



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño
laboral de los colaboradores de una empresa constructora de
Chimbote 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

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

AUTOR:

Villena Murga, Henry (orcid.org/0009-0000-1065-2262)

ASESORES:

Dr. Huambachano Martel, Maximo Jesus (orcid.org/0000-0002-7951-1211)

Dr. Mucha Hospinal, Luis Florencio (orcid.org/0000-0002-1973-7497)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMBACHANO MARTEL MAXIMO JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024", cuyo autor es VILLENA MURGA HENRY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, 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, 27 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMBACHANO MARTEL MAXIMO JESUS DNI: 41370037 ORCID: 0000-0002-7951-1211	Firmado electrónicamente por: MHUAMBACHANOM el 28-06-2024 19:45:21

Código documento Trilce: TRI - 0777627





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILLENA MURGA HENRY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
HENRY VILLENA MURGA DNI: 76324891 ORCID: 0009-0000-1065-2262	Firmado electrónicamente por: HVILLENAM el 16-07- 2024 00:37:24

Código documento Trilce: TRI - 0817424

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios Todopoderoso, a Jesucristo y al Espíritu Santo.

También, se la dedico a mi esposa Lisset,

Y a mis padres Teófilo y Esther Villena Murga.

Agradecimiento

Agradezco al Señor Dios Gran Yo Soy por darme el entendimiento y la sabiduría para creer en su evangelio y hacer esta tesis.

Agradezco a mi esposa Lisset por ayudarme.

Agradezco a mis padres Teófilo y Esther y a toda mi familia que me ayudó.

Agradezco a todos mis docentes de Maestría de la Universidad César Vallejo.

Agradezco a los repositorios y páginas web de las distintas universidades del país de los que pude recabar información.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos... ..	vi
Índice de tablas... ..	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract... ..	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Relación causal de la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en una empresa constructora de Chimbote 2024.....	17
Tabla 2. Relación causal de la dimensión Liderazgo y la dimensión actitud y compromiso laboral de una empresa constructora de Chimbote, 2024.....	19
Tabla 3. Relación causal de la dimensión identificación y control de riesgos en la dimensión productividad y eficiencia de una empresa constructora de Chimbote, 2024.....	22

Índice de figuras

Figura 1. Esquema de investigación correlacional-causal.....	12
---	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo de determinar la influencia de la Gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Chimbote, 2024. Se utilizó un diseño de estudio no experimental, transversal, descriptivo, correlacional causal, el tipo de estudio fue aplicada y el método fue cuantitativo. El instrumento empleado fue un cuestionario de 30 ítems con escala de Likert, aplicado a una muestra de 50 colaboradores. Los resultados se obtuvieron mediante el análisis estadístico descriptivo de las variables, el análisis inferencial para conocer el nivel de fiabilidad y para la contratación de hipótesis utilizamos estadísticamente la regresión ordinal logística. Se concluyó que existe una influencia significativa entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de una empresa constructora de Chimbote. Esta investigación contribuyó a los ODS relacionados con el trabajo decente, el crecimiento económico y la creación de ciudades sostenibles en Chimbote. Al mejorar la seguridad y salud ocupacional en el sector de la construcción en esta localidad, se promovieron entornos laborales más seguros y eficientes, lo que impactó positivamente en el bienestar de los trabajadores y en la calidad de las infraestructuras urbanas de la región.

Palabras Clave: Gestión, seguridad, trabajo, empresa.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of occupational health and safety management on the work performance of employees of a construction company in Chimbote, 2024. A non-experimental, cross-sectional, descriptive, causal correlational study design was used, the type of study was applied and the method was quantitative. The instrument used was a 30-item questionnaire with a Likert scale, applied to a sample of 50 collaborators. The results were obtained by means of descriptive statistical analysis of the variables, inferential analysis to determine the level of reliability and for hypothesis testing we used ordinal logistic regression. It was concluded that there is a significant influence between occupational safety and health management and labor performance of a construction company in Chimbote. This research contributed to the SDGs related to decent work, economic growth and the creation of sustainable cities in Chimbote. By improving occupational safety and health in the construction sector in this locality, safer and more efficient work environments were promoted, which positively impacted the well-being of workers and the quality of urban infrastructure in the region.

Keywords: Management, safety, work, company.

I. INTRODUCCIÓN

Los pilares fundamentales de un entorno laboral son la salud y la seguridad en el trabajo. Y una gestión eficaz de estos aspectos no sólo garantiza el bienestar de los colaboradores, sino que también tiene un importante impacto positivo tanto en su productividad como en el éxito general de la empresa. Esta es la causa por la cual la gestión de la salud y la seguridad se convirtió en una de las principales preocupaciones en una empresa de construcción de Chimbote, donde trabajan unas cincuenta personas. En los dos últimos años, alrededor del 25% de los empleados de la empresa registraron incidentes o pequeños accidentes laborales. A pesar de que no se documentó ningún accidente mortal, fue necesario optimizar su gestión, ya que, generó preocupación e hizo que se incumplan los plazos de los proyectos, en algunos casos.

Además, se observó que un porcentaje de los colaboradores presentó una falta de actitud y compromiso laboral hacia las prácticas de seguridad en el trabajo. Esta falta de compromiso puede atribuirse, en parte, a la percepción de que los protocolos de seguridad eran restrictivos y podrían interferir con la productividad. La falta de un liderazgo comprometido por parte de la alta dirección, la cual no aplicó incentivos ni reconocimientos, contribuyó a esta situación, lo que generó una disminución en la conciencia y responsabilidad de los colaboradores hacia su propia seguridad en el trabajo.

De igual forma, la empresa constructora de Chimbote se enfrentó a otro desafío: Las deficiencias en la formación y supervisión en el área de seguridad, afectaron negativamente la calidad del trabajo. Aunque se brindó capacitación, esta pudo no ser siempre completa o suficiente, lo que limitó el desempeño óptimo de los trabajadores. Sin embargo, el verdadero impacto se refleja en la percepción externa de la empresa. Al mejorar la capacitación y el seguimiento en seguridad, no solo se garantiza la seguridad de los colaboradores, sino que también se proyectó una imagen más confiable y profesional ante los clientes. Este enfoque más estricto en seguridad no solo garantiza una mejor calidad del trabajo, sino que también aumentó la confianza del cliente en la empresa, lo cual fue esencial para su reputación y crecimiento a largo plazo.

Esta investigación fue fundamental porque afectó directamente al bienestar de los empleados, asimismo la competitividad y el cumplimiento normativo por parte de las empresas. El propósito de este estudio identificó las áreas que requieren mejoras para establecer un entorno laboral más seguro, saludable y eficaz.

La investigación también buscó contribuir al logro de la meta de desarrollo de construcciones sostenibles y resilientes. Al mejorar la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo en el sector de la construcción y reducir el riesgo de accidentes y lesiones laborales, se fomentó el establecimiento de un entorno laboral seguro y saludable para los empleados. Esto no solo benefició a los colaboradores directamente involucrados, sino también a sus familias y la comunidad en general, habiendo contribuido así a un desarrollo en la ciudad de Chimbote.

En este sentido, se propuso como problema general: ¿De qué manera la gestión de seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024? y los problemas específicos ¿Cómo influye el liderazgo en la actitud y compromiso laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024?, ¿De qué manera la identificación y control de riesgos influye en la productividad y eficiencia de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024? y ¿Cómo influye la Capacitación y seguimiento en la calidad del trabajo de una empresa constructora de Chimbote 2024?

La investigación se justificó teóricamente al aportar al conocimiento sobre la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral, en particular dentro del sector de la construcción en Chimbote. Prácticamente, los resultados obtenidos proporcionaron una base para mejorar las políticas de seguridad y salud en las empresas locales, lo que contribuyó a la reducción de incidentes laborales y al incremento de la productividad. Metodológicamente, el estudio aplicó un enfoque cuantitativo que permitió validar la influencia significativa de la gestión de seguridad y salud ocupacional, ofreciendo una herramienta útil para futuras investigaciones en contextos similares.

En este estudio, se consideró como objetivo general, Determinar de qué manera la gestión de seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño laboral de los

colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024. Asimismo, se consideró los objetivos específicos, (1) Analizar cómo influye el liderazgo en la actitud y compromiso laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024, (2) Analizar de qué manera la identificación y control de riesgos influye en la productividad y eficiencia de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024, y, (3) Identificar cómo influye la Capacitación y seguimiento en la calidad del trabajo de una empresa constructora de Chimbote 2024.

Hemos utilizado la siguiente fuente para contextualizar el contexto global: Gallegos, Mario, & Castillo, Tito. (2022), ellos investigaron las conexiones entre la carga de trabajo, la productividad y la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (SST) en las empresas de construcción. Para recoger los datos se elaboró un cuestionario validado por expertos que abarcaba la carga de trabajo, la eficiencia y la seguridad, las tres facetas de la gestión. Las conclusiones del estudio demuestran que las empresas sacrifican la carga de trabajo y SST de los colaboradores para aumentar la productividad y los beneficios. Además, esta investigación puso de relieve varios ámbitos en los que las empresas de la construcción podrían mejorar sus operaciones para aumentar la eficacia de la gestión.

Por su parte, Wang (2021) en su artículo científico sostuvo que la mejora efectiva en el cumplimiento del comportamiento de los empleados y su desempeño laboral es fundamental para el avance sostenible en la industria de la construcción. Basado en datos de una empresa china con una muestra de 290 participantes. El análisis empírico reveló que, en primer lugar, la participación en seguridad tiene un impacto favorable importante en el cumplimiento conductual de los empleados. En segundo lugar, se encontró que la competencia laboral actúa como un mediador parcial entre la participación en seguridad y el cumplimiento conductual. Al incorporar nuevas perspectivas de participación en seguridad y competencia laboral, este estudio identificó nuevos factores que influyen en el cumplimiento conductual, desarrollando una teoría novedosa en base a la gestión de la seguridad y ofreciendo una discusión exhaustiva sobre cómo mejorar el cumplimiento conductual desde una perspectiva teórica.

De igual modo, según Kadir et. al. (2022), en su artículo científico, realizaron una investigación con el propósito de evaluar el clima de seguridad en las construcciones

de Indonesia. Identificaron sus aspectos positivos y áreas de mejora, y comprendieron cómo las características individuales influyen en este clima. Se llevó a cabo una encuesta entre 1,757 empleados de seis grandes empresas constructoras estatales. Los resultados mostraron que, en general, el clima de seguridad es positivo, aunque hubo variaciones significativas en diferentes aspectos del mismo. Los empleados demostraron comprensión sobre la importancia de la seguridad. Y la gerencia mostró un cierto compromiso, especialmente a través de comunicaciones regulares sobre seguridad. Sin embargo, la implementación real de medidas de seguridad se ve obstaculizada porque no se prioriza en el trabajo. La falta de recursos y el cumplimiento limitado de normas de seguridad fueron desafíos adicionales. Se concluyó que, las grandes empresas constructoras estatales, como las involucradas en el estudio, deberían liderar el cambio en las prácticas de seguridad para mejorar el rendimiento en este aspecto. Además, las características individuales como nivel educativo, experiencia laboral, puesto y tipo de proyecto influyeron en el clima de seguridad.

