



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA DE
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Programa de salud ocupacional para mejorar el desempeño
laboral de los colaboradores en una empresa constructora en
Huamachuco, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios – MBA

AUTOR:

Vasquez Aguirre, Jair Darnley (orcid.org/0000-0002-0166-578X)

ASESORES:

Mg. Barrera Correa, Angie Carol (orcid.org/0000-0003-1406-9706)

Mg. Benites Aliaga, Ricardo Steiman (orcid.org/0000-0002-8819-1651)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a mis padres, por apoyarme constantemente en el desarrollo de mi formación profesional.

Es dedicado especialmente a mi hermano, por la motivación y el apoyo incondicional día a día.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por mantenerme con vida y salud, para permitirme seguir desarrollándome profesionalmente.

Así mismo, agradecer a mis padres por estar siempre conmigo y un agradecimiento muy especial a mi hermano, gracias a él por estar conmigo y contribuir con sus conocimientos para el término del presente trabajo. También quiero agradecer a la Mg. Angie Carol Barrera Correa por la paciencia y empeño para asesorarme en el desarrollo de mi proyecto de investigación, y también agradecer al gerente general de la constructora Grupo F&R Contratistas SAC por permitirme elaborar mi proyecto en las instalaciones de su empresa.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARRERA CORREA ANGIE CAROL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Programa de Salud Ocupacional para Mejorar el Desempeño Laboral de los Colaboradores en una Empresa Constructora en Huamachuco, 2023", cuyo autor es VASQUEZ AGUIRRE JAIR DARNLEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 20 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARRERA CORREA ANGIE CAROL DNI: 18157883 ORCID: 0000-0003-1406-9706	Firmado electrónicamente por: ABARRERAC el 10- 01-2024 10:35:51

Código documento Trilce: TRI - 0703035





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VASQUEZ AGUIRRE JAIR DARNLEY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Programa de Salud Ocupacional para Mejorar el Desempeño Laboral de los Colaboradores en una Empresa Constructora en Huamachuco, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
VASQUEZ AGUIRRE JAIR DARNLEY DNI: 70835427 ORCID: 0000-0002-0166-578X	Firmado electrónicamente por: JVASQUEZA4 el 19-02- 2024 00:18:23

Código documento Trilce: INV - 1545306



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.1.1. Tipo de investigación.....	14
3.1.2. Diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, unidad de análisis.....	17
3.3.1. Población.....	17
3.3.2. Muestra.....	17
3.3.3. Unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA	20
Tabla 2	NIVEL DE PRODUCTIVIDAD ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA	20
Tabla 3	NIVEL DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA	21
Tabla 4	NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA	22
Tabla 5	NIVEL DE LA GESTIÓN DE TIEMPO ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA	23
Tabla 6	PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA DIFERENCIA DE DESEMPEÑO LABORAL ..	26
Tabla 7	PRUEBA DE MUESTRA EMPAREJADA DE DESEMPEÑO LABORAL	26
Tabla 8	PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA DIFERENCIA DE PRODUCTIVIDAD.....	27
Tabla 9	PRUEBA DE MUESTRA EMPAREJADA DE PRODUCTIVIDAD.....	27
Tabla 10	PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA DIFERENCIA DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.....	28
Tabla 11	PRUEBA DE MUESTRA EMPAREJADA DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	28
Tabla 12	PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA DIFERENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO.....	29
Tabla 13	PRUEBA DE MUESTRA EMPAREJADA DE TRABAJO EN EQUIPO.....	29
Tabla 14	PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA DIFERENCIA DE GESTIÓN DE TIEMPO	30
Tabla 15	PRUEBA DE MUESTRA EMPAREJADA DE GESTIÓN DE TIEMPO	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ESQUEMA DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	15
Figura 2 NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA.....	20
Figura 3 NIVEL DE PRODUCTIVIDAD ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA	21
Figura 4 NIVEL DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA.....	22
Figura 5 NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA	23
Figura 6 NIVEL DE LA GESTIÓN DE TIEMPO ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA	24

RESUMEN

El presente estudio se desarrolló con el objetivo de determinar si el programa de salud ocupacional mejora el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023. Para ello se utilizó un estudio tipo aplicado con una metodología cuantitativa, de diseño experimental de tipo pre-experimental con alcance descriptivo; la población estuvo conformada por 27 colaboradores de la constructora, a los cuales se les solicitó completar una encuesta antes y después de aplicar el programa de salud ocupacional. Obteniendo como resultado que el pre-test obtiene niveles de "malo", "regular", "bueno" y "excelente" representando el 7%, 22%, 59% y 11% respectivamente y el post-test obtiene el porcentaje de "malo", "regular" y "bueno" disminuyendo al 0%, 4% y 19%, respectivamente; mientras que el nivel de "excelente" aumenta al 78%; la comparación nos muestra un incremento significativo de 15 puntos en el valor medio del desempeño laboral de los colaboradores. Además, se evidencia que el valor de la significancia es $<0,001$. Finalmente, se llega a la conclusión que la implementación de un programa de salud ocupacional mejora significativamente el nivel de desempeño laboral.

Palabras clave: Salud ocupacional, desempeño laboral, prevención de riesgos, riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos.

ABSTRACT

The present study was developed with the objective of determining whether the occupational health program improves the work performance of the collaborators of a construction company in Huamachuco, 2023. For this, a typical study applied with a quantitative methodology, experimental design of pre-experimental type with descriptive scope; The population was made up of 27 employees of the construction company, who were asked to complete a survey before and after applying the occupational health program. Obtaining as a result that the pre-test obtains levels of "bad", "regular", "good" and "excellent" representing 7%, 22%, 59% and 11% respectively and the post-test obtains the percentage of " bad", "fair" and "good" decreasing to 0%, 4% and 19%, respectively; while the "excellent" level increases to 78%; The comparison shows us a significant increase of 15 points in the average value of the employees' work performance. Furthermore, it is evident that the significance value is <0.001 . Finally, the conclusion is reached that the implementation of an occupational health program significantly improves the level of work performance.

Keywords: Occupational health, work performance, risk prevention, psychosocial risks, ergonomic risks.

I. INTRODUCCIÓN

El recurso humano siempre será de mucha importancia y utilidad para el funcionamiento de las organizaciones, es decir, es indispensable en el desarrollo y prosperidad para cualquier organización en el mercado laboral, es por ello que se debe considerar y velar por la salud ocupacional del colaborador, porque la seguridad es un factor influyente en el desempeño de sus funciones. Así mismo, la carencia de inversión en seguridad y salud laboral está generando infortunio en todo el mundo. El trabajo seguro y saludable es un derecho de todos y la base del desarrollo sostenible (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Las más recientes evaluaciones globales realizadas por la Organización Internacional del Trabajo muestran que 2,78 millones de individuos fallecen en el trabajo anualmente, con mayores costes económicos para las compañías, los países y el mundo. Este costo es de aproximadamente 3,94% del PIB mundial (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

La seguridad y la salud ocupacional son componentes importantes del trabajo modesto. Las circunstancias físicas y las exigencias en el trabajo determinan en gran medida la condición del empleado. Además, indica que el país que registra mayor cantidad de lesiones ocupacionales es Costa Rica, que, por cada 100 mil colaboradores, 9421 son colaboradores que presentan lesiones ocupacionales. Cabe mencionar que, la OIT establece normas de trabajo, formula políticas y elabora programas con el fin de suscitar el trabajo decente para trabajadores en todos los países (ILOSTAT, 2023).

La Seguridad y Salud Laboral en Colombia, es de gran importancia en el sector comercial, en el marco del mencionado sistema, se regula la realización de exámenes físicos por parte de profesionales, la cual se define como una actividad médica encaminada a preservar la salud física como la salud mental de los empleados (Toro et al., 2017). Mientras que, en el país de Portugal, el sector de la construcción civil es una industria con altas tasas de accidentalidad, inestabilidad organizacional y laboral, el porcentaje de los accidentes mortales tiene valores por encima de la media en comparación con otras industrias y servicios (Valverde, 2019).

Manteniendo el mismo contexto, en Quito, Cuenca y Guayaquil, trabajar en la industria de la construcción implica sistemas complicados en términos de carga laboral, cumplimiento de objetivos financieros y plazos de entrega de proyectos. La gestión de estos aspectos determina que el entorno laboral de los empleados requiera altas exigencias físicas y mentales y sea propenso a sufrir accidentes (Gallegos & Castillo, 2022).

La Organización Mundial de Salud (1995) sugiere una táctica a nivel global para la salud en el ámbito laboral, con el propósito de alentar a los países que generen un ambiente de trabajo satisfactorio y reducir la brecha de salud y seguridad que existe entre empresas y profesiones alto y bajo riesgo.

En las Américas existe problemas concernientes con la salud y seguridad, los datos disponibles muestran que, por cada cien mil trabajadores, 11,1 accidentes son accidentes mortales en la industria, 10,7 en rubro de agricultura y 6,9 en el sector de servicios. Además, los sectores económicos más significativos de la región, como la minería, la construcción y la pesca, experimentan el mayor número de accidentes (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

En el Perú, los accidentes laborales son actualmente uno de los temas más preocupantes para las organizaciones, ya que constituyen una preocupación significativa no solo debido a su alta frecuencia, sino también por las repercusiones adversas que conllevan. Ante estas alarmantes cifras, se están realizando esfuerzos para elevar la calidad del entorno laboral mediante de enfoques preventivos, especialmente en países con políticas públicas débiles (Cárdenas et al., 2020).

De este modo, el 20 de agosto del 2011 se publicó la Ley N°29783 llamada "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", con la finalidad de avivar la promoción de medidas preventivas en el ámbito laboral en el país (El Peruano, 2011).

Durante el año 2021, en el Perú se registraron 27757 notificaciones de accidentes laborales en las diferentes actividades, de las cuáles, las actividades que presentaron mayor cantidad de notificaciones de accidentes laborales son las industrias manufactureras con 6540 notificaciones, representando el 23,56% del total, seguido de las inmobiliarias empresariales y de alquiler que presentaron 4666

notificaciones equivalente al 16,81% y la actividad de construcción registró 3642 accidentes representando el 13,12% de la totalidad registrada (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021).

En la empresa constructora de Huamachuco ha surgido accidentes laborales en algunas de las obras que se encuentra en proceso de construcción, debido a algunas carencias de conocimiento respecto a la salud ocupacional, lo que ha generado deficiencia en el desempeño laboral. Es por ello que fue necesario identificar las posibles situaciones, consecuencias o efectos que puede ocasionar este problema. La mitigación de riesgos y el buen ambiente laboral, traería como consecuencia una mejora en la eficiencia y el rendimiento en el trabajo de los colaboradores.

Es así, que, se formuló la siguiente pregunta a la problemática general: ¿De qué manera un programa de salud ocupacional influye en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023? De igual manera, se formuló las siguientes preguntas a los problemas específicos: ¿De qué manera un programa de salud ocupacional mejora la dimensión productividad de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023? ¿De qué manera un programa de salud ocupacional mejora la dimensión resolución de problemas de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023? ¿De qué manera un programa de salud ocupacional mejora la dimensión trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023? ¿De qué manera un programa de salud ocupacional mejora la dimensión gestión del tiempo de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023?

El presente trabajo de investigación es justificado teóricamente con antecedentes de similares problemáticas, esta información fue posible obtener gracias a la ardua investigación en artículos científicos y revistas virtuales, la teoría de la presente investigación nos proporcionó conceptos nuevos respecto a la influencia de un plan de bienestar laboral para la mejora del desempeño laboral. Respecto a la justificación práctica, se evaluó el desempeño laboral antes y después de desarrollar un plan de bienestar laboral, con la intención de perfeccionar el rendimiento en el trabajo de los trabajadores de una constructora

en Huamachuco, para brindar conocimientos de la prevención de riesgos e incentivar una cultura preventiva de accidentes laborales. Así mismo, respecto a la justificación metodológica es posible que la investigación sea utilizada como antecedente de futuras investigaciones porque se ha desarrollado con una metodología cuantitativa de diseño pre experimental, también se utilizó la encuesta como instrumento recolector de datos, los cuales se validaron su confiabilidad y procesados en el software SPSS 29, de tal manera que los instrumentos puedan servir como referencia para la realización de futuras investigaciones de naturaleza similar. En cuanto a la justificación social, se consideró que un programa de salud ocupacional es de importante valor, porque es esencial que los trabajadores ejecuten sus actividades preservando su integridad física y que las organizaciones consideren la seguridad y salud ocupacional como una parte importante en sus políticas organizacionales, generando beneficios para ambas partes, tanto para trabajadores como para las organizaciones constructoras.

De esta forma se propuso el siguiente objetivo general, determinar si el programa de salud ocupacional mejora el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023; así mismo, contamos con los siguientes objetivos específicos: Determinar si el programa de salud ocupacional mejora la dimensión productividad de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023; determinar si el programa de salud ocupacional mejora la dimensión resolución de problemas de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023; determinar si el programa de salud ocupacional mejora la dimensión trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023; determinar si el programa de salud ocupacional mejora la dimensión gestión del tiempo de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.

De tal manera, se definió la hipótesis general siguiente: El programa de salud ocupacional mejora significativamente el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023. También con una hipótesis nula: El programa de salud ocupacional no mejora significativamente el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023. Y como hipótesis específicas tenemos las siguientes: el programa de salud

ocupacional mejora significativamente la dimensión productividad de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023; el programa de salud ocupacional mejora significativamente la dimensión resolución de problemas de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023; el programa de salud ocupacional mejora significativamente la dimensión trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023; el programa de salud ocupacional mejora significativamente la dimensión gestión del tiempo de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Con el fin de desarrollar el actual proyecto, se realizó la búsqueda de proyectos de investigación previos, tomando como antecedentes los siguientes proyectos:

En el ámbito internacional, Idrovo (2018), él realizó su investigación en Guayaquil – Ecuador, con la intención de conocer la percepción de los trabajadores en relación a la salud ocupacional brindada por la empresa COHECO S.A. La presente investigación se elaboró con la metodología descriptiva y explicativa con el tipo de estudio retrospectivo, considerando a 69 personas como la población de la unidad de estudio, en dónde el 45% indica que el asesoramiento y capacitación se debe realizar en el trabajo, así mismo, el 40% señala que se debe perfeccionar la protección y bienestar laboral. Por último, se llegó a concluir de la necesidad de aplicar mejoras del programa de salud ocupacional.

En Ecuador, Herrera (2019), ella desarrolló su investigación en la ciudad de Quito, la cual consistió en demostrar como influyen los factores de riesgos psicosociales intralaborales sobre los niveles de satisfacción laboral. Para ello fue necesario aplicar dos cuestionarios, un cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral y un cuestionario de satisfacción laboral. Los cuestionarios fueron aplicados a 20 colaboradores, para establecer la relación se llevó un análisis estadístico del Ji cuadrado, por medio de los resultados se llegó a concluir que la primera variable no influye sobre la segunda variable.

