivo, promoviendo así un entorno laboral seguro, saludable y sin accidentes (Organización Internacional del Trabajo, 2022).</p>	<p>Será la medición de la variable Seguridad a través de las dimensiones planificación, del ítem al 1 ítem 5); identificación de áreas problemáticas (del ítem al 6 ítem 11), control de seguridad laboral (del ítem al 12 ítem 19) y dirección de actividades de seguridad (del ítem 20 al ítem 25), a través de un cuestionario elaborado por el mismo autor.</p>	Planificación	Evaluación inicial de seguridad	Ordinal
				Peligros identificados	
				Plan anual de seguridad	
			Identificación de áreas problemáticas	Capacitación en seguridad	Ordinal
				Mantenimiento de equipos	
				Simulacros de emergencia	
			Control de seguridad laboral	Tipos de accidentes laborales más frecuentes	Ordinal
				Gravedad de los accidentes	
				Cumplimiento de normativas de seguridad	
				Implementación de procedimientos de seguridad	
	Liderazgo Integral	Ordinal			
	Inspecciones periódicas				

			Dirección de actividades de seguridad	Coordinación con equipos de trabajo Canales claros de comunicación	
Rendimiento laboral	El rendimiento laboral se define como la forma, el tiempo y la calidad en que los profesionales llevan a cabo tareas y responsabilidades en una organización, siendo crucial para alcanzar objetivos. A menudo se confunde con la productividad, la cual es un elemento de su medición. Para evaluarlo, es esencial tener objetivos claros, resultados clave, acciones necesarias, un diccionario de competencias, y realizar seguimientos y evaluaciones periódicas. Las causas de bajo rendimiento incluyen falta de claridad en objetivos, ausencia de desarrollo de competencias, escasez de feedback y reconocimiento, factores personales y organizacionales. Para mejorar, se deben comunicar objetivos, definir competencias, implementar estrategias de evaluación, fomentar la autoevaluación, promover un clima laboral saludable y desarrollar planes de acción específicos (Arnaiz Ecker, 2023).	Será la medición de la variable Rendimiento laboral a través de las dimensiones habilidades individuales, del ítem al 1 ítem 8); estrategias para lograr objetivos (del ítem al 9 ítem 13), conductas en el desempeño (del ítem al 14 ítem 19) y resultados del desempeño (del ítem 20 al ítem 25), a través de un cuestionario elaborado por el mismo autor.	Habilidades individuales	Capacidad de colaboración en equipo Comunicación efectiva Adaptabilidad Resolución de problemas	Ordinal
			Estrategias para lograr objetivos	Planificación estratégica Innovación en la resolución de problema Ejecución efectiva Trabajo en Equipo	Ordinal
			Conductas en el desempeño	Contribución al éxito Adhesión a Valores Calidad del trabajo Productividad	Ordinal
			Resultados del desempeño	Retroalimentación Habilidades de colaboración Actitud en el trabajo	Ordinal

Anexo 02: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos													
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de la seguridad y rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de seguridad en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas durante el año 2024?</p> <p>¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas durante el año 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación de la seguridad y las dimensiones del rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas durante el año 2024?</p>	<p>Objetivo general Establecer relación de la seguridad y rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas – 2024</p> <p>Objetivos específicos Determinar el nivel de la seguridad en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas – 2024.</p> <p>Identificar el nivel de rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas – 2024.</p> <p>Determinar la relación en la seguridad y las dimensiones del rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024.</p>	<p>Hipótesis general H_i: Existe relación entre la seguridad y el rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas – 2024</p> <p>Hipótesis específicas H₁: El nivel de seguridad en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024, es alto.</p> <p>H₂: El nivel de rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024, es alto.</p> <p>H₃: Existe relación entre la seguridad y las dimensiones del rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas – 2024.</p>	<p>Técnica La técnica que se empleó en el estudio será la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento que utilizado fue el cuestionario.</p>													
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones														
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <p>Donde: M = Muestra O₁ = Seguridad O₂ = Rendimiento laboral r = Relación entre las dos variables de estudio</p>	<p>Población La población objeto de estudio, estuvo constituido por 76 trabajadores de la empresa Ejecutores e Inversiones de la Amazonía E.I.R.L., los mismos que laboran como plantel técnico y parte obrera, en el periodo 2024.</p> <p>Muestra En este estudio, la muestra del estudio estuvo constituida por 76 empleados que forman parte del área administrativa y obrera de la empresa Ejecutores e Inversiones de la Amazonía S. R. L., esta muestra representa la totalidad de la población censal, por lo tanto, no se aplicará muestreo.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1299 805 1489 837">Variables</th> <th data-bbox="1489 805 1736 837">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1299 837 1489 1029" rowspan="3">Seguridad</td> <td data-bbox="1489 837 1736 869">Planificación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1489 869 1736 917">Identificación de áreas problemáticas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1489 917 1736 965">Control de seguridad laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1299 965 1489 1133" rowspan="4">Rendimiento laboral</td> <td data-bbox="1489 965 1736 1013">Dirección de actividades de seguridad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1489 1013 1736 1061">Habilidades individuales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1489 1061 1736 1109">Estrategias para lograr objetivos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1489 1109 1736 1133">Conductas en el desempeño</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1489 1133 1736 1133"></td> <td data-bbox="1489 1133 1736 1133">Resultados del desempeño</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Seguridad	Planificación	Identificación de áreas problemáticas	Control de seguridad laboral	Rendimiento laboral	Dirección de actividades de seguridad	Habilidades individuales	Estrategias para lograr objetivos	Conductas en el desempeño		Resultados del desempeño
Variables	Dimensiones															
Seguridad	Planificación															
	Identificación de áreas problemáticas															
	Control de seguridad laboral															
Rendimiento laboral	Dirección de actividades de seguridad															
	Habilidades individuales															
	Estrategias para lograr objetivos															
	Conductas en el desempeño															
	Resultados del desempeño															

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Seguridad

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad determinar el nivel de la seguridad en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas.

Indicaciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta con honestidad y sinceridad. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

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°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Planificación						
01	Los trabajadores reciben capacitación específica sobre los planes de seguridad antes de comenzar su trabajo.					
02	Los trabajadores son capacitados para identificar peligros potenciales en su entorno laboral antes de comenzar sus					
03	Se realizan capacitaciones para el llenado de las fichas (ATS) para identificar los peligros en el entorno laboral					
04	La empresa tiene un plan anual de seguridad establecido.					
05	Existe un proceso para la capacitación del personal sobre el contenido del plan anual de seguridad.					
Dimensión: Identificación de áreas problemáticas						
06	El personal recibe semanalmente capacitación en seguridad para identificar las áreas problemáticas					

07	Los trabajadores son incentivados a comunicar cualquier preocupación relacionada con la seguridad.					
08	Se realiza inspecciones semanales de los equipos para identificar riesgos en la seguridad.					
09	Se lleva un registro detallado de todas las actividades de mantenimiento realizadas en los equipos.					
10	Se realizan regularmente simulacros de emergencia en la obra para preparar al personal para situaciones de peligros.					
11	El personal recibe capacitación adecuada antes de participar en los simulacros de emergencia para garantizar su efectividad.					
Dimensión: Control de seguridad laboral						
12	Se lleva a cabo una revisión periódica de los registros de accidentes laborales para identificar los tipos más frecuentes de incidentes.					
13	El personal recibe capacitación diaria sobre cómo prevenir los tipos de accidentes laborales más frecuentes.					
14	Se proporciona equipo de protección personal adecuado para reducir el riesgo de lesiones graves en caso de accidente.					
15	Se realizan los procedimientos de seguridad en caso de accidente en la obra.					
16	Se realizan inspecciones para verificar el cumplimiento de las normativas de seguridad en la obra.					
17	Se asigna un responsable para garantizar que se cumplan todas las normativas de seguridad en la obra.					
18	Los procedimientos de seguridad están claramente comunicados a todo el personal de la obra.					
19	Se siguen los procedimientos de seguridad en cada etapa de las actividades laborales en la obra.					
Dimensión: Dirección de actividades de seguridad						
20	La dirección comunica abiertamente los objetivos de seguridad laboral para todo el personal.					
21	Se promueve una cultura de seguridad desde la alta dirección hasta el personal de nivel operativo.					

22	Se fomenta la participación del personal en las inspecciones periódicas de seguridad para identificar riesgos adicionales.					
23	La dirección asigna un líder de seguridad en cada equipo de trabajo para facilitar la comunicación sobre temas de seguridad.					
24	Se apoya las iniciativas de seguridad propuestas por los equipos de trabajo.					
25	Se establecen reuniones frecuentes de seguridad donde la dirección comunica de manera eficiente las expectativas de seguridad.					

Cuestionario: Rendimiento laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de rendimiento en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas

Indicaciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta con honestidad y sinceridad. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

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°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Habilidades individuales						
01	Los equipos de trabajo contribuyen al término de culminación de la obra.					
02	El personal está dispuesto a escuchar las ideas de sus demás compañeros durante las actividades laborales.					
03	La empresa escucha activamente las preocupaciones de sus trabajadores durante las discrepancias laborales.					
04	El trabajador mantiene una comunicación permanente con sus compañeros de trabajo.					
05	El personal tiene la capacidad de trabajar eficazmente en diferentes equipos dentro de la obra.					
06	Los empleados pueden mantener su buen desempeño incluso en situaciones peligrosas.					
07	Los empleados tienen un mejor rendimiento cuando resuelven sus problemas laborales (estrés laboral,					
08	Los trabajadores se sienten capaces de solucionar problemas relacionados con la seguridad en el trabajo.					
Dimensión: Estrategias para lograr objetivos						

09	El responsable de obra establece objetivos claros para realizar sus actividades en la obra.					
10	La empresa propone soluciones creativas para los desafíos que surgen en la obra.					
11	Los trabajadores logran completar sus tareas laborales dentro de los plazos establecidos.					
12	Los trabajadores colaboran muy bien entre sí para lograr los objetivos del trabajo.					
13	La coordinación entre los miembros del equipo es fundamental para el éxito de las actividades laborales.					
Dimensión: Conductas en el desempeño						
14	Los trabajadores buscan mejorar sus habilidades laborales a menudo.					
15	El personal demuestra un compromiso constante con los valores de la empresa en su trabajo diario.					
16	Los empleados son muy cuidadosos en todo lo que hacen en el trabajo.					
17	Se evidencia la capacidad del personal al entregar un trabajo de calidad.					
18	El rendimiento mejora cuando los trabajadores resuelven inconvenientes durante su jornada laboral.					
19	Los trabajadores logran hacer varias tareas a la vez, lo que ayuda a hacer la obra más rápida					
Dimensión: Resultados del desempeño						
20	Los comentarios positivos que la empresa da, ayudan a los empleados a superar lo que no están haciendo bien.					
21	Los comentarios positivos motivan a los trabajadores a esforzarse por alcanzar estándares más altos de desempeño laboral.					
22	Los trabajadores llevan a cabo sus responsabilidades diarias asignadas.					

23	Los trabajadores aportan su experiencia para el éxito del equipo de trabajo.					
24	Se evidencia perseverancia en los trabajadores para alcanzar objetivos laborales en el trabajo.					
25	La actitud colaborativa de los trabajadores crea un clima laboral armonioso.					