Korneeva (2022) en su artículo científico señaló que en el contexto de la industria, donde se exigen altos estándares de salud para el trabajo FIFO (Fly-In, Fly-Out), los trabajadores pudieron enfrentar desafíos significativos en su bienestar psicológico y estado de salud. Esta situación destaca la importancia de considerar no solo la efectividad laboral de los empleados, sino también su "costo de actividad" psicofisiológico, un aspecto que ha sido subestimado en la investigación científica actual. Este artículo propuso una tipología de desempeño laboral para los trabajadores FIFO en la industria, vinculando tres componentes clave: efectividad, recursos psicofisiológicos y métodos de ejecución de tareas. El estudio involucró a 359 trabajadores de diversas industrias, como petróleo y gas, minería de diamantes y construcción, con diferentes períodos de rotación, operando en regiones del sur y norte de la Federación de Rusia. Se utilizaron diversas técnicas de investigación, incluyendo cuestionarios, pruebas psicofisiológicas e instrumentos psicológicos. El análisis estadístico incluyó métodos descriptivos, análisis de conglomerados y análisis de varianza multivariado. Como resultado, se identificaron seis tipos distintos de desempeño laboral entre los colaboradores de empresas industriales FIFO. Aunque todos los empleados cumplen con sus responsabilidades laborales asignadas, variaron en su motivación para lograr resultados óptimos y en la cantidad

de recursos internos que invierten en ello, así como en su capacidad para recuperarse rápidamente. Estas conexiones ofrecieron perspectivas valiosas para la gestión de personal en empresas industriales, sugiriendo medidas específicas para optimizar el desempeño y bienestar de los trabajadores.

Por otro lado, Widodo (2019) en el documento científico denominado “HSeq view and review V&R”, señaló que, mejorar la cultura de seguridad es un desafío constante en la Construcción e Intervención de Pozos (WCI). Implementó varias iniciativas de HSEQ, como el Mensaje de Seguridad Transmitido, Líder I-Care, Días Perfectos de HSEQ, Safety Stand Down, Well Sentinel, Back to Basic y, Ver y Revisar (V&R), con el objetivo de reducir incidentes y evitar recurrencias, apuntando a lograr CERO Lesiones con Tiempo Perdido (LTI). Ver y Revisar significa observar actividades o situaciones diarias en el lugar de trabajo y discutir las con el personal para identificar puntos positivos y áreas de mejora. Esta iniciativa se basa en una cultura de no culpabilización, una mentalidad abierta y el intercambio de conocimientos, permitiendo que los nuevos trabajadores se integren. La iniciativa V&R fue sencilla y eficaz para aumentar la conciencia sobre la seguridad y fomentar el intercambio de conocimientos, y puede ser implementada por cualquier persona en la organización. El éxito del programa radicó en su facilidad, simplicidad y atractivo, pero presenta desafíos en cuanto a su entrega consistente a toda la tripulación y la coherencia en su implementación. Prevenir y mitigar peligros y riesgos es esencial para un desempeño excelente en HSE, y Ver y Revisar fue una de las formas de lograrlo.

Los antecedentes a nivel nacional son los siguientes: Landa (2020) buscó conocer el grado de coincidencia del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST) en su investigación. Utilizando una metodología no experimental y descriptiva. Descubrió que la técnica OSHP tenía una alta influencia directa en el desempeño laboral, con un indicador de correlación de Spearman de 0,741%. Además, el análisis descriptivo reveló que el 55,9% de los trabajadores creía que el programa de SST siempre estaba implantado en el trabajo, y el 50% de los trabajadores pensaba que su rendimiento laboral era óptimo.

Paralelamente, en la investigación abordada por Aliaga et. al. (2021) examinó la relación entre los riesgos laborales y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. En la investigación se utilizó un diseño no experimental. Se utilizó un enfoque de

encuesta y un cuestionario para recopilar datos. La muestra consistió en 82 empleados, es decir, toda la población. Según los resultados del estudio estadístico inferencial, se encontró una conexión moderada (valor p de 0,000) y un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,472 entre los riesgos laborales y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Los demás valores de Rho de Spearman fueron 0,00; 0,418 y, 0,435.

Del mismo modo, Saavedra (2023) pretendió determinar el valor de implantar un mecanismo de seguridad, así como recopilar datos y ampliar el corpus de conocimientos que servirán de base para futuros estudios. Para ello, realizó una evaluación y un análisis exhaustivos de 28 fuentes bibliográficas que trataban el tema y que fueron seleccionadas de Scopus, Web of Science y Scielo. En conclusión, se constató que las organizaciones encargadas de vigilar las condiciones de trabajo de sus empleados pudieron evitar accidentes laborales, así como pérdidas económicas y sanciones para la empresa constructora responsable.

Solier (2020) se propuso determinar la influencia entre ambas variables en su investigación. En el estudio se empleó un diseño no experimental correlacional de corte transversal con técnica cuantitativa. En la población global había 74 trabajadores, y se utilizó una población censada, o muestra del mismo tamaño. Los 74 trabajadores de la construcción de la muestra fueron sometidos a instrumentos de alta fiabilidad validados por dos especialistas. Los resultados mostraron una débil correlación entre las variables. También se encontró un grado de correlación de moderado a bajo entre el rendimiento laboral y la prevención de riesgos, la dimensión psicosocial, la seguridad y salud, la ergonomía y el entorno de trabajo, según los valores Rho y los valores “ p ” del análisis estadístico.

Asimismo, el objetivo de la investigación de Noel et. al. (2019) fue diseñar y poner en marcha un mecanismo para las evaluaciones de rendimiento de Andina, que integre tácticas específicas para incrementar el desempeño de los trabajadores. Se empleó un enfoque no experimental cuantitativo y descriptivo. En el proceso de recojo de datos se utilizó un cuestionario y una encuesta como metodología. La muestra incluyó a 480 empleados de la empresa, representando la población total. Los resultados de la investigación se centraron en dos temas principales: el crecimiento personal y la adquisición de conocimientos, junto con las condiciones laborales de los

empleados. Este sistema permitió evaluar si los empleados poseían capacidades suficientes para desempeñar funciones de alto rendimiento y si estaban alineados con los objetivos organizacionales. En resumen, se consideró que un sistema de gestión del rendimiento es útil para alinear las estrategias empresariales en el ámbito de un modelo integrado de gestión de los recursos humanos. Su implementación favorece la competencia y logra aumentar la eficacia y eficiencia organizacional.

Las teorías pertinentes y las variables objeto de nuestra investigación incluyeron:

Según OMS (1995), definió a la seguridad y salud ocupacional como el derecho de los individuos a laborar en un entorno saludable y seguro, adaptado a las demandas del nuevo orden económico global. La OMS, a través de sus diversos organismos y direcciones, ha desarrollado estrategias en esta materia a nivel mundial, fomentando prácticas laborales que mejoren la calidad de vida e impulsen la productividad.

La salud y la seguridad ocupacional desempeñan un papel crucial en el fomento del bienestar social y físico de los trabajadores al evitar las enfermedades y lesiones que pueden derivarse de unas condiciones de trabajo deficientes. Es un proceso que unificó personas, recursos y procesos; cuando se utilizó, permite tomar decisiones bien informadas que protegerán la integridad de los empleados. El objetivo principal de un SGSST es proporcionar a las empresas una forma de evaluar y mejorar las iniciativas destinadas a evitar percances y accidentes laborales, así como reducir la frecuencia de lesiones en el lugar de trabajo dentro de la organización (Morales, 2018).

Franco (1992) afirmó que la gestión de la seguridad aborda dos componentes esenciales del marco conceptual de la seguridad industrial. Empezó destacando la importancia de la mentalidad y conducta de los empleados hacia la seguridad dentro de la empresa y se concentró en la concientización en materia de seguridad. Consideró que el mecanismo de gestión de la seguridad fue un componente crucial de las prácticas, iniciativas y directrices destinadas a evitar percances en el lugar de trabajo. Por el contrario, el autor caracterizó la gestión de la salud como un componente crucial de la seguridad laboral. Su objetivo primordial fue salvaguardar

la integridad corporal de los empleados. Según Franco, el objetivo de las leyes de seguridad laboral fue proteger la salud integral de los colaboradores, manteniendo el ambiente de trabajo y los equipos en buen estado de funcionamiento. Este enfoque integral buscó proporcionar las condiciones óptimas para un desempeño laboral efectivo y seguro.

Se especificaron las dimensiones de la gestión de la salud y la seguridad ocupacional, que incluyen el liderazgo, la identificación y el control de riesgos, la capacitación y el seguimiento, con el fin de comprender mejor la variable independiente.

El proceso mediante el cual un individuo utiliza su influencia sobre un grupo de personas para lograr un fin común fue una definición comúnmente reconocida de liderazgo. No obstante, Silva (2016) señala que existieron más de mil definiciones distintas de liderazgo, lo que demuestra la falta de acuerdo sobre una definición única. Según DuBrin (2008), existieron tantas definiciones de liderazgo como estudios sobre el tema, lo que acentúa aún más esta diversidad.

A pesar de esta diversidad, el liderazgo siguió siendo un componente crítico del rendimiento empresarial (Kumar y Kaptan, 2007). Mantener la rentabilidad, la eficiencia y la ventaja competitiva de una organización es un reto para sus miembros sin un liderazgo estratégico y eficaz (Lussier y Achua, 2010). Por otra parte, el estilo de liderazgo ha surgido como un área pertinente de indagación en los últimos tiempos en el área de la gestión. Numerosos estudiosos lo consideran un factor crítico que influye en el funcionamiento de los participantes de una organización y un importante predictor del rendimiento organizativo (Wu, 2009; Bass et. al., 2003).

Santander et. al. (2023), determinó que el liderazgo debe ser reconocido como una habilidad crucial en el contexto institucional. Resaltó además la relevancia del desarrollo del talento humano como un componente estratégico fundamental para la productividad, expansión sostenida y competitividad en las empresas. Llevó a cabo un extenso análisis sobre la importancia del liderazgo en el ámbito institucional. Concluyendo que el liderazgo, en el contexto organizacional, es esencial para influir en los demás e involucrarse a las necesidades cambiantes de la organización.

En vista de lo expuesto anteriormente, se subrayó el requisito de que las organizaciones modernas cuenten con líderes cuyo estilo de liderazgo sea efectivo para establecer una sólida conexión entre el individuo y la empresa empleadora. Este enfoque debe estar fundamentado en el compromiso mutuo de ambas partes, facilitado mediante la implementación de estrategias que promuevan la distribución creativa del poder, la toma de decisiones compartidas y la corresponsabilidad. De esta manera, se buscó lograr un proceso de beneficio mutuo que contribuya a mejorar el desempeño laboral de cada uno de sus integrantes.

Por su parte Hernández et. al. (2015), respecto a la segunda dimensión refirió que la observación es el método más relevante en la identificación de riesgos y peligros, ya que permitió registrar de manera sistemática, válida y confiable los comportamientos o conductas que se ponen de manifiesto al realizar la tarea en el puesto de trabajo, área o proceso. Además, la persona que realiza la observación puede decidir interactuar o no con el sujeto observado, dependiendo del objetivo que se persiga.

