



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral de los
colaboradores en una empresa constructora de Trujillo 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

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

AUTOR:

Loli Melgarejo, Gustavo (orcid.org/0009-0007-7058-1102)

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



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: "SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE TRUJILLO 2024", cuyo autor es LOLI MELGAREJO GUSTAVO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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 19:40:01

Código documento Trilce: TRI - 0777618



Declaratoria de Originalidad del Autor



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, LOLI MELGAREJO GUSTAVO 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: "SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE TRUJILLO 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
GUSTAVO LOLI MELGAREJO DNI: 40888937 ORCID: 0009-0007-7058-1102	Firmado electrónicamente por: GLOLIM el 27-06-2024 11:15:35

Código documento Trilce: TRI - 0777629

Dedicatoria

A mi padre por su apoyo en mi educación y crecimiento profesional; quien a lo largo de su vida me han inculcado la cultura del trabajo y estudio. A mis hijos por su apoyo constante, ánimo y motivación a ser cada día mejor y alcanzar nuevas metas; las bendiciones más grandes que Dios me ha concedido.

Agradecimiento

A Dios por permitirme desarrollar la tesis y cerrar un ciclo en mi meta profesional.

A los docentes de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas vertidas en mi formación profesional.

A mi asesor por su profesionalismo, amistad y todos los que contribuyeron que este estudio sea posible.

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
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	10
III. RESULTADOS	13
IV. DISCUSIÓN.....	19
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Validación por juicio de experto.....	12
Tabla 2 Nivel de la SST y sus dimensiones	13
Tabla 3 Nivel del desempeño laboral y sus dimensiones.....	13
Tabla 4 Relación causal entre la SST y desempeño laboral.....	14
Tabla 5 Relación causal entre la dimensión políticas y programas de prevención y la productividad.....	15
Tabla 6 Relación causal entre la dimensión organización de la prevención y la eficacia.....	16
Tabla 7 Relación causal entre la dimensión manual de seguridad y la eficiencia	17
Tabla 8 Relación causal entre la dimensión ambiente de trabajo y el desempeño laboral.....	18
Tabla 9 Prueba de normalidad de las variables de estudio.....	67

Resumen

La investigación tiene por objetivo general determinar de qué manera la SST influye el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2024. El estudio fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativa, diseño no experimental – transversal, alcance descriptivo correlacional causal, la muestra estuvo conformada por 50 colaboradores. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados indican que el 46% de los colaboradores indicaron que el nivel de la SST es regular, el 28% indicaron que es deficiente y el 26% indicaron que es bueno. El 42% de los colaboradores indicaron que el nivel del desempeño laboral es regular, el 30% indicaron que es bajo, y el 28% indicaron que es alto. Se concluyó la existencia de una influencia altamente significativa de la SST sobre el desempeño laboral de acuerdo al nivel de significancia de $p < 0,005$ ($p < 0,01$). Así mismo, en conformidad al valor de R^2 de Negelkerke, se contrastó que la variabilidad del desempeño laboral depende en un 48% de la variable predictora SST en los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2024.

Palabras clave: Seguridad, productividad, desempeño.

Abstract

The general objective of the research is to determine how OSH influences the work performance of the collaborators of a construction company in the city of Trujillo, 2024. The study was of an applied type, with a quantitative approach, non-experimental - transversal design, descriptive scope. causal correlational, the sample was made up of 50 collaborators. The technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The results indicate that 46% of employees indicated that the level of OSH is regular, 28% indicated that it is deficient and 26% indicated that it is good. 42% of employees indicated that the level of work performance is regular, 30% indicated that it is low, and 28% indicated that it is high. The existence of a highly significant influence of SST on job performance was concluded according to the significance level of $p < 0.005$ ($p < 0.01$). Likewise, in accordance with Negelkerke's R2 value, it was found that the variability of work performance depends 48% on the SST predictor variable in the collaborators of a construction company in the city of Trujillo, 2024.

Keywords: Safety, productivity, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que existen más de 1 millón de accidentes laborales en todo el mundo que exponen a los trabajadores a condiciones peligrosas y en muchos de los casos repercuten en la pérdida de vidas, incluyendo al personal no capacitado, obsolescencia de equipos y no son los adecuados; el equipamiento básico están desgastados, constató la OIT, y también se mencionó que algunas empresas no cuidaron a sus empleados con la suficiente seriedad, lo que afectó su popularidad y rentabilidad; El desempeño de los empleados no fue suficiente, pero son conscientes de contextos de inseguridad que sitúan en peligro sus vidas (OMS, 2021).

Además, la OMS y la OIT estiman que, a partir del 2016, casi 1,9 millones de trabajadores han muerto por enfermedades y lesiones, siendo las secciones de mayor peligro la construcción, la minería, la salud, 81% no transmisibles, enfermedades y el 19% por accidentes laborales. Además, las largas jornadas de trabajo y expuestos a la contaminación también pueden identificarse como factores que suponen un mayor riesgo, registrándose 750.000 muertes relacionadas con largas jornadas laborales y 450000 muertes se debido a la contaminación (OMS, 2021).

En América Latina la tasa anual de accidentes mortales es del 11,1% de cada 100,000 trabajadores en los sectores de minería, construcción, agricultura y pesca (OIT, 2021). Al mismo tiempo, sabemos que el aumento de los incidentes laborales está ligado a la economía. En Suramérica y el Caribe, el 29% de las sociedades están en situación de pobreza y el 40% de ellas ganan ingresos inferiores a los adecuados. puede provocar accidentes más graves para evitar la pérdida de trabajo o las horas extras. Estos países incluyen Argentina y Perú, donde las tasas de accidentes siguen siendo altas debido a la mala gestión de las empresas que intentan utilizar a los trabajadores para satisfacer las necesidades básicas (García & Malagón, 2021).

En Perú, informan de 2744 accidentes de trabajo que involucraron a 1625 empresas que no cumplieron cabalmente con las normas de seguridad y salud en el trabajo (SST), y se sintieron inseguras en la compañía, lo que indica que su trabajo se vio obstaculizado por el miedo que sentían. Los principales accidentes laborales en 2019 son comunes, con accidentes no mortales en un 97%, y las industrias con más

accidentes son la manufacturera (11,01%), la inmobiliaria (20,10%) y el transporte (11,41%). industria de la construcción (11,30%), etc. Es comprensible que el 35% de las personas experimente malos resultados en su desempeño laboral debido a este problema, en base a esto podemos dar fe de lo importante que tener controlado, la retroalimentación y mejorando la gestión de la empresa para minimizar los riesgos en las diligencias ocupacional (Díaz et al., 2020).

En Trujillo, la SUNAFIL, ha registrado 444 acusaciones concernientes con accidentes, incidentes y malestares profesionales en el sector construcción. (Sunafil, 2022).

En la empresa constructora en estudio se observaron varios accidentes como: caídas, golpes, cortes, estos accidentes no fueron fatales, pero resaltaron el miedo que sienten algunos trabajadores, lo que significó determinar si este miedo afecta el desempeño laboral y objetivos para apoyar la buena gestión en SST los cuales están relacionados con el desempeño de los colaboradores.

Se presenta el problema general: ¿Cómo la SST influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2024?

De esta forma, se trazan los problemas específicos ¿Cómo la dimensión políticas y programas de prevención influye en la productividad?; ¿Cómo la dimensión organización de la prevención influye en la eficiencia?; ¿Cómo la dimensión manual de seguridad influye en la eficacia?; ¿Cómo la dimensión ambiente de trabajo influye en el desempeño laboral?

La justificación de la investigación dependerá de tres aspectos principales: Desde una perspectiva teórica, intentaremos asegurar que la información recopilada de las bases teóricas tenga base científica y provenga de fuentes confiables que involucren investigaciones relacionadas con el entorno laboral y el lugar de trabajo, quienes pueden discutir los hallazgos de la investigación y brindar sugerencias de investigación a largo plazo que beneficiarán a la empresa. Metodológicamente, validar la herramienta y su confiabilidad conducirá a resultados confiables que permitan comprender la situación real de la empresa y si existe o no influencia entre la SST y desempeño laboral, y así recomendar acciones correctivas como parte final del estudio. En términos prácticos, los resultados obtenidos son importantes para las

empresas porque pueden beneficiar en formar a sus colaboradores en temas de seguridad laboral y con ello el desarrollo de planes de mejora para perfeccionar su desempeño laboral.

Asimismo, el objetivo general fue determinar si la SST influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2024.

De la misma manera, los objetivos específicos: Establecer como la dimensión políticas y programas de prevención influye en la productividad. Establecer como la dimensión organización de la prevención influye en la eficiencia. Establecer como la dimensión manual de seguridad influye en la eficacia. Establecer como la dimensión ambiente de trabajo influye en el desempeño laboral.

A continuación, se presentan los antecedentes en el entorno nacional, Solier (2023), busco establecer la relación entre la gestión de SST y el desempeño laboral en una constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020. La población es 74 y el tamaño de la muestra es igual. Se concluye que la gestión de SST se relaciona con el desempeño laboral (Rho 0,345, p-valor 0,000).

Julca (2023), busco comprobar la relación entre la SST y el desempeño laboral en las organizaciones contractuales. El estudio fue aplicada, descriptiva, no experimental, cuantitativa y correlacional. El estudio se realizó sobre una muestra de 30 participantes. El análisis logístico muestra que el Rho Spearman dio un valor de -0,148, siendo muy bajo y el p-valor e de 0,435 es superior a 0,05. Los hallazgos mostraron una correlación entre las variables de SST y el desempeño laboral. La falta de comunicación constructiva significa que los empleados de la empresa no son plenamente conscientes de los problemas de gestión de la higiene en el lugar de trabajo, lo que lleva a una reducción de la productividad.

Valverde (2023), busco establecer la relación entre SST y el clima laboral en la empresa constructora Trujillo en el año 2023. Se seleccionaron trabajadores, se utilizó muestra censal en escala Likert. Como resultado, se encontró que existe una relación significativa entre la SST y el desempeño laboral mostrando $p = 0,01 < 0,05$, lo que

muestra un valor de $R_s = 0,490^{**}$. El nivel entre las variables es relativamente alto (45,83%). La conclusión es que acepta H_a y rechaza H_o en el año 2023.

Huerta (2022), el objetivo del estudio es mostrar el nivel de conexión entre la SST y los resultados laborales de los empleados que trabajan en la Municipalidad de Chorrillos en 2022. La población estuvo compuesta por 250 operadores municipales, con 152 empleados en la muestra. Los hallazgos de la prueba de hipótesis general fueron de 0.787 con un nivel de Sig. de 0.000, y de las observaciones de los empleados municipales de Chorrillos se concluyó que las variables del estudio están relacionadas en un alto nivel.

Los antecedentes en el entorno internacional, Franco (2022), tuvo por objetivo general es seguir un modelo descriptivo exploratorio para analizar la relación entre seguridad y desempeño a través de una encuesta y entrevistas a directivos del sector salud en el gobierno del Ecuador. Los hallazgos de la encuesta indican que el 98% de los trabajadores está muy preocupado por la posibilidad de enfermarse por la falta de herramientas para el trabajo, y el 82% de los trabajadores cree que es necesario implementar un plan de protección de la salud laboral. Concluimos que la SST en el lugar de trabajo no está bien gestionada y pedimos a las autoridades que ayuden a reducir el número de accidentes y malestares.

Gallegos y Castillo (2022), se redactó un trabajo sobre la efectividad de los programas de SST en relación con el desempeño de las empresas constructoras, para determinar la efectividad de los programas de SST en relación con el desempeño de los empleados, se realizó un estudio descriptivo con 30 empresas y un cuestionario tipo Likert. se utilizó. como una herramienta. Los resultados indicaron deficiencias y mal desempeño en la gestión de SST y desempeño laboral. Se concluyó que las empresas evaluadas debieron reelaborar sus programas de SST para incrementar el desempeño de los colaboradores y brindar los dispositivos y materia prima precisos para alcanzar de manera segura sus objetivos.

Gómez et al. (2022) se evaluó la relación entre la jornada laboral semanal y las lesiones laborales entre la población trabajadora de Guayaquil, Ecuador. El método utilizado es horizontal. Los resultados indicaron que el 30,9% de los obreros

informaron trabajar 44 horas o más por semana, siendo los hombres de este grupo más propensos que las mujeres a sufrir LAT (24,2% frente a 12%). Este estudio concluyó que LAT en los hombres se asocia con largas jornadas laborales. En el caso de las mujeres, el LAT se observó con mayor frecuencia en mujeres que trabajaban muchas horas en comparación con mujeres que trabajaban muchas horas, pero no se observó una asociación estadísticamente significativa.