Matriz de validación del cuestionario de la variable: "Rendimiento laboral"


Definición de la variable: El rendimiento laboral se refiere a cómo los empleados realizan sus tareas en una organización. Para evaluarlo, es crucial tener objetivos claros, resultados clave y seguir de cerca el progreso. Las causas de bajo rendimiento incluyen falta de claridad en los objetivos y escasez de feedback.

Dimensiones	Indicadores	Items	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		
Habilidades individuales	Capacidad de colaboración en equipo	Los equipos de trabajo contribuyen al término de culminación de la obra.					X					X					X						X	
		El personal está dispuesto a escuchar las ideas de sus demás compañeros durante las actividades laborales.					X					X						X						X
	Comunicación efectiva	La empresa escucha activamente las preocupaciones de sus trabajadores durante las discrepancias laborales.					X					X						X						X
		El trabajador mantiene una comunicación permanente con sus compañeros de trabajo.					X					X						X						X
	Adaptabilidad	El personal tiene la capacidad de trabajar eficazmente en diferentes equipos dentro de la obra.					X					X						X						X
		Los empleados pueden mantener su buen desempeño incluso en situaciones peligrosas.					X					X						X						X
Resolución de problemas	Los empleados tienen un mejor rendimiento cuando resuelven sus problemas laborales (estrés laboral, desmotivación, conflictos grupales, etc).					X					X						X					X		
	Los trabajadores se sienten capaces de solucionar problemas relacionados con la seguridad en el trabajo.					X					X						X						X	
Estrategias para lograr objetivos	Planificación estratégica	El responsable de obra establece objetivos claros para realizar sus actividades en la obra.					X					X					X						X	
		La empresa propone soluciones creativas para los desafíos que surgen en la obra.					X					X					X						X	
	Ejecución efectiva	Los trabajadores logran completar sus tareas laborales dentro de los plazos establecidos.					X					X					X						X	
		Los trabajadores colaboran muy bien entre sí para lograr los objetivos del trabajo.					X					X					X						X	
Trabajo en Equipo	La coordinación entre los miembros del equipo es fundamental para el éxito de las actividades laborales.					X					X					X						X		

Conductas en el desempeño	Contribución al éxito	Los trabajadores buscan mejorar sus habilidades laborales a menudo.					X					X					X						X
		Adhesión a Valores	El personal demuestra un compromiso constante con los valores de la empresa en su trabajo diario.					X					X					X					
	Calidad del trabajo	Los empleados son muy cuidadosos en todo lo que hacen en el trabajo.					X					X					X						X
		Se evidencia la capacidad del personal al entregar un trabajo de calidad.					X					X					X						
Resultados del desempeño	Productividad	El rendimiento mejora cuando los trabajadores resuelven inconvenientes durante su jornada laboral.					X					X					X						X
		Los trabajadores logran hacer varias tareas a la vez, lo que ayudan a hacer la obra más rápida.					X					X					X						
	Retroalimentación	Los comentarios positivos que la empresa da, ayudan a los empleados a superar lo que no están haciendo bien.					X					X					X						X
		Los comentarios positivos motivan a los trabajadores a esforzarse por alcanzar estándares más altos de desempeño laboral.					X					X					X						
Habilidades de colaboración	Los trabajadores llevan a cabo sus responsabilidades diarias asignadas.					X					X					X							X
		Los trabajadores aportan su experiencia para el éxito del equipo de trabajo.					X					X					X						X
	Actitud en el trabajo	Se evidencia perseverancia en los trabajadores para alcanzar objetivos laborales en el trabajo.					X					X					X						X
La actitud colaborativa de los trabajadores crea un clima laboral armonioso.						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		
Objetivo del instrumento:	Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos		
Nombres y apellidos del experto:	Jhonny Garate Rios		
Documento de identidad:	05385671	Años de experiencia en el área:	Más de 5
Institución:	Autoridad Nacional del Agua	Máximo grado académico:	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Nacionalidad:	Peruana	Cargo:	Administrador
Firma		Número telefónico	942 010 240
		Fecha	16/05/2024
	<small>Dr. Ecos. Jhonny Garate Rios Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad</small>		

Matriz de validación del cuestionario de la variable: "Seguridad"

Definición de la variable: La seguridad laboral en la construcción se trata de crear un entorno libre de riesgos para los trabajadores, identificando y previniendo posibles peligros en la obra y sus alrededores para promover un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Dimensiones	Indicadores	Items	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	
Planificación	Evaluación inicial de seguridad	Los trabajadores reciben capacitación específica sobre los planes de seguridad antes de comenzar su trabajo.					X					X					X					X	
		Peligros identificados	Los trabajadores son capacitados para identificar peligros potenciales en su entorno laboral antes de comenzar sus tareas.					X				X					X					X	
		Se realizan capacitaciones para el llenado de las fichas (ATS) para identificar los peligros en el entorno laboral					X				X					X					X		
	Plan anual de seguridad	La empresa tiene un plan anual de seguridad establecido.					X				X					X					X		
		Existe un proceso para la capacitación del personal sobre el contenido del plan anual de seguridad.					X				X				X					X			
Identificación de áreas problemáticas	Capacitación en seguridad	El personal recibe semanalmente capacitación en seguridad para identificar las áreas problemáticas específicas en la obra.					X				X				X					X			
		Los trabajadores son incentivados a comunicar cualquier preocupación relacionada con la seguridad.					X				X				X					X			
	Mantenimiento de equipos	Se realiza inspecciones semanales de los equipos para identificar riesgos en la seguridad.					X				X				X					X			
		Se lleva un registro detallado de todas las actividades de mantenimiento realizadas en los equipos.					X				X				X					X			
	Simulacros de emergencia	Se realizan regularmente simulacros de emergencia en la obra para preparar al personal para situaciones de peligros					X				X				X					X			
		El personal recibe capacitación adecuada antes de participar en los simulacros de emergencia para garantizar su efectividad.					X				X				X					X			
Control de seguridad laboral	Tipos de accidentes laborales	Se lleva a cabo una revisión periódica de los registros de accidentes laborales para identificar los tipos más frecuentes de incidentes.					X				X				X					X			