Otra de nuestras dimensiones que fueron consideradas en el presente estudio, es la capacitación y seguimiento, las cuales, en las últimas dos décadas, han adquirido una relevancia cada vez mayor en el éxito de las organizaciones, teniendo una gran influencia en el avance y la mejora de las competencias técnicas y de gestión. Este consenso es respaldado por diversas fuentes, y se ha integrado como un elemento central en la implementación de las estrategias empresariales, tal como lo plantea Mano (2003). En el contexto empresarial y organizacional, la capacitación del personal fue esencial, ya que no sólo promovió el crecimiento de las personas tanto a nivel propio como profesional, sino que también generó beneficios tangibles para la empresa al asegurar la disponibilidad de un equipo cualificado y productivo. Además, en un entorno de tecnologías en constante evolución, es imperativo que los trabajadores actualicen continuamente sus conocimientos, habilidades y destrezas para adaptarse a nuevos procesos y sistemas. Por lo tanto, las organizaciones reconocen la importancia de proporcionar capacitación a su personal, un enfoque respaldado por Thompson (2003).

Según Chiavenato (2000), la formación se definió como un proceso educativo breve que se aplica de forma ordenada y sistemática, permitiendo a las personas

adquirir información, actitudes y habilidades de acuerdo con objetivos predeterminados. Chiavenato (2002) definió las necesidades de formación como las lagunas en la preparación profesional de un individuo, o la diferencia entre lo que un individuo entiende y es capaz de hacer y lo que debería ser capaz de hacer. Esto ilustra la brecha que existe entre lo ideal y lo real.

Asimismo, en lo que refiere a la variable dependiente desempeño laboral. Chiavenato (2007) afirma que debe evaluarse midiendo las actividades profesionales y personales de cada empleado de forma metódica y con la vista puesta en el futuro. Alfaro (2013) declaró que en el ámbito de la administración de recursos humanos se deben establecer mecanismos de control de procedimientos para la contratación, capacitación, formación y desarrollo del personal antes de realizar las evaluaciones de desempeño. Asimismo, estas actividades fueron fundamentales para la promoción, recompensa y ascenso de los empleados.

Para una mejor análisis de la variable dependiente, desempeño laboral, se definió sus dimensiones, las cuales fueron productividad y eficiencia, calidad del trabajo y, actitud y compromiso laboral.

La eficiencia de un proceso productivo puede evaluarse mediante diversos criterios. Un proceso se considera altamente eficiente si muestra una elevada productividad, generando grandes resultados (outputs) por unidad de consumo (inputs). Además, un proceso puede ser eficiente por lo bien que se produce, lo que resulta en pocos desperdicios, ya que todas las unidades son aprovechables y el gasto en asistencia técnica de posventa es mínimo. Asimismo, la eficiencia también puede estar presente si los costos de producción son bajos. Un proceso es eficiente si tiene un ciclo de respuesta breve, lo que permite ofrecer un servicio excepcional a los clientes al satisfacer sus pedidos con rapidez. Finalmente, la eficiencia puede deberse al uso de equipos de alta calidad que requieren poca inversión y mantenimiento. (Carro et. al., 2012).

Respecto a la segunda dimensión, según Miguel (2007), la calidad desempeñó un rol principal en la motivación y cohesión dentro de una empresa. Actuó como un potente factor impulsor que no solo eleva la moral de los empleados, sino que también fomenta un sentimiento de unidad y armonía con los objetivos de la organización. Al

haberse trabajado en un contexto que prioriza la calidad, los trabajadores experimentaron una mayor satisfacción personal y profesional. Esto se debió a que percibieron que sus esfuerzos y contribuciones fueron valorados y esenciales para el éxito global de la empresa. Como resultado, se sienten más integrados en la cultura corporativa y comprometidos con sus metas, lo que refuerza su dedicación y lealtad hacia la empresa. En este contexto, la calidad no solo mejora los productos y servicios ofrecidos, sino que también fortalece la cohesión del equipo y la eficiencia organizacional.

Finalmente, según Arias (1991) explicó que el compromiso laboral puede ser interpretado como una obligación moral hacia una entidad o individuo. Según Hellriegel et. al. (1999:56), El nivel de implicación e identificación de un empleado con la empresa se conoce como su compromiso laboral. Esta dedicación se demuestra por el deseo de formar parte de la organización, la voluntad de realizar un esfuerzo significativo en su favor y la creencia y aceptación de sus objetivos e ideales.

Como reflexión podemos mencionar que, la causa principal del problema investigado fue una gestión no adecuada de la seguridad y salud ocupacional. Esta deficiencia se debe principalmente al liderazgo poco comprometido, la falta de incentivos y reconocimiento, y una capacitación insuficiente para los trabajadores. Estos factores generaron una cultura organizacional que subestima la importancia de la seguridad, resultando en incidentes frecuentes, baja motivación y una percepción negativa de los protocolos de seguridad.

Por lo tanto, esta investigación consideró como hipótesis general, que la gestión de seguridad y salud ocupacional tuvo un efecto positivo y significativo, incrementando el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote. Del mismo modo, se consideró las hipótesis específicas, (1) El liderazgo incrementa significativamente la actitud y compromiso laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote, (2) La identificación y control de riesgos mejora significativamente la productividad y eficiencia de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote y, (3) la Capacitación y seguimiento mejora significativamente la calidad del trabajo de una empresa constructora de Chimbote.

II. METODOLOGÍA

La investigación se realizó de acuerdo con el Manual [OCDE] (2018), que lo define como una investigación aplicada, ya que es basada en lo correspondiente a la resolución de conflictos empleando un conocimiento ya existente.

El estudio empleó un enfoque cuantitativo, que permitió recopilar y examinar información numérica para discernir tendencias, conexiones e impactos entre las variables investigadas. Esta metodología aumentó la validez y solidez del estudio al facilitar la evaluación precisa de los fenómenos investigados y la obtención de resultados que puedan aplicarse a un conjunto más amplio de casos.

Rahman (2022) indica que la investigación no experimental se puede utilizar cuando no se incluye ninguna intervención en el diseño e incluye tipos populares como investigación descriptiva y de encuesta. Por lo tanto, el diseño fue no experimental, es decir, las variables se observaron y analizaron en su entorno natural sin someterlas a ninguna manipulación. Los estudios que pretenden comprender las interacciones entre variables sin influir directamente en los procesos fueron adecuados para este tipo de diseño. Dentro del diseño no experimental se empleó un diseño transeccional o transversal, en el que la información se obtuvo en un único momento para permitir una explicación y evaluación de las circunstancias existentes.

Se representa mediante el siguiente diseño de investigación:

Figura 1

Esquema de investigación correlacional-causal

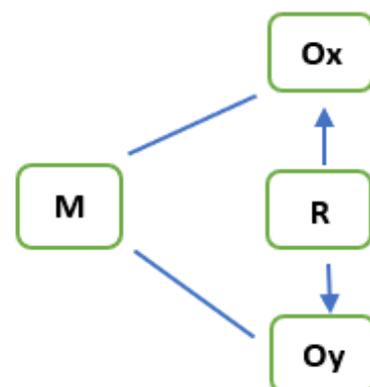
Donde:

M: Muestra de investigación

Ox: Gestión de seguridad y salud ocupacional

R: Relación

Oy: Desempeño laboral



El ámbito del estudio abarcó el análisis de la gestión de la seguridad y la salud ocupacional, así como su correlación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción de Chimbote en 2024. El objetivo de la investigación fue analizar cómo los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo afectan a determinadas características del rendimiento laboral, como la productividad, la eficiencia, la calidad del trabajo, la actitud y el compromiso laboral. Este método ofreció un conocimiento profundo de las variables que intervienen en el rendimiento de los trabajadores, así como sugerencias bien fundamentadas para mejorar la gestión de la salud ocupacional y la seguridad en el sector de la construcción.

La gestión de la seguridad y la salud ocupacional se definió conceptualmente como la variable independiente en las variables de este estudio. Se consideró como el conjunto de directrices, normas y procesos que la empresa emplea para crear un entorno de trabajo sano y seguro. Según Akinbode (2021) incluye la prevención de enfermedades y lesiones asociadas al lugar de trabajo, así como la promoción de la salud y el bienestar de los empleados. Las tres dimensiones que contemplaron esta variable son el liderazgo, la identificación y el control de riesgos, y la capacitación y el seguimiento. Se consideró la dimensión liderazgo como la capacidad de los directivos y líderes para incentivar una cultura de la seguridad e inspirar a los trabajadores para que sigan las normas. Con el objetivo de frenar accidentes y enfermedades laborales, la identificación y el control de riesgos se centró en los procedimientos e instrumentos para hacerlo.

La variable dependiente, por su parte, fue el desempeño laboral de los colaboradores, que se definió como su nivel de cumplimiento de los deberes y obligaciones laborales que favorecen la adhesión de los objetivos en la organización. Según Pandey (2019), es un factor significativo que influye sobre todo en los resultados a tres niveles diferentes: la organización, el grupo y la persona. Las tres dimensiones de esta variable fueron la actitud y el compromiso laborales, la productividad y la eficiencia, y la calidad del trabajo. El compromiso y actitud laboral de los empleados son indicativos de su motivación y disposición a esforzarse en su trabajo, así como de su lealtad y dedicación a la empresa. Los términos "productividad" y "eficiencia" se refieren a la capacidad de los trabajadores para completar tareas con éxito y aprovechar al máximo su tiempo y sus recursos. El grado

de excelencia y precisión con que se realicen las tareas se midió por la calidad del trabajo, garantizando que los bienes o servicios producidos se ajusten a los requisitos de calidad. Gracias a este marco conceptual, fue posible evaluar el efecto de la gestión de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral dentro de la empresa de construcción Chimbote.

Los cincuenta trabajadores de una empresa de construcción de Chimbote que atravesaron algún incidente o accidente laboral constituyeron la población de la investigación. Se consideró la inclusión de todos los trabajadores que participaron en la empresa un mínimo de seis meses anteriores al estudio, con lo cual se garantizó que posean la experiencia y la comprensión adecuada de los protocolos de salud y seguridad ocupacional de la empresa. Dado que el objetivo fue obtener una imagen completa del rendimiento laboral y de la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo en toda la organización, no se aplicaron criterios de exclusión específicos.

Dado que se tuvo en cuenta a toda la población, el censo fue el método de muestreo empleado. Esto garantizó que todos los colaboradores tengan participación en la investigación, ofreciendo información completa y representativa sobre la relación entre el desempeño laboral y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Esta estrategia ofreció una comprensión profunda y precisa de la dinámica dentro de la empresa constructora de Chimbote.

