



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“Seguridad y salud ocupacional y su relación en la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L., Carabaylo.”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en administración

**AUTORA:**

Herrera Asencios, Lisbeth (ORCID: 0000-0003-4795-1025)

**ASESOR:**

Mg. Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo (ORCID: 0000-0002-1353-1463)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

La presente investigación lo dedico a Dios por ser mi guía espiritual en todo mi proceso profesional y a mis padres por el apoyo incondicional y ser la mayor motivación para culminar esta bonita etapa de mi vida académica – profesional.

## **Agradecimiento**

Mi profunda gratitud a mis asesores, Mgtr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio y al Dr. Godofredo Pastor Illa Sihuincha por el apoyo constante que tuvieron conmigo durante el proceso de este trabajo de investigación.

## **Página del Jurado**

# Declaratoria de autenticidad

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Lisbeth Herrera Asencios, identificada con DNI: 71018894.

Asumo cumplir con todas las leyes vigentes establecidas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que la totalidad de documentaciones adjuntadas son veraces y auténticas.

De acuerdo con lo mencionado, asumo con todas las responsabilidades que correspondan ante cualquier falsedad u omisión en los documentos o información aportada, por lo tanto, me someto a lo establecido en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Dejo en conocimiento que todos los datos descritos tanto personales como académicos son verdaderos, dando pase a detallarlos:

1. Fecha de nacimiento: 04/01/1999
2. Distrito: San Juan de Lurigancho
3. Departamento: Lima
4. País: Perú
5. Domicilio actual: Lt 11 Mz Z Asociación Pro Vivienda Jorge Basadre - SJL
6. Situación académica: X Ciclo de la Carrera Profesional de Administración
7. Centro de estudios: Universidad César Vallejo

Lima, 10 diciembre del 2019



---

**Lisbeth Herrera Asencios**

**DNI: 71018894**

# Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	27
2.1. Tipo y diseño de investigación	27
2.2. Operacionalización	28
2.3. Población, muestra y muestreo	31
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Procedimiento	34
2.6. Métodos de análisis de datos	34
2.7. Aspectos éticos	35
III. Resultados	36
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	69
VI. Recomendaciones	73
Referencias	75
Anexos	83
Anexo 1: Matriz de evidencias externas	83
Anexo 2: Matriz de evidencias internas	85
Anexo 3: Matriz de consistencia	87
Anexo 5: Cuestionarios	91
Anexo 6: Validación por expertos	93
Anexo 7: Alfa de Cronbach por elemento	115
Anexo 8: Autorización de la entidad	122
Anexo 9: Base de datos	123
Anexo 10: Evidencia de la realidad problemática	126

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable Seguridad y Salud Ocupacional	29
Tabla 2: Operacionalización de la variable Eficiencia	30
Tabla 3: Simbología de la muestra	31
Tabla 4: Niveles de confiabilidad	34
Tabla 5: Niveles de correlación bilateral	35
Tabla 6: Fiabilidad de la variable Seguridad y salud ocupacional	36
Tabla 7: Alfa de Cronbach para la variable Seguridad y salud ocupacional	36
Tabla 8: Fiabilidad de la variable Eficiencia	36
Tabla 9: Alfa de Cronbach para la variable Eficiencia	37
Tabla 10: Tabla de frecuencias de la variable Seguridad y salud ocupacional	37
Tabla 11: Tabla de frecuencias de la variable Eficiencia	39
Tabla 12: Tabla de frecuencias de las políticas de prevención	40
Tabla 13: Tabla de frecuencias de los incentivos	41
Tabla 14: Tabla de frecuencias de la formación preventiva	42
Tabla 15: Tabla de frecuencias de la comunicación	43
Tabla 16: Tabla de frecuencias de la planificación	44
Tabla 17: Tabla de frecuencias del control de procedimientos	45
Tabla 18: Tabla de frecuencias de la seguridad laboral	46
Tabla 19: Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal	47
Tabla 20: Prueba de normalidad para las variables	47
Tabla 21: Tablas cruzadas para la variable Seguridad y salud ocupacional y Eficiencia	48
Tabla 22: Tabla cruzada para la dimensión Políticas de prevención y Eficiencia	49
Tabla 23: Tabla cruzada para la dimensión Incentivos y Eficiencia	50
Tabla 24: Tabla cruzada para la dimensión Formación preventiva y Eficiencia	51
Tabla 25: Tabla cruzada para la dimensión Comunicación y Eficiencia	52
Tabla 26: Tabla cruzada para la dimensión Planificación y Eficiencia	53
Tabla 27: Tabla cruzada para la dimensión Control de procedimientos y Eficiencia	54
Tabla 28: Tabla cruzada para la dimensión Seguridad laboral y Eficiencia	55
Tabla 29: Prueba de hipótesis general	56
Tabla 30: Prueba de hipótesis específico 1	57
Tabla 31: Prueba de hipótesis específico 2	58
Tabla 32: Prueba de hipótesis específico 3	59
Tabla 33: Prueba de hipótesis específico 4	60
Tabla 34: Prueba de hipótesis específico 5	61
Tabla 35: Prueba de hipótesis específico 6	62
Tabla 36: Prueba de hipótesis específico 7	63

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Gráfico de frecuencias de la variable Seguridad y salud ocupacional	38
Figura 2: Gráfico de frecuencias de la variable Eficiencia	39
Figura 3: Gráfico de frecuencias de las políticas de prevención	40
Figura 4: Gráfico de frecuencias de los incentivos	41
Figura 5: Gráfico de frecuencias de la formación preventiva	42
Figura 6: Gráfico de frecuencias de la comunicación	43
Figura 7: Gráfico de frecuencias de la planificación	44
Figura 8: Gráfico de frecuencias del control de procedimientos	45
Figura 9: Gráfico de frecuencias de la seguridad laboral	46



## Resumen

El trabajo de investigación tuvo el propósito de determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019. Para el análisis sustentatorio de las bases teóricas que justifican la investigación se recurrió a los autores Fernández, Montes y Vázquez (2015), Lujan, (2017), Campoverde (2016), Bolaños (2016), Enríquez (2011) relacionadas con la primera variable seguridad y salud ocupacional. También Billy, William y Lawrence (2014), Araní (2015), Sandoval (2015), Díaz (2017), Baquerizo (2014), Arellano (2013) para la segunda variable eficiencia. La metodología fue de tipo aplicada, descriptiva correlacional con un diseño no experimental transversal, con enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por 65 colaboradores de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L, de las cuales mediante el muestro aleatorio simple se estableció la muestra de 55 colaboradores. Se diseñó dos instrumentos, cada uno de ellos con 30 preguntas, los cuales obtuvieron el Alfa de Cronbach de 0,767 para la primera variable y 0,806 para la variable eficiencia. La validación del instrumento fue dada por expertos de la escuela, intermediario del estadígrafo Rho de Spearman la cual fue para la hipótesis general de 0,530 y un valor  $p=0,000$ . También en las hipótesis específicas consideraron en afirmar las relaciones positivas entre las dimensiones y la variable de estudio, hipostasis específica 1 con un nivel de correlación de 0,256 y el valor  $p=0,059$ , hipótesis específica 2 con un nivel de correlación de 0,136 y el valor  $p=0,322$ , hipótesis específica 3 0,292 y el valor  $p=0,030$ , hipótesis específica 4 0,469 y el valor  $p=0,000$ , hipótesis específica 5 0,586 y el valor  $p=0,000$ , hipótesis específica 6 0,337 y el valor  $p=0,012$ , hipótesis específica 7 0,584 y el valor  $p=0,000$ . Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva considerable entre ambas variables.

**Palabras Clave:** Políticas de prevención, Planificación, Control de procedimientos.

## Abstract

The research work had the purpose of determining the relationship between occupational health and safety and the efficiency of workers in the operational area of the company Inversiones Pucayaco EIRL Carabayllo - 2019. For the supporting analysis of the theoretical bases that justify the investigation, to the authors Fernández, Montes and Vázquez (2015), Lujan, (2017), Campoverde (2016), Bolaños (2016), Enríquez (2011) related to the first variable occupational health and safety. Also Billy, William and Lawrence (2014), Araní (2015), Sandoval (2015), Díaz (2017), Baquerizo (2014), Arellano (2013) for the second efficiency variable. The methodology was applied, descriptive, correlational with a non-experimental cross-sectional design, with a quantitative approach. The population consisted of 65 employees of the company Inversiones Pucayaco E.I.R.L, of which, through simple random sampling, the sample of 55 employees was established. Two instruments were designed, each one with 30 questions, which obtained Cronbach's Alpha of 0.767 for the first variable and 0.806 for the efficiency variable. The validation of the instrument was given by experts from the school, intermediary of the Spearman Rho statistician which was for the general hypothesis of 0.530 and a p value = 0.000. Also in the specific hypotheses they considered in affirming the positive relationships between the dimensions and the study variable, specific hypostasis 1 with a correlation level of 0.256 and the p-value = 0.059, specific hypothesis 2 with a correlation level of 0.136 and the value p = 0.322, specific hypothesis 3 0.292 and p value = 0.030, specific hypothesis 4 0.469 and p value = 0.000, specific hypothesis 5 0.586 and p value = 0.000, specific hypothesis 6 0.337 and p value = 0.012, specific hypothesis 7 0.584 and p-value = 0.000. Therefore, it is concluded that there is a considerable positive relationship between both variables.

**Keywords:** Prevention policies, Planning, Procedures control.

## I. Introducción

En la actualidad, la seguridad y salud ocupacional y la eficiencia, va plasmado a la restricción y deserción de sucesos de dichos oficios, lo cual corresponde además al valor simultáneo de la entidad-colaborador conforme a la herramienta de compromiso colectivo. Al mismo tiempo, ponerse metas por lograr resultados favorables, buscando autenticar y producir ambientes de buena responsabilidad, integrando la eficacia de trabajadores o cooperadores al instante de ejecutar delegaciones y obligaciones. En el ámbito internacional según la OIT, nos ofrece un dato de la destreza total de elementos de seguridad y salud ocupacional, lo cual concluyó que el origen de resguardo en empleados con relación diversa de los accidentes sucede en el entorno profesional y ocupacional. Teniendo en cuenta que, existen millones de colaboradores o personal situado remotamente en estas circunstancias. La muerte de 6.300 individuos a consecuencia de enfermedades y eventualidades relacionadas al ámbito laboral, además de ello mencionó que existe 2,2 millones de fallecidos por año. Esto teniendo en consideración que cada año sucede 317 millones de eventualidades a más en ámbito laboral.