	más frecuentes	El personal recibe capacitación diaria sobre cómo prevenir los tipos de accidentes laborales más frecuentes.					X				X				X					X
	Gravedad de los accidentes	Se proporciona equipo de protección personal adecuado para reducir el riesgo de lesiones graves en caso de accidente.					X				X				X					X
		Se realizan los procedimientos de seguridad en caso de accidente en la obra.					X				X				X					X
	Cumplimiento de normativas de seguridad	Se realizan inspecciones para verificar el cumplimiento de las normativas de seguridad en la obra.					X				X				X					X
		Se asigna un responsable para garantizar que se cumplan todas las normativas de seguridad en la obra.					X				X				X					X
Implementación de procedimientos de seguridad	Los procedimientos de seguridad están claramente comunicados a todo el personal de la obra.					X				X				X					X	
	Se siguen los procedimientos de seguridad en cada etapa de las actividades laborales en la obra.					X				X				X					X	
Dirección de actividades de seguridad	Liderazgo Integral	La dirección comunica abiertamente los objetivos de seguridad laboral para todo el personal.					X				X				X					X
		Se promueve una cultura de seguridad desde la alta dirección hasta el personal de nivel operativo.					X				X				X					X
	Inspecciones periódicas	Se fomenta la participación del personal en las inspecciones periódicas de seguridad para identificar riesgos adicionales.					X				X				X					X
	Coordinación con equipos de trabajo	La dirección asigna un líder de seguridad en cada equipo de trabajo para facilitar la comunicación sobre temas de seguridad.					X				X				X					X
		Se apoya las iniciativas de seguridad propuestas por los equipos de trabajo.					X				X				X					X
	Canales claros de comunicación	Se establecen reuniones frecuentes de seguridad donde la dirección comunica de manera eficiente las expectativas de seguridad.					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					
Objetivo del instrumento:	Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos					
Nombres y apellidos del experto:	Segundo Gonzalo Cuesta Paima					
Documento de identidad:	46726193	Años de experiencia en el área:	Más de 3	Máximo grado académico:	Maestro en Arquitectura	
Institución:	Cumbrea Constructora y Consultora S.A.C			Cargo:	Gerente General	
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	996 808 931	
Firma	 Mg. Arq. Cuesta Palma Segundo Gonzalo Maestro en Arquitectura DNI 46726193			Fecha	DD/MM/2024 21/05/2024	

Matriz de validación del cuestionario de la variable: "Rendimiento laboral"

Definición de la variable: El rendimiento laboral se refiere a cómo los empleados realizan sus tareas en una organización. Para evaluarlo, es crucial tener objetivos claros, resultados clave y seguir de cerca el progreso. Las causas de bajo rendimiento incluyen falta de claridad en los objetivos y escasez de feedback.


Dimensiones	Indicadores	Items	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	
Habilidades individuales	Capacidad de colaboración en equipo	Los equipos de trabajo contribuyen al término de culminación de la obra.				X					X					X					X		
		El personal está dispuesto a escuchar las ideas de sus demás compañeros durante las actividades laborales.				X					X					X					X		
	Comunicación efectiva	La empresa escucha activamente las preocupaciones de sus trabajadores durante las discrepancias laborales.				X					X					X					X		
		El trabajador mantiene una comunicación permanente con sus compañeros de trabajo.				X					X					X					X		
	Adaptabilidad	El personal tiene la capacidad de trabajar eficazmente en diferentes equipos dentro de la obra.				X					X					X					X		
		Los empleados pueden mantener su buen desempeño incluso en situaciones peligrosas.				X					X					X					X		
Resolución de problemas	Los empleados tienen un mejor rendimiento cuando resuelven sus problemas laborales (estrés laboral, desmotivación, conflictos grupales, etc)				X					X					X					X			
	Los trabajadores se sienten capaces de solucionar problemas relacionados con la seguridad en el trabajo.				X					X					X					X			
Estrategias para lograr objetivos	Planificación estratégica	El responsable de obra establece objetivos claros para realizar sus actividades en la obra.				X				X					X					X			
	Innovación en la resolución de problema	La empresa propone soluciones creativas para los desafíos que surgen en la obra.				X				X					X					X			
	Ejecución efectiva	Los trabajadores logran completar sus tareas laborales dentro de los plazos establecidos.				X				X					X					X			
	Trabajo en Equipo	Los trabajadores colaboran muy bien entre sí para lograr los objetivos del trabajo.				X					X					X					X		
La coordinación entre los miembros del equipo es fundamental para el éxito de las actividades laborales.					X					X					X					X			
	Contribución al éxito	Los trabajadores buscan mejorar sus habilidades laborales a menudo.				X				X					X					X			

Conductas en el desempeño	Adhesión a Valores	El personal demuestra un compromiso constante con los valores de la empresa en su trabajo diario.				X				X					X					X	
	Calidad del trabajo	Los empleados son muy cuidadosos en todo lo que hacen en el trabajo.				X				X					X					X	
		Se evidencia la capacidad del personal al entregar un trabajo de calidad.				X				X					X					X	
	Productividad	El rendimiento mejora cuando los trabajadores resuelven inconvenientes durante su jornada laboral.				X				X					X					X	
Los trabajadores logran hacer varias tareas a la vez, lo que ayudan a hacer la obra más rápida.					X				X					X					X		
Resultados del desempeño	Retroalimentación	Los comentarios positivos que la empresa da, ayudan a los empleados a superar lo que no están haciendo bien.				X				X					X					X	
		Los comentarios positivos motivan a los trabajadores a esforzarse por alcanzar estándares más altos de desempeño laboral.				X				X					X					X	
	Habilidades de colaboración	Los trabajadores llevan a cabo sus responsabilidades diarias asignadas.				X				X					X					X	
		Los trabajadores aportan su experiencia para el éxito del equipo de trabajo.				X				X					X					X	
Actitud en el trabajo	Se evidencia perseverancia en los trabajadores para alcanzar objetivos laborales en el trabajo.				X				X					X					X		
	La actitud colaborativa de los trabajadores crea un clima laboral armonioso.				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				
Objetivo del instrumento:	Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos				
Nombres y apellidos del experto:	Segundo Gonzalo Cuesta Paima				
Documento de identidad:	46726193	Años de experiencia en el área:	Más de 3	Máximo grado académico:	Maestro en Arquitectura
Institución:	Cumbra Constructora y Consultora S.A.C			Cargo:	Gerente General
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	996 808 931