En el ámbito nacional, Milla (2022) en la ciudad de Huaráz, ella realizó un estudio, el cual cuenta con 2 variables, la primera variable es gestión de la seguridad y salud ocupacional y la segunda variable es riesgos laborales. La investigación es cuantitativa de diseño descriptivo correlacional. La investigación se realizó en la constructora MARQUEZZAR S.R.L en la ciudad de Huaraz. Teniendo como población a 60 colaboradores. El resultado obtenido es inferior que el valor teórico ($X^2_c = 2,52 < X^2_t = 3,84$) y un p-valor = $0.112 > 0.05$, lo que permite concluir que en la empresa constructora consta una correlación moderada entre las dos variables.

En Piura, Landa (2020), él elaboró su proyecto usando un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. La primera variable viene a ser el programa de seguridad y salud ocupacional y la segunda es el desempeño laboral. Así mismo, cuenta con una población de 34 trabajadores, el Rho de Spearman refleja una correlación directa de las variables, con un coeficiente correlacional de 0.735. Finalmente, llega a concluir que ambas variables tienen una relación significativa.

Poma (2017) en Lima, él investigó para determinar la relación que existe entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo en proyectos de construcción en la ciudad de Lima. La cual cuenta con dos variables, la primera variable es la gestión de seguridad ocupacional seguido de la segunda que es obras de construcción. El autor realizó una investigación no experimental y de diseño descriptivo correlacional. Se trabajó con 30 colaboradores como población. Los resultados evidencian la presencia de una correlación entre las dos variables de Rho de Spearman $\rho = 0.947$. El autor llegó a la conclusión que existe vínculo directo entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y los proyectos de construcción en el norte de Lima.

En Piura, Calle (2022), ella realizó su investigación en una empresa de ingeniería y construcción, para poder determinar cómo influye una capacitación de personal en la productividad laboral. Para dicha investigación hizo uso de un estudio cuantitativo, de tipo aplicada, no experimental, correlacional causal. El desarrolló de su investigación dispuso de un grupo de 40 trabajadores, generando como resultados de Spearman = 0.766 demostrando una correlación positiva alta, con un nivel de significancia $p=0.000$, llegando a concluir que el personal capacitado tiene un impacto significativo en su eficiencia laboral.

Solier (2020), él realizó una investigación en la ciudad de Ayacucho para determinar la relación de gestión de seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral de los trabajadores en una constructora, utilizó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental correlacional, transversal. Contando con 74 colaboradores como población, considerando a su población la misma cantidad, es decir, con una muestra censal. Obteniendo como resultado Rho 0,345 y p-valor

0,000; lo cual permite llegar a concluir que ambas variables representan un bajo nivel de relación.

En el ámbito local, Ramírez (2021), él elaboró su investigación con la intención de establecer la relación de las dos variables identificadas, las cuales son gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. Realizada con enfoque cuantitativo no experimental transaccional, la cual se trabajó con una población de 82 personales, aplicando el muestreo no probabilístico simple y una muestra de 68 colaboradores. Los resultados arrojaron Rho de Spearman $r = 0.508$ a una significancia de nivel $p < 0.05$. El autor llega a la conclusión que hay una considerable relación y positiva como el desempeño laboral por pertenecer al rango de 0.51 a 0.75.

En Trujillo, Gomez (2022), su estudio tuvo como objetivo analizar la relación de las dos variables, habiendo como primera variable a la gestión de la seguridad y salud y la segunda variable la productividad. Usando una metodología de tipo aplicada y el diseño no experimental correlacional, considerando a 71 personas como muestra. Obteniendo como resultado el valor de $p < 0.05$ con un factor correlacional de 0.429, demostrando que, a medida que una variable mejora, también mejorará la otra. El autor concluye una relación significativa de la variable 1 con la variable 2.

Gil (2021), ella desarrolló una investigación en el municipio de Víctor Larco, la cual tiene como objetivo determinar la relación de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de sus trabajadores. El autor trabajó con el diseño no experimental de tipo aplicada y de nivel correlacional, teniendo a 25 trabajadores como población de estudio. Logrando obtener el resultado de Rho de spearman = 0.885 con significancia de 0.000. Últimamente, se llega a la conclusión de la relación de ambas variables, porque se obtiene una relación positiva alta.

Julca (2023), ella elaboró su investigación en una constructora de la ciudad de Trujillo, teniendo como finalidad determinar la relación entre la salud y el desempeño de los colaboradores. La autora utilizó una metodología aplicada, descriptiva no experimental, cuantitativa con un alcance descriptivo correlacional, para la cual se empleó una encuesta a 30 personas. Después de analizar los datos,

el Rho de Spearman de ambas variables es de -0.148 aconteciendo una correlación muy baja y teniendo una de significancia de 0.435. Finalmente, la autora alcanzó a concluir de la no existencia de una relación significativa, dando a entender que el personal no cuenta con la información adecuada de seguridad y salud en el trabajo, viéndose reflejado en el rendimiento laboral de los colaboradores.

Saucedo (2022), él desarrolló su investigación en la provincia de Pataz, con el fin de determinar la relación de la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores, empleando una investigación aplicada no experimental correlacional. Su población fue de 30 trabajadores, a quienes se aplicó un cuestionario, el cual obtuvo una fiabilidad de 0.861 por Alfa de Cronbach. Después del análisis de los datos se adquirió como resultado una relación alta positiva, teniendo un rho de Spearman de 0.861 con significancia = 0.001, llegando a concluir de la existencia relacional entre ambas variables.

Respecto a las teorías vinculadas a la variable independiente, programa de salud ocupacional, según Carrera et al., (2019) es un conjunto de actividades encaminadas a mejorar las circunstancias de bienestar de los colaboradores. Este conjunto de actividades abarca también tareas como el mantenimiento y mejoramiento de las enfermedades laborales, tratamiento temprano y oportuno de las enfermedades profesionales, reincorporación al trabajo y atención a situaciones de emergencia originadas por incidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Un plan de salud ocupacional se refiere a la proyección, organización, ejecución y monitoreo de aquellas acciones de medidas preventivas de la medicina, seguridad industrial e higiene que pueden verse afectados por las acciones laborales, para preservar y optimizar el bienestar de los individuos involucrados en las labores industriales con la finalidad de eludir los accidentes o enfermedades laborales (Álvarez & Faizal, 2012).

La salud ocupacional se entiende no sólo como la ausencia de enfermedades laborales, sino también como un estilo de vida independiente, digno y solidario, inseparable del estándar y bienestar existencial de la persona (Badía, 1985).

Recapitulando, el término salud ocupacional es referido al bienestar y a la mejora de vida laboral en los colaboradores que vela por el perfeccionamiento de las enfermedades que se puede presentar en el ámbito laboral.

Además, se presentarán las dimensiones relacionadas con la primera variable identificada, (Díaz, 2023) nos indica que la prevención de riesgos es una acción profesional que conlleva a realizar un esfuerzo y un requisito fundamental para la gran mayoría de individuos en edad laboral. El desempeño laboral implica enfrentarse a potenciales amenazas que podrían tener impacto en el bienestar físico de los empleados de diversas maneras: como la maniobra de agentes peligrosos o tóxicos que pueden perjudicar a la salud a corto, mediano o largo plazo; así también, otra manera sería, el desgaste físico que incrementa las posibilidades de contraer alguna patología o enfermedad.

Así mismo, Cortés (2018) menciona que la prevención de riesgos es un grupo de acciones enfocadas a proteger la salubridad y la integridad de los bienes para prevenir accidentes.

También se presenta la dimensión de la ergonomía, en dónde (Carrera et al., 2019) define a la ergonomía como la adaptación del lugar de trabajo a los trabajadores con el propósito de reducir las condiciones que puedan perjudicar su salud y calidad de vida a mediano y largo plazo. Al mismo tiempo indica que el ambiente laboral puede verse afectada por los riesgos físicos que puede surgir enfermedades profesionales, irritabilidad, fatiga, falta de confort, baja productividad, concentración y accidentes.

De la misma forma, Siqueira (2017), en su artículo menciona que los empleados que trabajan en la industria de la construcción enfrentan diversos peligros ergonómicos y de seguridad durante el desarrollo de sus labores, como las inadecuadas posiciones forzadas, movimientos repetitivos y más, las cuales son causas para la aparición de enfermedades profesionales del sistema musculoesquelético, por lo que es transcendental identificar estos riesgos para poder tomar medidas protectoras que prevengan, reduzcan o controlen el riesgo de incumplimiento de la ergonomía. Esto le admitirá trabajar en un entorno seguro y saludable y lograr la máxima utilidad con el mínimo esfuerzo.

Además, Fachal & Motti (2016) nos mencionan que la ergonomía son características, necesidades y habilidades de las personas, analizando los aspectos que inciden en el entorno artificial creado por el hombre y que están directamente relacionados con el comportamiento y los gestos que intervienen en todas las actividades humanas. En ese sentido, los autores nos informan que la ergonomía es una disciplina relacionada en las circunstancias laborales y por consecuencia sobre los resultados de las mismas.

Respecto a la dimensión de riesgos psicosociales, (Carrera et al., 2019) indica que los riesgos psicosociales son situaciones que existen en el ambiente de trabajo y son directamente concernientes con la organización, los asuntos de trabajo y el desempeño de las tareas, que afectan la salubridad y el desarrollo de los colaboradores. Si las condiciones psicosociales son desfavorables, puede haber consecuencias perjudiciales para los colaboradores, empresas, etc.

Por otro lado, Perió (2004) menciona que los riesgos psicosociales están evolucionando con los cambios del mundo actual, claramente impulsados por la globalización. Ésta ha explorado en el accionar de la economía y el trabajo, y, en consecuencia, la realidad actual está asistida de progresos tecnológicos donde las personas deben encontrar nuevas formas de adaptarse a las diversas ventajas y desventajas que aportan estos cambios. Entre los riesgos psicosociales que los colaboradores tienden a tener mayor temor es el perder su empleo por no estar capacitados y calificados para los cambios de las nuevas exigencias y demandas de las actividades laborales o por la disminución de mano de obra que con frecuencia conllevan dichas innovaciones tecnológicas en la organización.

Así mismo, Marvel et al., (2011) se refiere a los riesgos psicosociales como los comportamientos que las personas utilizan para satisfacer necesidades compartidas al interactuar con otros, involucrando las actividades laborales que ocurren cuando los colaboradores interactúan entre sí. Los procesos psicosociales se relacionan con el desempeño grupal y la conducta humana en las organizaciones, como el ambiente laboral, el liderazgo y la cultura corporativa.

Continuando con las teorías relacionadas, la dimensión ambiente laboral se puede definir como las percepciones y significados compartidos asociados a las

políticas, métodos y pasos que los trabajadores experimentan, así como a los comportamientos que presencian, son reconocidos, apoyados y se espera que cumplan (Schneider et al., 2012).

De la misma forma, se mencionan las teorías relacionadas con la variable dependiente, el desempeño laboral, según Boada (2019) el desempeño laboral es el proceso de determinar si una organización está logrando con éxito sus actividades y objetivos de trabajo.

Al mismo tiempo, Gómez et al., (2008) definen a la estimación del rendimiento laboral como la identificación, medida y gestión del rendimiento laboral de los trabajadores dentro de la empresa. Así mismo, indican un modelo de evaluación de desempeño a seguir, dicho modelo implica reconocer, valorar y gestionar el rendimiento en el ámbito laboral del personal.

Acosta (2023) también define que el desempeño laboral es una valoración de la capacidad de un empleado para realizar su actividad laboral. Se trata de una valoración personal que se fundamenta en el desempeño del individuo.

Así mismo, se considera las dimensiones pertenecientes a la variable desempeño laboral, según (Galindo & Viridiana, 2015) la productividad se relaciona con evaluar qué tan eficientemente empleamos el personal y el capital para generar valor. Si la productividad es alta, esto indica que se puede generar un considerable valor con una menor cantidad de mano de obra o capital, lo que significa lograr más con los mismos recursos.

De la misma forma, Nemur (2016) en su libro de Productividad, indica que es la facultad de crear o producir bienes y servicios, es una medida de la eficiencia de la producción, la cual es expresada como un vínculo entre los recursos utilizados en la producción y sus salidas finales.

La productividad implica optimizar la utilización eficiente de recursos disponibles, como, el capital, la tierra, los materiales, la energía y la información, para fabricar una variedad de bienes y servicios. En esencia, destaca la conexión entre el producto generado y el personal utilizado en el desarrollo del proceso productivo, sin poner énfasis directo en la cantidad de capital utilizado (Sladogna, 2017).

Por otro lado, en cuanto a la dimensión resolución de problemas, según (D'Zurilla & Nezu, 1986) se trata de un procedimiento en el que una persona busca identificar o descubrir una solución o respuesta efectiva para hacer frente a un problema específico, involucrando aspectos cognitivos, afectivos y conductuales.

La dimensión trabajo en equipo, los autores Torrelles et al., (2011) mencionan que la colaboración en equipo implica la activación de recursos internos y externos, así como la aplicación de conocimientos, habilidades y talentos específicos. Esto posibilita que los individuos se ajusten a diversas situaciones y contextos, trabajando en conjunto para lograr objetivos comunes.

Así mismo, Ander-Egg & Aguilar (2001) en su libro “El Trabajo en Equipo”, se refieren al trabajo en equipo como una necesidad inevitable en una realidad social cada vez más compleja e interdependiente, es decir, determinadas tareas deben resolverse con acciones conjuntas que combinen diferentes actividades, habilidades y conocimientos.

Por otra parte, respecto a la dimensión gestión del tiempo, aprender a gestionar el tiempo se asocia con una mejor calidad de vida. Hablar de gestión del tiempo no se trata de ganar o perder tiempo, no existe la capacidad para ahorrar o detener el tiempo, es por ello que se tiene que aprender estrategias que nos ayuden a optimizar nuestros tiempos (López, 2012).

Así también, la gestión del tiempo significa tener el control de su tiempo y su trabajo, no dejarse dominar por ellos. El manejo eficaz del tiempo constituye una herramienta que posibilita administrar y aprovechar de manera completa el tiempo laboral, reduciendo al mínimo posibles desviaciones innecesarias de los objetivos de la entidad (Mengual et al., 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La intención de la investigación aplicada es establecer conocimiento que pueda ser aprovechado por la sociedad o sectores productivos en el inmediato y mediano plazo. Este tipo de investigación tiene un importante valor añadido ya que manipula los conocimientos de la investigación básica para convertir la comprensión teórica en ideas, modelos y productos (Lozada, 2014).

El enfoque cuantitativo maneja la recaudación y medición de parámetros para obtener frecuencias y datos estadísticos de los grupos étnicos estudiados para probar las hipótesis propuestas en el capítulo introductorio del estudio (Cabezas et al., 2018).