A nivel internacional, se mencionó el caso de Campoverde (2016) países como Colombia, Chile, México y Panamá fueron los orígenes de la inserción de estándares en algunos sistemas de seguridad y salud ocupacional, los empleados en este lugar tienen cierta certeza. Verificando las capacidades profesionales convenientes en un entorno profesional, mientras se reduce la dirección de los accidentes laborales (p. 47). Asimismo, el artículo científico según Álvarez y Apellaniz (2019) mencionaron que las empresas deben desarrollarse basándose en el bienestar del personal que integra la organización, teniendo en consideración la comunicación, trabajo en equipo y el desarrollo propio. Así mismo, la participación de los trabajadores y el nivel de compromiso que tengan exige un nivel de responsabilidad, compromiso y compensación por parte la organización con el beneficio de obtener mejores resultados (p. 5). Por otro lado, Macedo *et al.* (2019) aludió que es fundamental la cultura de prevención de riesgos laborales en la organización, que puede reducir los accidentes y enfermedades laborales, y reducir los costes de accidentes, indemnizaciones o tiempo perdido. (p. 1).

A nivel nacional, Bolaños (2016), en un artículo de la revista "Universidad y Empresas", mencionó que el nivel de gestión de la seguridad en el mercado peruano es muy bajo, lo que ha llevado a una tendencia a que los trabajadores sean incompetentes y no participen en las discusiones preventivas. El conocimiento básico y avanzado de la

organización de los riesgos de prevención y defensa productiva, y enfrentar cualquier respuesta accidental y métodos de empleo que puedan dañar su trabajo. En el contorno Nacional, La jefa peruana, Laura Pomayala, confirmó que anualmente se producen 1.565 muertes por accidentes de trabajo en el Perú. Esto muestra que el 18,9% de la población económicamente activa de Perú, de 100.000 personas, fallece. Un hecho impactante en América Latina. Salud y Seguridad del Ministerio de Trabajo. El informe casi no tiene cifras sobre las prácticas del sistema de seguridad y salud ocupacional, dicha diligencia dependería de la eficacia de organizaciones (El COMERCIO, 2015). Incluso observamos un contexto en la actualidad que las entidades no aplican este proceso; en las entidades pequeñas las eventualidades son cómodamente reconocidas en el preciso momento que se acontece, debido a que no presentan un apropiado procedimiento de gestión y precaución, puesto que minimizan su labor por la poca eficacia que se presenta. En Perú, la Inspección Nacional de Trabajo-SUNAFIL designada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se localiza en la Ley N° 29783, su ordenanza y dirección, posee como función “fomentar los sucesos de inspección y observación de su ejecución, entidad que posee restricciones de mandato logístico a fin de ejecutar a en su totalidad su ocupación, por otro lado, varias organizaciones no siguen la ley en su totalidad” (SUNAFIL, 2016, p. 13).

La situación actual de la gestión de la seguridad y salud ocupacional en el Perú y el compromiso de los altos directivos son fundamentales para establecer una cultura de seguridad y salud. El 85% de las entidades destinan presupuestos para esta gestión y el 80% de las empresas involucran a la alta dirección en la gestión. Sin embargo, la proporción de organizaciones que lo convierten en responsabilidades en todos los niveles se redujo al 74%, y las pocas organizaciones (67%) definieron herramientas y protocolos para comunicarse y participar en todos los aspectos de todos los empleados. Por otro lado, solo el 21% de las organizaciones cuentan con programas de bonificaciones y recompensas por mejorar los indicadores de salud y seguridad. El desarrollo de una entidad saludable debe tener su origen en el compromiso de la alta dirección o de la dirección responsable de la seguridad de sus socios, y ser coherente con los objetivos estratégicos de la organización, y traducirse en planes, metas e indicadores específicos para cada socio o empleado. Esta no debe ser una iniciativa aislada de un campo determinado, debe ser un desafío multidominio para toda la empresa, y se deben respaldar los recursos y las prioridades para mantener la vitalidad en el tiempo. Una fuerza laboral sana y motivada es esencial para el desarrollo sostenible y puede maximizar la eficiencia de los trabajadores y lograr el éxito de la empresa.

La empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L, entidad localizada en el distrito Carabayllo, tiene comisionado brindar servicios de calidad y puntualidad en los proyectos de construcción e ingeniería utilizando las mejores maquinarias, materiales y con un personal especializado en su labor. Estos servicios no presentan un método de administración en seguridad y salud ocupacional en el trabajo diario de los empleados del área operativo, además de ello no cuentan con un programa de seguridad la cual se dirige básicamente en prevenir y minimizar los accidentes y enfermedades laborales, actualmente es un caso relevante para el personal encargado en el área operativa y las demás áreas de la organización, los colaboradores emplean las diversas maquinarias para realizar su labor diario sin contar con la información adecuada y necesaria lo cual afecta detalladamente en el desempeño y eficiencia de los empleados por el hecho de sentir su área laboral inseguro. Los mantenimientos de las maquinarias y equipos de seguridad personal no cuentan con un protocolo o manual de gestión óptimo según la Ley N° 29783, Ley de la seguridad y salud laboral la cual debería ser de conocimiento de cada empleado o trabajador fomentando la seguridad laboral eficiente.

Actualmente, en la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L., no existe un desempeño adecuado de los colaboradores ya que se ve reflejado en la calidad del trabajo que realizan, porque carecen de conocimiento acerca de los procedimientos de los trabajos, además de ello las relaciones interpersonales jefe de área-operarios es deficiente, lo cual también influye en la eficiencia del servicio generando que los proyectos no se entreguen en el tiempo acordado por factores que influyen de una forma negativa como la falta de recursos, la alza de precio de los materiales. Además de ello, la satisfacción de los colaboradores referente a la empresa no es óptima, porque la organización no les proporciona la información y recursos necesarios para realizar un adecuado procedimiento en el trabajo diario, las charlas, capacitaciones e inducciones para realizar un trabajo seguro son realizadas ocasionalmente generando la falta de cultura sobre la seguridad y salud ocupacional teniendo las graves consecuencias de los colaboradores accidentados, así mismo la remuneración es básica para el trabajo que realizan.

La baja adaptabilidad de los colaboradores se ve afectado en el conocimiento escaso acerca del trabajo, la toma de decisiones lo realizan los directivos y jefes sin comunicar las decisiones tomadas a los colaboradores creando una desconfianza en ellos. El desarrollo de los colaboradores no ha sido el esperado debido a que la confianza, seguridad, liderazgo y compromiso es deficiente en ellos lo cual afecta el compromiso que tienen en su centro de

trabajo. Por otro lado, actualmente no cuenta con control de procedimientos, no se realizan las investigaciones de los accidentes, la falta de equipos de seguridad y la baja comunicación entre los mismos colaboradores, no cuentan con un registro de las inconformidades encontrados en los trabajos realizados, no se cuenta con la constitución y reuniones del comité de seguridad, también no se ve con frecuencia programas de aprendizaje o capacitación sobre el tema, no cuenta con programas de auditorías, se observa que el inspector no toma las dicciones en los trabajos. Se puede visualizar el índice de accidentes en los últimos años. Por último, la planificación en la empresa no es la adecuada debido a la baja importancia que toman los directivos y jefes de área al tema de la seguridad y salud ocupacional y como ello afecta a la eficiencia de los colaboradores no tomando en cuenta los accidentes ocurridos durante los proyectos de construcción, lo cual, se debería planificar con un margen para prevenir contratiempos por emergencias como los accidentes evidenciados durante la ejecución de los proyectos (Ver anexo 11)

Tras la investigación, se destacaron las siguientes historias nacionales e internacionales como trabajos anteriores. Esto sirvió para intensificar la investigación y hacer una comparación con los resultados obtenidos en la discusión. A nivel internacional se tuvo a los siguientes autores, Cárdenas y Pluas (2013) tesis: "Salud y seguridad en el trabajo a través de estrategias CRM con herramientas de redes sociales". Egresado de la Universidad Estatal de Milagro en Ecuador como Ingeniero Industrial. El objetivo fue estudiar la falta de interacción entre las empresas y la seguridad y salud en el lugar de trabajo en cuanto a sus estrategias, así como el desarrollo de su eficiencia por parte de una fracción de los usuarios, con el fin de proponer tácticas que faciliten la captación y el mantenimiento de los usuarios de Cerámica Innova. El método de investigación se basa en el método analítico descriptivo, porque la investigación no solo estudia los problemas sociales, sino que también necesita profundizar en este nivel. El tipo de diseño corresponde a la correlación no experimental. Considerando 382 unidades de análisis, el tipo de muestra es no probabilístico. La conclusión es: las estrategias, funciones y herramientas técnicas relacionadas con la seguridad ocupacional y CRM son completamente incomprensibles para el responsable de la organización en el ámbito regional, de hecho, esto incluye un obstáculo al conllevar un gasto o recurso adicional. La organización que gobierna y por tanto dificulta el desarrollo de la eficiencia del trabajador es ineficaz.

Encontramos mucho desconocimiento de los trabajadores sobre las manifestaciones virtuales de los artículos que propone Cerámica Innova y por tanto los transformamos en

posibles usuarios de otras organizaciones que corresponden al sector. Finalmente, el examen de la atención que prestan al cliente muestra que el 64% de los trabajadores considera que no se les trata bien en la organización Cerámica Innova y prefieren acudir a otras organizaciones donde los trabajadores les brinde seguridad y conecte con los usuarios. En última instancia, se descubrió que la salud y la seguridad en el trabajo están relacionadas con el fracaso empresarial. Este compuesto tiene un valor Rho de Spearman de 0,643 (nivel medio) con una significancia de 0,012. La contribución del trabajo es que proporciona un concepto claro de las dimensiones que podrían capturarse sobre la base de la seguridad.

Así mismo, Enríquez (2011) tesis: “La seguridad laboral y su relación con la eficiencia de los trabajadores de los restaurantes del Centro de Ibarra. Estrategias de seguridad del servicio”. Apoyado como requisito previo para decidir la titulación académica de Máster en Administración de Empresas en la Universidad Técnica del Norte de la Ciudad de Ibarra. El objetivo fue investigar las causas externas e internas que promueven la seguridad laboral en las empresas, que se gestionan principalmente por su eficiencia. El diseño corresponde al tipo de correlación descriptiva con una población de trabajadores entre 18 y 35 años y entre 36 y 50 años. Las conclusiones son: los trabajadores muestran a diario la escasez de los establecimientos en los que laboran y explican que el trabajo que realizan los trabajadores en estos establecimientos es visitarlos lenta y cruelmente, ignorando esperanzas y entregar valor por lo que ellos están pagando. Es muy valioso analizar la atención a los deseos de los clientes tanto internos como externos asociados al área. En esa capacidad y atención, el significado de este número en esta propuesta se aplica a una amplia gama de métodos de ajuste para lograr un mayor nivel de empleo por parte de los trabajadores del restaurante y un mayor nivel de eficiencia para los trabajadores. El personal respondió que los gerentes son tratados mal con los usuarios. También se encontró que existió una relación significativa entre las dos variantes a 0.005 y un nivel de correlación con un valor de 0.593. La contribución de la tesis se puede afirmar que las variantes en muchas ocasiones influyen en las instituciones de diferentes lugares.