Gómez (2021) publicó un artículo científico titulado “SST en Ecuador”, cuyo principal objetivo es mostrar la situación de SST en el Ecuador, con el objetivo de proponer algunos mecanismos que no afecten las condiciones laborales. El estudio se realizó seleccionando a jóvenes de 16 a 18 años. Los resultados muestran que estas organizaciones tienen poca o ninguna preocupación por la seguridad o salud de sus empleados, pues los resultados arrojaron que el 50% padecía molestias en la espalda, el 40% dolores de cabeza y el 26% dolores en la parte superior del cuerpo, según las conocidas condiciones de trabajo. La organización no garantiza la seguridad de sus miembros. Buena salud física. En este sentido, urge un análisis profundo de las condiciones de salud y empleo, donde uno de los primeros pasos es sensibilizar y promover la formación. comunidad que contribuya a mejorar la vida de los colaboradores de Educador, política pública condicionada.

Las teorías de investigación sobre la variable SST se centran principalmente en algunas teorías causales que describen la importancia de la SST, comenzando por el comportamiento, donde el comportamiento se relaciona con los conocimientos que puedan tener los empleados, el efecto si la condición física no es la correcta, y luego. un aspecto ambiental centrado en la seguridad, los equipos de protección y el estado del entorno laboral, depende de si el empleado realiza el trabajo de la mejor manera posible, lo cual es una condición de causa y efecto (Lee, 2020; Ervasti et al., 2021).

Por ello, la enseñanza interna de la empresa pasa por considerar a los empleados como motor del bienestar de la empresa y brindar condiciones laborales adecuadas para prevenir accidentes en la gestión y operaciones (Sabastizagal et al., 2020). Además, el sistema está diseñado para optimizar, mejorar, restaurar y prevenir accidentes laborales, garantizar la salud de los empleados y reducir la incertidumbre que puede afectar la eficiencia operativa (Ucan et al., 2020; Jilca, 2020).

Contamos con la Ley de SST N° 29783, que define el régimen jurídico para que los trabajadores puedan ejercer los derechos básicos a la SST, con el objetivo de prevenir enfermedades relacionadas con las actividades laborales. También anima a las autoridades públicas a promover alternativas para mejorar la SST para que los trabajadores no actúen de forma agravante para su salud física y mental. La SST incluye atributos concernientes con el trabajo que pueden afectar la salud de un empleado. reconoce el deber del contratista de proteger la vida y el bienestar de sus empleados tomando las precauciones adecuadas para evitar accidentes, lesiones y malestares profesionales (Céspedes & Martínez, 2016).

La SST son medidas y acciones en el lugar de trabajo para promover el bienestar de los trabajadores y prevenir lesiones. Responsable de la evaluación de los riesgos y peligros en el ambiente laboral, implementar medidas preventivas en el lugar de trabajo y brindar capacitación y recursos adecuados a los empleados (Valero & Riaño, 2020).

Gómez (2021) considera que la SST son los valores y medidas que se toman para resguardar la salud, seguridad física y mental de los empleados en el ambiente laboral y certificar el acatamiento de las leyes, regulaciones y estándares aplicables.

La primera dimensión: Políticas y programas de prevención, cumplir con las reglas, estándares y protocolos es fundamental para trabajar adecuadamente y minimizar los accidentes, por lo que la capacitación introductoria es importante en todos los trabajos porque permite a los trabajadores demostrar qué hacer y anticipar cuando no comprenden los entresijos. Riesgos de formulación que pueden surgir de la normativa. (Contreras y Lesmez, 2021).

Dimensión 2, organización de la prevención, Si se ha desarrollado previamente un plan de minimización de riesgos, se deben seguir los aspectos relacionados con el uso individual de los uniformes y materiales que cada empleado necesita en las actividades diarias, y la capacitación debe explicar lo que los empleados deben hacer diariamente. Uso adecuado de los productos de cuidado durante las actividades (Gunduz y Laitinen, 2018; Hsu et al., 2019; Fan et al., 2020;).

Como tercera dimensión manual de seguridad, especifica normas y reglas que los empleados deben seguir para evitar accidentes en el lugar de trabajo y es monitoreado para garantizar su cumplimiento (Mason, 2019; Cabrera et al., 2017).

La dimensión ambiente de trabajo, es el grado de responsabilidad que tienen los empleados por sus acciones, depende del contexto laboral en la que les toca desempeñarse (Cabrera et al, 2017).

Un enfoque flexible del desempeño laboral depende de la voluntad de aprender, aprovechar las oportunidades y realizar el trabajo a tiempo (Silva et al., 2018).

Según la teoría del desempeño laboral y la Teoría X e Y, el gerente motiva al empleado y le brinda la oportunidad de sentirse seguro, por lo tanto, Según Theory X, los empleados que no se sienten valorados y confiados tienen menos expectativas y metas. Según la Teoría Y, los empleados quieren aumentar la productividad (Ruiz et al., 2021; Morales et al., 2022).

El desempeño laboral se refiere a qué tan bien una persona desempeña las labores y compromisos en un ambiente laboral. Se logra midiendo la eficiencia y eficacia y alcanzando las metas establecidas. El buen desempeño laboral incluye ejecutar los requerimientos y patrones de calidad, laborar de manera eficiente, mostrar destrezas y capacidades apropiadas y apoyar el éxito y desarrollo de la organización (Mora & Mariscal, 2019).

El desempeño laboral es el grado en que los empleados ejecutan las faenas y cumplen con las expectativas. Es la eficiencia y eficacia con la que una persona desempeña sus deberes y responsabilidades en una organización. El desempeño laboral también se mide mediante muchos criterios diferentes, como la cantidad y calidad del trabajo, la colaboración, el compromiso, la experiencia, la consideración y la necesidad de mejorar (Chiang & San Martín, 2015).

Bautista et al. (2020), se refieren al modelo Campbell, que define el aprendizaje profundo como un sistema integrado diseñado para aumentar la eficiencia y el éxito

empresarial. Se alude a los trabajos y conductas que realizan los empleados para ayudar a conseguir las metas de la empresa.

Jara et al. (2018), refieren el desempeño laboral como las tareas y conductas de los empleados siendo transcendental en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Es eficiencia y eficacia de como los colaboradores desempeñan sus deberes y compromisos en la organización. El desempeño de una empresa se puede evaluar en función de las habilidades y participación de cada empleado.

Según el marco y base legal del desempeño laboral son: D.S. N° 003-97-TR, que muestra la competencia y adiestramiento de los compañeros de trabajo como equipo para aumentar la producción laboral, y DS N° 039-91-TR, que contiene normas sobre la regulación de los empleadores y las condiciones de trabajo. de compañeros de trabajo. funciones (Ley N° 14 29549). Además, la Ley General de Inspección del Trabajo regula aspectos como las condiciones de trabajo, los contratos de trabajo, la jornada laboral, la política de vacaciones y el despido, así como también prevé la inspección del trabajo y sanciones por no cumplir con las normas laborales.

Una dimensión del desempeño laboral es la productividad, que se puede medir a través de la eficiencia y eficacia en el uso de recursos y las actividades del día a día que buscan mayores ventajas que las que ofrece la empresa (Gutiérrez, 2015; Descata et al., 2020;).

En segundo lugar, la eficacia se considera otra dimensión del desempeño laboral. La eficiencia se calcula por el uso adecuado de los recursos para conseguir las metas de la compañía, es decir, alcanzar en un tiempo determinado las metas previamente marcadas (Gómez et al., 2019).

Dimensión eficiencia, es mantener la cantidad de materiales utilizados según las características requeridas y respetando los plazos mínimos de entrega especificados por la empresa (Rojas et al., 2018).

Lo mencionado, surge la hipótesis general: La SST influye significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad

de Trujillo, 2024. Y como hipótesis específicas: La dimensión políticas y programas de prevención influye significativamente en la productividad. La dimensión organización de la prevención influye significativamente en la eficacia. La dimensión manual de seguridad influye significativamente en la eficiencia. La dimensión ambiente de trabajo influye significativamente el desempeño laboral.

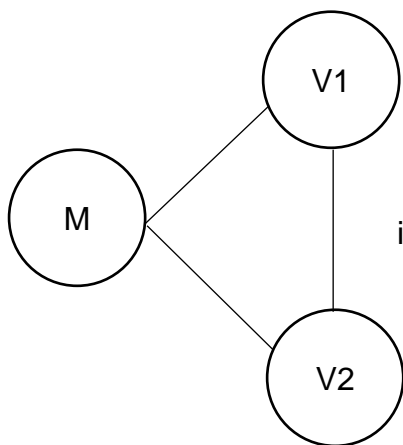
II. METODOLOGÍA

El estudio es de tipo aplicado, ya que dará repuesta a una problemática que es establecer la incidencia entre ambas variables (CONCYTEC, 2020).

La investigación fue de enfoque cuantitativo, debido a que se cuantificara los instrumentos con la finalidad de dar respuesta a la hipótesis de estudio (Concepción, 2019).

Según Hernández y Carpio (2019), el diseño es no experimental, transversal porque la información se recopilo en un mismo período, descriptivo porque la información es recolectada en su estado natural y correlacional porque se encontrará la relación entre las variables.

Figura 1
Diseño del estudio



Donde:

M: Muestra

V1: SST

V2: Desempeño laboral

i: Influencia entre las variables

Referente a las variables y operacionalización tenemos la definición de SST son medidas y acciones en el lugar de trabajo para promover el bienestar de los trabajadores y prevenir lesiones. Responsable de la evaluación de los riesgos y peligros en el ambiente laboral, implementar medidas preventivas en el lugar de trabajo y brindar capacitación y recursos adecuados a los empleados (Valero & Riaño, 2020).

Después de examinar las cuatro dimensiones de la definición operativa, se desarrolló un cuestionario de 17 ítems.

La definición del desempeño laboral, se refiere a qué tan bien una persona desempeña las labores y compromisos en un ambiente laboral. Se puede medir por la eficiencia y eficacia en la obtención de las metas establecidas. El buen desempeño laboral incluye ejecutar los requerimientos y patrones de calidad, laborar de manera eficiente, mostrar destrezas y capacidades apropiadas y apoyar el éxito y desarrollo de la organización (Mora & Mariscal, 2019).

Después de examinar las tres dimensiones de la definición operativa, se incluyeron doce ítems en el cuestionario.

La población, según Concepción (2019), es el grupo que cumple con las características y condiciones del estudio. Para la investigación la población la conformar 50 colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo.

Los criterios de selección son empleados con más de 6 meses de experiencia en el campo de servicios. Los criterios de exclusión fueron empleados con menos de seis meses de experiencia laboral. Se decidió que la muestra censal incluiría a los 50 empleados. Se empleo el muestreo por conveniencia, la muestra fue seleccionada al azar. Según Concepción (2019), este es un método en el que el investigador selecciona una muestra con base en criterios específicos y selecciona aleatoriamente a miembros de la población. La unidad de análisis fue un trabajador de una empresa constructora de Trujillo.

Se utilizó la técnica de la encuesta. Una encuesta es un medio de recopilación de información de muchas personas para responder una serie de preguntas que miden la variable en estudio (Concepción, 2019). Se utilizó como instrumento el cuestionario. Según Concepción (2019), es un documento compuesto por varias preguntas que es necesario escribir juntas, ordenar, unificar y estructurar en un plan claro para que las respuestas que contiene nos brinden toda la información que necesitamos. La validez del estudio se realizó en base a tres expertos en la materia. Según Mejía et al. (2018), la validez es el grado de efectividad que da cuenta de un método de investigación, y los resultados de un instrumento son lo que realmente pretende medir.

Tabla 1*Validación por juicio de experto*

Experto	Grado	Nota
Silvia Ana Valverde Zavaleta	Doctora	Aplicable
María Del Pilar Zavaleta Reyna	Doctora	Aplicable
Willy Chrystyam Eduardo Pacheco Grados	Magister	Aplicable

Nota: Ver anexo 4

En cuanto a la confiabilidad, se realizó una prueba piloto a 20 colaboradores de una empresa constructora para determinar la confiabilidad, siendo para la variable SST fue 0.865 y para la variable desempeño laboral fue de 0.862 (ver anexo 2).

En cuanto al procedimiento, en primer lugar, se prepararon, validaron y probaron la confiabilidad de los cuestionarios. Como segundo paso se requirió a la empresa el permiso correspondiente para su aplicación. Se explicaron los objetivos del estudio a los ingenieros y se les pidió que completaran un formulario de consentimiento informado para garantizar su participación. Los cuestionarios se administraron cara a cara, utilizando materiales impresos y medios tradicionales, y el investigador proporcionó un cronograma gratuito para que los ingenieros supervisores lo completaran. Una vez recopilada la data, se trabajó en Excel, donde se ordenan y clasifican los datos para construir resultados de investigación, y se presentan a través de tablas estadísticas. Respecto al método de análisis de los datos, se empleó la estadística descriptiva para establecer los niveles de las variables de estudio en tablas y figuras con su respectiva interpretación. Seguido se utilizó la estadística inferencial donde se analizó la prueba de normalidad para identificar la distribución de las variables obteniendo que las variables no provienen de una distribución normal, por lo tanto, se utilizó método estadístico Regresión Logística Ordinal (RLO) para la contrastación de hipótesis (Ver anexo 06); para lo cual se empleó el software estadístico SPSSvs26.