El estudio fue tipo aplicada con la metodología cuantitativa.

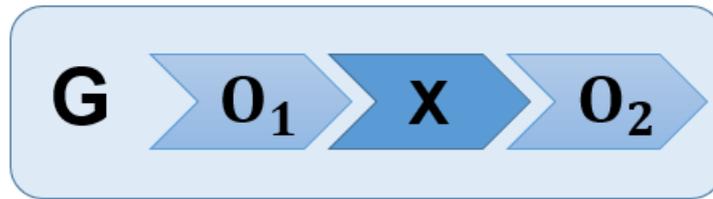
3.1.2. Diseño de investigación

Según Hernández et al., (2014) la naturaleza fundamental del diseño experimental radica en la necesidad de manipular de manera intencionada una actividad con el fin de examinar las posibles consecuencias. La variable independiente cuenta con un único grupo experimental, el cual es sometido a la intervención que el investigador aplique. La variable dependiente debe evaluarse mediante un instrumento en dos diferentes momentos: antes y después de la intervención (Ramos, 2021).

La investigación adoptó el diseño experimental de tipo pre experimental con alcance descriptivo.

Figura 1

ESQUEMA DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN



Fuente: Ramos, 2021

Dónde:

G: Grupo Experimental

O₁: Pre-test

X: Programa de Salud Ocupacional

O₂: Post-test

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Programa de Salud Ocupacional

Definición conceptual:

Se trata de un conjunto de acciones encaminadas a mejorar las circunstancias de bienestar de los colaboradores. Este conjunto de iniciativas abarca también aspectos como el cuidado y perfeccionamiento de la salud laboral, la pronta y eficaz atención de enfermedades derivadas del trabajo, el retorno al empleo y la atención en situaciones de urgencia generadas por accidentes laborales y enfermedades profesionales (Carrera et al., 2019).

Definición operacional:

Se basa en la protección, seguridad, bienestar y salud en el ambiente laboral con la finalidad de suscitar un entorno de trabajo seguro y saludable. También hay que mencionar que los sistemas de seguridad laboral son muy importantes, porque garantiza la salud de los empleados, previene patologías laborales y reduce los costes de los accidentes. (Martinez & Vergara, 2017).

Indicadores: Capacitación de seguridad, normas de prevención, protección personal, situaciones violentas, situaciones de discriminación, actividades y relaciones laborales, fatiga laboral, controles laborales, adaptación, espacios laborales, condiciones ambientales, clima laboral y servicios de salud.

Escala de medición: Se utilizó la escala ordinal. Es utilizada cuando las observaciones se pueden ordenar según una determinada jerarquía en relación con el bien que se desea evaluar (Sucasaire, 2021).

Se utilizó la siguiente escala: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual:

Es el proceso de determinar si una organización está logrando con éxito sus actividades y objetivos de trabajo (Boada, 2019).

Definición operacional:

Es la realización de una actividad definida formalmente en una descripción del puesto u otro documento formal en donde establezca el trabajo a realizar por un individuo (Terán Varela & Lorenzo Irlanda, 2011).

Indicadores: Eficiencia en las funciones, uso eficiente de recursos, tareas ejecutadas, adaptación a los cambios, solución de manera efectiva, superación de problemas laborales, cooperación laboral, habilidad para expresar ideas, retroalimentación constructiva, tareas completadas a tiempo, proporción de tiempo dedicado y reconocimiento del tiempo adicional.

Escala de medición: Se utilizó la escala ordinal. Es utilizada cuando las observaciones se pueden ordenar según una determinada jerarquía en relación con el bien que se desea evaluar (Sucasaire, 2021).

Se utilizó la siguiente escala: pésimo, malo, regular, bueno y excelente.

3.3. Población, muestra, unidad de análisis

3.3.1. Población

Arias et al., (2016) indica que una población de investigación hace referencia a un grupo particular de casos claramente definido, delimitado y accesible, utilizado como base para la elección de una muestra que satisface las condiciones previamente establecidas.

Para la investigación se contempló cómo población a 27 colaboradores de campo.

Criterios de inclusión: Personal de campo agentes de la ejecución de la obra de la constructora de Huamachuco, 2023.

Criterios de exclusión: Personal administrativo de la constructora de Huamachuco, 2023.

3.3.2. Muestra

Según Camacho (2008), si la población es muy grande o por alguna razón no es posible obtener la población completa, se toma una muestra aleatoria para el experimento. Una muestra se conforma de unidades escogidas de la población y es el objeto o elemento sobre el que se ejecutan experimentos. Se precisa como un subgrupo de la población que verdaderamente refleja ese grupo y tiene sus propios valores.

Por lo tanto, se consideró como muestra a los 27 colaboradores de campo de la constructora de Huamachuco, 2023, por ser una población pequeña, se considera una muestra censal.

3.3.3. Unidad de análisis

En el estudio, la unidad de análisis fue el colaborador de campo de la constructora de Huamachuco en donde se aplicó el instrumento recopilador de datos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de la encuesta se basa en la obtención de información directamente de las personas coherentes con el tema de investigación. Los cuestionarios se pueden preparar de diferentes maneras: utilizando temas en forma de preguntas,

afirmaciones o instrucciones (abiertas o cerradas), centrándose en los aspectos que se quieren recoger. (Useche et al., 2019).

Con la creación de α de cronbach, nos permite valorar la confiabilidad de los instrumentos que constan de una escala de Likert u otra escala de opciones múltiples. Para decidir el coeficiente de Cronbach, los investigadores calculan la correlación de cada agente o ítem con otros agentes o ítems, lo que genera múltiples coeficientes de correlación (Quero, 2010).

Esta investigación empleó las encuestas como técnica y un cuestionario con preguntas cerradas como instrumento. Así mismo, para aprobar la fiabilidad del instrumento utilizado, se estableció emplear la prueba estadística Alpha de Cronbach, utilizando una prueba piloto de 10 colaboradores de la constructora de Huamachuco. Los resultados obtenidos fueron: $\alpha_1 = 0.829$ indicando que el instrumento de la variable uno es bueno y el instrumento de la variable dos $\alpha_2 = 0.794$ demostrando que es aceptable.

Luego de validar el instrumento, se aplicó el test antes y después de implementar el programa para medir el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores.

3.5. Procedimientos

Se reunió los datos a través de encuestas que permitieron medir las dimensiones identificadas en las dos variables del proyecto, las cuales serán evaluadas por juicio de expertos a través de un formato de validación; luego se estableció la confiabilidad con la información derivada a partir de la muestra piloto. Finalmente, se solicitó la autorización al gerente general de la constructora para poder aplicar los instrumentos y proseguir al registro de datos en Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Es el proceso que genera la necesidad de un análisis estadístico y dar significado a la información para obtener conclusiones precisas que contribuyan al logro de nuestros objetivos (Shraddha et al., 2013).

Los resultados obtenidos procedentes de las encuestas aplicadas a los colaboradores serán tabulados en Excel 2019 y procesados con el software SPSS 29. Se utilizó tablas de frecuencia y gráficos de columnas para la estadística descriptiva, se aplicó la prueba T-Student (muestras relacionadas) para la estadística inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Se respetará los derechos de autor de los escritos que serán utilizados como antecedentes para el desarrollo del proyecto, citando y referenciando en base a las normas APA. Se respetará las opiniones de los expertos que proporcionan información científicamente rigurosa, las cuales servirán para la aplicación del instrumento, respetando los principios de integridad. Del mismo modo, se respetará el “código de ética en investigación de la universidad César Vallejo” admitido por la RCU N° 0340-2021/UCV, siguiendo los lineamientos de la “Directiva para Investigación Formativa” aprobado por la RVI N°066-2023-VI-UCV y por último, y no menos importante, se seguirá la “Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos” aprobado por RVI N°062-2023-VI-UCV.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

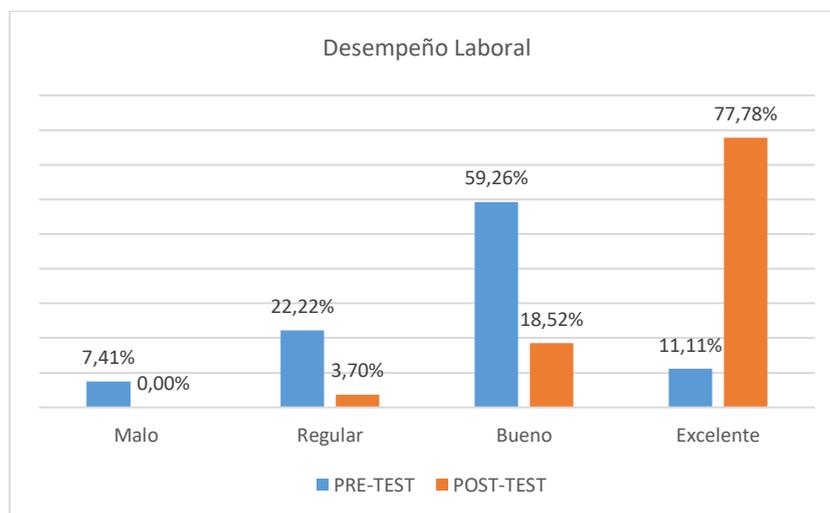
NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	PRE-TEST		POST-TEST	
	fi	%	fi	%
Pésimo	0	0.00%	0	0.00%
Malo	2	7.41%	0	0.00%
Regular	6	22.22%	1	3.70%
Bueno	16	59.26%	5	18.52%
Excelente	3	11.11%	21	77.78%
	27	100%	27	100%

Nota: Datos obtenidos del Pre y Post Test del Desempeño Laboral

Figura 2

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA



Nota: Gráficos del Pre y Post Test del Desempeño Laboral

En la figura 2 se describen los resultados del análisis del desempeño laboral antes y después de realizar el Programa sobre Salud Ocupacional. Se evidencia que el pre-test obtiene niveles de "malo", "regular", "bueno" y "excelente" representando el 7%, 22%, 59% y 11% respectivamente. Sin embargo, tras la aplicación del programa, el porcentaje de "malo", "regular" y "bueno" disminuyendo al 0%, 4% y 19%, respectivamente; mientras que el nivel de "excelente" aumenta al 78%.

Tabla 2

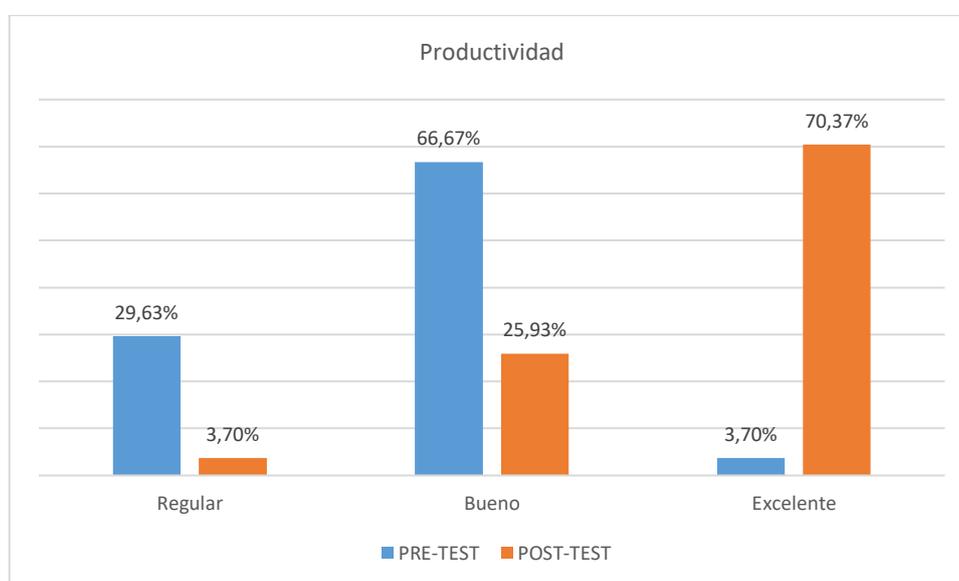
NIVEL DE PRODUCTIVIDAD ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA

NIVEL DE PRODUCTIVIDAD	PRE-TEST		POST-TEST	
	fi	%	fi	%
Pésimo	0	0.00%	0	0.00%
Malo	0	0.00%	0	0.00%
Regular	8	29.63%	1	3.70%
Bueno	18	66.67%	7	25.93%
Excelente	1	3.70%	19	70.37%
	27	100%	27	100%

Nota: Datos obtenidos del Pre y Post Test de la dimensión Productividad

Figura 3

NIVEL DE PRODUCTIVIDAD ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA



Nota: Gráficos del Pre y Post Test de la dimensión Productividad

Se describen los resultados del análisis de la productividad antes y después de implementar el Programa sobre Salud Ocupacional. Se muestra que el pre-test obtiene niveles de "regular", "bueno" y "excelente" equivalente al 30%, 67%, y 4% de los colaboradores, respectivamente. Sin embargo, el post-test evidencia que el porcentaje de "regular" y "bueno" disminuyen al 4% y 26%, respectivamente; mientras que el nivel de "excelente" aumenta al 70%, debido al desarrollo del taller de capacitación específicamente a la mejora de la productividad.

Tabla 3

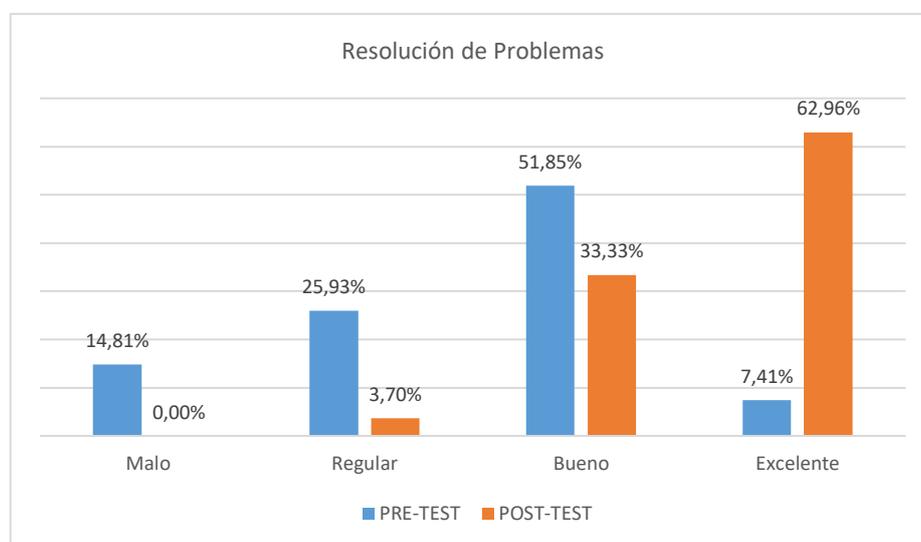
NIVEL DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA

NIVEL DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	PRE-TEST		POST-TEST	
	fi	%	fi	%
Pésimo	0	0.00%	0	0.00%
Malo	4	14.81%	0	0.00%
Regular	7	25.93%	1	3.70%
Bueno	14	51.85%	9	33.33%
Excelente	2	7.41%	17	62.96%
	27	100%	27	100%

Nota: Datos obtenidos del Pre y Post Test de la dimensión Resolución de Problemas

Figura 4

NIVEL DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA



Nota: Gráficos del Pre y Post Test de la dimensión Resolución de Problemas

Los resultados de la figura 4 sobre la resolución de problemas antes y después de la ejecución del Programa sobre Salud Ocupacional. Se evidencia que, al inicio el 15% de los colaboradores alcanzaron niveles clasificados como "malo", el 26% "regular", el 52% "bueno" y el 7% "excelente". No obstante, tras la ejecución del programa, se observa una reducción en los porcentajes de niveles "malo", "regular" y "bueno" al 0%, 4% y 33%, respectivamente. En contraste, el nivel de "excelente" experimenta un incremento notable, alcanzando el 63%. Debido al aprovechamiento de la capacitación brindada respecto a la mejora de la dimensión.