En adelante, Alani (2015) en su trabajo de investigación: "Ambato Stratton oldban SAC en 2015 - El impacto de la eficiencia de los empleados y la seguridad ocupacional". Universidad Técnica Amberto, Ecuador, con título en administración. El propósito básico de esta encuesta fue crear un sistema de capacitación que lo vincule con el desarrollo de los colaboradores que pagan por el ambiente de recursos humanos de la Universidad Técnica de Ambato. El estudio de Kepler (2012) sobre la Variable 1 y el estudio de Kiwanato (2010)

sobre la Variable 2 utilizaron esta teoría. Como no hay manipulación de ninguna variante, se propuso en un momento determinado, lo cual no es práctico. Al contrario, hay 187 colaboradores. En la encuesta se concluyó un Rho de Spearman = 0,714 y el sig. (Bilateral) = 0,000. El aporte de esta encuesta es extenso porque la información comprobada y las teorías utilizadas indican que la capacitación brindada es nueva porque no cumple con la eficiencia de los requisitos de seguridad, por ejemplo, información que permite un mayor conocimiento. El desarrollo personal no puede hacerlos fieles a la empresa o fieles al servicio, lo cual es imposible de lograr por la competencia existente.

Así mismo, Sandoval (2015) en su investigación, “Salud y Seguridad Ocupacional y su relación con la Eficiencia Docente del Southeastern Institute of Technology” para obtener la Licenciatura en Psicología de la Universidad Landivar. El propósito principal fue hacer la conexión actual a través de la formación y la relación en la eficiencia docente de ITECSUR. En relación a las teorías planteadas, la investigación estableció investigadores como Ortega (2011) de camino a la variante de seguridad, que también justifica Kerlinger (1995) de camino a la variable eficiencia. El método de investigación fue correlativamente representativo, ya que se examina la correspondencia de la variable 1 (formación) y la variable 2 (desarrollo del personal), también por la posibilidad de que sea transaccional y poco práctico por no ser manejable las variantes de la solicitud. El centro de estudios estuvo formado por 100 profesores de diversas profesiones como contabilidad y economía. La investigación, utilizando el Test de Correlación Rho de Spearman = 0.420 y el Sig. (Bilateral) = 0.000, que es menor que 0.05, que es el margen de error cometido en la selección y por el cual el personal actual recibe conocimiento crítico. Además, se aplica la seguridad publicitaria, que está representada por medidas que brindan a los empleados la oportunidad de alcanzar un puesto con un mayor nivel de responsabilidad, remuneración y también autoridad.

Finalmente, Soto (2016) en su indagación "Análisis de la seguridad ocupacional y sus beneficios para la eficiencia del personal de Gladde Johnson". Universidad Tecnológica de Ambato, con título en administración. El propósito básico de esta encuesta fue crear un sistema de capacitación relacionado con la seguridad ocupacional y sus beneficios en la eficiencia de los empleados de Gladde Johnson. La teoría utilizada en este estudio es apoyada por Kotler y Keller (2012) para las variantes de seguridad ocupacional y Chiavenato (2010) para las variantes de eficiencia. Dado que la consulta se propuso en un momento determinado y sin manipulación de variantes, el análisis es transaccional y relevante cuando la consulta



está en curso. En cambio, el número de empleados es de 89. En la investigación se concluyó un Rho de Spearman = 0.714 y se obtienen señal. (Bilateral) = 0,000 considerando que el aporte de esta investigación es que la información contrastada y las teorías de uso indican que la capacitación brindada es nueva porque no cumple con la eficiencia de los requisitos de seguridad, como la información que permite el aumento de conocimientos, y por lo tanto no puede lograr el desarrollo personal y hacerlos la empresa es leal o no.

La contribución de esta indagación menciona la aplicación de un programa óptimo de seguridad y mejor eficiencia, pese a que su personal tiene todos los conocimientos necesarios a fin de lograr los propósitos y políticas de la entidad, además se enfocó en evaluar actitudes y renovar las habilidades del usuario en relación a la tareas o actividades planteados; todo ello puede influir en la mejor eficiencia gracias a las experiencias de aprendizaje del personal que ayuda a mejorar el desempeño o crecimiento humano. Continuando con Díaz (2017) en su estudio, “Propuesta de confiabilidad y sanidad laboral aplicada para la mejora de eficiencia a entidades contratistas delanteras local de Guayaquil” Estudio para alcanzar el título de Administrador de Empresas, en Universidad de Guayaquil – Guayaquil, Ecuador. El propósito fue analizar cómo suministran la propuesta de confiabilidad y sanidad laboral aplicada para mejora de eficiencia a entidades contratistas delanteras local de Guayaquil, cogió una población de 10 entidades y una muestra de 180 empleados. A fin de poseer la búsqueda primordial empleó una encuesta conducida a titulares y colaboradores con 12 interrogantes. La indagación fue de modelo representativo, lo cual infirió que las entidades asignan confianza y seguridad laboral, en carencia técnica; mayormente las compañías instruyen a sus trabajadores fundamentalmente por demanda de compañías públicas que coaccionan acentuando la señalización nula o poco frecuente. Sugiere que los trabajadores presenten las herramientas necesarias, así como: dispensarios, mochila de auxilios, teléfonos de urgencia de centros de salud, persuasión en uso de materias primas y mecanismo. Por último, posee un valor de Rho de Spearman de 0,458 (nivel moderado) con una significancia de 0,002, la aportación de dicha indagación dio a comprender que la providencia de peligro laboral es casi hipotética, no obstante, la activación de referencia que adecue el funcionamiento de toda institución productiva ocasiona un crecimiento en su producción y la satisfacción de los cooperadores. La teoría y el análisis de propósitos figuran un fragmento de la contribución hacia la actual indagación.

Así mismo, Baquerizo (2014) en su investigación, “Propuesta de Políticas de Seguridad Industrial y sus influencias en la efectividad y rendimiento en las entidades de

comidas rápidas”. La indagación posee como propósito cuantificar la efectividad y producción laboral en las instalaciones de McDonald’s en activación y restauración del régimen de garantía productiva, la apropiada utilización de reglamentos sobre precaución contingente y significación de estudio por el lado de los cooperantes. La especulación empleada sobre las variables, Hernández (2014) “Protección y salubridad técnica” y Adolfo (2015). “Protección y confianza y salubridad laboral”. Proceso empleado fue representativo correlacional, recaudando una información de 250 personas de los 11 establecimientos hallados en Guayaquil – Ecuador. Logrando deducir, el estudio de antecedentes alcanzados, puesto que McDonald’s presenta un método incluido en su régimen de principio precaución de peligros transmitida absolutamente en sus establecimientos, considerando la legislación municipal válida o conforme indigencias preponderantes en su función cotidiana, hay un 5% de incidentes mensuales, que son originados indirectamente por ellos mismos, debido a que no emplean el régimen de protección principal que la entidad propaga por medio de su precepto. Siguiendo con un valor de Rho de Spearman de 0,523 (nivel moderado) con una significancia de 0,000. Pese a que esto ocasiona un declive en la ejecución efectiva de cada establecimiento debido a la ausencia que ocasiona un empleado al no obedecer ni considerar apropiadamente las técnicas decretadas. La teoría y el análisis de propósitos figuraron un fragmento de la contribución hacia la actual indagación, concluyendo que se requiere una sugerencia o un proyecto de operación, basados en la protección laboral y adicionalmente es indispensable una inspección firme planificada.

También, Arellano (2013) en su investigación, “La seguridad ocupacional y su impacto en la eficiencia de los funcionarios adscritos al área operativa de la Universidad Técnica de Ambato”, con título en administración. El propósito básico de esta encuesta fue crear un sistema de capacitación que lo vincule con el desarrollo de los colaboradores que pagan por el ambiente de recursos humanos de la Universidad Técnica de Ambato. La teoría utilizada en este estudio fue apoyada por Davis (2001) para la Variante 1, y Cruz (2009) para la Variante 2 fue correcta. La consulta se realizó en un momento determinado y no es práctica porque no hay manipulación de ninguna variante. En contraste, la población es de 56 empleados. En la investigación se puede concluir un Rho de Spearman = 0.742 y se obtiene la señal. (Bilateral) = 0.000, estos dos esquemas se utilizan para confirmar esta conexión, por lo que los empleados deben ser capacitados de acuerdo con el estado de seguridad de sus puestos de trabajo para garantizar que su desempeño continúe mejorando. El aporte de la indagación es extenso porque la información obtenida y las teorías utilizadas indican que la

capacitación brindada no cumple con los requisitos del personal, tales como la información que no permite el aumento de resultados favorables, por lo que no mejora la organización.

Respecto a los trabajos previos nacionales se encuentra a Conde (2018) en su investigación nombrada. “*La Relación de seguridad y salud ocupacional con los accidentes de trabajo y la eficiencia de los empleados en la Municipalidad de los olivos, año 2017*”. Tesis de grado universitario en Gestión Pública, – UCV. El propósito de esta indagación fue reconocer el vínculo de seguridad y salud ocupacional con eventualidades de labor efectiva de los empleados en la Municipalidad de los Olivos, año 2017, El modelo de indagación fue no efectivo, de cantidad y colateral, con un plan de conexión representativa, con una base de datos de observación de 82 colaboradores y se empleó el método del sondeo usando como herramienta una serie de preguntas. Haiyang, Xu, y Guanlan, (2019) informó que sin la seguridad y salud ocupacional el personal operativo de una organización está expuesto a los distintos peligros, riesgos, accidentes o incidentes en el trabajo diario. Así mismo, posee un valor de 0,643% (nivel moderado) con una significancia de 0,000, indicó que el riesgo es una situación algo capaz de ocasionar un accidente a las personas y el riesgo es la probabilidad o efecto del accidente como por ejemplo al desarrollar los trabajos eléctricos el peligro es la corriente eléctrica y el riesgo existente la electrocución (p. 2).