Según los aspectos éticos, se ajustaron a las normas de la Universidad César Vallejo, así como a la aplicación de las normas APA. Asimismo, se respeta la autoría de la información proporcionada por otros autores, que son citados y referenciados en el documento, manejando con cuidado la información extraída de sus trabajos e investigaciones, para evitar problemas similares. Se utilizará el programa antiplagio Turnitin.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

Tabla 2

Nivel de la SST y sus dimensiones

Nivel	SST		D1. Políticas y programas de prevención		D2. Organización de la prevención		D3. Manual de seguridad		D4. Ambiente de trabajo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bueno	13	26%	13	26%	16	32%	12	24%	13	26%
Regular	23	46%	22	44%	20	40%	24	48%	21	42%
Deficiente	14	28%	15	30%	14	28%	14	28%	16	32%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Según la tabla 2, el 46% señalaron que el nivel de la SST es regular, el 28% que es deficiente y el 26% que es bueno.

El nivel de la Políticas y programas de prevención es regular (44%); el nivel de la organización de la prevención es regular (40%); el nivel del manual de seguridad es regular (48%) y el nivel del ambiente de trabajo es regular (42%).

Tabla 3

Nivel del desempeño laboral y sus dimensiones

Nivel	Desempeño laboral		D1. Productividad		D2. Eficacia		D3. Eficiencia	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	14	28%	14	28%	17	34%	17	34%
Regular	21	42%	23	46%	19	38%	18	36%
Bajo	15	30%	13	26%	14	28%	15	30%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Según la tabla 3, el 42% señalaron que el nivel del desempeño laboral es regular, el 30% que es bajo, y el 28% que es alto.

El nivel de la dimensión productividad es regular (46%); el nivel de la dimensión eficacia es regular (38%) y el nivel de la dimensión eficiente es regular (36%).

3.2. Estadística inferencial

Regla de decisión:

p-valor ≤ 0.05 , se acepta H_a

p-valor > 0.05 , se acepta H_0

Hipótesis general:

H_0 : La SST NO influye significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2024.

H_a : La SST influye significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2024

Tabla 4

Relación causal entre la SST y desempeño laboral

SST		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Deficiente	n	5	6	3	14
	%	10%	12%	6%	28%
Regular	n	5	11	7	23
	%	10%	22%	14%	46%
Bueno	n	5	4	4	13
	%	10%	8%	8%	26%
Total	n	15	21	14	50
	%	30%	42%	28%	100%

RLO					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	R2 Nagelkerke
Sólo intersección	18,839	1,044	2	0.005	0,48
Final	17,796				

Según la tabla 4, el 46% señalaron que el nivel de la SST es regular, donde el 10% tienen un desempeño laboral bajo, el 22% un nivel regular y el 14% un nivel alto.

Utilizando la prueba estadística RLO, se encontró que la SST influye significativamente en el desempeño laboral, $p = 0,005$ ($p < 0,01$). Esto corresponde al valor de R2 de Nagelkerke, se contrastó que el desempeño laboral depende en un 48% de la variable predictora SST.

Hipótesis específica 01

H₀: La dimensión políticas y programas de prevención no influye significativamente en la productividad.

H_a: La dimensión políticas y programas de prevención influye significativamente en la productividad.

Tabla 5

Relación causal entre la dimensión políticas y programas de prevención y la productividad

Políticas y programas de prevención		Productividad			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Deficiente	n	3	6	6	15
	%	6%	12%	12%	30%
Regular	n	5	12	5	22
	%	10%	24%	10%	44%
Bueno	n	5	5	3	13
	%	10%	10%	6%	26%
Total	n	13	23	14	50
	%	26%	46%	28%	100%
RLO					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	R2 Nagelkerke
Sólo intersección	20,300	1,736	2	0,004	0,39
Final	18,564				

Según la tabla 5, el 44% señalaron que el nivel de la políticas y programas de prevención regular, donde el 10% tienen una productividad baja, el 25% un nivel regular y el 10% un nivel alto.

Utilizando la prueba estadística RLO, se encontró que las políticas y programas de prevención influye significativamente en la productividad, $p = 0,004$ ($p < 0,01$). Esto corresponde al valor de R2 de Nagelkerke, se contrastó que la productividad depende en un 39% de las políticas y programas de prevención sobre la productividad.

Hipótesis específicas 02

H₀: La dimensión organización de la prevención no influye significativamente en la eficacia.

H_a: La dimensión organización de la prevención influye significativamente en la eficacia.

Tabla 6

Relación causal entre la dimensión organización de la prevención y la eficacia

Organización de la prevención		Eficacia			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Deficiente	n	6	4	4	14
	%	12%	8%	8%	28%
Regular	n	5	12	3	20
	%	10%	24%	6%	40%
Bueno	n	3	3	10	16
	%	6%	6%	20%	32%
Total	n	14	19	17	50
	%	28%	38%	34%	100%
RLO					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	R2 Nagelkerke
Sólo intersección	29,073	6,375	2	0,001	0,35
Final	22,697				

Según la tabla 6, el 40% señalaron que el nivel de la organización de la prevención es regular, donde el 10% tienen una eficacia baja, el 24% un nivel regular y el 6% un nivel alto.

Utilizando la prueba estadística RLO, se encontró que la organización de la prevención influye significativamente en la eficacia, $p = 0,001$ ($p < 0,01$). Esto corresponde al valor de R2 de Nagelkerke, se contrastó que la eficacia depende en un 35% de la organización de la prevención.

Hipótesis específica 03

H₀: La dimensión manual de seguridad no influye significativamente en la eficiencia.

H_a: La dimensión manual de seguridad influye significativamente en la eficiencia.

Tabla 7

Relación causal entre la dimensión manual de seguridad y la eficiencia

Manual de seguridad		Eficiencia			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Deficiente	n	4	6	4	14
	%	8%	12%	8%	28%
Regular	n	9	6	9	24
	%	18%	12%	18%	48%
Bueno	n	2	6	4	12
	%	4%	12%	8%	24%
Total	n	15	18	17	50
	%	30%	36%	34%	100%

RLO					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	R2 Nagelkerke
Sólo intersección	20,789	1,348	2	0,008	0,38
Final	20,441				

Según la tabla 7, el 48% señalaron que el nivel del manual de seguridad es regular, donde el 18% tienen una eficiencia baja, el 12% un nivel regular y el 18% un nivel alto.

Utilizando la prueba estadística RLO, se encontró que el manual de seguridad influye significativamente en la eficiencia, $p = 0,008$ ($p < 0,01$). Esto corresponde al valor de R2 de Nagelkerke, se contrastó la eficiencia depende en un 38% del manual de seguridad.

Hipótesis específica 04

H₀: La dimensión ambiente de trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral.

H_a: La dimensión ambiente de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral.

Tabla 8

Relación causal entre la dimensión ambiente de trabajo y el desempeño laboral

Ambiente de trabajo		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Deficiente	n	4	9	3	16
	%	8%	18%	6%	32%
Regular	n	7	9	5	21
	%	14%	18%	10%	42%
Bueno	n	4	3	6	13
	%	8%	6%	12%	26%
Total	n	15	21	14	50
	%	30%	42%	28%	100%
RLO					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	R2 Nagelkerke
Sólo intersección	21,859	1,007	2	0,006	0,32
Final	20,852				

Según la tabla 8, el 42% señalaron que el nivel del ambiente de trabajo es regular, donde el 14% tienen un desempeño laboral bajo, el 18% un nivel regular y el 10% un nivel alto.

Utilizando la prueba estadística RLO, se encontró que el ambiente de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral, $p = 0,006$ ($p < 0,01$). Esto corresponde al valor de R2 de Nagelkerke, se contrastó que el desempeño laboral depende en un 32% del ambiente de trabajo.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general se tiene el aporte teórico de Valero y Riaño (2020) la SST son medidas y acciones en el lugar de trabajo para promover el bienestar de los trabajadores y prevenir lesiones. Responsable de la evaluación de riesgos y peligros en el ambiente de trabajo, implementar medidas preventivas en el lugar de trabajo y brindar adiestramiento y recursos apropiados a los empleados. Asimismo, el aporte de Mora y Marisca (2019) mencionan que el desempeño laboral, se refiere a qué tan bien una persona desempeña las labores y compromisos en un ambiente laboral. Se puede medir por la eficiencia y eficacia en la obtención de las metas establecidas. El buen desempeño laboral incluye ejecutar los requerimientos y patrones de calidad, laborar de manera eficiente, mostrar destrezas y capacidades apropiadas y apoyar el éxito y desarrollo de la organización. Los resultados determinaron la existencia de una influencia altamente significativa de la SST sobre el desempeño laboral de acuerdo al p-valor: 0,005 ($p < 0,01$). Los cuales tienen semejanza con la investigación realizada por Solier (2023), concluyo que es necesario para incentivar a los empleados de la empresa a respetar las normas de seguridad vigentes, de modo que puedan utilizar el entorno de trabajo y los equipos de protección para evitar accidentes y así sentirse cómodos en el trabajo. También con Julca (2023), el análisis de los hallazgos muestra que la correlación de Spearman Rho entre las dos variables es -0,148, que es muy baja, y el nivel significativo de 0,435 es superior a 0,05. Se concluyo que no existía una relación estadísticamente significativa, lo que indica que los empleados de la empresa no entendían completamente la gestión de SST, lo que indicaba una baja eficiencia en el trabajo. De acuerdo a este análisis realizado es importante para una empresa tener establecidos un buen sistema de SST para asegurarse de que los empleados confíen en su capacidad para realizar sus tareas y realizar un trabajo de alta calidad.

Según el primer objetivo específico se tiene el aporte teórico de Contreras y Lesmez (2021) indican que las políticas y programas de prevención, cumplir con las reglas, estándares y protocolos es fundamental para trabajar adecuadamente y minimizar los accidentes, por lo que la capacitación introductoria es importante en todos los trabajos porque permite a los trabajadores demostrar qué hacer y anticipar cuando no comprenden los entresijos. Riesgos de formulación que pueden surgir de la normativa.

Los resultados mostraron la existencia de una influencia altamente significativa de la dimensión políticas y programas de prevención sobre la productividad de acuerdo al nivel de significancia de $p: 0,004$ ($p < 0,01$). Los cuales tienen semejanza con el estudio de Valverde (2023), como resultado, se utilizó el Rho Spearman, se encontró que existe una relación significativa entre la SST y el desempeño laboral mostrando $p = 0,01 < 0,05$, lo que muestra una correlación positiva moderada $R_s = 0,490^{**}$. El nivel entre las variables es relativamente alto (45,83%). La conclusión es que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la SST en la empresa constructora Trujillo en el año 2023, se acepta H_a y se rechaza H_o .

Con respecto al segundo objetivo específico se tiene el aporte teórico de Gunduz y Laitinen (2018) mencionan que la organización de la prevención, Si se ha desarrollado previamente un plan de minimización de riesgos, se deben seguir los aspectos relacionados con el uso individual de los uniformes y materiales que cada empleado necesita en las actividades diarias, y la capacitación debe explicar lo que los empleados deben hacer diariamente. Uso adecuado de los productos de cuidado durante las actividades. Los resultados encontrados muestran que la dimensión manual de seguridad influye significativamente en la eficiencia según $p = 0,008$ ($p < 0,01$). Los cuales tienen similitud con Huerta (2022), los hallazgos de la prueba de hipótesis general fueron de 0.787 con un nivel de Sig. de 0.000, y de las observaciones de los empleados municipales de Chorrillos se concluyó que las variables del estudio están relacionadas en un alto nivel.

Según el tercer objetivo específico se tiene el aporte teórico de Mason (2019), indica que el manual de seguridad, especifica normas y reglas que los empleados deben seguir para evitar accidentes en el lugar de trabajo y es monitoreado para garantizar su cumplimiento. Los resultados encontrados muestran que la dimensión manual de seguridad influye significativamente en la eficiencia, según $p = 0,008$ ($p < 0,01$). Los cuales tienen similitud con Gallegos y Castillo (2022), se redactó un trabajo sobre la efectividad de los programas de SST en relación con el desempeño de las empresas constructoras, para determinar la efectividad de los programas de SST en relación con el desempeño de los empleados, se realizó un estudio descriptivo con 30 empresas y un cuestionario tipo Likert. se utilizó. como una herramienta. Los resultados indicaron deficiencias y mal desempeño en la gestión de SST (SST) y

carga de trabajo. Se concluyó que las empresas evaluadas debieron reelaborar sus programas de SST con el fin de mejorar el desempeño de los empleados y brindar los equipos y materiales necesarios para alcanzar de manera segura sus objetivos.