Firma	 Mg. Arq. Cuesta Paima Segundo Gonzalo Maestro en Arquitectura DNI 46726193	Fecha	DD/MM/2024 21/05/2024
--------------	---	--------------	--------------------------

Matriz de validación del cuestionario de la variable: "Seguridad"

Definición de la variable: La seguridad laboral en la construcción se trata de crear un entorno libre de riesgos para los trabajadores, identificando y previniendo posibles peligros en la obra y sus alrededores para promover un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Dimensiones	Indicadores	Items	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	
Planificación	Evaluación inicial de seguridad	Los trabajadores reciben capacitación específica sobre los planes de seguridad antes de comenzar su trabajo.				X					X					X						X	
	Peligros identificados	Los trabajadores son capacitados para identificar peligros potenciales en su entorno laboral antes de comenzar sus tareas.				X					X					X						X	
		Se realizan capacitaciones para el llenado de las fichas (ATS) para identificar los peligros en el entorno laboral				X					X					X						X	
	Plan anual de seguridad	La empresa tiene un plan anual de seguridad establecido.				X					X					X						X	
Existe un proceso para la capacitación del personal sobre el contenido del plan anual de seguridad.					X					X					X						X		
Identificación de áreas problemáticas	Capacitación en seguridad	El personal recibe semanalmente capacitación en seguridad para identificar las áreas problemáticas específicas en la obra.				X				X					X						X		
		Los trabajadores son incentivados a comunicar cualquier preocupación relacionada con la seguridad.				X					X					X					X		
	Mantenimiento de equipos	Se realiza inspecciones semanales de los equipos para identificar riesgos en la seguridad.				X					X					X					X		
		Se lleva un registro detallado de todas las actividades de mantenimiento realizadas en los equipos.				X					X					X					X		
Simulacros de emergencia	Se realizan regularmente simulacros de emergencia en la obra para preparar al personal para situaciones de peligros				X					X					X					X			
	El personal recibe capacitación adecuada antes de participar en los simulacros de emergencia para garantizar su efectividad.				X					X					X					X			
Control de seguridad laboral	Tipos de accidentes laborales	Se lleva a cabo una revisión periódica de los registros de accidentes laborales para identificar los tipos más frecuentes de incidentes.				X				X					X					X			
	Frecuentes	La empresa recibe capacitación para cómo prevenir los tipos de accidentes laborales más frecuentes.				X				X					X					X			
		Se proporciona equipo de protección personal adecuado para reducir el riesgo de lesiones graves en caso de accidente.				X					X					X				X			
	Gravedad de los accidentes	Se realizan los procedimientos de seguridad en caso de accidente en la obra.				X					X					X				X			
		Se realizan inspecciones para verificar el cumplimiento de las normativas de seguridad en la obra.				X					X					X				X			
Cumplimiento de normativas de seguridad	Se asigna un responsable para garantizar que se cumplan todas las normativas de seguridad en la obra.				X					X					X				X				
	Los procedimientos de seguridad están claramente comunicados a todo el personal de la obra.				X					X					X				X				
Implementación de procedimientos de seguridad	Se siguen los procedimientos de seguridad en cada etapa de las actividades laborales en la obra.				X					X					X				X				
					X					X					X				X				
Dirección de actividades de seguridad	Liderazgo Integral	La dirección comunica abiertamente los objetivos de seguridad laboral para todo el personal.				X				X					X				X				
		Se promueve una cultura de seguridad desde la alta dirección hasta el personal de nivel operativo.				X					X					X			X				
	Inspecciones periódicas	Se fomenta la participación del personal en las inspecciones periódicas de seguridad para identificar riesgos adicionales.				X					X					X			X				
		La dirección asigna un líder de seguridad en cada equipo de trabajo para facilitar la comunicación sobre temas de seguridad.				X					X					X			X				
Coordinación con equipos de trabajo	Se apoya las iniciativas de seguridad propuestas por los equipos de trabajo.				X					X					X			X					
					X					X					X			X					
Canales de comunicación	Se establecen reuniones frecuentes de seguridad donde la dirección comunica de manera eficiente las expectativas de seguridad.				X					X					X			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				
Objetivo del instrumento:	Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos				
Nombres y apellidos del experto:	Edgar Ricardo Dávila Pereyra				
Documento de identidad:	71475136	Años de experiencia en el área:	Más de 5	Máximo grado	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Organo de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo			Cargo:	Especialista en SSOMA
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	966 486 765
Firma	 Mg. Ing. Edgar Ricardo Dávila Pereyra Maestro en Gestión Pública DNI N° 71475136			Fecha	DD/MM/2024 21/05/2024


Matriz de validación del cuestionario de la variable: "Rendimiento laboral"

Definición de la variable: El rendimiento laboral se refiere a cómo los empleados realizan sus tareas en una organización. Para evaluarlo, es crucial tener objetivos claros, resultados clave y seguir de cerca el progreso. Las causas de bajo rendimiento incluyen falta de claridad en los objetivos y escasez de feedback.