La información empleada hacia las variables fue del investigador Flores (2014) la seguridad y salud ocupacional. Como un modelo de indagación se determinó como una conexión representativa. Cierta indagación infirió que hay presencia de vínculo de seguridad y salud ocupacional con las eventualidades de trabajo eficaz de cooperantes en la Municipalidad de los olivos, año 2017, determinados por la prueba de hipótesis con un resultado positivo, indicando que si presenta vínculo entre ambas variables teniendo una correlación Rho de Spearman=0,850 y el sig. (Bilateral)=000.0. La contribución de esta indagación otorgó la significación de capacidad sobre previsión e inspección de contingencia, adicionalmente al personal dispuesto para situaciones de riesgos, la teoría y la explicación de propósitos conforman una aportación hacia la actual indagación. Villacrés, Radicelli y Samaniego (2019) los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo según el ISO 45001:2018 son normas que sustituyen al estándar OHSAS 18001:2007 y ofrecen la facilidad de ser adaptadas a cualquier tipo de organizaciones favoreciendo en la mejora continua planificando, verificando y actuando en el proceso de ejecución (p. 1). Juárez, Liebman, Reyes, Ninco y Keifer (2019) la seguridad nacional o seguridad empresarial es una prioridad para contar con la estabilidad y calma que tiene como resultado

el desarrollo de un país o de una compañía, haciendo uso de los recursos y medios necesarios y la elaboración de estrategias para conseguir la meta propuesta disminuyendo los peligros y riesgos existentes. (p. 5).

Asimismo, Johnson (2014) "Propuesta de pautas de seguridad saludable y su efectividad en el desempeño del personal operativo en Tai Heng, Cercado de Lima, 2014". Cuya investigación está orientada a obtener el grado de grado administrativo de la Universidad Señor de Sipán - USS. Planteó su finalidad básica, el diseño de la administración sanitaria y la defensa profesional. La población del análisis actual consistió en 65 empleados. El prototipo de análisis se correlacionó descriptivamente. Finalmente, se realizó la prueba de hipótesis, que condujo a la existencia de una correlación significativa a través de las variables consideradas, con un grado de correlación denominado Rho de Spearman = 0,876 y un nivel de significación (bilateral) = 0,000. Monje (2018) destacó que la seguridad y la salud ocupacional en el siglo XXI es desarrollado mediante mejores estándares y políticas en base de la planificación y el diálogo entre la empresa y los colaboradores (p. 1). Kelley (2019) el impacto de la prevención de riesgos laborales es una pieza esencial en la gestión de una empresa para llevar a cabo un eficiente sistema de seguridad ocupacional cumpliendo con las normas y estándares establecidas (p. 3).

Así mismo, Salazar (2018) en su indagación nombrada, "Impacto de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal durante la implementación del proyecto: "Mejorar y reponer la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Dávila", Universidad Nacional Agropecuaria La Selva-Tingo María, Perú; el estudio tuvo como objetivo obtener una licenciatura en administración y tiene como objetivo determinar la salud ocupacional y el impacto de la seguridad en el desempeño de los trabajadores que realizan el proyecto. Este estudio se realizó con el apoyo del autor de Prieto (2015) a nivel internacional, con el propósito de determinar el alcance de la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de la empresa de vigilancia Bogotá D.C. Nacional Briceño (2016) para determinar la relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de Electrónica S.A. en Comas – Lima. El método utilizó un diseño de investigación no experimental, transversal y de correlación. La muestra establecida en la encuesta está compuesta por 309 trabajadores; se derivó del supuesto general de que existe una correlación directa significativa con el Rho de Spearman = 0,716; y la señal. (Bilateral) = 0,001, entre las variables de seguridad y salud ocupacional y el desempeño de los empleados.

La presente indagación conllevó a elaborar una observación íntegra contemporánea encontrando y delimitando hechos de riesgo conforme intervienen en la extensión provechosa de los cooperantes, denominó una administración de seguridad y salud ocupacional donde proteja las obligaciones comprendidas en la función analizando el nivel elevado de confort laboral. Por lo cual tuvo como finalidad disminuir el número de eventualidades, la técnica de administración de seguridad y salud ocupacional y eficiencia planteando sucesiones de fiscalización, persecución e inspección de los requisitos funcionales. Tiende a tergiversar en instrucción de servicio (periodo, bienes y otros) para aumentar funciones provechosas, progresando incesantemente, las tres piezas elementales de cualquier prototipo de empresa: rendimiento – índole – confianza, simultáneamente se observa un aumento de la comodidad de cada cooperante y de su desenvolvimiento de dicha actividad económica. Robillard (2017) los riesgos y los peligros en las entidades deben ser evitados mediante una herramienta obligatoria para el cuidado del personal de acuerdo a la Ley 29783, la cual consiste en desarrollar oportunamente las políticas, normas, formación y planificación de la seguridad y salud laboral (p. 5).

Siguiendo en el ámbito nacional Lujan (2017) en su tesis sobre la “Salud y seguridad ocupacional de Kaizen Group SAC y eficiencia del trabajador Cercado de Lima-2017”. Estudio orientado a la obtención de la licenciatura en ciencias administrativas. Universidad del Cesar Vallejo-UCV. Basado en el entorno operativo de Kaizen Group SAC, el objetivo básico fue establecer la relación entre la salud y seguridad ocupacional y la eficiencia de los socios de dicha empresa, a través de la promulgación de medidas preventivas, inspección y reducción de accidentes laborales, condiciones ocupacionales. Los autores Billy, William y Lawrence han jugado un papel importante en la teoría base de esta investigación. El personal de análisis actual está compuesto por 94 socios del Grupo Kaizen, que suele ser una entidad dedicada al mantenimiento global de equipos. El prototipo de análisis fue descriptivo y relevante. Tiene un cierto grado de confiabilidad para el factor Alfa de Cronbach, desde 0.972 hasta cuestionamiento SSO y 0,968 hacia el de eficacia. La encuesta consideró 55 preguntas obtenidas y analizadas en un tiempo y espacio específico. Finalmente, se realizó una prueba de hipótesis, y los resultados mostraron que existe una conexión significativa entre las variables estudiadas, y se obtuvo el grado de correlación utilizado por Rho de Spearman = 0,996 y el nivel de significación (bilateral) = 0,000.

Tiene como aportación, que se observó un aumento de la comodidad de cada cooperante y de su desenvolvimiento de cierta función haciendo cumplir las medias

preventivas de seguridad en su centro laboral. El contexto figurado y de progreso a propósitos contribuye en la aportación de la indagación. Siguiendo con la investigación se tomó en cuenta las siguientes teorías relacionando con los presentes autores. Darabont, et al. (2018) la seguridad y salud en el trabajo es uno de los problemas más importantes de una organización porque cada empresa debe de considerar a sus trabajadores como uno de los pilares más valiosos de su empresa, por lo tanto, deben utilizar nuevos enfoques para controlar y prevenir los riesgos (p. 1). Molano y Arévalo (2014) El ISO 45001 es desarrollado para verificar la implementación de un programa de seguridad eficiente en una empresa. Lo cual tiene como propósito fomentar la cultura de seguridad que ayudará a proteger a los trabajadores, clientes y organización incorporando la participación de liderazgo empresarial (p. 1).

Huamani y Durand (2018) con su tesis titulada *“Análisis en la Seguridad y salud ocupacional y su relación en la eficiencia de los trabajadores del Banco Azteca en el Cercado de Lima, 2018”*. Con el fin de conseguir el grado de administradoras de empresas en la UCV, tuvo como propósito primordial analizar la concordancia mediante las variables de los trabajadores del Banco Azteca en el Cercado de Lima, 2018, la información empleada en esta investigación fue hacia la variante 1, sustentada en Cilicio (2008) y también Aron y Milicic (2009) su población no se trabajó con muestra sino con toda la población de 30 trabajadores al ser una cantidad reducida en la Agencia Cercado de Lima del Banco Azteca. Se utilizó el cuestionario como principal instrumento para recolectar información, por ello las alternativas serán de acuerdo al tipo Likert, mediante los resultados se mencionó mientras la seguridad y salud ocupacional es excelente, la eficiencia es óptimo con 50.0%. Además, cuando sea el caso de la formación es conveniente. Por lo tanto, tuvo como productos logrados en el estudio estadístico, a través de la prueba Rho de Spearman con un factor de correlación de 0.819 y el Sig. (Bilateral)=0.000; el resultado muestra que hay una correlación vigorosa en ambas variantes. La aportación brindada en esta indagación fue importante, debido a que demuestra trabajadores que influye en su eficiencia de los colaboradores a través de capacitación o formación, y la importancia de sus productos que colaboraron en la hipótesis que hay presencia existente en la formación y eficiencia que permitirá relacionar los productos.

Así mismo, Ayala (2015) en su investigación *“Seguridad y salud ocupacional y desarrollo de la eficiencia en el gimnasio Club Sport”*. Teniendo como propósito lograr el título profesional de Licenciado en Administración en la UPAO. Obtuvo como propósito

fundamental, hallar la concordancia presente donde la gestión de seguridad y salud ocupacional actúa en la eficiencia de los colaboradores de la empresa *Club Sport*. La indagación se fundamentó en estudios de Mondy y Noé (1997) correspondiente a la variante eficiencia siendo justificada por Palaci (2009) teniendo como fin, comprender el desarrollo de la eficiencia de los colaboradores. La metodología de la indagación fue representativo correlacional, corte transaccional y también no práctico. La institución permaneció compuesta por 90 colaboradores del ámbito direccional y técnico, por lo cual no se estimó una muestra por lo que el grupo de individuos es menos a 100 individuos. En consecuencia, se presentó en la indagación Rho de Spearman=0.458 y el sig. (Bilateral)=0.000, puesto que se concluye que hay vínculo hacia las variantes, debido a que se admitió la hipótesis alterna. La indagación obtuvo una enorme aportación de gran significancia puesto que se analizó el desarrollo del personal, a causa de que percibió un menor uso de las labores, que fue resultado de la carencia de eficiencia en el cargo, en efecto se propuso que en la entidad se debería capacitar bien a los trabajadores para así lograr la eficiencia.

Respecto a las teorías de indagación del presente trabajo, en la primera variable estudiada Seguridad y Salud ocupacional nos basó en el autor principal Fernández, et al. (2015) Que fundamentalmente tuvo como objetivo principal, proponer indagaciones preliminares puesto que comprende el valor y requisito en seguridad y salud ocupacional con la asociación de la eficacia profesional, entre criterios y planteamientos de los notables autores y organizaciones que facilitan la indagación adquirida de instrucción anticipada con respecto a la importancia que presenta seguridad y salud ocupacional en entidades como base latente en la eficacia de dichos cooperantes. Cruz, De Mello, y Rama, (2019) según las normas relacionadas al trabajo han aumentado significativamente un 19% solo en los últimos años, lo cual indica que las instituciones no están tomando en cuenta este importante cuidado al personal ni las normas de gestión de seguridad (p. 750). Richardson y Thieme (2019) la planificación es un factor importante en el proceso de establecer o gestionar las normas o políticas de seguridad en una compañía, es decir la implementación de las estrategias y contar con profesionales capacitados genera una inversión considerable. La administración de la seguridad y salud laboral es una herramienta que genera la estabilidad y satisfacción del trabajador, de mismo modo genera el prestigio de la empresa (p. 1).