De acuerdo al cuarto objetivo específico se tiene el aporte teórico de Cabrera et al. (2017), mencionan que el ambiente de trabajo, es el grado de responsabilidad que tienen los empleados por sus acciones, dependiendo de la situación laboral en la que les toca desempeñarse. Los hallazgos encontrados muestran que la dimensión ambiente de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral según $p = 0,006$ ($p < 0,01$). Los cuales no tienen semejanza con Gómez (2021) los resultados muestran que estas organizaciones tienen poca o ninguna preocupación por la seguridad o salud de sus empleados, pues los resultados arrojaron que el 50% padecía molestias en la espalda, el 40% dolores de cabeza y el 26% dolores en la parte superior del cuerpo, según las conocidas condiciones de trabajo. La organización no garantiza la seguridad de sus miembros. Buena salud física. En este sentido, urge un análisis profundo de las condiciones de salud y empleo, donde uno de los primeros pasos es sensibilizar y promover la formación. comunidad que contribuya a mejorar la vida de los colaboradores de Educador, política pública condicionada.

Como resultado, se han desarrollado como técnicas de previsión de, que se centra específicamente en la SST. Muchas empresas de todo el mundo han adoptado estas tecnologías para mejorar continuamente la seguridad de los empleados. Porque la implementación de estos sistemas es el resultado de la presión y exigencia de empleadores, empleados y autoridades reguladoras para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo, evitar accidentes y reducir las lesiones. El único sistema reconocido en el mundo en aquel momento era la ISO 18001. La nueva norma ISO 45001:2018 facilita el seguimiento de los programas de SST. Al evaluar y controlar los riesgos laborales, estas soluciones de gestión aumentan la eficacia de la prevención de enfermedades y accidentes. Gracias a la arquitectura de alto nivel, la integración con otros sistemas empresariales es sencilla.

Estos resultados muestran que el seguimiento sistemático de los empleados puede mejorar la eficiencia del desempeño laboral. Los empleados también deben recibir

comentarios constructivos y alentadores para ayudarlos a reconocer sus fortalezas y debilidades.

Estos hallazgos resaltan la importancia de la formación continua de los empleados para mejorar su productividad y eficiencia. A través del desarrollo profesional, puede garantizar que los empleados con experiencia específica puedan desempeñarse bien en las funciones asignadas.

Estos hallazgos resaltan la importancia de eliminar los peligros en el lugar de trabajo para proteger la salud de los trabajadores y crear un lugar de trabajo seguro. Las organizaciones deben reconocer que su capital humano es un recurso extremadamente valioso que debe protegerse y nutrirse para lograr un desempeño óptimo y un crecimiento organizacional.

Estos resultados respaldan las afirmaciones teóricas de los investigadores y están respaldadas por muchas fuentes, según las cuales las empresas pueden beneficiarse enormemente si dividen a los empleados según sus habilidades, capacidades y tareas y garantizan la mano de obra adecuada en el área de trabajo disponible. Esto hace que el proceso sea más eficiente.

Estos resultados confirman lo informado por los teóricos, pues los asociados deben ubicarse en una posición donde apliquen la preparación realizada durante la experiencia personal o la formación profesional, en este sentido, las exigencias laborales marcadas en los últimos años. una herramienta importante y fundamental para la gestión de personas en la organización, porque las decisiones tomadas en el proceso de selección de personal aseguran el desarrollo profesional del puesto.

Estos resultados respaldan el aporte de los teóricos que sugieren que la seguridad en el lugar de trabajo ayuda a mantener un ambiente tranquilo y de calidad que asegure que los empleados realicen sus tareas adecuadamente, porque el empleado sabe que un accidente no solo cambiará su vida, sino también la de sus compañeros, sus familias, un entorno seguro aumenta la productividad y facilita el logro de los objetivos organizacionales.

Las ideas básicas de esta asignatura enfatizan el valor de la seguridad laboral y el cumplimiento de los requisitos legales nacionales, estatales, municipales e internacionales. Mejorar la seguridad en el lugar de trabajo puede mejorar la productividad y el desempeño de los empleados.

Al estudiar y comparar los resultados, descubrimos que la realidad es diferente a lo que debería ser, porque las empresas del sector de la construcción no tienen una comprensión clara de la importancia del ambiente de trabajo y la seguridad de sus empleados, que es la base de sus negocios. . . , pero como resultado de este trabajo, la agencia pudo darse cuenta de su responsabilidad con sus empleados, por lo que se consideró apropiado centrarse en la norma OHSAS 18001, que expresa la necesidad de desarrollar estándares que mejoren las condiciones laborales y reduzcan el número de accidentes de trabajo y bajas por enfermedades profesionales para reducir costes y tiempos de inactividad. Comprometer y motivar a las personas que trabajan en nuestra organización para garantizar condiciones de trabajo más seguras, ya que se dice que la SST es una disciplina encargada de promover el bienestar físico, mental y social de los empleados, así como evitar que su salud se vea afectada. deteriorándose. sobre condiciones de trabajo que no son adecuadas para el trabajo.

Por lo tanto, se considera la más importante de las variables dependientes porque el trabajo en equipo es la base para lograr metas y objetivos. Campbell cree que las personas son seres sociales y deben mantener comunicación con los compañeros de la empresa, lo que significa que ya no habrá una sola persona responsable, sino que varias personas cargarán con la responsabilidad. Ahora el trabajo se vuelve más fácil, menos estresante y los resultados son mejores. Debido a las tendencias cambiantes de la fuerza laboral y al deseo de reducir costos, los equipos de trabajo se están volviendo cada vez más importantes para las empresas como medio para lograr y mantener el éxito.

Utilice procedimientos de seguridad para identificar áreas peligrosas, reducir los peligros y crear condiciones que ayuden a prevenir y controlar accidentes. Las políticas, procesos y operaciones organizacionales se pueden gestionar y mejorar continuamente utilizando esta estructura probada. Dados los numerosos obstáculos

que enfrentan las organizaciones hoy en día, estas tecnologías de seguridad pueden aumentar la productividad y la eficiencia al tiempo que mejoran la seguridad.

Promover y mantener la salud física y mental, evitar situaciones peligrosas e informar a los empleados sobre sus responsabilidades y los peligros asociados dependen de una atención médica eficaz. Esto resalta la importancia de que las organizaciones de atención médica apoyen lugares de trabajo seguros y pacíficos.

Se acordó que para que esto obtenga una atención generalizada, se debe desarrollar y aplicar una disciplina adecuada en toda la institución para mantener condiciones óptimas de mitigación de riesgos para todos los asociados. Lograr el desarrollo de la participación y concientización sobre la seguridad laboral y crear una cultura para prevenir accidentes de trabajo en el corto plazo. Se ha acordado que toda empresa debe contar con una política de protección laboral, debido a que la implementación de estas políticas es fundamental para la empresa, ya que ayuda a evaluar el nivel de responsabilidad de los empleados, se adopta un enfoque de mejora continua, que permite flexibilidad; adaptarse a cualquier tipo de cambio.

Se acordó que la gestión de la seguridad es un indicador que la administración debe considerar al intentar medir la importancia y la importancia de la gestión de la seguridad en su trabajo dentro de la agencia como mejor le parezca, y que este indicador debe ser regulado e implementado en su conjunto. lo que la hace más importante porque permitirá que los empleados cuenten con herramientas para medir su desempeño, la gestión de la seguridad es una parte muy importante de la parte intelectual y operativa de los empleados, especialmente en términos de su seguridad y motivación para lograr resultados laborales.

Se coincide en que cultura de seguridad significa que tiene un componente estructural que vincula el ambiente de seguridad con su productividad e indicadores, con el compromiso de los empleados con el trabajo, así como con la satisfacción laboral en el corazón del sistema institucional. La cultura de seguridad ayuda a que cada trabajador se comporte o aplique comportamientos relacionados con su trabajo, y la gestión u operaciones de seguridad es un espacio contextual que incluye estándares,

políticas, procedimientos y procesos institucionales, así como asuntos administrativos relacionados con la seguridad de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

- Se determinó que el influye significativamente en el desempeño laboral, $p = 0,005$ ($p < 0,01$). Esto corresponde al valor de R^2 de Nagelkerke, se contrastó que el desempeño laboral depende en un 48% de la variable predictora SST.
- Se determinó que las políticas y programas de prevención influye significativamente en la productividad, $p = 0,004$ ($p < 0,01$). Esto corresponde al valor de R^2 de Nagelkerke, se contrastó que la productividad depende en un 39% de las políticas y programas de prevención sobre la productividad.
- Se determinó que la organización de la prevención influye significativamente en la eficacia, $p = 0,001$ ($p < 0,01$). Esto corresponde al valor de R^2 de Nagelkerke, se contrastó que la eficacia depende en un 35% de la organización de la prevención.
- Se determinó que el manual de seguridad influye significativamente en la eficiencia, $p = 0,008$ ($p < 0,01$). Esto corresponde al valor de R^2 de Nagelkerke, se contrastó la eficiencia depende en un 38% del manual de seguridad.
- Se determinó que el ambiente de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral, $p = 0,006$ ($p < 0,01$). Esto corresponde al valor de R^2 de Nagelkerke, se contrastó que el desempeño laboral depende en un 32% del ambiente de trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

- Para los directivos de las empresas, la implementación de estándares de SST mejorará todos los aspectos del rumbo futuro de las empresas constructoras debido a su probado impacto en el desempeño laboral. Por el lado de la seguridad, se realizan charlas y capacitaciones para mitigar los riesgos, pero también se ofrecen herramientas de seguridad específicas para cada campo o tipo de trabajo.
- Cuando se trata de ergonomía en una empresa constructora, es necesario capacitar a los trabajadores o ingenieros para identificar e implementar medidas para mitigar estos problemas y, lo más importante, brindarles la confianza necesaria para que esos mismos asociados puedan asesorar sobre cómo mejorar sus propias áreas de trabajo. Ya sea cuando se trabaja en una habitación pequeña u oscura o en máquinas.
- Para proteger la salud de los subcontratistas, es necesario organizar exámenes médicos periódicos en clínicas especializadas y, al mismo tiempo, capacitar a los empleados sobre las reglas para manejar factores externos para el manejo de la SST. Implementar medidas adecuadas de seguridad y bioseguridad.
- En el ambiente de trabajo, se debe considerar el espacio de trabajo como la altura de la habitación, el ambiente organizacional, evitar ambientes de trabajo tóxicos y siempre tomar precauciones de seguridad.
- A futuros investigadores profundizar en los estudios sobre la SST y el desempeño laboral en todos los sectores, ya que estos hallazgos ayudaran a las empresas a tomar las medidas necesarias para evitar accidentes e incrementar el desempeño de los empleados.

REFERENCIAS

- Álvarez, S. y Riaño, M. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17 (35). Doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.ppss>
- Arroyo, A. (2020). Metodología de la Investigación en las Ciencias empresariales (Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (ed.); Primera). <http://repositorio.unsaac.edu.pe>.
- Bautista Cuello, Rossmery, Cienfuegos Fructus, Rosita Y Aquilar Panduro Junior David. (2020). El desempeño Laboral Desde Una Perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado* 7 (1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>.
- Cabrera, M., Uvidia, G. y Villacres, E. (2017). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la empresa de vialidad IMBAVIAL E.P. Provincia de Imbabura. *Revista Industrial Data*, 20(1), 17-26. Doi: <https://doi.org/10.15381/idata.v20i1.13500>
- Céspedes Socarrás, G. M., & Martínez Cumbreira, J. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 1(22), 3–61. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.001>
- Chiang Vega, María Margarita, & San Martín Neira, Nadia Jacqueline. (2015). Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Choi Y. y Park J. (2019). The Korean Working Conditions Survey (KWCS): A review on the utilization of the survey database. *J Korean Soc Occup Environ Hyg*, 29(4), 431–41.
- Concepción, D. N. (2019). Metodología de la investigación: Origen y construcción de una tesis doctoral. *Revista Científica de la UCSA*, 6(1), 76-87
- Contreras, O. y Lesmez, J. (2021). Framing occupational safety and health: in the middle of the regulatory, the strategic, and the moral. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 90, 101-122. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2874>
- Descata A., Sembajwe G., Pega F., Ujita Y., Baer M. y Boccuni F. (2020). The effect of exposure to long working hours on stroke: A systematic review and

- metaanalysis from the WHO/ILO *Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury*. *Environ Int*, 142, 105746.
- Diaz, J., Suarez, S., Santiago, R. y Biazarro, E. (2020). Disability and analysis of case statistics in Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25 (89), 312-329. <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641021/html/>
- Ervasti J, Pentti J, Nyberg ST, Shipley MJ, Leineweber C y Sørensen JK. (2021). Long working hours and risk of health conditions and mortality outcomes: a multicohort study in four European countries. *Lancet Reg Health Eur.*, 11(23), 100212.
- F. Salguero-Caparrós, M.C. Pardo-Ferreira, M. Martínez-Rojas, J.C. Rubio-Romero (2020). Management of legal compliance in occupational health and safety. A literature review, *Safety Science*. Pages 111-118, ISSN 0925-7535, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.08.033>.
- Fan, D., Zhu, C. J., Timming, A. R., Su, Y., Huang, X. y Lu, Y. (2020). Using the past to map out the future of occupational health and safety research: Where do we go from here?. *International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 90- 127. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1657167>
- Franco, Y. (2022). Occupational Safety and Job Performance of Staff, Case: Hygiene Unit of the Decentralized Autonomous Government. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8 (1), 123-143. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2576/html>
- Gallegos, M. y Castillo, T. (2022). Efficiency, workload, occupational health and safety in the construction industry in the main cities of Ecuador. *Novasinerгия*, 5(1), 150-162. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rns/v5n1/2631-2654-rns-5-01-00150.pdf>
- García, A. y Malagón, E. (2021). Occupational Health and Safety in Latin America: Diseases and Public Spending. *Revista ABRA*, 41 (63), 55-76. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/abra/v41n63/2215-2997-abra-41-63-55.pdf>
- Gómez García AR, Merino-Salazar P, Silva-Peñaherrera M, Suasnavas Bermúdez PR y Vilaret Serpa A. I. (2019). Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador. Principales resultados en la ciudad de Quito, 2016. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 65(257), 238–51.