Tabla 4

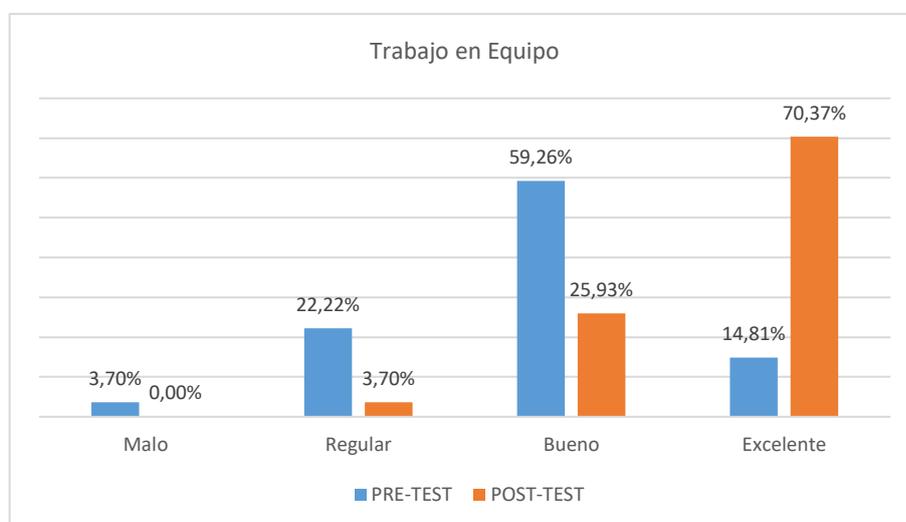
NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA

NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO	PRE-TEST		POST-TEST	
	fi	%	fi	%
Pésimo	0	0.00%	0	0.00%
Malo	1	3.70%	0	0.00%
Regular	6	22.22%	1	3.70%
Bueno	16	59.26%	7	25.93%
Excelente	4	14.81%	19	70.37%
	27	100%	27	100%

Nota: Datos obtenidos del Pre y Post Test de la dimensión Trabajo en Equipo

Figura 5

NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA



Nota: Gráficos del Pre y Post Test de la dimensión Trabajo en Equipo

Se presentan los resultados del análisis de la dimensión trabajo en equipo tanto antes como después de efectuar el Programa sobre Salud Ocupacional. En la evaluación inicial, se encontró que el 4% tienen un nivel clasificado como "malo", el 22% "regular", el 59% "bueno" y el 15% "excelente". Sin embargo, después de ejecutar el programa, se evidencia que disminuye los porcentajes de niveles "malo", "regular" y "bueno" al 0%, 4% y 26%, respectivamente. En cambio, el nivel "excelente" experimenta un aumento significativo, llegando al 70%. Demostrando que fue un programa provechoso para los colaboradores de la constructora.

Tabla 5

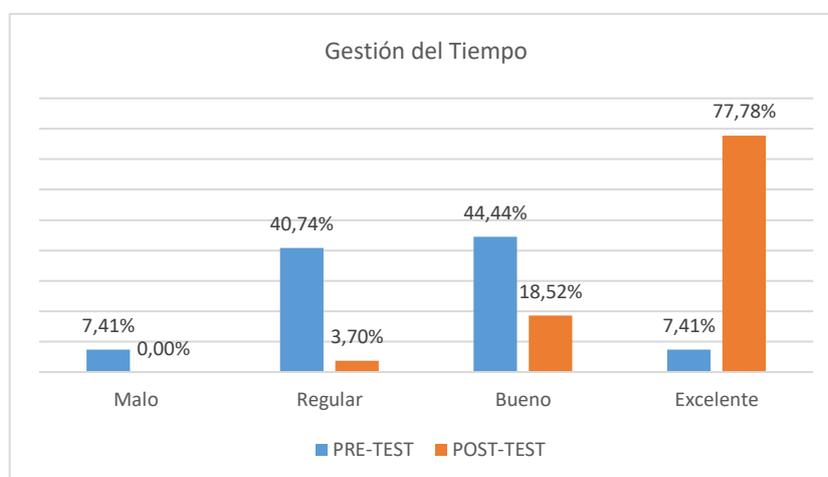
NIVEL DE LA GESTIÓN DE TIEMPO ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA

NIVEL DE GESTIÓN DE TIEMPO	PRE-TEST		POST-TEST	
	fi	%	fi	%
Pésimo	0	0.00%	0	0.00%
Malo	2	7.41%	0	0.00%
Regular	11	40.74%	1	3.70%
Bueno	12	44.44%	5	18.52%
Excelente	2	7.41%	21	77.78%
	27	100%	27	100%

Nota: Datos obtenidos del Pre y Post Test de la dimensión Gestión del Tiempo

Figura 6

NIVEL DE LA GESTIÓN DE TIEMPO ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA



Nota: Gráficos del Pre y Post Test de la dimensión Gestión del Tiempo

La figura 6 muestra el análisis de la dimensión gestión del tiempo antes y después de aplicar el Programa sobre Salud Ocupacional. En la evaluación inicial, el 7% de los colaboradores tuvo un desempeño clasificado como "malo", el 41% como "regular", el 44% como "bueno" y el 7% como "excelente". Sin embargo, después de aplicar el programa, podemos observar la disminución en los porcentajes de niveles "malo", "regular" y "bueno", que pasan al 0%, 4% y al 19%, respectivamente. Por otro lado, el nivel de desempeño "excelente" experimenta un aumento significativo, llegando al 78%. Conforme al programa ejecutado respecto al tema Organización del Tiempo.

Se presenta la prueba de normalidad. Lo que permite definir el estadístico a manejar para el proceso los datos.

Por lo general, se inicia este procedimiento a partir de hipótesis, es decir, de unos supuestos que nos permitan confirmar o rechazar, para realizar esta comprobación se tiene que aplicar test, que admitan discrepar la veracidad o falsedad de las hipótesis establecidas, catalogándose en pruebas paramétricas y no paramétricas (Rubio & Berlanga, 2012).

Prueba de Normalidad:

H_0 : Los datos poseen una distribución normal (Paramétrica)

H_a : Los datos no poseen una distribución normal (No Paramétrica)

Pauta de decisión de significancia:

- a. Sig. $< 0,05$ entonces se rechaza H_0 y se acepta la H_a
- b. Sig. $\geq 0,05$ entonces se acepta H_0 y se rechaza la H_a

Prueba de Hipótesis:

Pauta de decisión del valor de p:

- a. $p < 0,05$ entonces se rechaza H_0 y se acepta la H_a
- b. $p \geq 0,05$ entonces se acepta H_0 y se rechaza la H_a

A continuación, se presentará las pruebas de normalidad y las pruebas de hipótesis de los objetivos de la investigación:

H₀: El programa de salud ocupacional no mejora significativamente el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.

H_a: El programa de salud ocupacional mejora significativamente el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.

Tabla 6

PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA DIFERENCIA DE DESEMPEÑO LABORAL

SHAPIRO-WILK			
	Estadístico	gl	Sig.
DiferenciaDesLaboral	,972	27	,657

Nota: Diferencia de Desempeño Laboral (Post - Pre)

Tabla 7

PRUEBA DE MUESTRA EMPAREJADA DE DESEMPEÑO LABORAL

Diferencias Emparejadas					Significación			
95% de intervalo de confianza de la diferencia								
	Media	Desv. Estándar	Inferior	Superior	t	gl	P de un factor*	P de dos factores
DesLabPost - DesLabPre	15,259	13,844	9,783	20,739	5,727	26	< ,001	< ,001

* P valor unilateral

Se emplea la prueba T para llevar a cabo la comparación de la hipótesis general. Se evidencia que, tras la ejecución del Programa de Salud Ocupacional se observa un incremento significativo de 15 puntos en el valor medio del desempeño laboral. Además, se evidencia que la significancia es <0,001, siendo menor a 0,05. Por ende, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, indicando que el Programa de Salud Ocupacional mejora significativamente el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.

H₀: El programa de salud ocupacional no mejora significativamente la dimensión productividad de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.

H_a: El programa de salud ocupacional mejora significativamente la dimensión productividad de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.

Tabla 8

PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA DIFERENCIA DE PRODUCTIVIDAD

SHAPIRO-WILK			
	Estadístico	gl	Sig.
DiferenciaProductividad	,958	27	,329

Nota: Diferencia de Productividad (Post - Pre)

Tabla 9

PRUEBA DE MUESTRA EMPAREJADA DE PRODUCTIVIDAD

	Diferencias Emparejadas				Significación			
	Media	Desv. Estándar	Inferior	Superior	t	gl	P de un factor*	P de dos factores
ProductPost - ProductPre	3,889	3,630	2,453	5,325	5,566	26	< ,001	< ,001

* P valor unilateral

Se deduce que, después de aplicar el Programa sobre Salud Ocupacional, se registra un aumento de 4 puntos en el promedio de la dimensión productividad de los colaboradores. Además, se observa que la significancia es <0,001, siendo menor a 0,05. Lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, lo que sugiere que el Programa sobre Salud Ocupacional mejora significativamente la productividad de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.

H₀: El programa de salud ocupacional no mejora significativamente la dimensión resolución de problemas de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.

H_a: El programa de salud ocupacional mejora significativamente la dimensión resolución de problemas de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.

Tabla 10

PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA DIFERENCIA DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

SHAPIRO-WILK			
	Estadístico	gl	Sig.
DiferenciaResolProblemas	,970	27	,603

Nota: Diferencia de Resolución de Problemas (Post - Pre)

Tabla 11

PRUEBA DE MUESTRA EMPAREJADA DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

	Diferencias Emparejadas				Significación			
	Media	Desv. Estándar	Inferior	Superior	t	gl	P de un factor*	P de dos factores
ResProPost - ResProPre	3,593	3,693	2,132	5,053	5,055	26	< ,001	< ,001

* P valor unilateral

Después del desarrollo del programa, se evidencia un incremento de 4 puntos en el promedio de la resolución de problemas de los colaboradores. Así mismo, se muestra que el valor de significancia es <0,001, situándose debajo de 0,05. En consecuencia, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, indicando que el Programa sobre Salud Ocupacional mejora significativamente la dimensión resolución de problemas de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.

H₀: El programa de salud ocupacional no mejora significativamente la dimensión trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.

H_a: El programa de salud ocupacional mejora significativamente la dimensión trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.

Tabla 12

PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA DIFERENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO

SHAPIRO-WILK			
	Estadístico	gl	Sig.
DiferenciaTrabEquipo	,947	27	,707

Nota: Diferencia de Trabajo en Equipo (Post - Pre)

Tabla 13

PRUEBA DE MUESTRA EMPAREJADA DE TRABAJO EN EQUIPO

Diferencias Emparejadas					Significación			
	Media	Desv. Estándar	Inferior	Superior	t	gl	P de un factor*	P de dos factores
TraEquiPost - TraEquiPre	2,778	3,401	1,433	4,123	4,244	26	< ,001	< ,001

* P valor unilateral

Tras la ejecución del Programa de Salud Ocupacional, se observa un aumento de 3 puntos en el promedio de la dimensión trabajo en equipo. Además, se evidencia que el valor de significancia es <0,001, situándose por debajo de 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

H₀: El programa de salud ocupacional no mejora significativamente la dimensión gestión del tiempo de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.

H_a: El programa de salud ocupacional mejora significativamente la dimensión gestión del tiempo de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.

Tabla 14

PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA DIFERENCIA DE GESTIÓN DE TIEMPO

	SHAPIRO-WILK		
	Estadístico	gl	Sig.
DiferenciaGestTiempo	,985	27	,951

Nota: Diferencia de Gestión de Tiempo (Post - Pre)

Tabla 15

PRUEBA DE MUESTRA EMPAREJADA DE GESTIÓN DE TIEMPO

	Diferencias Emparejadas				Significación			
	Media	Desv. Estándar	Inferior	Superior	t	gl	P de un factor*	P de dos factores
GestTiePost - GestTiePre	5,000	4,350	3,279	6,721	5,972	26	< ,001	< ,001

* P valor unilateral

Después de implementar el Programa sobre Salud Ocupacional, se aprecia un incremento de 5 puntos en el promedio de la dimensión gestión del tiempo. Además, se evidencia que el valor de significancia es <0,001, situándose por debajo de 0,05. Por tal razón, se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, indicando que el Programa de Salud Ocupacional mejora significativamente la gestión del tiempo.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación proporciona resultados favorables según las hipótesis propuestas, pues se evidenció que el Programa de Salud Ocupacional mejora significativamente el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, por lo que se logró efectuar con el objetivo del Programa sobre Salud Ocupacional.

La prevención de riesgos permitió instruir sobre las medidas preventivas para identificar, analizar y gestionar los riesgos laborales para reducir la incidencia de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo. Con respecto a ello, (Díaz, 2023) menciona que la prevención de riesgos es una acción profesional que busca el bienestar general de la mayoría de los habitantes de un centro laboral, por lo que este aspecto reduce la exposición a riesgos como consecuencia de las propias actividades laborales que conlleva tener un buen desempeño laboral.

Asimismo, el aspecto psicosocial permitió abordar factores como estrés laboral, la carga de trabajo y las relaciones interpersonal entre los colaboradores de la empresa. En relación a lo mencionado anteriormente, (Carrera et al., 2019) manifiesta que los riesgos psicosociales tienen incidencia en el ambiente de trabajo y guardan una conexión inmediata con la entidad, asuntos del trabajo y el rendimiento laboral de las tareas. Por lo que abordar aspectos psicosociales en el programa de capacitación beneficia el desempeño general de los trabajadores y su desarrollo en el trabajo. Por otro lado, (Marvel et al., 2011) menciona que los factores psicosociales se relacionan con el desempeño grupal y la conducta humana en las organizaciones, considerando como punto importante el ambiente laboral.