Según los investigadores Fernández, et al. (2015) definieron que el método administrativo de la seguridad y salud ocupacional y eficiencia profesional son mecanismos fundamentados en la entidad con el propósito y compromiso de inspeccionar los peligros

que posiblemente contribuye en la defensa y seguridad laboral de los colaboradores, accediendo conjuntamente a desempeñar sencillamente con el reglamento local presente. En pocas palabras como aportación, el crecimiento y activación del método defensa y seguridad laboral técnica ocupacional es admirada como una técnica que impulsa y estimula conocimiento, comprensión, causa y obligación de todos los cooperantes de la entidad, como una habilidad de crecimiento natural y compromiso comunitario, conforme a la ley actual. (p.117). Escobedo, Cuevas, Guzowski, y Zabaloy, (2019) mencionaron que la inseguridad laboral ha ido incrementándose en los últimos años por la falta del cumplimiento de normas y leyes que rigen la seguridad ocupacional lo cual las organizaciones no lo tienen en consideración, mayormente en las organizaciones ilegales se dan estos hechos (p. 45).

De acuerdo a esta teoría el autor presenta las siguientes dimensiones, la primera dimensión, políticas de prevención lo cual indica que es la creación, el progreso de un pacto de la entidad en relación a la seguridad y salud ocupacional y eficiencia, se manifiesta debidamente a propósitos, constituyendo reglamentos educativos en perjuicio mediante la entidad y cooperantes. Tiene los siguientes indicadores: primer indicador, según Mogollón, Maroto, González, (2019) la cultura en seguridad, es un vocablo que abarca las actitudes y valores de las personas y de la asociación en los aspectos relativos a la certidumbre, tanto en su forma de entenderla como en su costumbre cotidiana. (p. 12). Segundo indicador cultura en salud, está concerniente con el cumplimiento de actividades del desarrollo de la salud y prevención de la indisposición, orientadas al fortalecimiento de estilos de vida saludables y al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad de empleados. (p. 182).

En la segunda dimensión, los incentivos fomentan la implicancia y la contribución de los cooperantes en sus funciones de seguridad y salud ocupacional y eficiencia evolucionado en dicha entidad, con la finalidad de potenciar comportamientos infalibles, existiendo participantes en las transformaciones de obtención acerca de resoluciones por medio de métodos de estímulo o asesoramiento sobre la apariencia vinculada con su confort profesional. Tiene los siguientes indicadores: tercer indicador, Según Monk, (2018) participación, es el nivel de responsabilidad que tienen los trabajadores con la agrupación para la que trabajan, lo que los lleva a realizar actividades en pro de ella, colaborando con sus jefes y los demás trabajadores en el logro de los objetivos comunes (p. 184); cuarto indicador, según Olsen, Huang, (2019) cooperación, es un convenio entre dos o más empresas independientes, que uniendo o compartiendo parte de sus capacidades y/o bienes,



sin llegar a fusionarse, instauran un categórico grado de interrelación, con substancia de desarrollar sus ventas competitivas. (p. 14).

Como tercera dimensión la formación preventiva, lo cual pretende perfeccionar las destrezas, cabidas y posturas en el elemento de provisión de suministro, con la ayuda de una instrucción protectora, encajando la capacidad en las ocupaciones frecuentes en consecuencia de un progreso continuo. Tiene los siguientes indicadores: quinto indicador, según Fernández, Montes y Vázquez (2015) inducción, es definida como el procedimiento con el que se incorpora un nuevo laborioso puesto de responsabilidad, así mismo, es una etapa del proceso de selección que se inicia con la negociación del laborioso cuyo anhelo es acomodar al empleado. (p. 186). Sexto indicador, según Mardaras, Gonzales, peñin y Mota (2019) capacitación, es una ciencia interdisciplinaria donde existen muchos conceptos por ejemplo de psicología, derecho laboral, sociología entre muchos otros, donde se realiza actividades como selección, reclutamiento, evaluaciones de desempeño, remuneración, entre otros. Todos relacionados al personal que labora dentro de una organización. Esto indica que la orientación produce alusión a una fase de enseñanza de corto plazo que se sobrepone a los subordinados de una forma ordenada y sistemáticamente esto tiene una obstinación de aumento en logran nuevos entendimientos, evolucionando nuevas capacidades y mejores posturas; la formación inculpa una sucesión de traspaso de entendimientos de la labor, se desplegó posturas delante a la entidad y evoluciona actitudes que apoyará a desplegarse en su trabajo. (p. 187).

Así mismo, la cuarta dimensión la comunicación, tuvo el objetivo primordial de transmitir las eventualidades en relación con el contorno que envuelve y donde realizan sus ocupaciones, revelando los probables accidentes y el apropiado modo de impugnarlo. De igual modo, informar convenientemente aquello que confronta extensiones que rectifiquen el factible trance concurrente. Tiene los siguientes indicadores: séptimo indicador, según Sharifabadi, & Bideh, (2016) interna, nace como declaración a las nuevas evacuaciones de las compañías de influir a su mecanismo humano y paralizar a los mejores en un entorno institucional donde el cambio es cada vez más precipitado. (p. 140). Octavo indicador, según Shandô (2015) externa, tiene por propósito enterarse de los posibles datos de la competitividad, el perfeccionamiento de las variables económicas, los cambios en la reglamentación profesional, etc., que pueden ser relevantes para la perspectiva competitiva de la compañía. (p. 50).

Seguido de ello, la quinta dimensión planificación, desarrollado con el fin de distinguir un proyecto precautorio y un proyecto de emergencia. La primera procura proyectar un reglamento estructurado de las operaciones indispensables para evitar eventualidades durante la función. Sin embargo, el proyecto de emergencia intenta programar con impasibilidad las actividades y magnitudes para inspeccionar con diligencia y efectividad frente a un suceso, minorando al límite sus probables efectos. Tiene los siguientes indicadores: noveno indicador, según Fernández, Montes y Vázquez (2015) preventiva, es un vocablo que ha empezado a alcanzar categoría entre directores generales, de recursos humanos y de suspicacia, ya que el mismo, supone la resolución de todas las problemáticas entorno a la certidumbre, vigor y prosperidad de los trabajadores en las empresas. (p. 190). Décimo indicador, según Fernández, Montes y Vázquez (2015) emergencia, se define como un compuesto de acciones organizadas con el objetivo de relatar con una representación para dar contestación inmediata briosa no solo por normatividad en uso sino por la deyección propia de cada compañía. (p. 189). Vieira, de Carvalho, da Rocha Bispo, Ferreira, Evangelista (2019) mencionaron que la planificación a corto y largo plazo es desarrollada con el fin de establecer las metas y objetivos propuestos y aplicar las estrategias necesarias para lograrlo, además, incluye mucho en la rentabilidad de la empresa (p. 2796).

Así mismo, la sexta dimensión, el control de procedimientos, que desarrolla la búsqueda perseverante de productos alcanzados a la aplicación de los reajustes evidenciados y seguridad laboral en dicha entidad, calculando, determinando, modificando la técnica empleada. Esta observación se orientó con destreza por intermedio de la reflexión de las disposiciones presentes de trabajo y consecuencias producidas interiormente de la entidad, por medio de causalidad con distintas instituciones con finalidad de análisis. Tiene los siguientes indicadores: Onceavo indicador, según Fernández, Montes y Vázquez (2015) el control interno, como método de inspección interno que comprende el procedimiento de la institución y todos los métodos coordinados y medidas adoptadas intrínsecamente de una asociación con el fin de proteger sus activos y confrontar la confiabilidad de los datos contables(p. 198); doceavo indicador, según Fernández, Montes y Vázquez (2015) Benchmarking, como el transcurso a través del cual se hace búsqueda a otras empresas, ya sean competidoras directas o pertenecientes a ajeno fragmento, con la consumación de calcular sus productos, servicios, procesos y remanente aspectos, compararlos con los propios y con los de otras empresas. (p. 199).

Para finalizar las dimensiones de la primera variable, la séptima la seguridad laboral definió que es el método de la defensa profesional del personal que son artilugios primordiales de la entidad con el propósito y compromiso de inspeccionar los diversos peligros que contribuye en la defensa de los trabajadores. Tiene los siguientes indicadores: treceavo indicador política de SSO, tiene como objetivo desarrollar y hacer cumplir los principios y compromisos que promueven el respeto a las personas y a la dignidad de su trabajo, con el propósito de generar una mejora continua mediante las condiciones de seguridad y salud dentro de la organización; catorceavo indicador plan de contingencia, es un ligado de medidas de representación organizativo, competente y misericordioso que tiene como trascendental objetivo la persistencia de la actividad o instituir cómo desenvolverse cuando ocurren situaciones extraordinarias y/o en que existe suficiente tipo de lance; quinceavo indicador objetivos y metas, es una consecuencia deseada que un sujeto o un procedimiento imagina, planea y se compromete a alcanzar, un sitio final deseado por sí mismo en una institución en algún perfeccionamiento asumido. Muchas personas tratan de conseguir objetivos centralmente de un tiempo finito, fijando plazos.

En lo siguiente se hace mención a la British Standard Institution BSI (2014) donde indicó que el método de administración de seguridad y salud ocupacional y eficiencia se focaliza en la fomentación de una instrucción de confianza y sanidad adentro de las entidades, de tal forma que previamente se exige reglamentación válida y leyes a nivel territorial, también reglamento a nivel mundial, constituyendo principios constitucionales y judiciales que ejercen para un óptimo desempeño de estos sistemas de seguridad y salud ocupacional y eficiencia. Esto incorporando a los colaboradores provisionales y colaboradores permanentes, con un contrato o cualquiera otro individuo en el centro laboral (p.4). Couch, Reznik, Iams, & Tamborini. (2018) el índice de la cobertura del seguro de salud desarrolla cambios al tratarse de personas de edades avanzadas, lo cual genera un despido involuntario o el incremento de la tasa de desempleo, teniendo en consecuencia la discriminación laboral (p. 4).