Dimensiones	Indicadores	Items	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		
Habilidades individuales	Capacidad de colaboración en equipo	Los equipos de trabajo contribuyen al término de culminación de la obra.					X							X					X					X
		El personal está dispuesto a escuchar las ideas de sus demás compañeros durante las actividades laborales.					X							X					X					X
	Comunicación efectiva	La empresa escucha activamente las preocupaciones de sus trabajadores durante las discrepancias laborales.					X							X					X					X
		El trabajador mantiene una comunicación permanente con sus compañeros de trabajo.					X							X					X					X
	Adaptabilidad	El personal tiene la capacidad de trabajar eficazmente en diferentes equipos dentro de la obra.					X							X					X					X
		Los empleados pueden mantener su buen desempeño incluso en situaciones peligrosas.					X							X					X					X
Resolución de problemas	Los empleados tienen un mejor rendimiento cuando resuelven sus problemas laborales (estrés laboral, desmotivación, conflictos grupales, etc).					X							X					X					X	
	Los trabajadores se sienten capaces de solucionar problemas relacionados con la seguridad en el trabajo.					X							X					X					X	
	El responsable de obra establece objetivos claros para realizar sus actividades en la obra.					X							X					X					X	
Estrategias para lograr objetivos	Innovación en la resolución de problema	La empresa propone soluciones creativas para los desafíos que surgen en la obra.					X						X					X					X	
	Ejecución efectiva	Los trabajadores logran completar sus tareas laborales dentro de los plazos establecidos.					X						X					X					X	
		Los trabajadores colaboran muy bien entre si para lograr los objetivos del trabajo.					X						X					X					X	
	Trabajo en Equipo	La coordinación entre los miembros del equipo es fundamental para el éxito de las actividades laborales.					X						X					X					X	
	Contribución al éxito	Los trabajadores buscan mejorar sus habilidades laborales a menudo.					X						X					X					X	
Conductas en el desempeño	Adhesión a Valores	El personal demuestra un compromiso constante con los valores de la empresa en su trabajo diario.					X						X					X					X	
		Los empleados son muy cuidadosos en todo lo que hacen en el trabajo.					X						X					X					X	
	Calidad del trabajo	Se evidencia la capacidad del personal al entregar un trabajo de calidad.					X						X					X					X	
		El rendimiento mejora cuando los trabajadores resuelven inconvenientes durante su jornada laboral.					X						X					X					X	
Resultados del desempeño	Productividad	Los trabajadores logran hacer varias tareas a la vez, lo que ayudan a hacer la obra más rápida.					X						X					X					X	
		Los comentarios positivos que la empresa da, ayudan a los empleados a superar lo que no están haciendo bien.					X						X					X					X	
	Retroalimentación	Los comentarios positivos motivan a los trabajadores a esforzarse por alcanzar estándares más altos de desempeño laboral.					X						X					X					X	
		Los trabajadores llevan a cabo sus responsabilidades diarias asignadas.					X						X					X					X	
Actitud en el trabajo	Los trabajadores aportan su experiencia para el éxito del equipo de trabajo.					X						X					X					X		
	Se evidencia perseverancia en los trabajadores para alcanzar objetivos laborales en el trabajo.					X						X					X					X		
	La actitud colaborativa de los trabajadores crea un clima laboral armonioso.					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			
Objetivo del instrumento:		Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos			
Nombres y apellidos del experto:		Rody Zein López Tuesta			
Documento de identidad:	41755162	Años de experiencia en el área:	Más de 5	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Independiente	Cargo:	Especialista en SSOMA		
Nacionalidad:	Peruana	Número telefónico	924 666 986		
Firma				Fecha	DD/MM/2024 21/05/2024
		Mg. Ing. RODY ZEIN LÓPEZ TUESTA Magister en Gestión Pública DNI N° 41755162			

Matriz de validación del cuestionario de la variable: "Seguridad"

Definición de la variable: La seguridad laboral en la construcción se trata de crear un entorno libre de riesgos para los trabajadores, identificando y previniendo posibles peligros en la obra y sus alrededores para promover un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Dimensiones	Indicadores	Items	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	
Planificación	Evaluación inicial de seguridad	Los trabajadores reciben capacitación específica sobre los planes de seguridad antes de comenzar su trabajo.				X					X					X						X	
	Peligros identificados	Los trabajadores son capacitados para identificar peligros potenciales en su entorno laboral antes de comenzar sus tareas.				X					X					X						X	
		Se realizan capacitaciones para el llenado de las fichas (ATS) para identificar los peligros en el entorno laboral				X					X					X						X	
	Plan anual de seguridad	La empresa tiene un plan anual de seguridad establecido.				X					X					X						X	
Existe un proceso para la capacitación del personal sobre el contenido del plan anual de seguridad.					X					X					X						X		
Identificación de áreas problemáticas	Capacitación en seguridad	El personal recibe semanalmente capacitación en seguridad para identificar las áreas problemáticas específicas en la obra.				X				X					X						X		
		Los trabajadores son incentivados a comunicar cualquier preocupación relacionada con la seguridad.				X				X					X						X		
	Mantenimiento de equipos	Se realiza inspecciones semanales de los equipos para identificar riesgos en la seguridad.				X					X				X						X		
		Se lleva un registro detallado de todas las actividades de mantenimiento realizadas en los equipos.				X					X				X						X		
	Simulacros de emergencia	Se realizan regularmente simulacros de emergencia en la obra para preparar al personal para situaciones de peligros				X					X				X						X		
		El personal recibe capacitación adecuada antes de participar en los simulacros de emergencia para garantizar su efectividad.				X					X				X						X		
Control de seguridad laboral	Tipos de accidentes laborales	Se lleva a cabo una revisión periódica de los registros de accidentes laborales para identificar los tipos más frecuentes de incidentes.				X				X				X						X			