Del mismo modo, el aspecto ergonómico permitió incidir en principios ergonómicos que contribuyen al apropiado diseño de las funciones laborales y así mejorar la productividad de los trabajadores. Por último, abordar puntos del ambiente laboral permitió propiciar un empleo seguro y saludable que contribuya en a satisfacción y retención de los trabajadores.

Por otro lado, al implementar un Programa sobre Salud Ocupacional, los colaboradores de la empresa constructora pudieron reforzar sus conocimientos acerca de las normativas vinculadas a la seguridad y protección de la salud laboral. Esto no solo evade posibles amonestaciones legales, sino que también prospera la reputación de la entidad en términos de responsabilidad social.

En el aspecto económico, el evitar peligros y fomentar el bienestar físico y mental permitió ayudar a reducir el ausentismo laboral y los costos asociados a enfermedades ocupacionales, ya que los trabajadores más saludables son más propensos a cumplir con sus responsabilidades laborales y tener una mayor productividad. De manera coincidente, (Álvarez & Faizal, 2012) menciona que un programa de salud ocupacional permite mantener acciones de medidas preventivas de medicina, seguridad industrial e higiene para poder conservar y mejorar la salud del personal, eludiendo así a los accidentes o enfermedades laborales.

El Programa de Salud Ocupacional permitió mantener un entorno laboral saludable y seguro, ello propició la mejora de productividad general de los trabajadores y la calidad del trabajo realizado. Lo que nos permite afirmar que la seguridad y salud laboral de los trabajadores están relacionados directamente con el desempeño laboral. Lo mencionado anteriormente tiene incidencia en lo señalado por (Carrera et al., 2019), pues dicho autor menciona que un programa de salud ocupacional permite elevar el bienestar laboral; por consiguiente, se genera un mejor desempeño laboral y participación activa en el trabajo.

Después de examinar las respuestas de cada prueba de hipótesis, se precisa lo siguiente:

La comparación de los resultados obtenidos en la presente investigación con los resultados de los antecedentes y con el fundamento teórico considerado, se realiza las deducciones obtenidas de los instrumentos de recolección de datos antes y después de haber ejecutado el programa sobre salud ocupacional.

Respecto al objetivo general, se encontró un nivel de significancia $<0,001$ se puede afirmar que el Programa de Salud Ocupacional mejora el desempeño laboral de los trabajadores de una constructora en Huamachuco. En otras palabras, hay evidencia estadística sólida que respalda la idea de que este programa mejora la manera en que los empleados realizan sus actividades laborales en dicha empresa. Se deduce que los resultados obtenidos reflejan una mejora positiva en el ámbito laboral de los trabajadores del centro estudiado.

La conjetura planteada anteriormente respalda la conclusión de (Landa, 2020), pues también sugiere una relación significativa entre el programa de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores, obteniendo una correlación positiva de 73,5%. Del mismo modo, (Ramírez, 2021) en su investigación concluye la existencia de una correlación positiva considerable entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores, respaldada por un coeficiente de correlación positivo de 50,8%. Así también, (Gil, 2021) en su investigación menciona que existe una correlación positiva alta entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores, sustentada por un coeficiente de correlación positivo de 88,5%. De la misma manera, (Saucedo, 2022) en su investigación señala la existencia de una correlación positiva alta entre la seguridad y salud laboral y el desempeño laboral de los trabajadores, consiguiendo un coeficiente de correlación positivo de 86,1%. Por tanto, se puede afirmar que las investigaciones respaldan la noción de una asociación positiva entre la salud laboral y el rendimiento laboral.

Referente al primer objetivo específico, se encontró un nivel de significancia $<0,001$ se puede afirmar que el Programa sobre Salud Ocupacional mejora la dimensión productividad de los trabajadores de una constructora en Huamachuco. En otras palabras, hay pruebas sólidas que respaldan la idea de que este programa mejora la productividad de los trabajadores en la constructora, lo que permite confirmar la teoría de (Nemur, 2016), en donde indica que la productividad es la facultad producir bienes y servicios de manera eficiente. Así mismo, (Calle, 2022) concluye que el personal capacitado exhibe una correlación positiva alta del 76,6% en la productividad laboral. Asimismo, (Gomez, 2022) demuestra que a medida que la gestión de la seguridad y salud ocupacional mejora, entonces se mejorará la

productividad de los trabajadores. En términos generales, existe una base sólida de evidencia que respalda la correlación positiva entre la implementación de programas de salud ocupacional y el incremento de la productividad en el ámbito de una empresa constructora. Dichos hallazgos podrían resultar valiosos para aquellas empresas que estén en búsqueda de mejoras en las condiciones laborales y la productividad del personal.

En el párrafo anterior, la comparación con un antecedente referente a la productividad, nos afirma que los resultados obtenidos son beneficiosos para demostrar la mejora productiva de la mayoría de los trabajadores presentes en el programa brindado, permitiendo generar óptimo desempeño laboral en la productividad individual de cada colaborador.

Referente al objetivo específico dos, la significancia fue de $<0,001$ por lo que se puede afirmar que el Programa sobre Salud Ocupacional mejora la dimensión resolución de problemas de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco. En otros términos, existe evidencia estadística sólida para decir que un programa sobre salud ocupacional está relacionado con una mejora en la habilidad de los empleados para abordar y resolver problemas en el trabajo, lo que permite confirmar la teoría de (D'Zurilla & Nezu, 1986), en donde indica que la etapa de resolución de problemas es en donde una persona tiene la intención de encontrar una respuesta efectiva o solución frente a un problema específico. Por otro lado, (Milla, 2022) concluye la empresa constructora MARQUEZZAR S.R.L. muestra una correlación moderada entre la seguridad y salud en el trabajo y los riesgos laborales. En resumen, los resultados respaldados por una significancia estadística fuerte y la correlación moderada señalan la importancia de los programas de salud laboral para optimar tanto la resolución de problemas como la prevención de riesgos ocupacionales de una constructora.

La mejora de la resolución de problemas de los colaboradores de la constructora es evidente por los resultados obtenidos, se puede concluir que el programa de capacitación ha sido muy provechoso para el cumplimiento del objetivo específico en cuestión.

A cerca del tercer objetivo específico, el nivel de significancia fue de $<0,001$ lo que permite afirmar que el Programa de Salud Ocupacional mejora el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco. Dicho de otra manera, existe evidencia estadística sólida que respalda la idea de que este programa mejora la colaboración entre los trabajadores en el ámbito laboral, el cual permite relacionar a lo que precisa (Ander-Egg & Aguilar, 2021) en su libro "El Trabajo en Equipo", se refieren al trabajo en equipo como una necesidad inevitable en la realidad social cada vez más compleja, generando la idea de resolver tareas de manera conjunta que se combine diferentes habilidades y conocimientos. Por otro lado, considerando a (Torrelles et al., 2011), describe la colaboración en equipo como la activación de recursos internos y externos, la aplicación de conocimientos, habilidades y talentos específicos, permitiendo a los individuos adaptarse a diversas situaciones y contextos para lograr objetivos comunes. En consecuencia, el Programa de Salud Ocupacional permite mejorar la colaboración entre los trabajadores, contribuyendo así al éxito y cumplimiento de objetivos compartidos en el ámbito laboral.

Después de la comparación teórica y de resultados de los antecedentes, se puede inferir que los resultados obtenidos de la dimensión del tercer objetivo son de mucha ayuda a la mejora del trabajo en equipo, permitiendo que los colaboradores realicen sus actividades laborales en un ambiente laboral sano y saludable.

Respecto al cuarto objetivo específico, la significancia fue $<0,001$ lo que afirma que el Programa de Salud Ocupacional mejora la dimensión gestión del tiempo de los trabajadores de una constructora en Huamachuco. En otras palabras, hay evidencia estadística sólida que respalda la idea de que este programa ayuda a mejorar la gestión del tiempo entre los colaboradores de la empresa. En el mismo sentido, (Mengual et al., 2012) destaca la importancia del manejo eficaz del tiempo como una herramienta para administrar y aprovechar de manera completa el tiempo laboral, reduciendo desviaciones innecesarias de los objetivos de la entidad. En consecuencia, el Programa de Salud Ocupacional tiene un impacto positivo en la gestión del tiempo de los colaboradores, lo que genera una mayor eficiencia y productividad laboral.

Los resultados de la dimensión de la gestión de tiempo de la investigación, nos demuestran que la sesión del programa sobre salud ocupacional ha sido muy fructífera en cuanto a mejorar la organización de tiempo de los colaboradores para que la realización de sus funciones sea optimizadas y eficientes.

La salud ocupacional es un tema importante en el ámbito laboral. Enfocarse en mejoría del bienestar laboral de los colaboradores en la empresa constructora analizada es crucial, ya que este sector a menudo implica riesgos laborales específicos que deben abordarse. Por ende, el programa de salud ocupacional ayudó a prevenir enfermedades y lesiones laborales, mejorando de esta manera el bienestar de los empleados y disminuyendo los gastos vinculados a la atención médica y la compensación laboral. Así también, el programa no solo benefició a los colaboradores individualmente, sino también contribuyó a la sostenibilidad a largo plazo de la empresa, pues trabajadores más saludables suelen ser más productivos y menos propensos a ausentarse por enfermedad, lo que puede tener un impacto positivo en la eficiencia y rentabilidad de la entidad.

La investigación puede tener un impacto directo en la comunidad local al centrarse en una empresa constructora ubicada en Huamachuco, esto podría tener beneficios económicos y sociales, al tiempo que proporciona información valiosa para otras empresas en la región que podrían enfrentar desafíos similares.

En el mismo sentido, la implementación del programa de salud ocupacional puede ser percibida como una práctica de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), lo que permite prosperar la reputación de la empresa y su relación con la comunidad y los stakeholders. De la misma manera, el cumplimiento del objetivo de la actual investigación tiene un impacto significativo en el bienestar general de los colaboradores y en su desempeño en la entidad constructora.

Los resultados obtenidos después de ejecutar el programa de salud ocupacional en la entidad constructora, reflejan un impacto significativo, lo que permite garantizar un ambiente laboral seguro y saludable. Al proporcionar información respecto a las condiciones laborales seguras, se reduce el riesgo de accidentes y enfermedades ocupacionales, contribuyendo al bienestar físico y mental de los colaboradores. Así mismo, se puede decir que un entorno laboral

seguro favorece a la eficiencia y productividad del desempeño laboral de los trabajadores, beneficiando a la empresa en términos de resultados y rendimiento.

El cumplimiento del objetivo es de mucho beneficio a la entidad porque la implementación de medidas de salud ocupacional puede ayudar a reducir los costos asociados a las lesiones laborales del personal, previniendo grandes inversiones en los riesgos laborales lo que permite evitar gastos significativos derivados compensaciones, reclamaciones legales y pérdida de productividad.

Por otro lado, la seguridad ocupacional es fundamental para cumplir con las regulaciones y normativas que exigen las autoridades, con el cumplimiento de dichas normativas no solo se evitan sanciones legales, sino que también se contribuye a la responsabilidad social y cuidado de los trabajadores de la entidad constructora. De la misma manera, viene a ser un componente importante para el desarrollo sostenible de las empresas, porque se adopta prácticas sostenibles en términos de seguridad, generando bienestar laboral a sus colaboradores a largo plazo y al éxito continuo de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que la implementación del Programa de Salud Ocupacional generó una mejora significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023. Antes de la ejecución del programa, el nivel de desempeño laboral se situaba en la categoría de "regular" con un 22%, pero tras la implementación, este nivel ascendió a la categoría de "excelente" con un 78%.

Se llegó a la conclusión, que la implementación del Programa sobre Salud Ocupacional mejora significativamente la dimensión productividad de los colaboradores de una empresa constructora de Huamachuco, 2023. Antes del programa, la productividad se clasificaba como "regular" con un 30%, pero después de su ejecución, alcanzó la categoría de "excelente" con un 70%.

Se llegó a la conclusión de que la implementación del Plan sobre Salud Ocupacional mejora significativamente la resolución de problemas de los colaboradores de una empresa constructora de Huamachuco, 2023. Antes del programa, se clasificaba como "regular" con un 26%, pero tras la implementación, esta cifra aumentó significativamente a la categoría "excelente" con un 63%.

Se concluyó que la aplicación de un Programa sobre Salud Ocupacional mejora significativamente el trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa constructora de Huamachuco, 2023. Antes del programa, la evaluación del trabajo en equipo estaba en la categoría "regular" con un 22%, pero tras su implementación, el porcentaje aumentó al 70%, clasificándose como "excelente".

Se llegó a la conclusión que la ejecución de un Programa sobre Salud Ocupacional mejora significativamente la dimensión gestión del tiempo de los colaboradores de una empresa constructora de Huamachuco, 2023. Antes de la implementación, el nivel de gestión del tiempo se encontraba en "regular" con un 41%, pero después de ejecutar el programa, esta cifra aumentó notablemente, alcanzando ahora una clasificación de "excelente" con un 78%.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente general de la constructora de Huamachuco, en conjunto con su equipo administrativo perteneciente a Recursos Humanos, gestar un plan de seguridad y salud ocupacional para que este sea ejecutado en sus colaboradores, a través de sesiones teórico práctico. Buscando que las circunstancias laborales de los trabajadores se desarrollen de manera segura, mediante el cumplimiento de las medidas preventivas.

Fomentar con mayor continuidad la preparación de programas de salud ocupacional para el bienestar de sus colaboradores, generando mayor compromiso por parte de ellos en el desempeño de sus labores. Por consecuencia, mejoraría las dimensiones de la salud ocupacional, a través de acciones preventivas que permitan promover puestos laborales saludables y seguros para futuros integrantes de la empresa.

Brindar charlas informativas respecto a las situaciones que se puede presentar en el ambiente laboral y sus posibles alternativas de solución a los inconvenientes laborales presentados.

Considerar en el plan de seguridad y salud laboral las buenas prácticas del trabajo en equipo, lo que permitirá la mejora que las actividades en conjunto generen resultados esperados, ya que actualmente el trabajar en equipo es de mucha utilidad y productividad.

Tener mayor control y dedicación de las dimensiones involucradas en la mejora de las actividades laborales, trayendo como consecuencia un óptimo desempeño. Siendo provechoso tanto para el personal obrero como para la empresa.