Por último los autores Picado y Durán (2014) señalaron que la defensa y la seguridad laboral se está transformando apropiadamente en la administración educativa precautoria de entidades que proponen en el interior de sus procedimientos de rendimiento o de encargos habituales, siendo un prototipo de compromiso colectivo, esto es una atribución del trabajador en su ambiente laboral, atribución que es manifestada por la gobernación e impugnada por los colaboradores y trabajadores que eficazmente están en la obligación de

colaborar en el fomento de seguridad y salud ocupacional y eficiencia en el entorno profesional laboral, mediante un método que determina atribuciones, compromisos y penalidades, en el cual el fundamento de precaución mantiene la mayor precedencia (p.41). Más adelante, Munévar (2019) la automatización ha tomado una posición importante en el mercado laboral, ya que mediante ello se desarrollan las actividades en las organizaciones de una manera fácil y oportuna. Aplicación de este medio beneficia a las organizaciones a crear un patrón considerable de fomentar la eficiencia, la incorporación de la inteligencia artificial, análisis e investigación lleva a las organizaciones a un mejor desarrollo (p. 75).

Los investigadores aludieron lo manifestado en la conferencia que se realizó a nivel internacional sobre el trabajo en su 91 edición. Donde se explica, que la seguridad y salud ocupacional y eficiencia en el centro laboral, es una contribución que el gobierno, trabajador y funcionario, tienen el compromiso de responsabilizarse precipitadamente a implementar y consolidar un periodo informando su repercusión en el interior de toda entidad y el crecimiento de la satisfacción humana. Así, de la misma manera Artvinli (2016) definió que la seguridad contra los posibles incendios en las organizaciones genera un alto índice de daño contra de la salud de los colaboradores lo que puede ocasionar hasta la pérdida humana y sanciones en grandes cantidades, para evitarlo se debe de establecer un adecuado plan de seguridad en las empresas (p. 115).

El Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo precisa gesticulaciones y ocupaciones que acceden al colaborador para trabajar en circunstancias no aptas de atentado personal como ambientales promoviendo un régimen de precaución de peligro laboral (MTPE, 2007) de acuerdo al Marco Legal, de mismo modo, el autor se encuentra actualmente en cumplimiento de la normativa vigente, que a través de la Ley N ° 29783 "Método de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional" (SGSST) detalló la Agencia Estatal de Inspección del Trabajo (SUNAFIL), y señaló el propósito de la seguridad y salud ocupacional y la eficiencia del trabajo. Los gestos temporales de la entidad se acostumbran a ello a través de un método de gestión que constituye una regulación preventiva de riesgos laborales con finalidad y objetivo, que se implementa de acuerdo con la normativa vigente en el país. Adjunto a lo referido anticipadamente mi indagación argumenta en la persecución. Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, obteniendo como propósito impulsar una educación de advertencia en peligros en los centros de labor en el país. Dicha ley está en la obligación de informar sobre la precaución de peligros de los colaboradores, también la función inspección, persecución y verificación por el lado del gobierno y colaboración de

los cooperadores y sus instituciones corporativas, quien, mediante el debate social persistente, observan la publicidad, divulgación y observancia de la reglamentación de la disciplina.

Plan de emergencia: El plan de emergencia según SUNAFIL (2013) es un documento de gestión ante contingencias que puedan surgir en todas las instituciones organizativas, para lo cual se considera como plan en otro plan de SST, detallando las condiciones de gran escala y, además, debe ser responsable de los distintos riesgos o incluidas las emergencias, teniendo en cuenta los recursos de los que dispone la organización para atender las distintas posibles emergencias, se debe enfatizar que el plan de contingencias debe incluir un conjunto de actividades o procedimientos a realizar ante posibles situaciones imprevistas. Además, debe contar con fuentes externas de asistencia, las comunicaciones y los informes que requieran (p. 9). Teniendo en cuenta los siguientes autores sobre la primera variante, Dos Santos, Cotrim., Santos Mesquita., Rodrigues., Coelho (2019) afirmó que las barreras automatizadas crean un flujo de trabajo más seguro para el personal cumpliendo con los estándares de calidad en la instalación de las maquinarias, además de ello indica que, la tecnología favorece en la automatización de los trabajos al desarrollar un eficiente proceso conociendo e identificando los códigos y reglas que se aplica en las instalaciones de las maquinarias (p. 1).

Para la segunda variable eficiencia nos enfocamos con Billy, William y Lawrence (2014) que definió que la eficacia examina la conducta interna de la institución en locución de bienes empleados y procedimientos ejecutados a fin de obtener los propósitos predispuestos. En conformidad con el autor mencionó que la efectividad es la apropiada consumación de los propósitos plasmados, por medio del insuficiente valor de bienes financieros en el periodo constituido. Por este motivo, una efectividad idónea conlleva a una comisión diminuta, de tal punto tangible como económico mediante la consecución de los propósitos asentados. (p.46). Según los atores Samuelson y Nordhause (2014) informaron de la eficacia organizacional como el empleo de los bienes y productos de la forma mucho más exacta factible con el fin de saciar las particularidades y los estragos de la bolsa de usuarios. Puesto que, la eficacia se transmite solamente a la obtención de los productos, sin mirar los recursos y métodos utilizados, se solicita la adquisición de productos aprovechando la mínima medida de bienes y periodo sobreentendido en ello (p.4). Dos Santos, et al. (2019) la tasa de crecimiento del grado de productividad laboral está en una tendencia positiva de crecimiento, es decir, que la eficiencia impulsa a la productividad, así mismo, el aumento de

la eficiencia operativa en gran parte es gracias al impacto de la inteligencia artificial agregado la mano de obra. (p. 1). Piva y Vivarelli (2018) el impacto del empleo basado principalmente en las TIC y la automatización genera habilidades en cuanto al desempeño del personal generando un valor agregado a la organización (p. 6).

La eficacia integra en las compañías como la máquina que posee fin de la lucha correcta. La utilización eficaz de bienes al llevar a cabo en la producción de una utilidad o función, conlleva a no cometer en compras insignificantes, consiguiendo disponer la nivelación de crecimiento de los cooperadores en las entidades. Finalmente, los investigadores aludieron cuatro perspectivas más reconocidas como las dimensiones, considerando consecuentemente en alusión: eficiencia, satisfacción, adaptabilidad y desarrollo. Para el autor tiene las siguientes dimensiones. Del mismo modo, Jeong & Kim (2019) concluyó que la eficiencia interna de las organizaciones son las capacidades que disponen de colaboradores o de algún medio para conseguir o lograr un objetivo con el mínimo de recursos posibles (p. 1). Teniendo en cuenta al siguiente autor sobre la segunda variante, Martin (2019) actualmente la mayoría de la implementación de nuevas ideas se borra rápidamente a medida que otras organizaciones adopten y lo ejecuten de una manera más profesional, y cuando una empresa tiene fallas otras nuevas del mismo rubro lo reemplazan con facilidad. Es por ello que se desarrolla una eficiencia con mayor escala personalizando las innovaciones (p. 4). A propósito de Nazarko & Chodakowska (2017) mencionaron que el problema relacionado a la eficiencia laboral en el sector de la construcción es basado justamente en la seguridad y salud ocupacional de la empresa hacia sus trabajadores. El nivel de la eficiencia define el nivel de crecimiento que puede alcanzar la organización y llegar a ser más competitiva en el mercado, es por ello que debe cuidar al personal con seguros de vida y protección personal adecuado minimizando los peligros y riesgos en el trabajo (p. 1).

La primera dimensión el desempeño del empleado significa que está ayudando a mantener un mejor escenario interno donde la relación positiva entre el empleado y el empleador le brinda mejores oportunidades para adquirir habilidades para lograr el objetivo deseado. La primera dimensión del desempeño del empleado implica que ayuda a mantener un mejor escenario interno en el que la relación positiva entre el empleado y el empleador le brinda mejores oportunidades para adquirir habilidades para lograr la meta deseada. Cuenta con los siguientes indicadores: primer indicador la calidad del trabajo determina directamente la productividad de los empleados de la empresa, tal y como se describe en este

artículo de El Blog Salmón. En otras palabras, la productividad depende de la motivación, satisfacción y felicidad de los empleados para trabajar día tras día. El conocimiento laboral es el conocimiento y la gestión del equipo de trabajo; el segundo indicador el conocimiento laboral es la fuente de competitividad de la empresa; lo que hace que se adapte al mercado y sea competitivo; tercer indicador relaciones interpersonales, es el trato de comunicación recíproco entre dos o más personas.

La segunda dimensión la eficiencia en el servicio, donde la relación real se observa a través del trabajo interno de la empresa y, en su momento, se vincula a la complacencia del usuario frente a la función específica. De esta manera, la medición de la eficacia se examina con la ayuda de la duración funcional proporcionada o completada, el valor de activación y la producción final así como la duración incorrecta de la operación funcional. Según estos instrumentos mencionados, dominaremos la cuantificación de la eficiencia entre el acuerdo y el consentimiento de los consumidores a las misiones elaboradas. Los indicadores son los siguientes: cuarto indicador de servicio: el servicio es el nivel de interés que una empresa ofrece a los usuarios cuando presta atención a quejas o consultas. Una empresa ofrece un servicio óptimo en el momento en que ha trabajado en diferentes fases del servicio. Una parte elemental que puedes utilizar para activar las ventas en atención al cliente, es decir, esta estrategia es tan verdadera, o más verdadera y más efectiva que el abaratamiento y la distribución masiva. En el servicio en el que se observa la verdadera relación a través del trabajo interno de la empresa y al mismo tiempo se asocia a la satisfacción del usuario frente a la función específica. De esta manera, la medición de la eficacia se examina con la ayuda de la duración funcional proporcionada o completada, el valor de activación y la producción final, así como la duración incorrecta de la operación funcional. Recursos quinto indicador: para identificar los recursos, es necesario saber quiénes son las personas, el equipo o los materiales y qué cantidad de cada recurso se necesita para llevar a cabo el proyecto. La identificación de los recursos se coordina junto con la estimación de costos. Sexto indicador, materiales, en esta área los materiales se consideran los componentes que permiten construir o reparar algo; los conceptos básicos incluyen ladrillos, arena, vigas y las herramientas utilizadas para hacer el trabajo, es decir, todo aquello sin lo cual no sería posible trabajar.

En la tercera dimensión la satisfacción, es la medida de la aceptación del consumidor con la producción o el pedido que se está configurando. De igual forma, las empresas cuentan con componentes sociales para que permanezcan y sean aprobadas por los directores de la

empresa o sus miembros, incluidos los usuarios permanentes. En resumen, el desarrollo o la desaparición de un negocio requiere la complacencia que proporciona a los usuarios, ya que luego logran que el negocio ha progresado o ya no existirá en el futuro. Cuenta con los siguientes indicadores: séptimo indicador de información, se relaciona con el conocimiento de los procesos de trabajo seguros y la ejecución eficiente de las actividades; octavo indicador de remuneración, se denomina remuneración por el pago o remuneración de un servicio o trabajo especificado en el contrato de trabajo.