Control de seguridad laboral	más frecuentes	El personal recibe capacitación diaria sobre cómo prevenir los tipos de accidentes laborales más frecuentes.				X				X				X						X	
	Gravedad de los accidentes	Se proporciona equipo de protección personal adecuado para reducir el riesgo de lesiones graves en caso de accidente.				X				X				X						X	
		Se realizan los procedimientos de seguridad en caso de accidente en la obra.				X				X				X						X	
	Cumplimiento de normativas de seguridad	Se realizan inspecciones para verificar el cumplimiento de las normativas de seguridad en la obra.				X				X				X						X	
		Se asigna un responsable para garantizar que se cumplan todas las normativas de seguridad en la obra.				X				X				X						X	
	Implementación de procedimientos de seguridad	Los procedimientos de seguridad están claramente comunicados a todo el personal de la obra.				X				X				X						X	
Se siguen los procedimientos de seguridad en cada etapa de las actividades laborales en la obra.					X				X				X						X		
Dirección de actividades de seguridad	Liderazgo Integral	La dirección comunica abiertamente los objetivos de seguridad laboral para todo el personal.				X				X				X					X		
		Se promueve una cultura de seguridad desde la alta dirección hasta el personal de nivel operativo.				X				X				X					X		
	Inspecciones periódicas	Se fomenta la participación del personal en las inspecciones periódicas de seguridad para identificar riesgos adicionales.				X				X				X					X		
	Coordinación con equipos de trabajo	La dirección asigna un líder de seguridad en cada equipo de trabajo para facilitar la comunicación sobre temas de seguridad.				X				X				X						X	
		Se apoya las iniciativas de seguridad propuestas por los equipos de trabajo.				X				X				X						X	
	Canales claros de comunicación	Se establecen reuniones frecuentes de seguridad donde la dirección comunica de manera eficiente las expectativas de seguridad.				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		
Objetivo del instrumento:	Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos		
Nombres y apellidos del experto:	Fátima del Carmen Arcos Salas		
Documento de identidad:	46385130	Años de experiencia en el área:	Más de 5
Institución:	JAS CONSULTORÍA Y SERVICIOS GENERALES E.I.R.L.	Máximo grado académico:	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad:	Peruana	Cargo:	Coordinadora de Obra
Firma	 Mg. Ing. Arcos Salas Fátima del Carmen MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA DNI 46385130	Número telefónico	954 162 161
		Fecha	DD/MM/2024 21/05/2024

Anexo 5: Índice de la V de Aiken

Variable 1: Seguridad

		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	5	5	5	5	5	5	5	5	4	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	5	5	5	5
	P3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	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	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	5	5	5	5
D2	P6	5	5	5	5	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	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	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	5	5	5	5
	P10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	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	5	5	5	5
D3	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P13	5	5	5	5	5	5	5	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	5	5	5	5
	P15	5	5	5	5	5	5	5	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	4	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	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	5	5	5	5
	P19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D4	P20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	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	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	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	5	5	5	5
	P24	5	5	5	5	5	5	5	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	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	
MINIMO	1	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	0,99	0,82	1,00	1,00	0,84	1,00	
MAXIMO	5	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	
(K)=Nª CAT. -1	4	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	0,99	0,83	1,00	1,00	0,84	1,00	
(n)= Jueces	5	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	0,99	0,83	1,00	1,00	0,84	1,00	
NC% (Z)	95	1,96												
Instrumento por Criterio		1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	0,99	0,83	1,00	1,00	0,84	1,00	
Instrumento Global		1,00	0,84	1,00										

Dimensión 1

Dimensión 2

Dimensión 3

Dimensión 4

V de Ayken 1,00

Mínimo aceptable para que el instrumento sea válido: 0.80

Variable 2: Rendimiento 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	5	5	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	
	P3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	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	
	P5	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	
	P7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	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	
D2	P9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P10	5	5	5	5	5	5	5	5	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		
	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
D3	P14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P15	5	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		
	P17	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		
	P19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
D4	P20	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		
	P22	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		
	P24	5	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	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
MINIMO	1	1,00	0,84	1,00	0,99	0,83	1,00	0,99	0,83	1,00	1,00	0,84	1,00
MAXIMO	5	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00
(K)=Nª CAT. -1	4	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00
(n)= Jueces	5	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00
NC% (Z)	95	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00
Instrumento por Criterio		1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00
Instrumento Global		1,00	0,84	1,00									

Dimensión 1
 Dimensión 2
 Dimensión 3
 Dimensión 4

V de Ayken 1,00

Mínimo aceptable para que el instrumento sea válido: 0.80

Anexo 6: Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

ANALISIS DE CONFIABILIDAD V1: SEGURIDAD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	76	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	76	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	25

ANALISIS DE CONFIABILIDAD V2: RENDIMIENTO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	76	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	76	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	25

Anexo 7: Consentimiento informado (*)



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Seguridad y rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024.

Investigadora: Dávila Angulo María Alejandra

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Seguridad y rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024", cuyo objetivo es establecer relación de la seguridad y rendimiento laboral. 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 la empresa Ejecutores e Inversiones de la Amazonía S.R.L.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El problema de investigación se centra en la seguridad y el rendimiento laboral en la industria de la construcción, donde se evidencia una alta incidencia de accidentes.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Seguridad y rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024".

2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la oficina de la empresa.