- Gómez García, A. R. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 24(3), 232–239. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>
- Gómez-García, A. R., Merino-Salazar, P., Guaman Reiban, T. C., & Rodas Yela, L. A. (2022). Jornadas laborales prolongadas y lesiones por accidentes de trabajo: estimaciones de la Primera Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 26(1), 25–40. <https://doi.org/10.12961/aprl.2023.26.01.03>
- Gunduz, M. y Laitinen, H. (2018). Construction safety risk assessment with introduced control levels. *Sciencie*, 24 (1), 11-18. <https://doi.org/10.3846/jcem.2018.284>
- Gutiérrez, H. (2015). *Calidad total y productividad* (3ª ed). Mexico: McGrawHill
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hsu YY, Bai CH, Yang CM, Huang YC, Lin TT y Lin CH. (2019). Long Hours' Effects on Work-Life Balance and Satisfaction. *Biomed Res Int.*, 32(38), 5046934
- Huerta, E. (2022). *Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores operativos de la municipalidad de chorrillos – 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2255/Huerta%20Minaya%2c%20Eva%20Julieta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=29058775014>
- Jilca, K. (2020). A New Integrated System of Safety and Health Model Development for Manufacturing Industries. *Journal of Ergonomics*, 265. Doi: 10.35248/2165-7556.20.10.265
- Julca, B. (2023). *Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en una empresa del sector construcción Trujillo 2023*. [Tesis maestría. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123575/Julca_S_CBJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Lee HE, Kim I, Kim HR y Kawachi I. (2020). Association of long working hours with accidents and suicide mortality in Korea. *Scand J Work Environ Health*, 46(5), 480- 487.
- Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mason, A. (2019). Media frames and crisis events: Understanding the impact on corporate reputations, responsibility attributions, and negative affect. *International Journal of Business Communication*, 56(3), 414-431. <https://doi.org/10.1177/2329488416648951>
- Morales, G.; Restrepo, S.; Graus, L.; Panche, O. (2022). Cognición social y su relación con el desempeño laboral en instituciones universitarias. *Revista de Filosofía*, Vol.39, N°102, 2022, pp.462-472463. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7047135>
- Okazaki E, Nishi D, Susukida R, Inoue A, Shimazu A y Tsutsumi A. (2019). Association between working hours, work engagement, and work productivity in employees: A cross-sectional study of the Japanese Study of Health, Occupation, and Psychosocial Factors Relates Equity. *J Occup Health*, 61(2), 182-188.
- Organización Internacional del Trabajo (2021). Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. OIT. <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-yseguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm#:~:text=Las%20cifras%20disponibles%20indican%20que,el%20sector%20de%20los%20servicios>.
- Organización Mundial de la Salud (17 de septiembre de 2021). OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. OMS. <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>
- Rojas, M., Jaime, L. y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revistas Espacios*, 39 (6), 11. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P. y Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Sabastizagal, I., Astete, J. y Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas

- del Perú. *Revista Peruana Medica Exp. Salud Pública*, 37 (1), 32 – 41.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/1726-4642-rins-37-01-32.pdf>
- Silva, E., Silva, G. y Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín. *Ciencias básicas y ciencias sociales*, 10 (1). Doi: <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Solier, R. (2023). Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3674>
- Sunafil (2022). *La Libertad: Cerca de 40 trabajadores estaban expuestos a riesgos graves en obra de colegio de Trujillo*. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/589020-la-libertad-cerca-de40-trabajadores-estaban-expuestos-a-riesgos-graves-en-obra-de-colegiode-trujillo>
- Uçan, R., Şanlıer, H., Özay, M. (2020). Investigation of Job Satisfaction and Occupational Safety Perceptions of Employees in Wastewater Treatment Plants: Study of Istanbul. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 10 (1), 3-10. Doi: <https://doi.org/10.3126/ijosh.v10i1.29876>
- Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 23(1), 22–33. <https://doi.org/10.12961/apr.2020.23.01.03>
- Valverde, L. (2023). *Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en una empresa contratista de Trujillo, 2023*. [Tesis maestría. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135569/Valverde_RLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

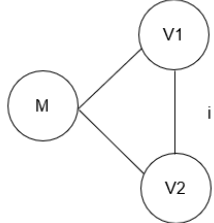
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Seguridad y salud en el trabajo	Valero y Riaño (2020), indicaron que la seguridad y salud en el trabajo se refiere a las medidas y prácticas adoptadas en el lugar de trabajo para asegurar el bienestar de los trabajadores y prevenir lesiones. Es responsable de identificar y evaluar los riesgos y peligros laborales, así como de implementar medidas preventivas para promover un ambiente de trabajo saludable y seguro y proporcionar a los empleados la formación y los recursos adecuados.	Se analizará teniendo en cuenta sus cuatro dimensiones para la cual se elaboró una encuesta que está constituida por 17 ítems la cual se aplicará a los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo.	Políticas y programas de prevención.	Política preventiva Planificación y programa	Ordinal
			Organización de la prevención.	Comité de seguridad y salud. Preparación y respuesta ante emergencias.	
			Manual de seguridad.	Normas y reglamentos internos Función y responsabilidad.	
			Ambiente de trabajo.	Espacios laborales. Condiciones ambientales. Clima laboral.	
Desempeño laboral	Mora y Mariscal (2019), el desempeño laboral se refiere a	Y la definición operacional se analizará teniendo en cuenta	Productividad	Producción personal.	Ordinal

la forma en que una persona lleva a cabo sus tareas y responsabilidades en un entorno laboral. Puede medirse por la eficacia y eficiencia en el logro de las metas y objetivos establecidos. El buen desempeño laboral incluye cumplir con los requisitos y estándares de calidad, operar de manera efectiva, demostrar habilidades y capacidades apropiadas y contribuir al éxito y crecimiento de la organización.

sus tres dimensiones para la cual se elaboró una encuesta que está constituida por 12 ítems la cual se aplicará a los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo.

	Cumplimiento de metas.
Eficacia	Calidad de trabajo
	Cumplimiento de labores.
Eficiencia	Responsabilidad del personal.
	Liderazgo y cooperación.

Anexo 02. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema general: ¿Cómo la SST influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar si la SST influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2024.</p>	<p>Hipótesis general: La SST influye positiva y significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2024</p>	<p>V1: Seguridad y salud en el trabajo D1: Políticas y programas de prevención D2: Organización de la prevención D3: Manual de seguridad D4: Ambiente de trabajo</p> <p>V2: Desempeño laboral D1: Productividad D2: Eficiencia D3: Eficacia</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada Enfoque: Cuantitativa Diseño de investigación: No experimental Esquema: Correlacional</p>  <pre> graph TD M((M)) --- V1((V1)) M --- V2((V2)) V1 --- I[I] --- V2 </pre> <p>Donde: V1: SST V2: Desempeño laboral I: Influencia</p> <p>Población y muestra Población: 50 colaboradores Muestra: 50 colaboradores</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cómo la dimensión políticas y programas de prevención influye en la productividad?</p>	<p>Objetivos específicos: Establecer si la dimensión políticas y programas de prevención influye en la productividad.</p>	<p>Hipótesis específicas La dimensión políticas y programas de prevención influye significativamente en la productividad de los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2024.</p>		
<p>¿Cómo la dimensión organización de la prevención influye en la eficiencia?</p>	<p>Establecer si la dimensión organización de la prevención influye en la eficiencia.</p>	<p>La dimensión organización de la prevención influye en la eficiencia de los colaboradores de en una</p>		

		empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2024.		Técnicas e Instrumentos de recolección de datos Instrumentos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Método de análisis de datos Estadística descriptiva Estadística inferencial
¿Cómo la dimensión manual de seguridad influye en la eficacia?	Establecer si la dimensión manual de seguridad influye en la eficacia.	La dimensión manual de seguridad influye en la eficacia de los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2024.		
¿Cómo la dimensión ambiente de trabajo influye en el desempeño laboral?	Establecer si la dimensión ambiente de trabajo influye en el desempeño laboral.	La dimensión ambiente de trabajo influye el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2024.		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Seguridad y salud en el trabajo

Estimada(o) participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro Programa Académico de Maestría en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en los colaboradores en una empresa constructora de Trujillo 2024; asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Instrucciones:

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

Ítem	Pregunta	1	2	3	4	5
Dimensión: Políticas y programas de prevención						
1	Considera importante que la empresa planifique protocolos de seguridad, bioseguridad y salud en el trabajo.					
2	Considera importante que el protocolo cuente con un SG-SST en todo el proceso de construcción					
3	Considera importante que la empresa maneje una política preventiva eficiente con relación a la seguridad y salud laboral.					
4	Considera importante que la empresa establezca sus normas de prevención, para evitar posibles accidentes laborales.					
Dimensión: Organización de la prevención						
5	Considera importante que la empresa cuente con un comité de seguridad laboral que se encargue de manera eficiente del área de seguridad laboral.					

6	Considera que las capacitaciones que establezca el comité de seguridad y salud hacia el personal disminuyen los riesgos laborales.					
7	Considera importante que capaciten al personal para que den respuesta a una emergencia en caso de un incidente laboral.					
8	Considera importante que la empresa cuente con una cobertura de lesiones en respuesta a una emergencia.					
Dimensión: Manual de seguridad						
9	Comunica a la empresa situaciones que ponga o pueda poner riesgo su seguridad y salud.					
10	Usa adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.					
11	Considera importante que la empresa cuente con un personal calificado para realizar el entrenamiento apropiado en el área de seguridad laboral.					
12	Considera importante que la empresa realice auditorías internas para así reducir los riesgos laborales.					
Dimensión: Ambiente de trabajo						
13	El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la empresa.					
14	La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 8 horas					
15	Las condiciones de trabajo le motivan a permanecer en la organización					
16	La empresa cuenta con una organización de mantenimiento de los ambientes de trabajo					
17	La empresa muestra interés en brindar a los colaboradores un clima laboral deseable					

Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimada(o) participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro Programa Académico de Maestría en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en los colaboradores en una empresa constructora de Trujillo 2024; asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Instrucciones:

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

Ítem	Pregunta	1	2	3	4	5
Dimensión: Productividad						
1	Realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.					
2	Han implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos de los trabajadores.					
3	Considera que su trabajo cumple con la finalidad de construir la obra con seguridad y calidad.					
4	Se esmera en cada una de las actividades encomendadas.					
Dimensión: Eficacia						
5	Se siente comprometido con la buena calidad de la obra.					
6	Posee la capacidad de poder implementar nuevos métodos y garantizar la calidad de su trabajo.					
7	Puede realizar sus tareas, sin esperar que se lo indiquen.					

8	Considera que puede realizar sus actividades sin ayuda de otros.					
Dimensión: Eficiencia						
9	Los equipos y herramientas que le asignan son utilizados con responsabilidad.					
10	Se hace responsable de ciertos errores que puede cometer en su trabajo					
11	Brinda su punto de vista sobre los procesos constructivos de la obra.					
12	Cuenta con capacidad de brindar soluciones a los problemas que presente en la jornada laboral.					

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Seguridad y salud en el trabajo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Silvia Ana Valverde Zavaleta
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias de la Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Seguridad y salud en el trabajo
Autor:	Loli Melgarejo, Gustavo
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa constructora
Significación:	Analizar la SST en una empresa constructora de la ciudad de Trujillo.