Las técnicas e instrumentos de recopilación de información que se emplearon en esta investigación estuvieron especialmente destinados a evaluar la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, así como la productividad de los trabajadores de la empresa de construcción. La herramienta fue un cuestionario estructurado de elaboración propia. Tuvo preguntas cerradas con opciones de respuesta en escala Likert. Para verificar la confiabilidad se utilizó una muestra de veinte colaboradores de la empresa constructora Chimbote. El cuestionario relacionado con la variable gestión de la seguridad y salud ocupacional incluyó 15 ítems en tres dimensiones: Liderazgo - 5 ítems, Identificación y control de riesgos - 5 ítems y, capacitación y seguimiento - 5 ítems. Asimismo, el cuestionario relacionado con la variable desempeño laboral incluyó 15 ítems en tres dimensiones: Productividad y eficiencia - 5 ítems, calidad del trabajo - 5 ítems y, actitud y compromiso laboral - 5 ítems.

Se recopilaron datos sobre las dos variables del estudio. La evaluación por expertos y las pruebas piloto con una muestra representativa de trabajadores formaron parte de un enfoque de validación global que se llevó a cabo para garantizar la validez y fiabilidad de estos instrumentos.

Naji (2023) afirma que el coeficiente alfa de Cronbach se utiliza para evaluar la fiabilidad y cuantificar la influencia de los distintos elementos. En consecuencia, este coeficiente se utilizó para analizar la consistencia interna de las encuestas y evaluar la confiabilidad de las escalas empleadas. Del mismo modo, se examinaron los resultados del análisis para confirmar que las herramientas utilizadas para recopilar los datos son fiables y capaces de medir con precisión las variables pertinentes.

Según Ponce et al. (2021), se utiliza el alfa de Cronbach para realizar la prueba de fiabilidad. Los valores son muy bajo si el alfa de Cronbach está entre 0,0 y 0,2, bajo si está entre 0,21 y 0,4, medio si está entre 0,41-0,60, alto si está entre 0,61 y 0,8, y muy alto si está entre 0,81 y 1,0.

Como lo muestran los resultados, la confiabilidad del cuestionario de la variable independiente Gestión de seguridad y salud ocupacional $\alpha = 0,976$ se obtiene una confiabilidad muy alta. Para sus dimensiones: Liderazgo se obtuvo $\alpha = 0.933$ con muy alta confiabilidad, Identificación y control de riesgos $\alpha = 0.923$ con muy alta confiabilidad, Capacitación y seguimiento $\alpha = 0.936$ con muy alta confiabilidad.

Según los resultados de confiabilidad del cuestionario sobre la variable dependiente Desempeño laboral, $\alpha = 0,969$, la confiabilidad es muy alta. Según las dimensiones: productividad y eficiencia $\alpha = 0,904$ con muy alta confiabilidad, Calidad del trabajo $\alpha = 0,905$ con muy alta confiabilidad, Actitud y compromiso laboral $\alpha = 0,929$ con muy alta confiabilidad.

En cuanto a las metodologías de análisis de datos, se emplearon estrategias de análisis y métodos estadísticos de inferencia tanto descriptivas como inferenciales sobre la asociación entre el desempeño laboral de los colaboradores y la gestión de la salud ocupacional y la seguridad. Además del análisis descriptivo para describir las variables de interés, se utilizaron instrumentos para examinar la influencia entre variables, como las pruebas de correlación y el análisis de regresión.

En términos de ética, el estudio describió las normas de integridad científica que guiaron su diseño, incluyendo la obtención de permisos y el asentimiento informado, asegurando la libre participación de los sujetos. En cumplimiento del código ético de la UCV, se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los datos. Además, se realizaron entrevistas a expertos en la materia, y la investigación fue validada por tres profesionales, cuyos nombres y firmas se encuentran en la sección de anexos. Estas acciones aseguraron que el estudio cumpliera con los más altos estándares éticos y científicos.

III. RESULTADOS

Se muestran los resultados derivados de la utilización de las herramientas de investigación. Para ello se consideró el estudio del objetivo general y los objetivos específicos, siendo el general, Determinar de qué manera la gestión de seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024. A continuación, se presentan los resultados de nuestro análisis inferencial. Donde:

Hipótesis alterna (H1): La Gestión de seguridad y salud ocupacional tiene un efecto positivo y significativo, incrementando el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024

Hipótesis nula (Ho): La Gestión de seguridad y salud ocupacional no tiene un efecto significativo en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote.

Tabla 1

Relación causal de la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral en una empresa constructora de Chimbote 2024.

Gestión de seguridad y salud ocupacional		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	N	24	5	0	29
	%	48.0%	10.0%	0.0%	58.0%
Regular	N	1	17	0	18
	%	2.0%	34.0%	0.0%	36.0%
Bueno	N	0	0	3	3
	%	0.0%	0.0%	6.0%	6.0%
Total	N	25	22	3	50
	%	50.0%	44.0%	6.0%	100.0%

Regresión Ordinal Logística					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	R ² Nagelkerke
Sólo intersección	58.511	53.275	2	< 0.001	0.793
Final	5.236				

La tabla 1 demuestra que, de un total de 50 colaboradores encuestados de una empresa constructora de Chimbote; el desempeño laboral está siendo influenciado en un 48.0% por la gestión de seguridad y salud ocupacional en un nivel deficiente, a la par si es que la gestión de seguridad y salud ocupacional evidencia un nivel en la categoría regular, esta muestra una incidencia en cuanto al nivel regular del 34.0% en referencia al desempeño laboral.

Se ha demostrado que es posible establecer la existencia de una incidencia muy significativa empleando la prueba estadística de regresión logística ordinal de la gestión de seguridad y salud ocupacional sobre el desempeño laboral de acuerdo al nivel de significancia de $p < 0.001$ ($p < 0.01$). Así mismo, en conformidad al valor de R² de Nagelkerke, se descubrió que la fluctuación del desempeño laboral depende en un 79.3% de la variable predictora.

En cuanto al primer objetivo específico: Analizar cómo influye el liderazgo en la actitud y compromiso laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024. A continuación, se visualizan los resultados del análisis inferencial en el que se buscó aceptar la hipótesis alterna y negar la hipótesis nula. Donde:

Hipótesis alterna (H1)¹: El liderazgo incrementa significativamente la actitud y compromiso laboral de los trabajadores de una empresa constructora de Chimbote, 2024

Hipótesis nula (H₀)¹: El liderazgo no incide significativamente en la actitud y compromiso laboral de los trabajadores de una empresa constructora de Chimbote, 2024.

Tabla 2

Relación causal de la dimensión Liderazgo y la dimensión actitud y compromiso laboral de una empresa constructora de Chimbote, 2024.

Liderazgo	Actitud y compromiso laboral			Total	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N	23	5	0	28
	%	46.0%	10.0%	0.0%	56.0%
Regular	N	8	9	2	19
	%	16.0%	18.0%	4.0%	38.0%
Bueno	N	0	1	2	3
	%	0.0%	2.0%	4.0%	6.0%
Total	N	31	15	4	50
	%	62.0%	30.0%	8.0%	100.0%

Regresión Ordinal Logística

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	R ² Nagelkerke
Sólo intersección	30.294	18.446	2	< 0.001	0.376
Final	11.848				

Es visualizado en la tabla 2, que de un total de 50 colaboradores que fueron encuestados de una empresa constructora de Chimbote; el 46.0% evidencia un nivel en la categoría deficiente en lo correspondiente a la dimensión liderazgo, originando así que la actitud y compromiso laboral se encuentre posicionado en el nivel deficiente, a la par si es que el liderazgo evidencia un nivel en la categoría regular, esta muestra una incidencia en cuanto al nivel regular del 18.0% referente a la dimensión actitud y compromiso laboral.

Se ha encontrado una incidencia altamente significativa del liderazgo en la actitud y el compromiso laboral en relación con el uso de la regresión logística ordinal, con un nivel de significación de $p < 0,001$ ($p < 0,01$). Asimismo, el valor R^2 de Nagelkerke indicó que la variable predictora (Liderazgo) influye en un 37,6% al componente de actitud y compromiso laboral.

Respecto al segundo objetivo específico: Analizar de qué manera la identificación y control de riesgos influye en la productividad y eficiencia de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024. Donde:

Hipótesis alterna (H1)2: La identificación y control de riesgos mejora en gran medida la productividad y eficiencia de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024.

Hipótesis nula (Ho)2: La identificación y control de riesgos no influye en gran medida a la productividad y eficiencia de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote, 2024

Se obtuvieron los resultados que son visualizados mediante la tabla siguiente:

Tabla 3

Relación causal de la dimensión identificación y control de riesgos en la dimensión productividad y eficiencia de una empresa constructora de Chimbote, 2024

Identificación y control de riesgos		Productividad y eficiencia			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	N	22	5	0	27
	%	44.0%	10.0%	0.0%	54.0%
Regular	N	4	17	0	21
	%	8.0%	34.0%	0.0%	42.0%
Bueno	N	0	0	2	2
	%	0.0%	2.0%	4.0%	4.0%

Total	N	26	22	2	50
	%	52.0%	44.0%	4.0%	100.0%

Regresión Ordinal Logística

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	R² Nagelkerke
Sólo intersección	43.011	36.678	2	< 0.001	0.642
Final	6.334				

Está demostrado en la tabla 3, de un total de 50 colaboradores que fueron encuestados de una empresa constructora de Chimbote; el 44.0% evidencia un nivel en la categoría deficiente en lo correspondiente a la dimensión identificación y control de riesgos, originando así que la productividad y eficiencia se encuentre posicionado en el nivel deficiente, a la par si es que la identificación y control de riesgos evidencia un nivel en la categoría regular, esta muestra una incidencia en cuanto al nivel regular del 34.0% referente a la dimensión productividad y eficiencia

Utilizando la prueba estadística conocida como regresión logística ordinal, fue posible establecer, a un nivel de significación de $p < 0,001$ ($p < 0,01$), la existencia de una incidencia altamente significativa de la identificación y el control de riesgos en la productividad y la eficiencia. Del mismo modo, el valor R² de Nagelkerke reveló que la variable predictora (identificación y control de riesgos) influye en 64,2% en la dimensión productividad y eficiencia.

Respecto al tercer objetivo específico: Identificar cómo influye la Capacitación y seguimiento en la calidad del trabajo de una empresa constructora de Chimbote 2024. Donde:

Hipótesis alterna (H1)3: La Capacitación y seguimiento mejora significativamente la calidad del trabajo de una empresa constructora de Chimbote, 2024.

Hipótesis nula (Ho)3: La Capacitación y seguimiento no incide en la calidad del trabajo de una empresa constructora de Chimbote, 2024.

Se obtuvieron los resultados que son visualizados mediante la tabla siguiente:

Tabla 4

Relación causal de la dimensión capacitación y seguimiento en la dimensión calidad del trabajo de una empresa constructora de Chimbote, 2024

Capacitación y seguimiento	Calidad del trabajo			Total	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N	22	11	0	33
	%	44.0%	22.0%	0.0%	66.0%
Regular	N	2	11	0	13
	%	4.0%	22.0%	0.0%	26.0%
Bueno	N	0	2	2	4
	%	0.0%	4.0%	4.0%	8.0%
Total	N	24	24	2	50
	%	48.0%	48.0%	4.0%	100.0%

Regresión Ordinal Logística

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.	R ² Nagelkerke
Sólo intersección	32.878	24.619	2	< 0.001	0.479
Final	8.259				

Es visualizado en la tabla 4, que de un total de 50 colaboradores que fueron encuestados de una empresa constructora de Chimbote; el 44.0% evidencia un nivel en la categoría deficiente en lo correspondiente a la dimensión capacitación y

seguimiento, originando así que la dimensión calidad del trabajo se encuentre posicionado en el nivel deficiente, a la par si es que la capacitación y seguimiento evidencia un nivel en la categoría regular, esta muestra una incidencia en cuanto al nivel regular del 22.0% referente a la dimensión calidad del trabajo.