REFERENCIAS

- Shraddha Bhome, Vinod Chandwani, Seethalakshmi Iyer, Archana Prabhudesai, Nishikant Jha, Swati Desai, & Suryakant D., K. (2013). *Research Methodology*. India: Himalaya Publishing House.
<https://www.drnishikantjha.com/papersCollection/Research%20Methodology%20.pdf>
- Acosta, N. (23 de Septiembre de 2023). *Cuida tu dinero*. Cuida tu dinero:
<https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Álvarez Heredia, F., & Faizal GeaGea, E. (2012). *Salud Ocupacional Guía Práctica*. Bogotá: Ediciones de la U.
https://www.academia.edu/40360583/Salud_ocupacional_y_prevenici%C3%B3n_gu%C3%ADa_pr%C3%A1ctica_Pg_2_78_
- Ander-Egg, E., & Aguilar, M. J. (2001). *El Trabajo en Equipo*. Progreso.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3X9ap9zweMAC&oi=fnd&pg=PA11&dq=libros+de+trabajo+en+equipo&ots=dOrFiP6viz&sig=FEKpx5z4xqO7BBQX8aEjtAYplbA#v=onepage&q&f=false>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arribas, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *matronas profesión*, 23-29.
https://www.rincondepaco.com.mx/rincon/Inicio/Seminario/Documentos/Art_met/Diseno_validacion_cuestionarios.pdf
- Badía Montalvo, R. (1985). Salud Ocupacional y Riesgos Laborales. *Bol of Sanit Panam*, 98(1), 20-33. <https://doi.org/https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf>
- Boada Llerena, N. A. (11 de Junio de 2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Lima, Lima, Perú.
https://www.researchgate.net/publication/336727164_Satisfaccion_laboral_y_su_relacion_con_el_desempeno_laboral_en_una_Pyme_de_servicios_de_seguridad_en_el_Peru
- Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Sangolquí, Sangolquí, Ecuador: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Calle Quiñones, A. M. (2022). Capacitación del personal y su influencia en la productividad laboral en una empresa de ingeniería y construcción Piura 2021. Piura, Piura, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78328>
- Camacho de Báez, B. (2008). *Metodología de la investigación científica: Un camino fácil de recorrer para todos*. Tunja, Colombia: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
<https://librosaccesoabierto.uptc.edu.co/index.php/editorial-uptc/catalog/view/124/154/3259>
- Cardenas, M. M., Cáceres del Carpio, J., & Mejia, C. R. (1 de Agosto de 2020). Factores de riesgo y causas de lesión en los accidentes laborales de ocho provincias peruanas. *Revista Cubana*

- de Investigaciones Biomédicas*, 39(3).
<https://revibiomedica.sld.cu/index.php/ibi/article/view/595>
- Carrera Alvarez, E. R., Rivadeneira Piedra, C. I., Navarrete Arboleda, E. D., & Paredes Esparza, A. M. (2019). *Seguridad y Salud Ocupacional*. Guayaquil, Ecuador: Ediciones Grupo Compás.
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/463/3/salud%20y%20seguridad%20Ocupacional.pdf>
- Cortés Díaz, J. M. (2018). Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud en el trabajo (11a ED). En J. Cortés, *Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud en el trabajo (11a ED)* (págs. 35-36). Tébar.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=pjoYI7cYVVUC&oi=fnd&pg=PA19&dq=prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales+segun+autores&ots=fMIIcClIqu&sig=kFVXUUKDwTSeOpIL3tiluwqtS7Q#v=onepage&q&f=false>
- Díaz Zazo, P. (2023). Prevención de riesgos laborales. En P. Díaz Zazo, *Prevención de riesgos laborales* (pág. 101). Madrid, Madrid, España: Paraninfo.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=hSrFEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales&ots=B4aNaKqS1L&sig=xy9r_XdPDBrjoAnxDGteC_TKAM#v=onepage&q&f=false
- D'Zurilla, T. J., & Nezu, A. M. (1986). *Problem solving therapy*. New York: Springer.
- El Peruano. (11 de Agosto de 2011). Normas Legales. Lima, Lima, Perú.
<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- Fachal, C., & Motti, M. V. (Septiembre de 2016). Prevención de Riesgos Laborales - PRL. *La ergonomía y el ámbito laboral*. Guayaquil, Guayaquil, Ecuador: ERGONOMIA.
<http://seso.org.ec/phocadownload/revista0052016.pdf>
- Galindo, M., & Viridiana, R. (Agosto de 2015). Productividad. Ciudad de México, Ciudad de México, México. <https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508-mexicoproductivity.pdf>
- Gallegos, M., & Castillo, T. (31 de Enero de 2022). Eficiencia, carga de trabajo, salud y seguridad ocupacional en la industria de la construcción en las principales ciudades del Ecuador. *Novasinerгия*, 5(1), 150-162. <https://doi.org/https://doi.org/10.37135/ns.01.09.09>
- Gil Hernández, L. A. (2021). Seguridad y Salud en el Trabajo y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en Obras del Municipio de Víctor Larco Herrera 2021. Trujillo, Víctor Larco Herrera, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71015>
- Gomez Dominguez, J. R. (2022). Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y su Relación con la Productividad de una Empresa Constructora, Trujillo-2022. Trujillo, Trujillo, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101094>
- Gómez Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). Gestión de Recursos Humanos. En L. Gómez Mejía, D. Balkin, & R. Cardy, *Gestión de Recursos Humanos* (pág. 816). Madrid, España: PEARSON-PRENTICE HALL.
<http://190.57.147.202:90/xmlui/bitstream/handle/123456789/516/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos.pdf?sequence=1>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Ciudad de México, México: McGRAW-HILL.
- Herrera Paladines, M. A. (2019). Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la empresa ENETSA en Quito. Quito, Quito, Ecuador. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_4871817e1a738f0dca71cd3448a7c146
- Idrovo Falquez, B. A. (27 de Agosto de 2018). Percepción de los Trabajadores en Relación al Servicio de Salud Ocupacional en la Empresa Coheco S.A. Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_3c3bee5a18574fe24b9ff44439a25476
- ILOSTAT. (12 de Julio de 2023). *Estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo*. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/safety-and-health-at-work/#>
- Julca Santa Cruz, B. J. (2023). Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en una empresa del sector construcción Trujillo 2023. Trujillo, Trujillo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123575>
- Landa Agurto, C. (2020). Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019. Piura, Piura, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46728>
- López, R. (2012). *La Gestión del Tiempo Persona y Colectivo*. Graó. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=0GMFG2uibUcC&oi=fnd&pg=PA3&dq=libros+de+gestion+del+tiempo+laboral&ots= SX_RL11LcH&sig=9eIIBpnNKX3bBQXJiyD4kEo77X8#v=onepage&q&f=false
- Lozada, J. (Diciembre de 2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciaAmérica*, 3(1), 34-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20aplicada%20busca%20la,la%20teor%C3%ADa%20y%20el%20producto.>
- Martinez, A., & Vergara Silva, W. (12 de Mayo de 2017). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Centro Comercial Cosmocentro en la Ciudad de Sincelejo. Sincelejo, Sincelejo, Colombia. <https://fde4807aca.cbau- cdnwnd.com/a822c4d3fc727bae542dc3dd36e3a529/200000043-b69a6b795b/Formato%20%C3%BAnico%20de%20proyecto%20de%20investiaci%C3%B3n%2033.pdf?ph=fde4807aca>
- Marvel Cequea, M., Rodríguez Monroy, C., & Núñez Bottini, M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 549-584. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Mengual Recuerda, A., Juárez Varón, D., Sempere Ripoll, M. F., & Rodríguez Villalobos, A. (2012). La gestión del tiempo como habilidad directiva. *3Ciencias*(7), 6-30. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/10251/34359>
- Milla Huaman, C. A. (2022). Seguridad y salud ocupacional y su relación con los riesgos laborales en la empresa Constructora MARQUEZZAR S.R.L., Huaraz, 2021. Huaraz, Huaraz, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86591>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Diciembre de 2021). *Estadísticas: Anuarios estadísticos*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3386948/Anuario%202021.pdf?v=1657315806>
- Nemur, L. (2016). *Productividad: Consejos y Atajos de Productividad para Personas Ocupadas*. Babelcube Inc.
- Organización Internacinoal del Trabajo. (2 de Diciembre de 2021). *Temas: Seguridad y salud en el trabajo: Estrategia Seguridad + Salud Para Todos*.
https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/policy-documents/WCMS_748660/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Normas de Trabajo: Temas comprendidos en las normas: Seguridad y salud en el trabajo*. Seguridad y salud en el trabajo:
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (1995). Salud ocupacional para todos: propuesta para una estrategia mundial de la OMS. *Sanit Panam*, 442-450.
<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/15528/v119n5p442.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peiró, J. M. (20 de Enero de 2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Valencia, Valencia, España.
https://www.researchgate.net/publication/228589038_El_sistema_de_trabajo_y_sus_implicaciones_para_la_prevencion_de_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo
- Poma Zumarán, A. J. (2017). *Gestión de la Seguridad Ocupacional en Obras de Construcción de Lima Norte, 2016*. Lima, Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14967>
- Quero Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiencia Alpha de Cronbach. *TELOS*, 248-252.
<https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Ramírez García, C. J. (2021). *Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en Trabajadores de la Empresa Producciones Ganaderas Andinas SAC, Jequetepeque-2021*. Trujillo, Jequetepeque, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75602>
- Ramos Galarza, C. (2021). Diseños de Investigación Experimental. *CienciAmerica*, 1-7.
<https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/356/698>
- Rubio Hurtado, M. J., & Berlanga Silvente, V. (2012). Cómo aplicar las pruebas paramétricas bivariadas t de Student y ANOVA en SPSS. *REIRE*, 83-100.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62285491/articulo_Vanesa20200305-56077-1omgwka-libre.pdf?1583470393=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DComo_aplicar_las_pruebas_parametricas_bi.pdf&Expires=1703974613&Signature=WludSyGfZzIjCBI5fzMf2JFZ
- Saucedo Culquichicon, D. A. (2022). *Seguridad, Salud En El Trabajo Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad De Huaylillas 2022*. Patatz, Huaylillas, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92145>

- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. (2012). Organizational Climate and Culture. *Annual Reviews*, 360-362.
https://www.researchgate.net/publication/230628709_Organizational_Climate_and_Culture
- Siqueira De Queiroz Simoes Aparc, J. (2017). Ergonomía en el Perú y el sector construcción. *Revista de investigación en Arte y Diseño: A&D*, 1(5), 94-98.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/ayd/article/view/19637>
- Sladogna, M. (2017). Productividad-Definiciones y perspectivas para la negociación colectiva. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
<http://www.relats.org/documentos/orgsladogna2.pdf>
- Solier Pozo, R. (2020). Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020. Ayacucho, Ayacucho, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47638>
- Sucasaire Pilco, J. (2021). Estadística Descriptiva para Trabajos de Investigación. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Terán Varela, O. E., & Lorenzo Irlanda, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Omnia*, 17(1), 96-110.
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73718406007.pdf>
- Toro Castañeda, L. K., Jaramillo Valencia, M., Cadavid Zuluaga, S., Hernández Valencia, M., & Molina Castaño, C. F. (2017). Factores asociados a restricciones médicas ocupacionales en aspirantes al sector construcción en Medellín, Colombia 2015-2016. *Asociación Española de Especialistas en Medicina de Trabajo*, 9.
<https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/2834/Factores%20asociados%20a%20restricciones%20m%C3%A9dicas%20ocupacionales%20en%20aspirantes%20al%20sector%20construcci%C3%B3n%20en%20Medell%C3%ADn%20Colombia%202015-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F. X., París, G., & Cela, J. M. (2011). Competencia de Trabajo en Equipo: Definición y Categorización. *Profesorado*, 15(3), 330-331.
<https://repositori.udl.cat/items/36d3a63d-d166-4cf6-8879-45aa14846eaa>
- Trabajo, O. I. (Mayo de 2023). *OIT en América Latina y El Caribe: Temas: Salud y Seguridad en el Trabajo*. Salud y Seguridad en el Trabajo: <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm>
- Valverde, C. (2019). Para una contextualización de la prevención en seguridad y salud ocupacionales en el sector de la construcción: contribuciones de la formación de coordinadores de seguridad y salud. *Laboreal*, 47-51.
[https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_crossref_primary_10_4000_laboreal_8856&context=PC&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,salud%20ocupacional%20en%](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_crossref_primary_10_4000_laboreal_8856&context=PC&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,salud%20ocupacional%20en%20)

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Salud Ocupacional	Se trata de una serie de medidas encaminadas a mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Este grupo de actividades también incluye actividades tales como el mantenimiento y mejoramiento de las enfermedades profesionales, tratamiento temprano y oportuno de las enfermedades profesionales, reincorporación al trabajo y atención a situaciones de emergencia ocasionadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales condiciones de vida (Carrera et al., 2019).	Se basa en cuestiones de protección, seguridad, salud y bienestar en el lugar de trabajo con el objetivo de suscitar un entorno de trabajo seguro y saludable. También hay que mencionar que los sistemas de seguridad laboral son muy importantes, porque garantiza la salud de los empleados, previene enfermedades profesionales y reduce los costes de los accidentes. (Martinez & Vergara, 2017).	Prevención de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación de seguridad. • Normas de prevención. • Protección personal. 	Ordinal
			Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> • Situaciones violentas. • Situaciones de discriminación. • Actividades y relaciones laborales. 	
			Ergonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga Laboral. • Controles Laborales. • Adaptación. 	
			Ambiente Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios laborales. • Condiciones ambientales. • Clima laboral. • Servicios de salud. 	
Desempeño Laboral	Es el proceso de determinar si una organización está logrando con éxito sus actividades y objetivos de trabajo (Boada, 2019).	Es la realización de una actividad definida formalmente en una descripción del puesto u otro documento formal en donde establezca el trabajo a realizar por un individuo (Terán Varela & Lorenzo Irlanda, 2011).	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en las funciones. • Uso eficiente de recursos. • Tareas ejecutadas 	Ordinal
			Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a los cambios • Solución de manera efectiva • Superación de problemas laborales 	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación laboral • Habilidad para expresar ideas • Retroalimentación constructiva 	

			Gestión del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas completadas a tiempo • Proporción de tiempo dedicado • Reconocimiento del tiempo adicional 	
--	--	--	--------------------	---	--

Anexo 2: Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General ¿De qué manera un programa de salud ocupacional influye en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera un programa de salud ocupacional mejora la dimensión productividad de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023? • ¿De qué manera un programa de salud ocupacional mejora la dimensión resolución de problemas de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023? • ¿De qué manera un programa de salud ocupacional mejora la dimensión trabajo en equipo de 	<p>Objetivo General Determinar si el programa de salud ocupacional mejora el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar si el programa de salud ocupacional mejora la dimensión productividad de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023. • Determinar si el programa de salud ocupacional mejora la dimensión resolución de problemas de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023. • Determinar si el programa de salud ocupacional mejora la dimensión trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023. 	<p>Hipótesis Alterna El programa de salud ocupacional mejora significativamente el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.</p> <p>Hipótesis Nula El programa de salud ocupacional no mejora significativamente el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El programa de salud ocupacional mejora significativamente la dimensión productividad de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023. • El programa de salud ocupacional mejora significativamente la dimensión resolución de problemas de los colaboradores de una 	<p>Técnica Cuestionario</p> <p>Instrumento Encuesta</p>

<p>los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera un programa de salud ocupacional mejora la dimensión gestión del tiempo de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar si el programa de salud ocupacional mejora la dimensión gestión del tiempo de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023 	<p>empresa constructora en Huamachuco, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> El programa de salud ocupacional mejora significativamente la dimensión trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023 El programa de salud ocupacional mejora significativamente la dimensión gestión del tiempo de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023. 													
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES Y DIMENSIONES													
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado Diseño: Pre experimental.</p>	<p>Población La población está constituida por 27 colaboradores de la empresa constructora.</p> <p>Muestra Al ser una población muy reducida, la muestra se conforma por los 27 colaboradores de la empresa constructora.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">Variables</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Salud Ocupacional</td> <td style="text-align: center;">Prevención de Riesgos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Psicosocial</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Ergonomía</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Ambiente Laboral</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño Laboral</td> <td style="text-align: center;">Productividad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Resolución de Problemas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Trabajo en Equipo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Gestión del Tiempo</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Salud Ocupacional	Prevención de Riesgos	Psicosocial	Ergonomía	Ambiente Laboral	Desempeño Laboral	Productividad	Resolución de Problemas	Trabajo en Equipo	Gestión del Tiempo
Variables	Dimensiones														
Salud Ocupacional	Prevención de Riesgos														
	Psicosocial														
	Ergonomía														
	Ambiente Laboral														
Desempeño Laboral	Productividad														
	Resolución de Problemas														
	Trabajo en Equipo														
	Gestión del Tiempo														

Anexo 3: Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE VALORACIÓN AL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer su nivel de valoración al programa salud ocupacional en la constructora, para poder analizar la influencia del programa de salud ocupacional en su desempeño laboral.