Como cuarta dimensión la adaptabilidad, definida como la habilidad que las instituciones poseen con la finalidad de ser semejante a variaciones exteriores o interiores presentes. Su habilidad es el producto a la diferencia imprevisible siendo por un lado por la presencia de contrincantes, nuevas identificaciones colectivas e inclusive por alteración de sus usuarios internos, dicho esto, va de la mano con la eficacia y la complacencia. Tiene los siguientes indicadores: noveno indicador conocimiento, se toma en cuenta que es lo primordial para diferentes planteamientos de capacitación se podría manifestar, el requerimiento de dar el reporte máximo a los fiscalizadores en medida del servicio que conceden, conveniencia a una entidad que simboliza acerca de las leyes, colocaciones, determinación de penalidades, la medición provisoria a la labor que emplean; décimo indicador la toma de decisiones, es cualquier proceso en el que se elige entre las distintas opciones para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: a nivel profesional, familiar, personal, sentimental o empresarial; undécimo indicador de confianza: el trabajo en equipo exitoso se basa en la confianza. Al fomentar relaciones de confianza entre sus compañeros de equipo, puede crear un entorno de trabajo mucho más eficiente, creativo e inclusivo.

Como quinta dimensión el desarrollo laboral, luego de analizar los estudios realizados, se consideró como un buen resultado la satisfacción y comportamiento positivo con el que el empleado cumple con sus funciones y obligaciones y el buen resultado de las dimensiones que se enumeran a continuación. Para dar por concluido con las dimensiones de la segunda variable el desarrollo, como el progreso eficaz de una compañía, es primordial que el oficio o productividad cuente con el potencial de enfrentar las exigencias de empresas cercanas, llevado posteriormente a la excelente complacencia de los clientes. Tiene los siguientes indicadores: doceavo indicador iniciativa, tener iniciativa significa tomar una actitud proactiva que marca el rumbo a través de medidas específicas y es capaz de presentar, implementar, desarrollar y evaluar enfoques, medidas o proyectos individuales, colectivos



con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico; treceavo indicador seguridad, la seguridad profesional son artilugios fundamentados en la entidad con el propósito y compromiso de inspeccionar los peligros que posiblemente contribuye en la seguridad y salud ocupacional y eficiencia de los colaboradores, accediendo conjuntamente a desempeñar sencillamente con el reglamento local presente. En pocas palabras como aportación, el crecimiento y activación en seguridad y salud ocupacional es admirado como una técnica que impulsa y estimula conocimiento, comprensión, causa y obligación de todos los cooperantes de la entidad; catorceavo indicador liderazgo, el liderazgo ha sido definido como la “actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo”; quinceavo indicador compromiso, es una obligación o responsabilidad de hacer algo, o tener una cierta actitud que se contrae por voluntad propia con otra persona o consigo mismo.

Por ende, podemos demostrar que la totalidad de investigaciones referente a la eficacia que se ha llevado a cabo, plantean el principal beneficio y empleo de medios brindando el cumplimiento y bienestar efectivo a sus clientes. Según los autores Altamirano y Carrillo (2009) citaron que la eficacia será siempre el análisis apropiado de los bienes, mediante la producción de la menor conmoción económica produciendo el mayor grado de validez óptima con las circunstancias y técnica tácita. En algunas ocasiones restringidas, la competitividad óptima va de la mano con la eficaz labor. Es decir, que la eficiencia es el cumplimiento adecuado de la función realizada en un área de una organización haciendo uso adecuado de los recursos ocasionando menores gastos y manteniendo la mejor calidad posible (p.339). Así, Vieira, de Carvalho, da Rocha Bispo, Ferreira, Evangelista, (2019) la eficiencia como parte de la planificación e implementación de nuevas ideas para enfrentar los desafíos laborales involucra una amplia gana de partes interesadas del área de recursos humanos desde el reclutamiento y retención del personal más calificado para dicha labor (p. 2795). En último lugar, esta Maciel y Ferrarini (2019) al integrar personas y tecnología en la planificación de las labores hace más eficiente, rápido y oportuno el cumplimiento de las actividades. La innovación tecnológica contribuye en la velocidad y productividad de las operaciones (p. 103).

Formulación del problema, Del Cid, Méndez y Sandoval (2011) mencionaron lo siguiente: “El planteo de interrogaciones habitualmente requieren el dominio del lema acerca del cual se propone a realizar cuestionamiento, esto es muestra de la medida que forra el planeo de dicha interrogación. [...]” (p. 61) para enumerar las cuestiones de algún tema se

debe conocer las teorías o partes de este mismo, ya que en ello se verá la objetividad que se tiene de cara al problema, y del fundamento de las preguntas. Para la presente investigación, se formuló el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la seguridad y salud ocupacional y la eficacia de los colaboradores del área operativo de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabaylo – 2019?; Así mismo, en los problemas específicos se buscó la relación entre las dimensiones (a) políticas de prevención (b) incentivos, (c) formación preventiva (d) comunicación, (e) planificación, (f) control de procedimientos (g) Seguridad laboral con la variable eficiencia.

Justificación teórica. Bernal (2010) mostró lo consecutivo acerca del testimonio teórico: “se reflexiona que una indagación tiene testimonio práctico cuando su progreso ayuda a resolver un inconveniente o, por lo menos, plantea habilidades que al emplear contribuirían a solucionar” (p. 106). Sostiene una base teórica con el fin de determinar los principios garantizados a investigadores teorizadores que mencionan sobre las variables de la seguridad y salud ocupacional. La coyuntura de los investigadores Fernández, Montes y Vázquez (2015) indicaron que se iguala a la existencia que acontece en años finales, en que la compañía Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabaylo, debería poner en funcionamiento las perspectivas del investigador con la finalidad de un progreso en seguridad y salud ocupacional y eficiencia. De tal modo, William y Lawrence (2014) con su teoría en la variable eficiencia, contribuyó con la seguridad laboral y eficiencia en los cooperantes a alcanzar resultados positivos adentro de la entidad y fomentar una óptima función de atributo.

Así mismo la justificación práctica, Bernal (2010) acotó: se piensa que es exploración cuando su progreso socorre a solucionar un inconveniente o, por lo menos, plantea destrezas que al emplear ayudarían a resolverlo” (p. 106). Está la indagación a la compañía Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabaylo, que en ocasión culminada la investigación, establecerá sugerencias que se presentan empleadas a fin de originar un planteamiento determinante de mejorar las dificultades que presenta la organización, con los productos se dispondrá la aptitud de plantear variaciones en las normas que normalizan este planteamiento de la entidad, también se ejecutará en la actual indagación. Por tanto, admitirá clarificar inquietudes respecto al valor de poseer una óptima administración de seguridad y salud ocupacional y eficiencia, reparando inconvenientes, dificultades y contratiempos que producen un menor rendimiento en la entidad.

En cuanto a la base metodológica, Bernal (2010) afirmó lo siguiente: se da cuando el plan que se va a cumplir, plantea un desconocido del régimen o un acaecimiento con destreza para inventar comprensión privada y confidencial (p. 107). Se desarrolló con la finalidad de alcanzar el propósito en la indagación se empleará procesos de información, la cual será la base de preguntas hacia la identificación existente entre la relación de las variantes mencionadas del análisis en la compañía Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo. Tomando ambas variables.

Por último, en justificación social, Bernal (2010) es la investigación que va a resolver los problemas que tiene un grupo de personas, por lo cual en el presente trabajo de investigación se justificará básicamente, en describir y especificar la seguridad y salud en el trabajo en relación a la eficiencia de los colaboradores de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L., por lo tanto, esta investigación ayudó para establecer una eficiencia optima de los trabajadores y a su vez mejorar la seguridad y salud ocupacional, para tomar acciones inmediatas de mejorar dentro del entorno donde existe la problemática; para mejorar el ambiente de la organización. Al perfeccionar las aptitudes de seguridad y salud ocupacional y eficiencia se alcanzó beneficiar el confort de los colaboradores con la conexión a las eventualidades laborales que perjudican el progreso del trabajador a través de la seguridad y salud ocupacional y eficiencia de todos.

Hernández, et.al. (2014) afirmaron lo siguiente de la hipótesis: en el ámbito de la exploración científica, son proposiciones, tantearles vecina de las relaciones entre dos o más variables y se apoyan en conocimientos organizados y sistematizados. Una vez que se experimenta una suposición, tiene una marca en el discernimiento [...] que puede cambiar y, por consiguiente, pueden brotar acontecimientos hipotéticos [...]” (p. 105). Según las descripciones que dieron los autores mencionados en el párrafo anterior, las hipótesis tanto general como las específicas deben tener ciertas comprobaciones de las dos o más variables estudiadas en el presente trabajo de investigación, por lo que, si se afirma una hipótesis, esta se vuelva en una verdad que tiene como resultado la veracidad de las cosas y que puede ayudar a mejorar la problemática o nacer nuevas hipótesis. Respecto a la hipótesis planteada, la hipótesis general: existe relación entre la seguridad y salud ocupacional y la eficacia de los colaboradores del área operativa de la compañía Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019. Las hipótesis específicas se desarrollan en base a las relaciones existentes entre las políticas de prevención, incentivos, formación preventiva, comunicación,

planificación, control de procedimientos y seguridad laboral con la eficacia de los colaboradores de la mencionada empresa.

Objetivos; Behar (2008) afirmó que el objetivo de la investigación es: “dar a conocer de manera clara y precisa los fines que se persiguen. El objetivo del investigador es tomar decisiones [...] que le permitan generalizar y resolver problemas similares de la misma manera en el futuro. [...]” (p. 30). El objetivo debe tener precisión y claridad con lo que se quiere conseguir, ya que de esta forma el investigador será asertivo con las decisiones que tome, además ayudará a resolver algunas problemáticas futuras. Proseguimos por último con la finalidad de la investigación por la cual será determinada por ambas variables, teniendo como objetivo general la identificación de la relación que existe mediante la seguridad y salud ocupacional y la eficacia de los colaboradores del ambiente operativo de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019. Los objetivos específicos son, identificados mediante las políticas de prevención, fomentar la parificación, evaluar la formación preventiva, la comunicación, planeación, control de procedimientos, seguridad laboral existente en relación a la eficacia de los colaboradores del área operativo de la mencionada.