Utilizando la prueba de regresión ordinal logística, fue posible establecer la presencia de una incidencia altamente significativa de la capacitación y el seguimiento en la calidad del trabajo al nivel de significación de $p < 0,001$ ($p < 0,01$). Asimismo, el valor R^2 de Negelkerke indicó que la variable predictora (capacitación y seguimiento) influye un 47,9% en la variación en la dimensión calidad del trabajo.

IV. DISCUSIÓN

A la luz de los datos recogidos en Chimbote 2024, valida la hipótesis alternativa básica, según la cual la gestión de la seguridad y salud ocupacional influye positiva y sustancialmente en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores.

La tabla 1 de los resultados ilustra la resolución del objetivo general denominado: Determinar de qué manera la gestión de seguridad y salud ocupacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024, se muestra el cálculo de la regresión ordinal logística; se determina que la seguridad y salud ocupacional incide muy significativamente en la actitud y compromiso laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024. Visto desde otro ángulo, la variable predictora tiene un efecto del 79,3% sobre el desempeño laboral, según el valor R2 Nagelkerke. En última instancia, la hipótesis nula es rechazada cuando se alcanza el valor de significancia, $p < 0,001$ ($p < 0,01$).

En su investigación, Al Hadidi (2022) examinó los elementos que intervienen en la Seguridad y Salud ocupacional (OHS) y la Gestión de Riesgos (GR) que afectan el desempeño de los trabajadores de la construcción del sitio. Empleó un método de encuesta cuantitativa de cuestionarios auto distribuidos utilizando un muestreo aleatorio simple de 600 trabajadores de la construcción del sitio en un proyecto de ampliación del sitio en Jordania, con una tasa de respuesta del 99%. Los resultados del cuestionario se utilizaron para evaluar la validez y confiabilidad de cada ítem. Las conclusiones de la investigación muestran que la variable 'Seguridad en el Trabajo' fue la más destacada, con un 82% de los dispositivos de salud y seguridad en el lugar de trabajo implementados. Sin embargo, en caso de accidentes en el sitio de construcción, el 81% de las intervenciones prácticas se centraron en la variable 'Salud Ocupacional', específicamente en el 'Tratamiento de Emergencia'. Según los datos la OHS y GR tuvieron un impacto positivo y sustancial en el rendimiento del trabajador de la construcción. Además, la GR juega un papel de mediación parcial entre el Desempeño de los Trabajadores de la Construcción del Sitio y la OHS. Los hallazgos muestran que la aplicación de OHS en los proyectos de construcción afecta el logro del trabajo de la empresa.

Respecto a la tabla 2, se refiere a la resolución del objetivo específico 1 denominado: Analizar cómo influye el liderazgo en la actitud y compromiso laboral de

los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024, se muestra el cálculo de la regresión ordinal logística; se determina que el liderazgo incide muy significativamente en la actitud y compromiso laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024. Desde otra perspectiva, el valor de R² Nagelkerke mostró que, la variable predictora influye en un 37.60% a la actitud y compromiso laboral. Finalmente, el valor referente a la significancia $p < 0.001$ ($p < 0.01$) determina que la hipótesis nula es rechazada.

El estudio de Serang (2024) lo confirma. Encuestó a 670 trabajadores públicos de Indonesia y validó el enfoque del estudio mediante un modelo de ecuaciones estructurales (SEM). Las conclusiones evidenciaron que el liderazgo ético afecta significativamente el compromiso laboral y el intercambio de conocimientos de los empleados, lo que mejora aún más el desempeño laboral de los empleados y el compromiso con las organizaciones. Además, el vínculo entre el liderazgo ético y los factores de resultado (como el compromiso organizativo y el rendimiento laboral de los empleados) está parcialmente mediado por variables. Para mejorar el nivel de los servicios prestados a la sociedad, los dirigentes de las organizaciones públicas deben abordar cuestiones éticas y prácticas. Además, debe centrarse en purificar las preocupaciones éticas y los patrones de comunicación de los empleados y los líderes de la organización para promover la calidad del servicio de la sociedad. Las conclusiones del estudio arrojan luz sobre la importancia del estilo de liderazgo en relación con la dedicación y las actitudes de los trabajadores. Así pues, los líderes de las organizaciones deberían utilizarlo para elevar el rendimiento y la dedicación de los trabajadores a sus organizaciones.

Katou (2023) explora a través de mecanismos de mediación serial de múltiples vías, las actitudes de los empleados (reflejadas en la motivación de los empleados y el compromiso organizacional) y los comportamientos de los empleados (reflejados en el compromiso laboral y el comportamiento ciudadano organizacional). Las hipótesis del estudio se probaron utilizando modelos de ecuaciones estructurales de datos recopilados de 657 empleados de 99 empresas ubicadas en Grecia. El análisis confirma los efectos positivos pero variables de los mecanismos de mediación parciales y seriales asociados. Específicamente, el mecanismo de mediación a través del compromiso organizacional y el compromiso laboral demuestra un impacto más

fuerte del liderazgo socialmente inteligente en el desempeño organizacional en comparación con las otras vías de mediación. También se discute la investigación y las implicaciones prácticas.

Los autores sostienen que la actitud y compromiso al trabajo, así como el liderazgo, están directa, favorable y significativamente correlacionados.

Respecto a la tabla 3, se refiere a la resolución del objetivo específico 2 denominado: Analizar de qué manera la identificación y control de riesgos influye en la productividad y eficiencia de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024, en la cual se muestra el cálculo de la regresión ordinal logística; se determina que la dimensión identificación y control de riesgos incide muy significativamente en la productividad y eficiencia de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024. Desde otra perspectiva, en conformidad al valor R² de Nagelkerke, se contrastó que la productividad y eficiencia depende en un 64.20% de la variable predictora. Finalmente, el valor referente a la significancia $p < 0.001$ ($p < 0.01$) determina que la hipótesis nula es rechazada.

En este sentido, Lari (2024) defiende que la salud y la seguridad ocupacional (SSO) son esenciales para la productividad y la satisfacción de los trabajadores. En su estudio, examinó cómo afectan los procedimientos de SSO a la productividad de los trabajadores en una empresa de los EAU, prestando especial atención a los cambios de actitud de los trabajadores respecto a la SSO. Adoptó un enfoque de métodos mixtos, utilizando datos tanto cualitativos como cuantitativos. Se administraron encuestas a 293 empleados antes y después de las intervenciones de SSO. La información demostró que las iniciativas en materia de salud y seguridad en el trabajo pueden aumentar considerablemente la productividad de los trabajadores y mejorar el entorno laboral. Las prácticas de seguridad son fundamentales tanto para un ambiente de trabajo seguro como para una mayor productividad de los empleados. Adoptar estrategias proactivas de seguridad ofrece ventajas duales: mejor bienestar y mejor resultado organizacional. Métodos como auditorías, capacitación y gestión estratégica promueven lugares de trabajo efectivos. La adopción de iniciativas estratégicas de SSO, como se demuestra aquí, aumenta la eficiencia operativa y, al mismo tiempo, fomenta una fuerza laboral consciente de la seguridad.

Huang (2021). Su estudio analizó las conexiones entre el comportamiento de seguridad de los trabajadores, los resultados de lesiones autoinformados y tres aspectos de las opiniones de los empleados sobre la prioridad de la seguridad (empresa, supervisor y trabajador). 858 trabajadores de campo (tasa de respuesta del 89%) de una empresa proporcionaron datos de la encuesta. Los resultados demostraron las correlaciones sustanciales y claramente favorables que las tres percepciones de los empleados sobre la prioridad de la seguridad tenían con el comportamiento de seguridad de los empleados. Además, el comportamiento de seguridad fue un mediador significativo de la relación entre los tres tipos de prioridades de seguridad percibidas y los días de trabajo perdidos debido a lesiones en el lugar de trabajo. En un esfuerzo por aumentar la seguridad en el lugar de trabajo y reducir el número de lesiones costosas, los resultados demostraron la necesidad de abordar las opiniones de los empleados sobre las prioridades de seguridad en todos los ámbitos de la organización. El estudio examinó las relaciones entre los tres niveles organizacionales diferentes de las percepciones de los empleados sobre las prioridades de seguridad y el comportamiento de seguridad de los empleados y los resultados de las lesiones.

Los autores sostienen que existe una influencia directa, del tipo positiva y catalogada como significativa entre la identificación y control de riesgos y, la productividad y eficiencia; por lo tanto, se refuerzan los datos obtenidos en nuestro análisis.

Respecto a la tabla 4, se refiere a la resolución del objetivo específico 3 denominado: Identificar cómo influye la Capacitación y seguimiento en la calidad del trabajo de una empresa constructora de Chimbote 2024, se muestra el cálculo de la regresión ordinal logística y se determina que la dimensión capacitación y seguimiento incide muy significativamente en la calidad del trabajo de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024. Desde otra perspectiva, en conformidad al valor R² de Nagelkerke, se contrastó que la calidad del trabajo depende en un 47.90% de la variable predictora. Finalmente, el valor referente a la significancia $p < 0.001$ ($p < 0.01$) determina que la hipótesis nula es rechazada.

Wanberg et al. (2023) sostiene que el costo, la calidad, la seguridad y la duración del proyecto son los cuatro elementos críticos que contribuyen al éxito del proyecto.

Estableció relaciones teóricas entre la seguridad y la calidad de la construcción sobre la base de las opiniones de expertos de la industria. La hipótesis nula de que no existe asociación estadística entre los indicadores de resultados de calidad y los indicadores de resultados de seguridad se pone a prueba en un estudio empírico de la relación entre seguridad y calidad. Para probar esta hipótesis, recopiló datos empíricos de 32 proyectos de construcción de edificios, con un alcance que oscilaba entre \$50,000 y \$300 millones de dólares. Se utilizaron varias métricas de calidad (por ejemplo, el costo de la repetición del trabajo por alcance de proyecto de \$1 millón y la tasa de repetición del trabajo por 200,000 horas de trabajo) como variables predictoras y las tasas de lesiones registrables de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) y de primeros auxilios se utilizaron como variables de respuesta. Las regresiones lineales entre las variables predictoras y de respuesta mostraron que existen dos relaciones estadísticamente significativas: la tasa de lesiones registrables de OSHA está correlacionada positivamente con la repetición del trabajo ($r^2=0.968$; $p=0.032$) y la tasa de primeros auxilios está correlacionada positivamente con el número de defectos ($r^2=0.548$; $p=0.009$). Para entender por qué existen estas relaciones e identificar estrategias específicas que promuevan tanto la seguridad como la calidad, se llevaron a cabo entrevistas abiertas con gerentes de proyectos. Estas personas indicaron que la razón más convincente para la fuerte correlación positiva entre el retrabajo y las lesiones es el hecho de que el retrabajo implica demolición, presión de cronograma y procesos de trabajo inestables. También señaló que dedicar recursos a la planificación previa, permitir el tiempo necesario para completar las tareas correctamente la primera vez, alentar el liderazgo en el lugar de trabajo y alentar a los trabajadores a enorgullecerse de su trabajo son todas estrategias que promueven tanto la seguridad como la calidad.