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Seguridad y salud en el trabajo	Políticas y programas de prevención	Cumplir con las reglas, estándares y protocolos es fundamental para trabajar adecuadamente y minimizar los accidentes, por lo que la capacitación introductoria es importante en todos los trabajos porque permite a los trabajadores demostrar qué hacer y anticipar cuando no comprenden los entresijos. Riesgos de formulación que pueden surgir de la normativa. (Contreras y Lesmez, 2021).
	Organización de la prevención	Si se ha desarrollado previamente un plan de minimización de riesgos, se deben seguir los aspectos relacionados con el uso individual de los uniformes y materiales que cada empleado necesita en las actividades diarias, y la capacitación debe explicar lo que los empleados deben hacer diariamente. Uso adecuado de los productos de cuidado durante las actividades (Gunduz y Laitinen, 2018; Fan et al., 2020; Hsu et al., 2019).
	Manual de seguridad	Especifica normas y reglas que los empleados deben seguir para evitar accidentes en el lugar de trabajo y es monitoreado para garantizar su cumplimiento (Mason, 2019; Cabrera et al, 2017).
	Ambiente de trabajo	Es el grado de responsabilidad que tienen los empleados por sus acciones, dependiendo de la situación laboral en la que les toca desempeñarse (Cabrera et al, 2017)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Seguridad y salud en el trabajo.

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

4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
---------------	---

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

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

Dimensiones del

instrumento:

- Primera dimensión: Políticas y programas de prevención
- Objetivos de la Dimensión: Establecer las políticas y los programas de prevención en una empresa constructora.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Política preventiva	Considera importante que la empresa maneje una política preventiva eficiente con relación a la seguridad y salud laboral.	4	4	4	
	Considera importante que la empresa establezca sus normas de prevención, para evitar posibles accidentes laborales.	4	4	4	
Planificación y programa	Considera importante que la empresa planifique protocolos de seguridad, bioseguridad y salud en el trabajo.	4	4	4	
	Considera importante que el protocolo cuente con un SG-SST en todo el proceso de construcción	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización de la prevención.
- Objetivos de la Dimensión: Establecer como la empresa organiza la prevención.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comité de seguridad y salud.	Considera importante que la empresa cuente con un comité de seguridad laboral que se encargue de manera eficiente del área de seguridad laboral.	4	4	4	
	Considera que las capacitaciones que establezca el comité de seguridad y salud hacia el personal disminuyen los riesgos laborales.	4	4	4	
Preparación y respuesta ante emergencias.	Considera importante que capaciten al personal para que den respuesta a una emergencia en caso de un incidente laboral.	4	4	4	

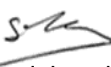
	Considera importante que la empresa cuente con una cobertura de lesiones en respuesta a una emergencia.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Manual de seguridad.
- Objetivos de la Dimensión: Establecer el manual de seguridad en la empresa

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normas y reglamentos internos	Considera importante que la empresa cuente con un personal calificado para realizar el entrenamiento apropiado en el área de seguridad laboral.	4	4	4	
	Considera importante que la empresa realice auditorías internas para así reducir los riesgos laborales.	4	4	4	
Función y responsabilidad.	Comunica a la empresa situaciones que ponga o pueda poner riesgo su seguridad y salud.	4	4	4	
	Usa adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Ambiente de trabajo.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el ambiente de trabajo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacios laborales.	El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la empresa.	4	4	4	
	La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 8 horas	4	4	4	
Condiciones ambientales.	Las condiciones de trabajo le motivan a permanecer en la organización	4	4	4	
	La empresa cuenta con una organización de mantenimiento de los ambientes de trabajo	4	4	4	
Clima laboral.	La empresa muestra interés en brindar a los colaboradores un clima laboral deseable	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI 32840525

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Seguridad y salud en el trabajo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DRA. MARÍA DEL PILAR ZA VALETA REYNA		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN		
Institución donde labora:	ESCUELA DE POSGRADO UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	X		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Seguridad y salud en el trabajo
Autor:	Loli Melgarejo, Gustavo
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa constructora
Significación:	Analizar la SST en una empresa constructora de la ciudad de Trujillo.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Seguridad y salud en el trabajo	Políticas y programas de prevención	Cumplir con las reglas, estándares y protocolos es fundamental para trabajar adecuadamente y minimizar los accidentes, por lo que la capacitación introductoria es importante en todos los trabajos porque permite a los trabajadores demostrar qué hacer y anticipar cuando no comprenden los entresijos. Riesgos de formulación que pueden surgir de la normativa. (Contreras y Lesmez, 2021).
	Organización de la prevención	Si se ha desarrollado previamente un plan de minimización de riesgos, se deben seguir los aspectos relacionados con el uso individual de los uniformes y materiales que cada empleado necesita en las actividades diarias, y la capacitación debe explicar lo que los empleados deben hacer diariamente. Uso adecuado de los productos de cuidado durante las actividades (Gunduz y Laitinen, 2018; Fan et al., 2020; Hsu et al., 2019).
	Manual de seguridad	Especifica normas y reglas que los empleados deben seguir para evitar accidentes en el lugar de trabajo y es monitoreado para garantizar su cumplimiento (Mason, 2019; Cabrera et al, 2017).
	Ambiente de trabajo	Es el grado de responsabilidad que tienen los empleados por sus acciones, dependiendo de la situación laboral en la que les toca desempeñarse (Cabrera et al, 2017)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Seguridad y salud en el trabajo.

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

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

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

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

Dimensiones del

instrumento:

- Primera dimensión: Políticas y programas de prevención
- Objetivos de la Dimensión: Establecer las políticas y los programas de prevención en una empresa constructora.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Política preventiva	Considera importante que la empresa maneje una política preventiva eficiente con relación a la seguridad y salud laboral.			X	
	Considera importante que la empresa establezca sus normas de prevención, para evitar posibles accidentes laborales.			X	
Planificación y programa	Considera importante que la empresa planifique protocolos de seguridad, bioseguridad y salud en el trabajo.			X	
	Considera importante que el protocolo cuente con un SG-SST en todo el proceso de construcción			X	

- Segunda dimensión: Organización de la prevención.
- Objetivos de la Dimensión: Establecer como la empresa organiza la prevención.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comité de seguridad y salud.	Considera importante que la empresa cuente con un comité de seguridad laboral que se encargue de manera eficiente del área de seguridad laboral.			X	
	Considera que las capacitaciones que establezca el comité de seguridad y salud hacia el personal disminuyen los riesgos laborales.			X	
Preparación y respuesta ante emergencias.	Considera importante que capaciten al personal para que den respuesta a una emergencia en caso de un incidente laboral.			X	

	Considera importante que la empresa cuente con una cobertura de lesiones en respuesta a una emergencia.				X
--	---	--	--	--	---

- Tercera dimensión: Manual de seguridad.
- Objetivos de la Dimensión: Establecer el manual de seguridad en la empresa

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normas y reglamentos internos	Considera importante que la empresa cuente con un personal calificado para realizar el entrenamiento apropiado en el área de seguridad laboral.			X	
	Considera importante que la empresa realice auditorías internas para así reducir los riesgos laborales.			X	
Función y responsabilidad.	Comunica a la empresa situaciones que ponga o pueda poner riesgo su seguridad y salud.			X	
	Usa adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.			X	

- Cuarta dimensión: Ambiente de trabajo.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el ambiente de trabajo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacios laborales.	El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la empresa.			X	
	La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 8 horas			X	
Condiciones ambientales.	Las condiciones de trabajo le motivan a permanecer en la organización			X	
	La empresa cuenta con una organización de mantenimiento de los ambientes de trabajo			X	
Clima laboral.	La empresa muestra interés en brindar a los colaboradores un clima laboral deseable			X	

Firma del evaluador
DNI

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Seguridad y salud en el trabajo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	WILLY (WILLYAM EDUARDO PACHECO GARCÉS)	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DIRECCIÓN DE PROYECTOS / OBRAS PÚBLICAS	
Institución donde labora:	FUNCIONARIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACAJAYO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (3 años)	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Seguridad y salud en el trabajo
Autor:	Loli Melgarejo, Gustavo
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa constructora
Significación:	Analizar la SST en una empresa constructora de la ciudad de Trujillo.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Seguridad y salud en el trabajo	Políticas y programas de prevención	Cumplir con las reglas, estándares y protocolos es fundamental para trabajar adecuadamente y minimizar los accidentes, por lo que la capacitación introductoria es importante en todos los trabajos porque permite a los trabajadores demostrar qué hacer y anticipar cuando no comprenden los entresijos. Riesgos de formulación que pueden surgir de la normativa. (Contreras y Lesmez, 2021).
	Organización de la prevención	Si se ha desarrollado previamente un plan de minimización de riesgos, se deben seguir los aspectos relacionados con el uso individual de los uniformes y materiales que cada empleado necesita en las actividades diarias, y la capacitación debe explicar lo que los empleados deben hacer diariamente. Uso adecuado de los productos de cuidado durante las actividades (Gunduz y Laitinen, 2018; Fan et al., 2020; Hsu et al., 2019).
	Manual de seguridad	Especifica normas y reglas que los empleados deben seguir para evitar accidentes en el lugar de trabajo y es monitoreado para garantizar su cumplimiento (Mason, 2019; Cabrera et al, 2017).
	Ambiente de trabajo	Es el grado de responsabilidad que tienen los empleados por sus acciones, dependiendo de la situación laboral en la que les toca desempeñarse (Cabrera et al, 2017)

5. Presentación de instrucciones para el ítem:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Seguridad y salud en el trabajo.

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



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del Instrumento:

- Primera dimensión: Políticas y programas de prevención
- Objetivos de la Dimensión: Establecer las políticas y los programas de prevención en una empresa constructora.

Indicador	Ítem	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Política preventiva	Considera importante que la empresa maneje una política preventiva eficiente con relación a la seguridad y salud laboral.	3	3	3	
	Considera importante que la empresa establezca sus normas de prevención, para evitar posibles accidentes laborales.	4	3	4	
Planificación y programa	Considera importante que la empresa planifique protocolos de seguridad, bioseguridad y salud en el trabajo.	4	4	3	
	Considera importante que el protocolo cuente con un SG-SST en todo el proceso de construcción	3	4	4	



- Segunda dimensión: Organización de la prevención.
- Objetivos de la Dimensión: Establecer como la empresa organiza la prevención.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comité de seguridad y salud.	Considera importante que la empresa cuente con un comité de seguridad laboral que se encargue de manera eficiente del área de seguridad laboral.	4	3	4	
	Considera que las capacitaciones que establezca el comité de seguridad y salud hacia el personal disminuyen los riesgos laborales.	3	4	4	
Preparación y respuesta ante emergencias.	Considera importante que capaciten al personal para que den respuesta a una emergencia en caso de un incidente laboral.	4	4	3	
	Considera importante que la empresa cuente con una cobertura de lesiones en respuesta a una emergencia.	3	3	4	

- Tercera dimensión: Manual de seguridad.
- Objetivos de la Dimensión: Establecer el manual de seguridad en la empresa

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normas y reglamentos internos	Considera importante que la empresa cuente con un personal calificado para realizar el entrenamiento apropiado en el área de seguridad laboral.	4	4	3	
	Considera importante que la empresa realice auditorías internas para así reducir los riesgos laborales.	3	3	4	
Función y responsabilidad.	Comunica a la empresa situaciones que ponga o pueda poner riesgo su seguridad y salud.	4	4	4	
	Usa adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.	4	3	4	



- Cuarta dimensión: Ambiente de trabajo.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el ambiente de trabajo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacios laborales.	El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la empresa.	4	3	4	
	La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 8 horas	3	4	4	
Condiciones ambientales.	Las condiciones de trabajo le motivan a permanecer en la organización	4	4	3	
	La empresa cuenta con una organización de mantenimiento de los ambientes de trabajo	3	4	4	
Clima laboral.	La empresa muestra interés en brindar a los colaboradores un clima laboral deseable	4	3	4	

EP-16
Firma del
evaluador DNI: 70781001

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Aplicación práctica en sociodramas. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MARÍA DEL PILAR ZAVALETA REYNA		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN		
Institución donde labora:	ESCUELA DE POSGRADO UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	X		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Desempeño laboral
Autor:	Loli Melgarejo, Gustavo
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa constructora
Significación:	Medir el desempeño laboral en una empresa constructora de la ciudad de Trujillo.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Desempeño laboral	Productividad	Que se puede medir a través de la eficiencia y eficacia en el uso de recursos y las actividades del día a día que buscan mayores ventajas que las que ofrece la empresa (Descata et al., 2020; Gutiérrez, 2015).