La encuesta será de manera anónima y reservada, su opinión es muy valiosa y se le agradecería que responda con total sinceridad, ya que la información será utilizada con fines educativos.

Tener en cuenta las siguientes opciones:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

SALUD OCUPACIONAL		VALORACIÓN				
PREVENCIÓN DE RIESGOS		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la empresa constructora planifica charlas de salud ocupacional?					
2	¿Tiene conocimiento de las políticas de seguridad de la empresa para prevenir riesgos?					
3	¿Considera usted que la empresa constructora cumple con las políticas de prevención de riesgos?					
4	¿Considera usted que la empresa constructora efectúa los simulacros nacionales?					
5	¿Considera usted que la empresa monitorea a sus colaboradores para que utilicen sus equipos de protección personal?					
PSICOSOCIAL		1	2	3	4	5
6	¿Tiene conocimiento de las políticas de prevención de la empresa para situaciones de violencia psicológica o física?					

7	¿Tiene conocimiento de las políticas de prevención de la empresa para situaciones de discriminación?					
8	¿Considera usted que la empresa constructora ofrece servicios médicos de psicología?					
9	¿Considera usted que la empresa constructora designa las actividades equitativamente a sus colaboradores?					
10	¿Considera usted que la empresa constructora realiza actividades para reforzar las relaciones laborales?					
ERGONOMÍA		1	2	3	4	5
11	¿Tiene conocimiento de las políticas de prevención de la empresa para riesgos asociados al ruido?					
12	¿Considera usted que los equipos que le asignan son adecuados para desarrollar sus labores sin agravio de su salud?					
13	¿Considera usted que el terreno de trabajo es el apropiado para el desempeño de sus labores?					
14	¿Considera usted que su puesto laboral contribuye a preservar una postura cómoda?					
AMBIENTE LABORAL		1	2	3	4	5
15	¿Considera usted que la empresa constructora cuenta con áreas de trabajo idóneo y suficiente para realizar sus labores?					
16	¿Considera usted que el lugar de trabajo es el apropiado para mantenerse en una jornada laboral de rutina?					
17	¿Considera usted que el ambiente laboral le incentiva a mantenerse en la empresa constructora?					
18	¿Considera usted que la empresa constructora dispone de una programación para el mantenimiento de ambientes laborales?					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer su nivel de desempeño laboral en la constructora, para poder analizar la influencia del programa de salud ocupacional en sus actividades que realiza en la constructora.

La encuesta será de manera anónima y reservada, su opinión es muy valiosa y se le agradecería que responda con total sinceridad, ya que la información será utilizada con fines educativos.

Tener en cuenta las siguientes opciones:

1	2	3	4	5
PÉSIMO	MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE

DESEMPEÑO LABORAL		VALORACIÓN				
PRODUCTIVIDAD		1	2	3	4	5
1	¿Cómo evalúas tu capacidad para completar las tareas asignadas de manera eficiente?					
2	¿Cómo evalúas tu nivel de productividad?					
3	¿Cómo valoras tu habilidad para utilizar eficientemente los recursos disponibles?					
4	¿Cómo evalúas tu rendimiento con respecto al alcance de los objetivos laborales?					
5	En tu entorno laboral, ¿cómo describirías el ambiente en cuanto a la promoción de la eficiencia y la productividad?					
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS		1	2	3	4	5
6	¿Cómo evalúas tu capacidad para adaptarte fácilmente a los cambios en las condiciones de trabajo?					
7	¿Cómo evalúas tu habilidad para resolver problemas de manera efectiva en situaciones laborales?					
8	¿Cómo avalúas tu capacidad para tomar decisiones rápidas y efectivas?					
9	¿Cómo evalúas el suministro de recursos y apoyo por parte de la empresa para superar obstáculos laborales?					
TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5

10	¿Cómo evaluarías tu nivel de colaboración efectiva con tus colegas para lograr objetivos comunes?					
11	¿Cómo evaluarías tu nivel de comunicación con los miembros del equipo es abierta y constructiva?					
12	¿Cómo evaluarías la retroalimentación recibida por parte de la empresa sobre tu desempeño laboral?					
13	¿En qué medida crees que participar en proyectos de equipo contribuye significativamente a tu desarrollo laboral?					
GESTIÓN DEL TIEMPO		1	2	3	4	5
14	¿Cómo evalúas tu habilidad para gestionar eficientemente tu tiempo y cumplir con los plazos establecidos?					
15	¿Cómo evaluarías tu nivel de cumplimiento de tareas y proyectos según los plazos de entrega?					
16	¿En qué medida recibes el apoyo necesario para gestionar eficazmente tu carga de trabajo?					
17	En tu entorno laboral, ¿cómo describirías el ambiente en cuanto al fomento de prácticas que faciliten la gestión efectiva del tiempo?					
18	¿Cómo evaluarías tu capacidad para cumplir con tus tareas en plazos de tiempo ajustado?					

Anexo 4: Modelo con consentimiento informado UCV

Título de la investigación: **Programa de Salud Ocupacional para Mejorar el Desempeño Laboral de los Colaboradores en una Empresa Constructora en Huamachuco, 2023.**

Investigador: Vasquez Aguirre, Jair Darnley (orcid.org/0000-0002-0166-578X)

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Programa de Salud Ocupacional para Mejorar el Desempeño Laboral de los Colaboradores en una Empresa Constructora en Huamachuco, 2023”, cuyo objetivo es analizar la influencia de un Programa de Salud Ocupacional en la mejora del Desempeño Laboral de los colaboradores de una constructora en Huamachuco, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante Posgrado de la de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿De qué manera un programa de salud ocupacional influye en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huamachuco, 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Programa de Salud Ocupacional para Mejorar el Desempeño Laboral de los Colaboradores en una Empresa Constructora en Huamachuco, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente en donde usted se encuentre de la empresa constructora de Huamachuco. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

Usted puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo:

Su participación en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generarle tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios:

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 para el bienestar de trabajadores de construcción.

Confidencialidad:

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Vasquez Aguirre Jair Darnley, email: vasquezaguirre1997mail.com. y docente asesor Barrera Correa, Angie Carol.

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en el estudio.

Anexo 5: Matriz Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE VALORACIÓN AL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JOSÉ LUIS MADRID RENTERIA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERIA, TECNOLOGÍAS, SISTEMAS
Institución dónde labora:	CHAVIMOCHIC
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la Evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario para medir el nivel de valoración al programa de salud ocupacional
Autor:	Jair Darnley Vasquez Aguirre
Procedencia:	Propia
Administración:	Individual
Tiempo de ejecución:	20 a 25 minutos
Ámbito de ejecución:	Obras de una constructora
Significación:	El instrumento medirá la variable Salud Ocupacional por medio de un

	<p>cuestionario, que está constituido por 4 dimensiones en 18 ítems que serán medidos es la escala de Likert de la siguiente manera Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)</p>
--	--

4. Soporte técnico

Escala / Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Salud Ocupacional	Prevención de riesgos	Es un conjunto de acciones encaminadas a proteger la salud humana y la integridad de los bienes para prevenir accidentes (Cortés, 2018).
	Psicosocial	Los riesgos psicosociales son condiciones que existen en el ambiente de trabajo y están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y el desempeño de las tareas, que afectan el bienestar o la salud y el desarrollo de los colaboradores (Carrera et al., 2019).
	Ergonomía	Es la adaptación del lugar de trabajo a los trabajadores con el fin de reducir las condiciones que puedan afectar su salud y calidad de vida en el mediano y largo plazo (Carrera et al., 2019).

	Ambiente laboral	Se puede definir como las percepciones y significados compartidos asociados con las políticas, prácticas y procedimientos que experimentan los empleados y los comportamientos que observan (Schneider et al., 2012).
--	------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el nivel de desempeño laboral, elaborado por Jair Darnley Vasquez Aguirre en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Prevención de riesgos, psicosocial, ergonomía y ambiente laboral.

- Primera dimensión: Prevención de riesgos
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de prevención de riesgos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Capacitación de seguridad	¿Considera usted que la empresa constructora planifica charlas de salud ocupacional?	4	4	4	
Normas de prevención	¿Tiene conocimiento de las políticas de seguridad de la empresa para prevenir riesgos?	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa constructora cumple con las políticas de prevención de riesgos?	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa constructora efectúa los simulacros nacionales?	4	4	4	
Protección Personal	¿Considera usted que la empresa monitorea a sus colaboradores para que utilicen sus equipos de protección personal?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Psicosocial
- Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de riesgo psicosocial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Situaciones violentas	¿Tiene conocimiento de las políticas de prevención de la empresa para situaciones de violencia psicológica o física?	4	4	4	
Situaciones de discriminación	¿Tiene conocimiento de las políticas de prevención de la empresa para situaciones de discriminación?	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa constructora ofrece servicios médicos de psicología?	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa constructora designa las actividades	4	4	4	

Actividades y relaciones laborales	equitativamente a sus colaboradores?				
	¿Considera usted que la empresa constructora realiza actividades para reforzar las relaciones laborales?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ergonomía
- Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de riesgos ergonómicos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Fatiga laboral	¿Tiene conocimiento de las políticas de prevención de la empresa para riesgos asociados al ruido?	4	4	4	
Condiciones laborales	¿Considera usted que los equipos que le asignan son adecuados para desarrollar sus labores sin agravio de su salud?	4	4	4	
	¿Considera usted que el terreno de trabajo es el apropiado para el desempeño de sus labores?	4	4	4	
Adaptación	¿Considera usted que su puesto laboral contribuye a preservar una postura cómoda?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Ambiente laboral
- Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de riesgos del ambiente laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Espacios laborales	¿Considera usted que la empresa constructora cuenta con áreas de trabajo idóneo y suficiente para realizar sus labores?	4	4	4	
Condiciones ambientales	¿Considera usted que el lugar de trabajo es el apropiado para mantenerse en una jornada laboral de rutina?	4	4	4	
Clima laboral	¿Considera usted que el ambiente laboral le incentiva a mantenerse	4	4	4	

	en la empresa constructora?				
Servicios de salud	¿Considera usted que la empresa constructora dispone de una programación para el mantenimiento de ambientes laborales?	4	4	4	



Dr. José Luis Madrid Rentería, MBA.
 Ingeniero de Sistemas CIP 96114
 Jefe del área de Informática Proyecto Especial CHAVIMOCHIC

Firma del evaluador

DNI: 42808230

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento[CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL](#)..... La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JOSÉ LUIS MADRID RENTERIA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERIA, TECNOLOGÍAS, SISTEMAS
Institución dónde labora:	CHAVIMOCHIC
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la Evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario para medir el nivel de desempeño laboral
Autor:	Jair Darnley Vasquez Aguirre
Procedencia:	Propia
Administración:	Individual
Tiempo de ejecución:	20 a 25 minutos
Ámbito de ejecución:	Obras de una constructora
Significación:	El instrumento medirá la variable Desempeño Laboral por medio de un cuestionario, que está constituido por 4 dimensiones en 18 ítems que serán medidos es la escala de Likert de la

	siguiente manera Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)
--	---

4. Soporte técnico

Escala / Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Productividad	Es la facultad de crear o producir bienes y servicios, es una medida de la eficiencia de la producción, la cual es expresada como un vínculo entre los recursos utilizados en la producción y sus salidas finales (Nemur, 2016).
	Resolución de Problemas	Es un proceso cognitivo-afectivo-conductual mediante el cual una persona intenta identificar o descubrir una solución o respuesta de afrontamiento eficaz para un problema particular (D'Zurilla & Nezu, 1986).
	Trabajo en Equipo	El trabajo en equipo requiere movilizar recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y talentos que permitan a los individuos adaptarse a situaciones y contextos específicos y alcanzar metas junto con otros (Torrelles et al., 2011)
	Gestión del Tiempo	Es una herramienta que te permite gestionar y utilizar

		plenamente tu tiempo de trabajo, evitando al máximo desviaciones innecesarias de los objetivos de la organización (Mengual et al., 2012).
--	--	---

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el nivel de desempeño laboral, elaborado por Jair Darnley Vasquez Aguirre en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Productividad, resolución de problemas, trabajo en equipo y gestión del tiempo.