Los autores citados sostienen que existe una relación directa, del tipo positiva y catalogada como significativa entre la dimensión capacitación y seguimiento y, la dimensión calidad del trabajo, por lo tanto, refuerzan nuestros datos obtenidos en el análisis.

V. CONCLUSIONES

Se determinó, que la gestión de seguridad y salud ocupacional influye en gran medida sobre el desempeño laboral de acuerdo al nivel de significancia de $p < 0.001$ ($p < 0.01$). Así mismo, en conformidad al valor de R^2 de Negelkerke, se contrastó que la variable desempeño laboral depende en un 79.3% de la variable predictora. A la luz de los datos recogidos en Chimbote 2024, se acepta la hipótesis alternativa básica, según la cual la gestión de la seguridad y salud ocupacional influye positiva y sustancialmente en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores.

Se analizó, que el liderazgo influye en gran medida sobre la actitud y compromiso laboral de acuerdo al nivel de significancia de $p < 0.001$ ($p < 0.01$). Así mismo, en conformidad al valor de R^2 de Negelkerke, se contrastó que la dimensión actitud y compromiso laboral depende en un 37.6% de la variable predictora (Liderazgo).

Se analizó que la identificación y control de riesgos influye en gran medida sobre la productividad y eficiencia de acuerdo al nivel de significancia de $p < 0.001$ ($p < 0.01$). Así mismo, en conformidad al valor de R^2 de Negelkerke, se contrastó que la dimensión productividad y eficiencia depende en un 64.2% de la variable predictora (identificación y control de riesgos).

Se identificó que la capacitación y seguimiento influye en gran medida sobre la calidad del trabajo de acuerdo al nivel de significancia de $p < 0.001$ ($p < 0.01$). Así mismo, en conformidad al valor de R^2 de Negelkerke, se contrastó que la dimensión calidad del trabajo depende en un 47.9% de la variable predictora (capacitación y seguimiento).

VI. RECOMENDACIONES

El estudio encontró una correlación significativa entre el desempeño laboral en la empresa constructora Chimbote 2024 y la gestión de la seguridad y salud ocupacional. Los datos muestran que la mayor influencia se da entre las dimensiones de identificación y control de riesgos y la productividad y eficiencia. Basándonos en estos hallazgos, proponemos las siguientes recomendaciones:

Primero, es esencial fortalecer el liderazgo en seguridad. Esto se puede lograr implementando programas de liderazgo específicos en seguridad y salud ocupacional, dirigidos tanto a la alta dirección como a los mandos medios. También debe implantarse un sistema de recompensas y reconocimiento para los miembros del personal que muestren comportamientos seguros y cumplan los procedimientos de seguridad.

En segundo lugar, se debe mejorar la capacitación y supervisión. Es recomendable diseñar e implementar programas de capacitación continua que abarque todos los aspectos de seguridad y salud ocupacional, adaptados a los riesgos específicos de la industria de la construcción. Chiavenato (2000) destaca que la capacitación efectiva debe ser sistemática y orientada a objetivos definidos. Además, es importante contar con un sistema continuo de supervisión y retroalimentación para garantizar que el personal aplica adecuadamente los procedimientos de seguridad en los que ha recibido formación.

En cuanto a la identificación y control de riesgos, se aconseja realizar evaluaciones periódicas de los riesgos para detectar cualquier amenaza y aplicar las salvaguardias necesarias. Herramientas como el análisis de riesgos laborales (JSA, por sus siglas en inglés) son útiles para este propósito. Además, el uso de tecnología punta en materia de seguridad, incluidos sensores y sistemas de alerta, puede mejorar enormemente la detección y gestión de los peligros en el lugar de trabajo.

Se aconseja que los futuros investigadores utilicen diversas técnicas de recopilación de datos. Utilizar una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos puede proporcionar una visión más completa del problema investigado, aumentando

la validez de los resultados. También sería beneficioso realizar estudios longitudinales que permitan observar los cambios a lo largo del tiempo y evaluar el impacto a largo plazo de las intervenciones en seguridad y salud ocupacional.

Por último, se aconseja que las instituciones educativas apoyen los estudios y la formación relacionados con la gestión de la salud y la seguridad ocupacional y cómo afecta al desempeño de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Akinbode, G. (2021). Work Leadership, Occupational Health, and Safety. Research Anthology on Cross-Industry Challenges of Industry 4.0, 4, 1608–1625. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-2405-6.ch079>
- Alfaro, Ronald & Leyton, Sara & Meza, Antonio & Sáenz, Ivonne (2013). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades (Tesis de maestría). Lima, Perú.
- Al Hadidi, A. M. (2022). Impact of Safety Factors on Construction Workers' Performance. Civil Engineering and Architecture, 10(2), 682–691. <https://doi.org/10.13189/cea.2022.100223>
- Aliaga, Jossimar & Avalos, Rubén & Bedoya, Jimmy & Chuquilin, César. (2021). Gestión de seguridad y salud ocupacional y riesgos laborales en una empresa constructora del Perú: Occupational health and safety management and occupational risks in a construction company in Peru. South Florida Journal of Development. 2. 5195-5205. 10.46932/sfjdv2n4-018.
- Arias, F. (1991). Administración de recursos humanos. México: Trillas.
- Bass, A. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire. CA: Mind Garden. Bass, R. (2006). Transformational Leadership,. Erlbaum.
- Cabrera, J.A. & Herrera, F. 2003. Seguimiento y evaluación de un sistema de formación y su impacto en el desempeño individual y organizacional. Trabajo presentado en el I Taller Nacional de Medición del Impacto de la Capacitación. Universidad de Matanzas. Matanzas, Cuba
- Carro, Roberto & González Gómez, Daniel A.. (2012). Productividad y competitividad. [Recurso de Aprendizaje]
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*, Bogotá, D.C., Colombia: McGraw-Hill.
- Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros. (2000). *Estrategia Nacional de Preparación y Superación de los Cuadros del Estado y del Gobierno y sus Reservas* (Febrero, 29). Ciudad de La Habana, Cuba.6 p.
- Dubrin, Andrew J.(2008) *Relaciones humanas*. Novena edición *Comportamiento humano en el trabajo* PEARSON EDUCACIÓN, México.
- Fiol, M. (2000). *La formación acción*. Grupo de Cooperación para la Formación Empresarial Eurocubana (coord.): *Diplomado Europeo de Administración y Dirección de Empresa (DEADE)*. ESADE, Barcelona
- Franco Gonzales, J. (1992). *Seguridad industrial (Salud ocupacional)*. Quindío
- Gallegos, Mario, & Castillo, Tito. (2022). Eficiencia, carga de trabajo, salud y seguridad ocupacional en la industria de la construcción en las principales ciudades del Ecuador. *Revista Digital Novasinerгия*, 5(1), 150-162. Epub 31 de enero de 2022.<https://doi.org/10.37135/ns.01.09.09>
- Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hernández Fernández, H., Valdés Marín, M., & Ulloa Santiler, N. M. (2015). Elementos teóricos que contribuyen a la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales y peligros. *Infociencia*, 19(1), 1–12.
- Huang, Y.-H. (2021). The role of employee perceptions of safety priorities on safety outcomes across organisational levels. *Ergonomics.*, 64(6), 768–777. <https://doi.org/10.1080/00140139.2020.1859139>
- Kadir, Abdul, Fatma Lestari, Riza Yosia Sunindijo, Dadan Erwandi, Yuni Kusminanti, Robiana Modjo, Baiduri Widanarko y Noor Aulia Ramadhan. (2022). "Safety Climate in the Indonesian Construction Industry: Strengths,

Weaknesses and Influential Demographic Characteristics" Edificios 12, no. 5: 639. <https://doi.org/10.3390/buildings12050639>

Katou, A. A. (2023). Multipath serially-mediating mechanisms of employee attitudes and behaviors: Socially intelligent leadership and organizational performance. *Leveraging AI and Emotional Intelligence in Contemporary Business Organizations*, 1–22. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1902-4.ch001>

Korneeva, Y. (2022). The job performance of fly-in-fly-out workers in industrial enterprises (on the example of oil and gas production, diamond mining production, and construction). *Safety*, 8(4), 76. [doi:https://doi.org/10.3390/safety8040076](https://doi.org/10.3390/safety8040076)

Kumar, C. R. (2007). *The leadership in management: Understanding leadership wisdom*. APH Publishing.

Landa, C. (2020). Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019. Piura - Perú: (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.

Lari, M. (2024). A longitudinal study on the impact of occupational health and safety practices on employee productivity. *Safety Science*, 170. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106374>

Linares, Lorena C. 2000. Capacitación, desarrollo y formación de recursos humanos a nivel técnico en el sector empresarial venezolano, dentro de un enfoque andragógico. *Notas de Investigación*. 6 (5):53

Lussier, R. N., and Achua, C. F. (2010). *Leadership*, Fourth Edition, South-Western Cengage Learning: Mason, USA

Mano, Marielena. (2003). Capacitación de recursos humanos. [En línea] <unamosapuntestripad.com> [consulta: 11-05-2024]

Miguel Udaondo, Durán (2007). *Gestión de calidad*. Ediciones Díaz de Santos.