Eficacia	La eficacia se considera otra dimensión del desempeño laboral. La eficiencia se mide por el uso adecuado de los recursos para conseguir las metas de la compañía, es decir, alcanzar en un tiempo determinado las metas previamente marcadas (Gómez et al., 2019).
Eficiencia	Es mantener la cantidad de materiales utilizados según las características requeridas y respetando los plazos mínimos de entrega especificados por la empresa (Rojas et al., 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario:

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

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

9. No cumple con el criterio	
10. Bajo nivel	
11. Moderado nivel	
12. Alto nivel	X

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la productividad de los empleados de una empresa constructora

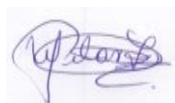
Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Producción personal.	Realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.			X	
	Han implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos de los trabajadores.			X	
Cumplimiento de metas.	Considera que su trabajo cumple con la finalidad de construir la obra con seguridad y calidad.			X	
	Se esmera en cada una de las actividades encomendadas.			X	

- Segunda dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficacia de los empleados de una empresa constructora

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Calidad de trabajo	Se siente comprometido con la buena calidad de la obra.			X	
	Posee la capacidad de poder implementar nuevos métodos y garantizar la calidad de su trabajo.			X	
Cumplimiento de labores.	Puede realizar sus tareas, sin esperar que se lo indiquen.			X	
	Considera que puede realizar sus actividades sin ayuda de otros.			X	

- Tercera dimensión: Eficiencia.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia de los empleados de una empresa constructora

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Responsabilidad del personal.	Los equipos y herramientas que le asignan son utilizados con responsabilidad.			X	
	Se hace responsable de ciertos errores que puede cometer en su trabajo			X	
Liderazgo y cooperación.	Brinda su punto de vista sobre los procesos constructivos de la obra.			X	
	Cuenta con capacidad de brindar soluciones a los problemas que presente en la jornada laboral.			X	



Firma del evaluador

DNI

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Desempeño laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Silvia Ana Valverde Zavaleta		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias de la Educación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Desempeño laboral
Autor:	Loli Melgarejo, Gustavo
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa constructora
Significación:	Medir el desempeño laboral en una empresa constructora de la ciudad de Trujillo.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Desempeño laboral	Productividad	Que se puede medir a través de la eficiencia y eficacia en el uso de recursos y las actividades del día a día que buscan mayores ventajas que las que ofrece la empresa (Descata et al., 2020; Gutiérrez, 2015).

Eficacia	La eficacia se considera otra dimensión del desempeño laboral. La eficiencia se mide por el uso adecuado de los recursos para conseguir las metas de la compañía, es decir, alcanzar en un tiempo determinado las metas previamente marcadas (Gómez et al., 2019).
Eficiencia	Es mantener la cantidad de materiales utilizados según las características requeridas y respetando los plazos mínimos de entrega especificados por la empresa (Rojas et al., 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Seguridad y salud en el trabajo.

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

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

13. No cumple con el criterio	
14. Bajo nivel	
15. Moderado nivel	
16. Alto nivel	

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la productividad de los empleados de una empresa constructora

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Producción personal.	Realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.	3	4	4	... del tiempo para el proceso de producción.
	Han implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos de los trabajadores.	4	4	4	
Cumplimiento de metas.	Considera que su trabajo cumple con la finalidad de construir la obra con seguridad y calidad.	3	4	4	...cumple con la meta de construir la obra con seguridad y calidad.
	Se esmera en cada una de las actividades encomendadas.	3	4	4	Cumple con cada una de las actividades encomendadas.

- Segunda dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficacia de los empleados de una empresa constructora

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Calidad de trabajo	Se siente comprometido con la buena calidad de la obra.	3	4	4	Se siente comprometido con la calidad de la obra.
	Posee la capacidad de poder implementar nuevos métodos y garantizar la calidad de su trabajo.	3	4	4	...nuevos métodos para garantizar la calidad de su trabajo
Cumplimiento de labores.	Puede realizar sus tareas, sin esperar que se lo indiquen.	3	4	4	Realiza sus tareas, sin esperar...
	Considera que puede realizar sus actividades sin ayuda de otros.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Eficiencia.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia de los empleados de una empresa constructora

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Responsabilidad del personal.	Los equipos y herramientas que le asignan son utilizados con responsabilidad.	4	4	4	
	Se hace responsable de ciertos errores que puede cometer en su trabajo	4	4	4	
Liderazgo y cooperación.	Brinda su punto de vista sobre los procesos constructivos de la obra.	4	4	4	
	Cuenta con capacidad de brindar soluciones a los problemas que presente en la jornada laboral.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 32840525

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Desempeño laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	WYLLY CHRYSYAM E. PACHECO GRADOS	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DIRECCIÓN DE PROYECTOS/OBRAS PÚBLICAS	
Institución donde labora:	FUNCIONARIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACAJAYO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (3 años) Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Desempeño laboral
Autor:	Loli Melgarejo, Gustavo
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa constructora
Significación:	Medir el desempeño laboral en una empresa constructora de la ciudad de Trujillo.



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Desempeño laboral	Productividad	Que se puede medir a través de la eficiencia y eficacia en el uso de recursos y las actividades del día a día que buscan mayores ventajas que las que ofrece la empresa (Descata et al., 2020; Gutiérrez, 2016).
	Eficacia	La eficacia se considera otra dimensión del desempeño laboral. La eficiencia se mide por el uso adecuado de los recursos para conseguir las metas de la compañía, es decir, alcanzar en un tiempo determinado las metas previamente marcadas (Gómez et al., 2019).
	Eficiencia	Es mantener la cantidad de materiales utilizados según las características requeridas y respetando los plazos mínimos de entrega especificados por la empresa (Rojas et al., 2018).

5. Presentación de Instrucciones para el ítem:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Seguridad y salud en el trabajo.

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del Instrumento:

- Primera dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la productividad de los empleados de una empresa constructora

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Producción personal.	Realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.	3	3	4	
	Han implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos de los trabajadores.	4	3	4	
Cumplimiento de metas.	Considera que su trabajo cumple con la finalidad de construir la obra con seguridad y calidad.	3	3	3	
	Se esmera en cada una de las actividades encomendadas.	3	4	3	

- Segunda dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficacia de los empleados de una empresa constructora

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Calidad de trabajo	Se siente comprometido con la buena calidad de la obra.	3	4	3	
	Posee la capacidad de poder implementar nuevos métodos y garantizar la calidad de su trabajo.	3	4	4	
Cumplimiento de labores.	Puede realizar sus tareas, sin esperar que se lo indiquen.	4	4	3	
	Considera que puede realizar sus actividades sin ayuda de otros.	3	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Eficiencia.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia de los empleados de una empresa constructora

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Responsabilidad del personal.	Los equipos y herramientas que le asignan son utilizados con responsabilidad.	4	3	3	
	Se hace responsable de ciertos errores que puede cometer en su trabajo	4	4	4	
Liderazgo y cooperación.	Brinda su punto de vista sobre los procesos constructivos de la obra.	3	4	3	
	Cuenta con capacidad de brindar soluciones a los problemas que presente en la jornada laboral.	4	4	4	

E. P. G.

Firma del
evaluador DNI : 70781061

Anexo 5. Resultados del análisis de consistencia interna
Confiabilidad – Alfa de Cronbach – Seguridad y Salud en el Trabajo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	40,9000	99,779	,522	,857
P02	41,2000	105,432	,390	,862
P03	40,9000	106,305	,412	,861
P04	40,9000	96,305	,741	,846
P05	41,2500	104,618	,410	,862
P06	40,9500	99,418	,517	,857
P07	41,0000	107,053	,429	,861
P08	40,6500	102,976	,497	,858
P09	40,9000	109,674	,227	,869
P10	40,8500	96,345	,775	,844
P11	40,8500	97,713	,745	,846
P12	40,8500	112,345	,180	,868
P13	40,8500	102,345	,526	,856
P14	40,9000	101,779	,524	,856
P15	40,4500	101,313	,542	,856
P16	41,2500	101,671	,568	,855
P17	41,3500	112,450	,136	,870

Confiabilidad – Alfa de Cronbach – Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	30,8500	93,713	,568	,850
P02	30,7500	98,829	,406	,860
P03	30,6500	93,608	,580	,849
P04	31,0500	90,366	,614	,847
P05	31,1000	97,463	,409	,860
P06	31,2000	92,063	,624	,846
P07	30,4500	93,418	,553	,851
P08	30,5500	93,103	,562	,850
P09	30,7500	92,724	,562	,850
P10	30,3500	100,029	,420	,859
P11	31,2000	88,800	,674	,842
P12	30,7000	95,800	,502	,854

Anexo 06. Reporte turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&ts=1&u=1088032488&lang=es&o=2467648572

feedback studio | Loli Melgarejo Gustavo | SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE TRUJILLO 2... | /100 | 2 de 11

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.usanpedro... Fuente de Internet	1 %
5	www.theinsightpartner... Fuente de Internet	<1 %
6	www.medichi.cl Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
9	antiguportal.shd.gov.co Fuente de Internet	<1 %
10	revistas.unelieez.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
11	www.digitalsecurityma... Fuente de Internet	<1 %

Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

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

Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa constructora de Trujillo 2024

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

AUTOR:
Loli Melgarejo, Gustavo (orcid.org/0009-0007-7058-1102)

ASESORES:
Dr. Huambachano Martel, Máximo Jesús (orcid.org/0000-0002-7951-1211)
Dr. Mucha Hospinat, Luis Florencio (orcid.org/0000-0002-1973-7497)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

TRUJILLO - PERU
2024

Página: 1 de 28 | Número de palabras: 7908 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado | 07:33 | 20/09/2024

Anexo 07. Prueba de normalidad

Se plantean tentativamente dos eventos que pueden suscitarse al realizar la prueba de normalidad:

Ho: La SST, desempeño laboral y sus dimensiones de ambas variables evidencian ser provenientes de una distribución normal.

Ha: La SST, desempeño laboral y sus dimensiones de ambas variables no evidencian ser provenientes de una distribución normal.

Donde el p-valor fue el método para decidir rechazar uno de los dos tentativos eventos, y, además, Si $\alpha \leq 0.05$, se rechaza la Ho, y si $\alpha > 0.05$, no se rechaza la Ho, donde la significancia es α , con un nivel de confiabilidad del 95 % y margen de error del 5 %.

Tabla 9

Prueba de normalidad de las variables de estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
D1_Políticas_y_programas_de_prevenición	,221	50	,000
D2_Organización_de_la_prevenición	,210	50	,000
D3_Manuales_de_Seguridad	,242	50	,000
D4_Ambiente_de_Trabajo	,211	50	,000
V1_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo	,231	50	,000
D1_Productividad	,231	50	,000
D2_Eficacia	,222	50	,000
D3_Eficiencia	,223	50	,000
V2_Desempeño_Laboral	,210	50	,000

La muestra de la investigación es 50 por eso se utilizó el método Kolmogorov-Smirnov^a, de acuerdo a los resultados de la tabla 8 se observa que el p-valor (Sig.) es menor a 0.05 por lo tanto, se ha de emplear estadística no paramétrica, es decir, que la encargada de realizar la prueba de hipótesis es la regresión logística ordinal.