- Primera dimensión: Productividad
- Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de productividad del colaborador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Eficiencia en las funciones	¿Cómo evalúas tu capacidad para completar las tareas asignadas de manera eficiente?	4	4	4	
	¿Cómo evalúas tu nivel de productividad?	4	4	4	
Uso eficiente de los recursos	¿Cómo valoras tu habilidad para utilizar eficientemente los recursos disponibles?				
Tareas ejecutadas	¿Cómo evalúas tu rendimiento con respecto al alcance de los objetivos laborales?	4	4	4	
	En tu entorno laboral, ¿cómo describirías el ambiente en cuanto a la promoción de la eficiencia y la productividad?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Resolución de Problemas
- Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de resolución de problemas del colaborador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Adaptación a los cambios	¿Cómo evalúas tu capacidad para adaptarte fácilmente a los cambios en las condiciones de trabajo?	4	4	4	
Resolución de problemas	¿Cómo evalúas tu habilidad para resolver problemas de manera efectiva en situaciones laborales?	4	4	4	
	¿Cómo avalúas tu capacidad para tomar	4	4	4	

	decisiones rápidas y efectivas?				
Superación de problemas laborales	¿Cómo evalúas el suministro de recursos y apoyo por parte de la empresa para superar obstáculos laborales?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en Equipo
- Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de trabajo en equipo del colaborador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Cooperación laboral	¿Cómo evaluarías tu nivel de colaboración efectiva con tus colegas para lograr objetivos comunes?	4	4	4	
Habilidad para expresar ideas	¿Cómo evaluarías tu nivel de comunicación con los miembros del equipo es abierta y constructiva?	4	4	4	
Retroalimentación constructiva	¿Cómo evaluarías la retroalimentación recibida por parte de la empresa sobre tu desempeño laboral?	4	4	4	
	¿En qué medida crees que participar en proyectos de equipo contribuye significativamente a tu desarrollo laboral?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Gestión del Tiempo
- Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de la gestión del tiempo del colaborador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Tareas completadas a tiempo	¿Cómo evalúas tu habilidad para gestionar eficientemente tu tiempo y cumplir con los plazos establecidos?	4	4	4	
	¿Cómo evaluarías tu nivel de cumplimiento de tareas y proyectos según los plazos de entrega?	4	4	4	

Proporción de tiempo dedicado	¿En qué medida recibes el apoyo necesario para gestionar eficazmente tu carga de trabajo?	4	4	4	
	En tu entorno laboral, ¿cómo describirías el ambiente en cuanto al fomento de prácticas que faciliten la gestión efectiva del tiempo?	4	4	4	
Reconocimiento del tiempo adicional	¿Cómo evaluarías tu capacidad para cumplir con tus tareas en plazos de tiempo ajustado?	4	4	4	



José L. Madrid Rentería
 ING. DE SISTEMAS
 R. CIP. 96114

Dr. José Luis Madrid Rentería, MBA.
 Ingeniero de Sistemas CIP 96114
 Jefe del área de Informática Proyecto Especial CHAVIMOCHIC

Firma del evaluador

DNI: 42808230

Anexo 8: Data de Desempeño Laboral Pre-Test

Desempeño laboral: Pésimo, malo, regular, bueno, excelente

	Productividad						Resolución de problemas						Trabajo en equipo						Gestión del tiempo						Total	Nivel			
	P1	P2	P3	P4	P5	St	Nivel	P6	P7	P8	P9	St	Nivel	P10	P11	P12	P13	St	Nivel	P14	P15	P16	P17	P18			St	Nivel	
1	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	72	Bueno	
2	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	4	5	4	17	Bueno	5	5	5	5	20	Excelente	5	5	5	5	5	25	Excelente	82	Excelente	
3	3	4	4	4	4	19	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	71	Bueno	
4	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	72	Bueno	
5	4	4	5	4	4	21	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	73	Bueno	
6	4	4	4	4	5	21	Bueno	5	4	5	5	19	Excelente	4	4	4	5	17	Bueno	4	4	5	4	4	21	Bueno	78	Excelente	
7	5	3	4	3	4	19	Bueno	3	5	4	5	17	Bueno	4	3	4	3	14	Regular	4	4	4	5	4	21	Bueno	71	Bueno	
8	5	3	5	4	3	20	Bueno	4	3	3	4	14	Regular	4	4	3	4	15	Bueno	5	5	4	4	4	22	Excelente	71	Bueno	
9	3	3	4	4	4	18	Bueno	3	4	4	4	15	Bueno	4	4	3	4	15	Bueno	3	4	4	4	4	19	Bueno	67	Bueno	
10	5	3	5	4	4	21	Bueno	5	4	5	4	18	Excelente	4	4	5	4	17	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	77	Excelente	
11	5	4	3	3	4	19	Bueno	2	3	3	3	11	Regular	3	2	2	4	11	Regular	3	3	3	2	3	14	Regular	55	Regular	
12	4	4	4	2	3	17	Regular	4	4	3	3	14	Regular	5	4	2	5	16	Bueno	4	4	3	3	2	4	18	Bueno	65	Bueno
13	3	3	3	3	3	15	Regular	3	2	3	3	11	Regular	4	3	3	3	13	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	54	Regular	
14	4	3	4	1	5	17	Regular	5	4	4	3	16	Bueno	5	5	4	5	19	Excelente	5	5	3	3	4	20	Bueno	72	Bueno	
15	4	2	3	2	3	14	Regular	3	3	2	2	10	Malo	4	3	1	3	11	Regular	3	2	2	1	2	10	Malo	45	Malo	
16	3	3	3	2	3	14	Regular	2	3	3	2	10	Malo	3	1	1	3	8	Malo	3	3	3	2	3	14	Regular	46	Malo	
17	4	4	4	4	5	21	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	5	5	3	5	18	Excelente	4	4	3	2	4	17	Regular	72	Bueno	
18	4	5	4	2	3	18	Bueno	2	2	2	3	9	Malo	5	3	3	4	15	Bueno	4	3	3	3	3	16	Regular	58	Regular	
19	4	3	5	2	3	17	Regular	4	3	2	3	12	Regular	4	3	3	4	14	Regular	2	2	3	1	3	11	Malo	54	Regular	
20	5	3	4	3	3	18	Bueno	5	4	3	3	15	Bueno	5	4	3	5	17	Bueno	3	4	3	3	3	16	Regular	66	Bueno	
21	3	4	4	4	3	18	Bueno	2	5	2	3	12	Regular	4	4	2	3	13	Regular	4	4	2	2	3	15	Regular	58	Regular	
22	4	3	4	3	4	18	Bueno	5	4	3	3	15	Bueno	4	5	3	4	16	Bueno	4	4	2	3	2	15	Regular	64	Bueno	
23	5	4	4	4	5	22	Excelente	5	5	4	3	17	Bueno	5	5	4	5	19	Excelente	4	5	3	2	3	17	Regular	75	Bueno	
24	4	3	4	3	4	18	Bueno	5	5	3	4	17	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	3	4	18	Bueno	69	Bueno	
25	4	3	2	4	2	15	Regular	4	5	4	3	16	Bueno	5	5	2	5	17	Bueno	2	4	4	3	2	15	Regular	63	Bueno	
26	4	4	4	4	3	19	Bueno	4	3	3	4	14	Regular	4	4	3	4	15	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	68	Bueno	
27	3	4	3	4	3	17	Regular	2	2	3	3	10	Malo	4	4	3	5	16	Bueno	3	3	3	3	3	15	Regular	58	Regular	

Pésimo	0																												
Malo	0	Malo	4	Malo	1																								
Regular	8	Regular	7	Regular	6																								
Bueno	18	Bueno	14	Bueno	16																								

Productividad y Gestión del tiempo

Máx	25	Máx	90
Min	5	Min	18
Rango	20	Rango	72
Nivel	5	Nivel	5
Amplitud	4	Amplitud	14
Pésimo	25	Pésimo	90
Malo	21	Malo	76
Regular	17	Regular	61
Bueno	13	Bueno	47
Excelente	9	Excelente	32

Resolución de problemas y Trabajo en equipo

Máx	20
Min	4
Rango	16
Nivel	5
Amplitud	3
Pésimo	20
Malo	17
Regular	14
Bueno	10
Excelente	7

Anexo 9: Data de Desempeño Laboral Post-Test

Desempeño laboral: Pésimo, malo, regular, bueno, excelente

	Productividad							Resolución de problemas					Trabajo en equipo					Gestión del tiempo					Total	Nivel				
	P1	P2	P3	P4	P5	St	Nivel	P6	P7	P8	P9	St	Nivel	P10	P11	P12	P13	St	Nivel	P14	P15	P16			P17	P18	St	Nivel
1	3	2	3	3	3	14	Regular	3	2	3	3	11	Regular	3	3	3	2	11	Regular	2	4	3	3	3	15	Regular	51	Regular
2	4	4	3	4	3	18	Bueno	4	4	5	4	17	Bueno	5	4	5	5	19	Excelente	5	4	5	5	5	24	Excelente	78	Excelente
3	5	4	5	4	5	23	Excelente	4	5	4	4	17	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	3	4	4	19	Bueno	75	Bueno
4	4	5	4	5	5	23	Excelente	5	5	4	5	19	Excelente	5	4	5	5	19	Excelente	5	5	4	5	5	24	Excelente	85	Excelente
5	5	5	5	5	5	25	Excelente	5	5	5	5	20	Excelente	4	5	5	5	19	Excelente	5	5	5	5	5	25	Excelente	89	Excelente
6	5	5	5	5	5	25	Excelente	5	5	5	5	20	Excelente	4	5	5	5	19	Excelente	5	5	5	5	4	24	Excelente	88	Excelente
7	5	5	4	5	4	23	Excelente	4	5	5	5	19	Excelente	5	4	4	4	17	Bueno	4	4	5	5	4	22	Excelente	81	Excelente
8	5	5	5	5	5	25	Excelente	5	5	5	5	20	Excelente	5	5	5	5	20	Excelente	5	5	5	5	5	25	Excelente	90	Excelente
9	5	5	4	5	5	24	Excelente	5	5	4	5	19	Excelente	5	5	5	5	20	Excelente	5	5	5	5	5	25	Excelente	88	Excelente
10	5	3	5	3	4	20	Bueno	5	4	3	4	16	Bueno	4	4	5	3	16	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	73	Bueno
11	5	4	5	5	4	23	Excelente	4	5	3	5	17	Bueno	5	4	4	5	18	Excelente	3	4	4	4	4	19	Bueno	77	Excelente
12	4	4	4	4	3	19	Bueno	4	4	5	4	17	Bueno	5	5	4	5	19	Excelente	4	5	4	5	5	23	Excelente	78	Excelente
13	5	5	5	5	5	25	Excelente	5	5	5	5	20	Excelente	5	5	5	5	20	Excelente	5	5	5	5	5	25	Excelente	90	Excelente
14	4	3	4	4	5	20	Bueno	5	4	4	3	16	Bueno	5	5	4	5	19	Excelente	5	5	3	4	4	21	Bueno	76	Bueno
15	4	5	5	4	5	23	Excelente	5	5	5	4	19	Excelente	5	5	5	5	20	Excelente	5	4	4	5	4	22	Excelente	84	Excelente
16	5	5	5	5	5	25	Excelente	5	5	5	5	20	Excelente	5	5	4	5	19	Excelente	5	5	5	5	5	25	Excelente	89	Excelente
17	5	4	5	5	5	24	Excelente	4	5	5	5	19	Excelente	5	5	5	5	20	Excelente	5	5	5	5	5	25	Excelente	88	Excelente
18	5	5	4	4	5	23	Excelente	5	5	5	4	19	Excelente	5	4	5	4	18	Excelente	5	4	4	5	5	23	Excelente	83	Excelente
19	4	4	5	5	5	23	Excelente	4	5	4	5	18	Excelente	4	5	5	5	19	Excelente	5	5	5	4	5	24	Excelente	84	Excelente
20	5	3	4	3	5	20	Bueno	5	4	3	5	17	Bueno	5	4	3	5	17	Bueno	5	4	5	5	3	22	Excelente	76	Bueno
21	3	4	4	4	4	19	Bueno	4	5	5	5	19	Excelente	4	4	4	5	17	Bueno	4	4	5	5	5	23	Excelente	78	Excelente
22	5	5	5	5	5	25	Excelente	5	5	4	5	19	Excelente	5	4	5	5	19	Excelente	5	5	5	5	5	25	Excelente	88	Excelente
23	5	4	4	4	5	22	Excelente	5	5	4	3	17	Bueno	4	5	4	4	17	Bueno	4	4	4	3	3	18	Bueno	74	Bueno
24	4	5	5	5	4	23	Excelente	4	5	5	4	18	Excelente	5	4	5	4	18	Excelente	5	4	4	5	4	22	Excelente	81	Excelente
25	5	5	5	4	4	23	Excelente	4	5	4	5	18	Excelente	5	5	4	5	19	Excelente	5	5	4	4	5	23	Excelente	83	Excelente
26	5	4	5	4	5	23	Excelente	4	5	5	4	18	Excelente	5	4	5	5	19	Excelente	4	5	5	5	5	24	Excelente	84	Excelente
27	3	4	5	4	5	21	Bueno	5	4	4	4	17	Bueno	4	4	4	5	17	Bueno	4	4	5	5	4	22	Excelente	77	Excelente
	Pésimo					0	Pésimo					0	Pésimo					0	Pésimo						0	Pésimo	0	
	Malo					0	Malo					0	Malo					0	Malo						0	Malo	0	
	Regular					1	Regular					1	Regular					1	Regular						1	Regula	1	
	Bueno					7	Bueno					9	Bueno					7	Bueno						5	Bueno	5	

Productividad y Gestión del tiempo Desempeño laboral

Máx	25	Máx	90
Min	5	Min	18
Rango	20	Rango	72
Nivel	5	Nivel	5
Amplitud	4	Amplitud	14
Excelente	25	Excelente	90
Bueno	21	Bueno	76
Regular	17	Regular	61
Malo	13	Malo	47
Pésimo	9	Pésimo	32

Resolución de problemas y Trabajo en equipo

Máx	20
Min	4
Rango	16
Nivel	5
Amplitud	3
Excelente	20
Bueno	17
Regular	14
Malo	10
Pésimo	7

Anexo 10: Programa de Salud Ocupacional

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

PRESENTACIÓN

El programa de salud ocupacional contiene información necesaria y precisa respecto a los principales elementos que conforman los sistemas de seguridad y salud ocupacional.

Se busca la mejora de las condiciones de seguridad y salud en la empresa constructora a partir de la implementación del actual programa propuesto, incluyendo los objetivos claves para alcanzar los resultados esperados y generen el mejoramiento del desempeño laboral de los colaboradores.

Objetivos:

- Implementar el programa de salud ocupacional.
- Fomentar un entorno de trabajo seguro.
- Prevenir los riesgos laborales.
- Contribuir al bienestar y productividad de los colaboradores.

ÍTEM	TEMA	FECHA	DURACIÓN
1	Ley N°29783 <ul style="list-style-type: none">• Objetivos• Principios		
2	Riesgos y condiciones laborales <ul style="list-style-type: none">• Identificación y evaluación de riesgos.• Documentar y priorizar riesgos identificados.• Medidas de control para mitigar riesgos.• Realizar inspecciones periódicas• Acciones correctivas	21/11/2023	2 horas
3	Promoción de la salud <ul style="list-style-type: none">• Charlas nutricionales.• Pautas para mejorar el estilo de vida entre los trabajadores.• Ambientes de trabajo ergonómicos.• Importancia de las pausas y descansos.	23/11/2023	2 hora
4	Prevención de accidentes <ul style="list-style-type: none">• Seguridad laboral.• Procedimientos de emergencia.• Equipos de protección personal.	25/11/2023	1 hora
5	Organización del tiempo <ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo organizo mi tiempo?• Puntos fuertes y débiles• Registro de actividades		