- Morales, Jose. (2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: una revisión desde los planes de emergencia. *IPSA Scientia*, revista científica multidisciplinaria. 3. 23-29. [10.25214/27114406.920](https://doi.org/10.25214/27114406.920).
- Naji, K. K. (2023). Analysis of Critical Project Success Factors—Sustainable Management of the Fast-Track Construction Industry. *Buildings*, 13(11). <https://doi.org/10.3390/buildings13112890>
- Noel, Gerardo & Frías, Manuel. (2019) “Propuesta de un sistema de evaluación de desempeño en una empresa constructora” (Tesis de maestría) Universidad del Pacífico.
- OECD/Eurostat (2018), Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg, <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>.
- OMS. (1995). Salud Ocupacional para Todos. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud.
- Paíz, F. (2000). Comentarios sobre la preparación de los profesionales agrícolas para puestos de gerencia. *Ceiba*. 41 (2):201
- Pandey, J. (2019). Factors affecting job performance: an integrative review of literature. *Management Research Review*., 42(2), 263–289. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>
- Ponce, H., Cervantes, D. y Robles, A. (2021). ¿Qué tan apropiadamente reportaron los autores el Coeficiente del Alfa de Cronbach? <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/463/567?inline=1>
- Rahman, S. T. (2022). Experimental Method. *Principles of Social Research Methodology*, 157–165. https://doi.org/10.1007/978-981-19-5441-2_11

- Robert, Lussier & Lara-Rivadeneira, Lenin. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. *Journal of Economic and Social Science Research*. 3. 15-29. 10.55813/gaea/jessr/v3/n2/64
- Saavedra, Josías. (2023). Seguridad y salud en el trabajo en la industria de la construcción: importancia de la prevención y la concientización. *INGENIERÍA: Ciencia, Tecnología e Innovación*. 10. 95-105. 10.26495/icti.v10i2.2653.
- Santander-Salmon, Erika & Lara-Rivadeneira, Lenin. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. *Journal of Economic and Social Science Research*. 3. 15-29. 10.55813/gaea/jessr/v3/n2/64
- Serang, S. (2024). The role of ethical leadership on employees' behaviours and commitment to the organisation. *SA Journal of Human Resource Management.*, 22. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2373>
- 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. Universidad César Vallejo.
- Thompson, K.A. (2003). La capacitación de los recursos humanos. [En línea] <monografías. com. trabajos11/mocapac/mocapac.shtml> [consulta: 27-11-04]
- Wanberg, J., Harper, C., Hallowell, M. R., & Rajendran, S. (2023). Relationship Between Construction Safety and Quality Performance. *Journal of Construction Engineering and Management*, ASCE. doi:10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000732
- Wang, J.-M. (2021). The mediating role of job competence between safety participation and behavioral compliance. *International Journal of Environmental Research and Public Health.*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph18115783>

Widodo, B. D. P. (2019). HSeq view and review V&R; an initiative to improve health safety environment & quality HSeq performance in WCI division. In Society of Petroleum Engineers - SPE/IATMI Asia Pacific Oil and Gas Conference and Exhibition 2019, APOG 2019. <https://doi.org/10.2118/196457-ms>

Wu. (2010). Consequences of differentiated leadership in groups. *Academy of Management Journal*, 90-106.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Tabla 5 *Tabla de operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1 Gestión de seguridad y salud ocupacional	La gestión de seguridad y salud ocupacional en una empresa constructora se centra en la planificación, implementación y supervisión de medidas para prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Esto incluye identificar riesgos, establecer controles, capacitar al personal y cumplir con las regulaciones, con el	La gestión de seguridad y salud ocupacional se refiere al conjunto de políticas, procedimientos, prácticas y recursos implementados en una empresa para identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales. Esta gestión incluye la	Liderazgo	Compromiso del liderazgo con la seguridad.	Ordinal: Tipo Likert Opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo= 1 En desacuerdo = 2 Neutral = 3 De acuerdo = 4
				Comunicación de políticas de seguridad.	
				Supervisión del cumplimiento de normas.	
				Promoción de la cultura de seguridad.	
				Asignación de recursos para seguridad.	

	objetivo de garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los empleados involucrados en proyectos de construcción.	promoción de un entorno laboral seguro y saludable, la capacitación de los empleados en prácticas seguras, el monitoreo y control de riesgos, y la aplicación de medidas preventivas y correctivas. En este estudio, se evalúa mediante indicadores específicos de liderazgo, identificación y control de riesgos, y capacitación y seguimiento, con el fin de determinar su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores.	Identificación y control de riesgos	Evaluación de riesgos laborales.	Totalmente de acuerdo = 5
				Implementación de medidas preventivas.	
				Monitoreo continuo de riesgos.	
				Actualización de protocolos de seguridad.	
				Reporte de incidentes y accidentes.	
			Capacitación y seguimiento	Programas de formación en seguridad.	
				Frecuencia de capacitaciones.	
				Evaluación de conocimientos adquiridos.	

				Seguimiento post-capacitación.	
				Participación en simulacros de emergencia.	
V2 Desempeño laboral	Capacidad y efectividad con la que los empleados llevan a cabo sus responsabilidades y tareas relacionadas con proyectos de construcción. Esto incluye aspectos como la calidad del trabajo realizado, la eficiencia en el cumplimiento de plazos y presupuestos, la seguridad en el lugar de trabajo, la colaboración con colegas y supervisores, y la contribución al logro de los objetivos generales de la empresa constructora. El desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a la eficiencia y efectividad con la que los empleados cumplen con sus responsabilidades y tareas en el ámbito de su trabajo. En este estudio, se evalúa mediante indicadores específicos que miden la productividad y eficiencia, la calidad del trabajo, y la actitud y compromiso laboral de los	Productividad y eficiencia	Cumplimiento de metas y plazos.	
				Rendimiento individual.	
				Optimización de recursos.	
				Tasa de producción.	
				Tiempo de respuesta ante problemas.	
				Precisión y exactitud en las tareas.	
				Reducción de errores.	

	<p>exitoso en una empresa constructora implica no solo habilidades técnicas y conocimientos especializados, sino también una actitud proactiva hacia la seguridad, la calidad y el trabajo en equipo.</p>	<p>colaboradores. Estos indicadores permiten cuantificar y analizar cómo los empleados contribuyen al logro de los objetivos organizacionales y su rendimiento global dentro de la empresa constructora de Chimbote.</p>	<p>Calidad del trabajo</p>	<p>Conformidad con los estándares de calidad.</p> <p>Satisfacción del cliente.</p> <p>Innovación y mejora continua.</p>	
			<p>Actitud y compromiso laboral</p>	<p>Puntualidad y asistencia.</p> <p>Participación en actividades laborales.</p> <p>Motivación y disposición para el trabajo.</p> <p>Colaboración y trabajo en equipo.</p> <p>Lealtad a la empresa.</p>	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Instrucciones:

Por favor, responda a las siguientes preguntas según su experiencia y percepción en su lugar de trabajo. Seleccione la opción que mejor describa su opinión o experiencia.

Sección 1: Datos Demográficos

1. Edad: _____
2. Género:
 - Masculino
 - Femenino
3. Años de experiencia en la empresa:
 - Menos de 1 año
 - 1-3 años
 - 4-6 años
 - Más de 6 años
4. Cargo o posición: _____

Sección 2: Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

Dimensión: Liderazgo

1. El liderazgo en la empresa fomenta un entorno de trabajo seguro.
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
2. La alta dirección se preocupa activamente por la seguridad de los trabajadores.
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo

- Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
3. Los líderes en la empresa promueven prácticas de seguridad con regularidad.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
4. La gerencia reconoce y recompensa a los trabajadores que siguen las prácticas de seguridad.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
5. Existe una comunicación abierta entre la dirección y los empleados sobre temas de seguridad.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

Dimensión: Identificación y Control de Riesgos

1. Los riesgos laborales son identificados y controlados eficazmente en mi lugar de trabajo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo

- Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
2. La empresa cuenta con procedimientos claros para la identificación de riesgos.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
3. Se realizan inspecciones regulares para identificar posibles peligros en el trabajo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
4. Las medidas de control de riesgos son implementadas rápidamente después de ser identificadas.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
5. Los trabajadores son informados sobre los riesgos potenciales en su área de trabajo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral

- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Dimensión: Capacitación y Seguimiento

1. La empresa proporciona capacitación regular en seguridad laboral.
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
2. La capacitación en seguridad es relevante y adecuada para las tareas que realizo.
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
3. Se realiza un seguimiento efectivo de la implementación de las prácticas de seguridad aprendidas.
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
4. La empresa ofrece recursos suficientes para la formación continua en seguridad.
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral

- De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
5. Los empleados reciben retroalimentación sobre su desempeño en seguridad.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Dimensión: Productividad y Eficiencia

1. Los trabajadores completan sus tareas de manera eficiente.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
2. La empresa logra sus metas de producción de manera constante.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
3. El uso de recursos en el trabajo es optimizado para maximizar la productividad.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral

- De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
4. Se minimiza el tiempo de inactividad en los procesos de trabajo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
5. Los empleados son capaces de cumplir con los plazos establecidos.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

Dimensión: Calidad del Trabajo

1. El trabajo realizado cumple con los estándares de calidad establecidos.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
2. Los productos entregados son de alta calidad y requieren pocas correcciones.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo

- Totalmente de acuerdo
3. Los trabajadores se esfuerzan por mantener altos niveles de calidad en su labor.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
4. Las tareas se completan con precisión y atención al detalle.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
5. La calidad del trabajo es consistentemente alta en todos los proyectos.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

Dimensión: Actitud y Compromiso Laboral

1. Los trabajadores demuestran una actitud positiva hacia su trabajo.
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

2. Los empleados están comprometidos con los objetivos de la empresa.
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
3. Existe una buena colaboración entre los miembros del equipo.
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
4. Los trabajadores muestran iniciativa para mejorar sus habilidades y desempeño.
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
5. El compromiso laboral se refleja en la baja tasa de rotación de personal.
 - Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Neutral
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

Anexo 3. Ficha de validación de instrumento para recolección de datos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Definición de la variable/categoría: **Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional**

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
-----------	-----------	------	-------------	----------	------------	------------	-------------

Liderazgo	Compromiso del liderazgo con la seguridad.	1. El liderazgo en la empresa fomenta un entorno de trabajo seguro.	1	1	1	1	
	Comunicación de políticas de seguridad.	2. La alta dirección se preocupa activamente por la seguridad de los trabajadores.	1	1	1	1	
	Promoción de la cultura de seguridad.	3. Los líderes en la empresa promueven prácticas de seguridad con regularidad	1	1	1	1	
	Asignación de recursos para seguridad.	4. La gerencia reconoce y recompensa a los trabajadores que siguen las prácticas de seguridad.	1	1	1	1	
	Comunicación abierta	5. Existe una comunicación abierta entre la dirección y los empleados sobre temas de seguridad.	1	1	1	1	
Identificación y Control de Riesgos	Monitoreo continuo de riesgos.	1. Los riesgos laborales son identificados y controlados eficazmente en mi lugar de trabajo.	1	1	1	1	
	Implementación de medidas preventivas.	2. La empresa cuenta con procedimientos claros para la identificación de riesgos.	1	1	1	1	
	Evaluación de riesgos laborales.	3. Se realizan inspecciones regulares para identificar posibles peligros en el trabajo.	1	1	1	1	
	Reporte de incidentes y accidentes.	4. Las medidas de control de riesgos son implementadas rápidamente después de ser identificadas.	1	1	1	1	
	Monitoreo continuo de riesgos.	5. Los trabajadores son informados sobre los riesgos potenciales en su área de trabajo	1	1	1	1	
Capacitación y Seguimiento	Frecuencia de capacitaciones	1. La empresa proporciona capacitación regular en seguridad laboral	1	1	1	1	
	Capacitación adecuada	2. La capacitación en seguridad es relevante y adecuada para las tareas que realizo.	1	1	1	1	

	Seguimiento post-capacitación	3. Se realiza un seguimiento efectivo de la implementación de las prácticas de seguridad aprendidas.	1	1	1	1	
	Programas de formación en seguridad.	4. La empresa ofrece recursos suficientes para la formación continua en seguridad.	1	1	1	1	
	Evaluación de conocimientos adquiridos.	5. Los empleados reciben retroalimentación sobre su desempeño en seguridad.	1	1	1	1	