Anexo 08. Base de datos SST

Variable independiente: Seguridad y salud en el trabajo																											
Encuestado	Políticas y programas de prevención						Organización de la prevención						Manual de seguridad						Ambiente de trabajo						Total	Nivel	
	P1	P2	P3	P4	Sub-Total	Nivel	P5	P6	P7	P8	Sub-Total	Nivel	P9	P10	P11	P12	Sub-Total	Nivel	P13	P14	P15	P16	P17	Sub-Total			Nivel
1	3	3	2	3	11	Regular	2	1	1	1	5	Deficiente	1	1	3	3	8	Deficiente	1	1	3	3	1	9	Deficiente	33	Deficiente
2	5	4	4	4	17	Bueno	3	4	4	4	15	Regular	3	3	4	4	14	Regular	3	3	4	4	4	18	Regular	64	Bueno
3	2	2	3	2	9	Deficiente	4	4	3	4	15	Regular	1	1	3	2	7	Deficiente	1	1	3	2	1	8	Deficiente	39	Deficiente
4	2	3	3	4	12	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	1	3	5	5	14	Regular	2	3	5	5	4	19	Bueno	61	Regular
5	2	1	2	1	6	Deficiente	3	5	4	5	17	Bueno	3	4	3	3	13	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	52	Regular
6	4	5	5	2	16	Bueno	5	5	5	1	16	Bueno	1	1	1	5	8	Deficiente	1	1	1	5	2	10	Deficiente	50	Regular
7	4	2	3	2	11	Regular	3	4	4	3	14	Regular	1	3	4	2	10	Regular	1	3	4	2	2	12	Deficiente	47	Regular
8	2	3	4	3	12	Regular	2	3	2	2	9	Deficiente	2	1	2	1	6	Deficiente	2	1	2	1	2	8	Deficiente	35	Deficiente
9	5	4	2	2	13	Regular	5	4	5	4	18	Bueno	5	4	4	5	18	Bueno	5	4	4	5	4	22	Bueno	71	Bueno
10	2	3	2	2	9	Deficiente	3	3	4	3	13	Regular	1	1	2	3	7	Deficiente	1	1	2	3	2	9	Deficiente	38	Deficiente
11	4	5	5	4	18	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	4	4	3	3	14	Regular	4	4	3	3	2	16	Regular	68	Bueno
12	3	2	3	3	11	Regular	3	4	4	3	14	Regular	3	4	5	4	16	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	61	Regular
13	2	2	1	2	7	Deficiente	3	2	1	2	8	Deficiente	4	1	2	2	9	Deficiente	4	1	2	2	3	12	Deficiente	36	Deficiente
14	2	3	2	2	9	Deficiente	3	2	1	2	8	Deficiente	3	3	4	3	13	Regular	3	3	4	3	4	17	Regular	47	Regular
15	5	5	5	5	20	Bueno	4	5	4	5	18	Bueno	4	4	5	5	18	Bueno	4	4	5	5	5	23	Bueno	79	Bueno
16	2	3	2	1	8	Deficiente	1	2	3	1	7	Deficiente	3	3	2	3	11	Regular	3	2	2	3	2	12	Deficiente	38	Deficiente
17	4	5	5	3	17	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	4	4	4	5	17	Bueno	4	4	4	5	5	22	Bueno	75	Bueno
18	2	2	3	2	9	Deficiente	4	4	5	2	15	Regular	3	3	1	1	8	Deficiente	3	2	1	1	1	8	Deficiente	40	Deficiente
19	1	2	1	1	5	Deficiente	2	3	4	2	11	Regular	3	4	2	2	11	Regular	3	4	2	2	2	13	Regular	40	Deficiente
20	2	2	3	3	10	Regular	3	3	1	2	9	Deficiente	2	2	2	3	9	Deficiente	2	2	2	3	2	11	Deficiente	39	Deficiente
21	3	3	2	3	11	Regular	2	1	1	1	5	Deficiente	4	4	3	3	14	Regular	4	4	3	3	3	17	Regular	47	Regular
22	5	4	4	4	17	Bueno	3	4	4	4	15	Regular	3	3	4	4	14	Regular	3	3	4	4	4	18	Regular	64	Bueno
23	2	3	1	2	8	Deficiente	4	4	3	4	15	Regular	1	1	3	2	7	Deficiente	1	1	3	2	1	8	Deficiente	38	Deficiente
24	2	3	3	4	12	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	4	3	5	5	17	Bueno	4	3	5	5	4	21	Bueno	66	Bueno

25	2	1	2	1	6	Deficiente	3	5	4	5	17	Bueno	3	4	3	3	13	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	52	Regular
26	4	5	5	2	16	Bueno	5	5	5	1	16	Bueno	1	1	1	2	5	Deficiente	1	1	1	2	5	10	Deficiente	47	Regular
27	1	2	3	2	8	Deficiente	3	4	4	3	14	Regular	4	3	4	2	13	Regular	4	3	4	2	3	16	Regular	51	Regular
28	2	3	4	3	12	Regular	2	3	1	2	8	Deficiente	2	4	2	4	12	Regular	2	4	2	4	2	14	Regular	46	Regular
29	4	2	2	2	10	Regular	3	4	5	3	15	Regular	3	4	4	5	16	Bueno	3	4	4	5	4	20	Bueno	61	Regular
30	2	3	4	4	13	Regular	3	3	4	3	13	Regular	4	4	2	3	13	Regular	4	4	2	3	4	17	Regular	56	Regular
31	4	5	5	4	18	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	4	4	3	3	14	Regular	4	4	3	3	2	16	Regular	68	Bueno
32	3	2	3	3	11	Regular	3	4	4	3	14	Regular	3	4	5	4	16	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	61	Regular
33	2	2	1	2	7	Deficiente	3	2	1	2	8	Deficiente	4	4	3	2	13	Regular	4	4	3	2	3	16	Regular	44	Regular
34	2	3	3	2	10	Regular	3	2	3	2	10	Regular	3	3	4	3	13	Regular	3	3	4	3	4	17	Regular	50	Regular
35	5	5	5	5	20	Bueno	4	5	4	5	18	Bueno	4	4	5	5	18	Bueno	4	4	5	5	5	23	Bueno	79	Bueno
36	2	3	4	1	10	Regular	1	2	3	1	7	Deficiente	3	3	2	3	11	Regular	3	3	2	2	2	12	Deficiente	40	Deficiente
37	4	5	5	3	17	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	4	4	4	5	17	Bueno	4	4	4	5	5	22	Bueno	75	Bueno
38	2	3	3	2	10	Regular	4	4	5	2	15	Regular	3	3	1	1	8	Deficiente	3	3	1	1	2	10	Deficiente	43	Regular
39	1	2	1	1	5	Deficiente	2	3	4	2	11	Regular	3	4	2	2	11	Regular	3	4	2	2	2	13	Regular	40	Deficiente
40	2	2	3	3	10	Regular	3	3	3	2	11	Regular	3	2	2	2	9	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	40	Deficiente
41	4	5	5	4	18	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	4	4	3	3	14	Regular	4	4	3	3	2	16	Regular	68	Bueno
42	3	2	3	3	11	Regular	3	4	4	3	14	Regular	3	4	5	4	16	Bueno	3	4	5	4	4	20	Bueno	61	Regular
43	2	2	1	2	7	Deficiente	3	2	1	2	8	Deficiente	4	4	3	3	14	Regular	4	4	3	3	3	17	Regular	46	Regular
44	2	3	2	3	10	Regular	3	2	3	3	11	Regular	3	3	4	3	13	Regular	3	3	4	3	4	17	Regular	51	Regular
45	5	5	5	5	20	Bueno	4	5	4	5	18	Bueno	4	4	5	5	18	Bueno	4	4	5	5	5	23	Bueno	79	Bueno
46	2	3	4	1	10	Regular	1	2	3	1	7	Deficiente	3	3	2	3	11	Regular	3	3	2	3	2	13	Regular	41	Regular
47	4	5	5	3	17	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	4	4	4	5	17	Bueno	4	4	4	5	5	22	Bueno	75	Bueno
48	2	3	3	2	10	Regular	4	4	5	2	15	Regular	3	3	1	1	8	Deficiente	3	3	1	1	2	10	Deficiente	43	Regular
49	1	2	1	1	5	Deficiente	2	3	1	2	8	Deficiente	3	4	2	2	11	Regular	3	4	2	2	3	14	Regular	38	Deficiente
50	2	2	3	3	10	Regular	3	1	3	2	9	Deficiente	3	2	2	2	9	Deficiente	3	2	2	2	4	13	Regular	41	Regular

Anexo 09. Base de datos – Desempeño laboral

Desempeño laboral																					
Encuestado	Productividad						Eficacia						Eficiencia						Total	Nivel	
	P01	P02	P03	P04	Sub-Total	Nivel	P05	P06	P07	P08	Sub-Total	Nivel	P09	P10	P11	P12	Sub-Total	Nivel			
1	1	1	1	1	4	Malo	4	2	2	1	9	Malo	3	1	4	1	9	Malo	22	Malo	
2	4	5	4	4	17	Bueno	4	4	2	3	13	Regular	3	3	2	1	9	Malo	39	Regular	
3	4	4	5	5	18	Bueno	1	4	4	4	13	Regular	1	1	1	1	4	Malo	35	Regular	
4	1	2	2	1	6	Malo	2	4	4	1	11	Regular	4	4	1	2	11	Regular	28	Malo	
5	2	3	2	2	9	Malo	5	5	3	5	18	Bueno	5	5	3	3	16	Bueno	43	Regular	
6	3	2	4	3	12	Regular	5	5	2	4	16	Bueno	5	5	1	5	16	Bueno	44	Regular	
7	2	3	2	2	9	Malo	3	4	3	1	11	Regular	1	1	3	2	7	Malo	27	Malo	
8	3	4	4	4	15	Regular	4	4	5	4	17	Bueno	4	3	3	2	12	Regular	44	Regular	
9	1	2	4	4	11	Regular	5	3	2	1	11	Regular	1	2	2	1	6	Malo	28	Malo	
10	3	3	4	4	14	Regular	3	4	5	3	15	Regular	3	3	5	3	14	Regular	43	Regular	
11	5	2	2	5	14	Regular	4	3	5	5	17	Bueno	5	5	3	5	18	Bueno	49	Bueno	
12	4	4	3	5	16	Bueno	4	5	4	4	17	Bueno	4	4	2	4	14	Regular	47	Bueno	
13	4	4	4	4	16	Bueno	2	2	4	5	13	Regular	3	3	2	3	11	Regular	40	Regular	
14	3	4	4	4	15	Regular	4	4	4	5	17	Bueno	4	4	3	4	15	Regular	47	Bueno	
15	2	5	2	5	14	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	54	Bueno	
16	1	2	1	2	6	Malo	2	2	1	1	6	Malo	3	5	5	3	16	Bueno	28	Malo	
17	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	60	Bueno	
18	4	1	2	3	10	Regular	3	3	4	1	11	Regular	1	2	2	2	7	Malo	28	Malo	
19	4	4	3	4	15	Regular	3	3	4	4	14	Regular	4	5	4	4	17	Bueno	46	Bueno	
20	2	5	5	2	14	Regular	3	3	4	4	14	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	44	Regular	
21	1	1	1	1	4	Malo	1	2	4	1	8	Malo	3	5	4	4	16	Bueno	28	Malo	
22	4	3	4	4	15	Regular	1	2	2	3	8	Malo	4	4	4	5	17	Bueno	40	Regular	
23	4	4	5	5	18	Bueno	1	1	1	1	4	Malo	4	5	4	5	18	Bueno	40	Regular	
24	2	5	5	2	14	Regular	5	4	4	4	17	Bueno	1	4	1	2	8	Malo	39	Regular	

25	5	2	2	5	14	Regular	5	5	3	5	18	Bueno	5	5	3	3	16	Bueno	48	Bueno
26	2	5	2	5	14	Regular	5	5	3	5	18	Bueno	5	5	1	5	16	Bueno	48	Bueno
27	2	2	3	2	9	Malo	3	2	1	2	8	Malo	4	4	4	5	17	Bueno	34	Regular
28	3	4	4	4	15	Regular	4	4	3	4	15	Regular	1	3	3	1	8	Malo	38	Regular
29	5	5	4	4	18	Bueno	3	3	2	1	9	Malo	5	5	4	4	18	Bueno	45	Bueno
30	3	3	4	4	14	Regular	3	4	5	3	15	Regular	3	3	1	1	8	Malo	37	Regular
31	1	1	1	1	4	Malo	1	2	4	1	8	Malo	3	5	4	4	16	Bueno	28	Malo
32	4	5	4	4	17	Bueno	4	4	2	3	13	Regular	5	5	5	3	18	Bueno	48	Bueno
33	4	4	5	5	18	Bueno	1	1	1	1	4	Malo	4	4	3	4	15	Regular	37	Regular
34	5	2	5	2	14	Regular	5	4	4	2	15	Regular	1	4	1	2	8	Malo	37	Regular
35	1	2	2	2	7	Malo	5	5	4	4	18	Bueno	2	2	3	3	10	Regular	35	Regular
36	5	2	5	1	13	Regular	5	5	4	5	19	Bueno	5	5	1	2	13	Regular	45	Bueno
37	2	3	2	2	9	Malo	3	3	2	1	9	Malo	5	1	2	2	10	Regular	28	Malo
38	3	4	4	4	15	Regular	4	4	3	4	15	Regular	1	3	3	1	8	Malo	38	Regular
39	5	5	4	2	16	Bueno	3	1	2	1	7	Malo	1	2	1	1	5	Malo	28	Malo
40	3	3	4	4	14	Regular	4	4	5	4	17	Bueno	3	3	5	3	14	Regular	45	Bueno
41	1	1	1	1	4	Malo	4	4	4	1	13	Regular	3	1	4	1	9	Malo	26	Malo
42	4	5	4	4	17	Bueno	4	4	2	3	13	Regular	3	3	2	3	11	Regular	41	Regular
43	4	4	2	3	13	Regular	1	4	3	2	10	Regular	1	1	1	1	4	Malo	27	Malo
44	5	1	5	2	13	Regular	5	4	4	4	17	Bueno	4	4	4	2	14	Regular	44	Regular
45	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	4	4	18	Bueno	5	2	3	3	13	Regular	51	Bueno
46	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	1	5	16	Bueno	5	2	1	5	13	Regular	49	Bueno
47	2	2	3	2	9	Malo	3	1	3	1	8	Malo	3	4	2	2	11	Regular	28	Malo
48	3	4	4	4	15	Regular	4	4	3	4	15	Regular	4	3	3	4	14	Regular	44	Regular
49	5	5	4	2	16	Bueno	3	1	1	1	6	Malo	1	2	2	1	6	Malo	28	Malo
50	3	3	1	1	8	Malo	1	4	1	3	9	Malo	3	3	2	3	11	Regular	28	Malo