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

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):

**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

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 la investigadora Dávila Angulo María Alejandra, email: adavilaa@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor 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:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre 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 8: Reporte de similitud en software Turnitin

feedback studio MARÍA ALEJANDRA DÁVILA ANGULO Seguridad y rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 20... /100 1 de 25

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Seguridad y rendimiento laboral en obras de edificación de una empresa constructora en Yurimaguas, Alto Amazonas - 2024

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

AUTORA:
Dávila Angulo, Maria Alejandra (orcid.org/0009-0008-6217-4520)

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 sostenible y adaptación al cambio climático

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	1 %
3	hdl.handle.net Fuente de internet	1 %
4	www.slideshare.net Fuente de internet	1 %
5	www.coursehero.com Fuente de internet	<1 %
6	repositorio.unad.edu.co Fuente de internet	<1 %
7	upc.aws.openrepositor... Fuente de internet	<1 %
8	repositorio.upp.edu.pe Fuente de internet	<1 %
9	www.ila.org.pe Fuente de internet	<1 %
10	core.ac.uk Fuente de internet	<1 %
11	listas.lasverdesdeanda... Fuente de internet	<1 %

Página: 1 de 31 Número de palabras: 13989 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

V2: RENDIMIENTO LABORAL

Variable 2: Rendimiento laboral																												
Habilidades individuales					Estrategias para lograr objetivos					Conductas en el desempeño					Resultados del desempeño													
Capacidad de colaboración en equipo	Comunicación efectiva		Adaptabilidad		Resolución de problemas		Planificación estratégica		Innovación en la resolución de problemas		Ejecución efectiva		Trabajo en equipo		Contribución al éxito		Adhesión a valores		Calidad del trabajo		Productividad		Retroalimentación		Habilidad de colaboración		Actitud en el trabajo	
	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50			
3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4				
2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5				
4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4				
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3				
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5			
2	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4				
3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4				
4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3				
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4				
2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3				
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4				
4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5				
3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3				

4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	2	3	1	5	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	1	3	4
4	4	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	2	5	3
3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5
4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4
3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3
4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4
2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3
3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5
4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3
3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5

3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5
4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4
3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
3	3	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5
4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4
3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5
3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	3	5	2	3	2	5	5	2	3	3	2	2	4	5	3	2	1	4	1	2	4
3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	4	2	3	3	1	1	3	2	2	2	3	1	1	3	3
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4

4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	
3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4
3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5
4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4
3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
3	3	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5
4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4
3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5
3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	3	5	2	3	2	5	5	2	3	3	2	2	4	5	3	2	1	4	1	2	4
3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	4	2	3	3	1	1	3	2	2	2	3	1	1	3	3

3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4
3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5
4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4
3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5

V2: RENDIMIENTO LABORAL

Variable 2: Rendimiento laboral																																																																
Habilidades individuales					Estrategias para lograr objetivos						Conductas en el desempeño						Resultados del desempeño																																															
Capacidad de colaboración en equipo	Comunicación efectiva	Adaptabilidad	Resolución de problemas	Planificación estratégica	Innovación en la resolución de problema	Ejecución efectiva	Trabajo en equipo	Contribución al éxito	Adhesión a valores	Calidad del trabajo	Productividad	Retroalimentación	Habilidad de colaboración	Actitud en el trabajo	P26		P27		P28		P29		P30		P31		P32		P33		P34		P35		P36		P37		P38		P39		P40		P41		P42		P43		P44		P45		P46		P47		P48		P49		P50	
															3	4	4	2	3	1	5	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	1	3	4																									
4	4	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	2	5	3																																								
3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5																																								
2	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3																																								
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4																																								
2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3																																								
4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4																																								
2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5																																								
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4																																								
2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3																																								
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4																																								
4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5																																								
3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3																																								

4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5
4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
2	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5
4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3
3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4
4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3
3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5
3	4	4	2	3	1	5	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	1	3	4
4	4	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	2	5	3
3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5
4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4
3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3

4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4
2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4
4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5
4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
2	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5
4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3
3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4
4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3
3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5
2	4	4	2	3	1	5	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	1	3	4
4	4	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	2	5	3
3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5
4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3
2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4

3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3
4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4
2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4
4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
2	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5

Anexo 11: Autorización para la aplicación de la investigación

		R.U.C.: 20393706628 TELÉFONO: (061) 440992 CORREO: ejecutores.la@gmail.com
---	--	---

Yurimaguas, 03 de abril del 2024

CARTA N°055-2024-GG-EIA SRL

Ing.
María Alejandra Dávila Angulo

ASUNTO: Remito autorización para utilización de datos de la empresa EJECUTORES E INVERSIONES DE LA AMAZONIA S.R.L

REFERENCIA : - CARTA N°003-2024-MADA/ING.CIVIL
- Documento de POSGRADO UCV y Autorización de la Organización para publicar su identidad en los resultados de la investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de saludarlo muy cordialmente y en relación a los documentos mencionados en las referencias, esta empresa da autorización a su persona para publicar los datos que sean necesarios para realizar su respectiva investigación.

- Se adjunta a la presente Organigrama y listado de personal laborante en la empresa.

Esperando que la presente cumpla con su exigido por su representada, me despido de Ud.

Atentamente;


EJECUTORES E INVERSIONES DE LA AMAZONIA S.R.L.
Esther Vásquez Meléndez
GERENTE GENERAL

DIRECCION:
CALLE FRANCISCO BARRALES N° 728 - YURIMAGUAS-
ALTO AMAZONAS - LORÉTO

Anexo 12: Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20393706628
Ejecutores e Inversiones de la Amazonía S.R.L.	
Nombre Del Titular O Representante Legal: Lilia Esther Vásquez Meléndez	
Nombres y Apellidos:	DNI:
Lilia Esther Vásquez Meléndez	05616710

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Seguridad y rendimiento laboral en obras en la empresa Ejecutores e Inversiones de la Amazonía S.R.L., Yurimaguas 2024.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Ingeniería Civil con mención en dirección de empresas de la construcción.	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
María Alejandra Dávila Angulo	70744741

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Yurimaguas 03 de abril del 2024.

Firma: _____

Lilia Esther Vásquez Meléndez

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.