Definición de la variable/categoría: **Desempeño Laboral**

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Productividad y Eficiencia	Tasa de producción.	1. Los trabajadores completan sus tareas de manera eficiente.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de metas y plazos.	2. La empresa logra sus metas de producción de manera constante.	1	1	1	1	
	Optimización de recursos.	3. El uso de recursos en el trabajo es optimizado para maximizar la productividad.	1	1	1	1	
	Tiempo de respuesta ante problemas.	4. Se minimiza el tiempo de inactividad en los procesos de trabajo.	1	1	1	1	
	Rendimiento individual.	5. Los empleados son capaces de cumplir con los plazos establecidos.	1	1	1	1	

Calidad del Trabajo	Conformidad con los estándares de calidad.	1.El trabajo realizado cumple con los estándares de calidad establecidos.	1	1	1	1	
	Reducción de errores.	2.Los productos entregados son de alta calidad y requieren pocas correcciones.	1	1	1	1	
	Innovación y mejora continua.	3.Los trabajadores se esfuerzan por mantener altos niveles de calidad en su labor.	1	1	1	1	
	Precisión y exactitud en las tareas.	4.Las tareas se completan con precisión y atención al detalle.	1	1	1	1	
	Satisfacción del cliente.	5.La calidad del trabajo es consistentemente alta en todos los proyectos.	1	1	1	1	
Actitud y Compromiso Laboral	Motivación y disposición para el trabajo.	1.Los trabajadores demuestran una actitud positiva hacia su trabajo.	1	1	1	1	
	Participación en actividades laborales.	2.Los empleados están comprometidos con los objetivos de la empresa.	1	1	1	1	
	Colaboración y trabajo en equipo.	3.Existe una buena colaboración entre los miembros del equipo.	1	1	1	1	
	Mejora continua	4.Los trabajadores muestran iniciativa para mejorar sus habilidades y desempeño.	1	1	1	1	
	Lealtad a la empresa.	5.El compromiso laboral se refleja en la baja tasa de rotación de personal.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Validación
Nombres y apellidos del experto	Dr. Atilio Rubén López Carranza
Documento de identidad	32965940
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	-
Cargo	-
Número telefónico	990115199
Firma	
Fecha	08/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Definición de la variable/categoría: **Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional**

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Compromiso del liderazgo	1. El liderazgo en la empresa fomenta un entorno de trabajo	1	1	1	1	

	con la seguridad.	seguro.					
Liderazgo	Comunicación de políticas de seguridad.	2. La alta dirección se preocupa activamente por la seguridad de los trabajadores.	1	1	1	1	
	Promoción de la cultura de seguridad.	3. Los líderes en la empresa promueven prácticas de seguridad con regularidad	1	1	1	1	
	Asignación de recursos para seguridad.	4.La gerencia reconoce y recompensa a los trabajadores que siguen las prácticas de seguridad.	1	1	1	1	
	Comunicación abierta	5.Existe una comunicación abierta entre la dirección y los empleados sobre temas de seguridad.	1	1	1	1	
	Monitoreo continuo de riesgos.	1. Los riesgos laborales son identificados y controlados eficazmente en mi lugar de trabajo.	1	1	1	1	
Identificación y Control de Riesgos	Implementación de medidas preventivas.	2. La empresa cuenta con procedimientos claros para la identificación de riesgos.	1	1	1	1	
	Evaluación de riesgos laborales.	3. Se realizan inspecciones regulares para identificar posibles peligros en el trabajo.	1	1	1	1	
	Reporte de incidentes y accidentes.	4. Las medidas de control de riesgos son implementadas rápidamente después de ser identificadas.	1	1	1	1	
	Monitoreo continuo de riesgos.	5. Los trabajadores son informados sobre los riesgos potenciales en su área de trabajo	1	1	1	1	
	Capacitación y Seguimiento	Frecuencia de capacitaciones	1. La empresa proporciona capacitación regular en seguridad laboral	1	1	1	1
Capacitación adecuada		2. La capacitación en seguridad es relevante y adecuada para las tareas que realizo.	1	1	1	1	

	Seguimiento post-capacitación	3. Se realiza un seguimiento efectivo de la implementación de las prácticas de seguridad aprendidas.	1	1	1	1	
	Programas de formación en seguridad.	4. La empresa ofrece recursos suficientes para la formación continua en seguridad.	1	1	1	1	
	Evaluación de conocimientos adquiridos.	5. Los empleados reciben retroalimentación sobre su desempeño en seguridad.	1	1	1	1	

Definición de la variable/categoría: **Desempeño Laboral**

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Productividad y Eficiencia	Tasa de producción.	1. Los trabajadores completan sus tareas de manera eficiente.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de metas y plazos.	2. La empresa logra sus metas de producción de manera constante.	1	1	1	1	
	Optimización de recursos.	3. El uso de recursos en el trabajo es optimizado para maximizar la productividad.	1	1	1	1	
	Tiempo de respuesta ante problemas.	4. Se minimiza el tiempo de inactividad en los procesos de trabajo.	1	1	1	1	
	Rendimiento individual.	5. Los empleados son capaces de cumplir con los plazos establecidos.	1	1	1	1	

Calidad del Trabajo	Conformidad con los estándares de calidad.	1.El trabajo realizado cumple con los estándares de calidad establecidos.	1	1	1	1	
	Reducción de errores.	2.Los productos entregados son de alta calidad y requieren pocas correcciones.	1	1	1	1	
	Innovación y mejora continua.	3.Los trabajadores se esfuerzan por mantener altos niveles de calidad en su labor.	1	1	1	1	
	Precisión y exactitud en las tareas.	4.Las tareas se completan con precisión y atención al detalle.	1	1	1	1	
	Satisfacción del cliente.	5.La calidad del trabajo es consistentemente alta en todos los proyectos.	1	1	1	1	
Actitud y Compromiso Laboral	Motivación y disposición para el trabajo.	1.Los trabajadores demuestran una actitud positiva hacia su trabajo.	1	1	1	1	
	Participación en actividades laborales.	2.Los empleados están comprometidos con los objetivos de la empresa.	1	1	1	1	
	Colaboración y trabajo en equipo.	3.Existe una buena colaboración entre los miembros del equipo.	1	1	1	1	
	Mejora continua	4.Los trabajadores muestran iniciativa para mejorar sus habilidades y desempeño.	1	1	1	1	
	Lealtad a la empresa.	5.El compromiso laboral se refleja en la baja tasa de rotación de personal.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Validación
Nombres y apellidos del experto	Ms. Janet Verónica Saavedra Vera
Documento de identidad	32964440
Años de experiencia en el área	9 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	-
Cargo	-
Número telefónico	943616088
Firma	
Fecha	06/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Chimbote 2024** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Definición de la variable/categoría: **Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional**

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Compromiso del liderazgo	1. El liderazgo en la empresa fomenta un entorno de trabajo	1	1	1	1	

	con la seguridad.	seguro.					
Liderazgo	Comunicación de políticas de seguridad.	2. La alta dirección se preocupa activamente por la seguridad de los trabajadores.	1	1	1	1	
	Promoción de la cultura de seguridad.	3. Los líderes en la empresa promueven prácticas de seguridad con regularidad	1	1	1	1	
	Asignación de recursos para seguridad.	4.La gerencia reconoce y recompensa a los trabajadores que siguen las prácticas de seguridad.	1	1	1	1	
	Comunicación abierta	5.Existe una comunicación abierta entre la dirección y los empleados sobre temas de seguridad.	1	1	1	1	
	Monitoreo continuo de riesgos.	1. Los riesgos laborales son identificados y controlados eficazmente en mi lugar de trabajo.	1	1	1	1	
Identificación y Control de Riesgos	Implementación de medidas preventivas.	2. La empresa cuenta con procedimientos claros para la identificación de riesgos.	1	1	1	1	
	Evaluación de riesgos laborales.	3. Se realizan inspecciones regulares para identificar posibles peligros en el trabajo.	1	1	1	1	
	Reporte de incidentes y accidentes.	4. Las medidas de control de riesgos son implementadas rápidamente después de ser identificadas.	1	1	1	1	
	Monitoreo continuo de riesgos.	5. Los trabajadores son informados sobre los riesgos potenciales en su área de trabajo	1	1	1	1	
	Capacitación y Seguimiento	Frecuencia de capacitaciones	1. La empresa proporciona capacitación regular en seguridad laboral	1	1	1	1
Capacitación adecuada		2. La capacitación en seguridad es relevante y adecuada para las tareas que realizo.	1	1	1	1	

	Seguimiento post-capacitación	3. Se realiza un seguimiento efectivo de la implementación de las prácticas de seguridad aprendidas.	1	1	1	1	
	Programas de formación en seguridad.	4. La empresa ofrece recursos suficientes para la formación continua en seguridad.	1	1	1	1	
	Evaluación de conocimientos adquiridos.	5. Los empleados reciben retroalimentación sobre su desempeño en seguridad.	1	1	1	1	

Definición de la variable/categoría: **Desempeño Laboral**

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Productividad y Eficiencia	Tasa de producción.	1. Los trabajadores completan sus tareas de manera eficiente.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de metas y plazos.	2. La empresa logra sus metas de producción de manera constante.	1	1	1	1	
	Optimización de recursos.	3. El uso de recursos en el trabajo es optimizado para maximizar la productividad.	1	1	1	1	
	Tiempo de respuesta ante problemas.	4. Se minimiza el tiempo de inactividad en los procesos de trabajo.	1	1	1	1	
	Rendimiento individual.	5. Los empleados son capaces de cumplir con los plazos establecidos.	1	1	1	1	

Calidad del Trabajo	Conformidad con los estándares de calidad.	1.El trabajo realizado cumple con los estándares de calidad establecidos.	1	1	1	1	
	Reducción de errores.	2.Los productos entregados son de alta calidad y requieren pocas correcciones.	1	1	1	1	
	Innovación y mejora continua.	3.Los trabajadores se esfuerzan por mantener altos niveles de calidad en su labor.	1	1	1	1	
	Precisión y exactitud en las tareas.	4.Las tareas se completan con precisión y atención al detalle.	1	1	1	1	
	Satisfacción del cliente.	5.La calidad del trabajo es consistentemente alta en todos los proyectos.	1	1	1	1	
Actitud y Compromiso Laboral	Motivación y disposición para el trabajo.	1.Los trabajadores demuestran una actitud positiva hacia su trabajo.	1	1	1	1	
	Participación en actividades laborales.	2.Los empleados están comprometidos con los objetivos de la empresa.	1	1	1	1	
	Colaboración y trabajo en equipo.	3.Existe una buena colaboración entre los miembros del equipo.	1	1	1	1	
	Mejora continua	4.Los trabajadores muestran iniciativa para mejorar sus habilidades y desempeño.	1	1	1	1	
	Lealtad a la empresa.	5.El compromiso laboral se refleja en la baja tasa de rotación de personal.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Validación
Nombres y apellidos del experto	Ms. Julio César Rivasplata Díaz,
Documento de identidad	32770844
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	
Cargo	
Número telefónico	943618979
Firma	
Fecha	06/06/2024