## **II. Método**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

La actual investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la variable seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco EIRL, cuya empresa desarrolla obras civiles. La investigación fue de tipo aplicada, no experimental, correlacional, transversal con un enfoque cuantitativo. Por ende, se empleará sin la manipulación de las dos variables, así mismo, se desarrolló con una muestra de 55 colaboradores estableciendo periodos y localización.

Método Hipotético deductivo:

Tiene como propósito autenticar o negar hipótesis, donde se deduce conclusiones para el estudio de investigación Bernal, (2012) se utilizó este método porque este tipo de método comprende de un procedimiento que parte de la hipótesis y de esta manera se podrá comparar con los hechos.

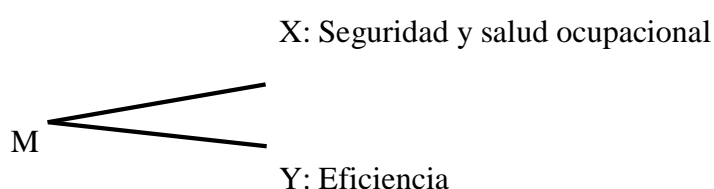
Es así que es un estudio transversal, buscará recolectar los datos en un solo momento, al respecto Hernández y Mendoza (2018) aludieron que esto efectúa cuando cada análisis de la unidad de investigación es medido en una manera única en el trascurso del tiempo. En tal sentido la investigación presenta un nivel correlacional ya que prioriza determinar el vínculo entre las variables de estudio, Al respecto Sánchez, Reyes y Mejía (2018), refieren que se encuentra el vínculo entre ambas variables del estudio.

Asimismo, el diseño es no experimental, tal como señalan los autores Hernández, Fernández y Baptista, (2014) “un estudio es de diseño no experimental cuando no se entremete o manipula adrede las variables, sino más bien el investigador mira de una manera concreta los conceptos o variables de estudio” (p.152).

En el vínculo al tipo de investigación es aplicada, ya que como propósito buscará poder alcanzar nuevos conocimientos, es decir se origina en un marco teórico. Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2016) indicaron que es aquella la cual no posee propósitos teniendo como punto central el poder buscar ampliarse y profundizarse con causales de conocimientos científicos que son existentes de la propia realidad. Es de carácter descriptivo, es decir, admite priorizar la información recopilada para que después analice, describa e interpreta de manera ordenada las singularidades de la manifestación estudiada con base en la efectividad del contexto plasmado.

El enfoque es cuantitativo, porque busca obtener información con el empleo de instrumentos que permitieron calcular y medir las contestaciones alcanzadas y la utilización de registros o cálculos estadísticos para manifestar que las hipótesis plasmadas son verídicas o incorrectas para a través de ellas presentar las deducciones y sugerir resultados u opciones de solución a los inconvenientes observados, al respecto Pino (2018) mencionó que el enfoque cuantitativo es recoger los datos para comprobar la hipótesis a través de mediciones numéricas y en análisis estadísticos, para urgir esquemas de conducta y testificar teorías.

Contamos con el siguiente esquema para las dos variables correlacionales:



Leyenda: X: variable N° 1

Y: Variable N° 2

## 2.2. Operacionalización

La actual indagación presentó dos variables, la primera seguridad y salud ocupacional y la segunda la eficiencia.

La definición de las variables según el autor Hernández (2014) estas son las características que podrían cambiar y que estas diferenciaciones son adecuadas para medir o considerar una investigación (p.105). La dimensión definida por Sabino (2009) es un factor que integra una variable, que en consecuencia nos ofrece un análisis o una descomposición (p.58). Según el autor, indicó que las dimensiones son parte integral de la evaluación de la situación e integridad de la investigación en el sector atendido.

Según Sabino (2009) el indicador es un elemento observable de la marca o patrón de medida con el que se puede examinar la variable y dimensión” (p.59).

Según el autor, señala que los indicadores son elementos que se observan en la investigación y son un punto fijo para encontrar y detallar el problema señalado por la investigación.

Tabla 1: *Operacionalización de la variable Seguridad y Salud Ocupacional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición
Seguridad y salud ocupacional	Según Fernández, Montes y Vázquez (2015) explicaron que los métodos de administración de la seguridad y salud laboral son articulaciones desarrolladas en la empresa con el fin y compromiso de inspeccionar los peligros que afectan a la seguridad y salud de los colaboradores, accediendo también el ejecutar sencillamente con la legislación local actual. La Seguridad y salud ocupacional debe ser establecida como un procesamiento de promulgación y motivar pensamientos, conocimiento, motivación y compromiso de todos los colaboradores de la organización (p. 117).	Se define analizando los indicadores. Esta, a su vez, se mide mediante una escala Likert de 30 elementos que corresponden a las siete dimensiones establecidas.	Políticas de prevención	Cultura en seguridad	1 – 2	Ordinal
			Incentivos	Cultura en salud	3 – 4	
			Formación preventiva	Participación	5 – 6	
			Comunicación	Cooperación	7 – 8	Likert
				Inducción	9 – 10	
			Planificación	Capacitación	11 – 12	
				Interna	13 – 14	
			Control de procedimientos	Externa	15 – 16	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Preventiva	17 – 18	
				Emergencia	19 – 20	
			Seguridad laboral	Control interno	21 – 22	
				Benchmarking	23 – 24	
				Política de SSO	25 – 26	
	Plan de contingencia	27 – 28				
	Objetivos y metas	29 – 30				

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2: Operacionalización de la variable Eficiencia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala
Eficiencia	Billy, William y Lawrence (2014) explicaron que la eficiencia estudia la conducta interna de la organización en términos de recursos utilizados y desarrollos empleados con el fin de alcanzar los propósitos preestablecidos. De la misma manera, la eficiencia tiene una connotación significativa en los resultados económicos y en el progreso de la organización.	Se define mediante el análisis de los indicadores, de la misma forma serán evaluados mediante una escala de tipo Likert de 30 ítems, que pertenecen a las cinco dimensiones, establecidas.	Desempeño	Calidad de trabajo	1 – 2	Ordinal
				Conocimiento del trabajo	3 – 4	
				Relaciones interpersonales	5 – 6	
			Eficiencia en el servicio	Servicio	7 – 8	Likert
				Recursos	9 – 10	
			Satisfacción	Materiales	11 – 12	Likert
				Información	13 – 14	
			Adaptabilidad	Remuneración	15 – 16	Likert
				Conocimiento	17 – 18	
				Toma de decisiones	19 – 20	
				Confianza	21 – 22	
				Iniciativa	23 – 24	
			Desarrollo	Seguridad	25 – 26	Likert
				Liderazgo	27 – 28	
Compromiso	29 – 30					

Fuente: Elaboración Propia



### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### **Población:**

Según el autor Suganda (2017) “la población es la agrupación de sujetos o de seres humanos con una infinidad de particularidades y peculiaridades en común, el cual serán propuestos y sugeridos a un peritaje de estimación estadística.” (p.108). También Hernández et al. (2016) aludió que “es la agrupación de los casos que conforman con determinadas determinaciones como: participantes u otros seres vivos” (p. 206). La población del presente estudio estuvo conformada por 65 empleados de Inversiones Pucayaco E.I.R.L. Carabayllo del año actual 2019. Los empleados de la muestra se encuentran entre ambos sexos y personas mayores de 18 años.

#### **Muestra:**

Según Hernández (2014) es un subconjunto de la población (...) un subconjunto de elementos que pertenecen a un conjunto definido de la población (p. 171). La muestra para la investigación fue de 55 colaboradores obtenido según la fórmula del muestreo aleatorio simple.

#### **Muestreo:**

Según Namakforoosh (2007) el muestreo probabilístico es un método empleado para la selección de elementos de la muestra del total de la población que tienen como posibilidad de ser seleccionadas (p. 191).

#### **Fórmula para obtener la muestra:**

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

#### **Resultado:**

$$n = \frac{65 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 * (65 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 55$$

$$n = 55$$

Tabla 3: *Simbología de la muestra*

<b>Datos</b>	
Población N =	55
Nivel de aceptación p =	0.50
Nivel de rechazo q =	0,050
Nivel de confianza $\alpha$ =	1,96

### **Criterio de inclusión:**

Se consideró a todos los empleados del área operativa que se encontraron en la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L, el día que se aplicó el cuestionario, también todos los trabajadores que estén en el registro de datos.

### **Criterio de exclusión:**

Se consideró a los trabajadores no aptos para esta investigación, como; administrativos y jefes que no pertenezcan al ambiente operativo de la mencionada compañía.

## **2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Técnica de recolección: La actual indagación, planteó la técnica de la encuesta, y se recopiló datos, por lo cual estuvo integrada por un grupo de encuestados en base a la conceptualización operativa de las variables. Al respecto Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) sostuvo que es una técnica muy utilizada en las investigaciones sociales y por tal sentido también en las de tipo institucional.

En la investigación se aplicó el instrumento del cuestionario, creada de manera coherente, clara y precisa el propósito de recopilar datos cuantitativos sobre las variables satisfacción y gestión organizacional. La cual está planteada con sus dimensiones e indicadores correspondientes. Según Hernández et al., (2016) indicó que un cuestionario está referido a una agrupación de preguntas que tienen como propósito la medición de una o más variables, de igual modo señalan que este es cerrado, cuando contiene alternativas de respuesta delimitadas con antelación. Según López (2015) Definió que la encuesta: es una técnica de investigación general de mayor conocimiento para el uso en el área de la sociología que ha cambiado con el tiempo, el ámbito escrito de la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano [...]. (p. 5). En la investigación se aplicará el instrumento del cuestionario, creada de manera coherente, clara y precisa el propósito de recopilar datos cuantitativos sobre las variables. La cual estuvo planteada con sus dimensiones e indicadores correspondientes.

### **Validez del instrumento:**

La validez de la investigación, según Gómez (2016) mencionó que “la validez es el instrumento que mide las variables mediante un cuestionario. El instrumento de medida válido tiene la capacidad de detectar diferencias entre grupos o individuos en un periodo de tiempo dado para la investigación” (p.200). La validez del cuestionario que se usó en la investigación se realizó mediante el juicio de los asesores metodológicos y temáticos, que estuvo compuesto por docentes expertos de la Universidad Cesar Vallejo.

### **Confiabilidad del instrumento:**

Para calcular la confiabilidad de la herramienta se utilizó el estadístico de Alfa de Cronbach logrando así conocer el grado de fiabilidad. Según Hernández (2014) mencionó que “la confiabilidad está compuesta por datos que tienen la veracidad y garantía de ser idénticos”. En tal sentido, de que si aplicamos repetidamente el instrumento a la misma unidad producirá resultados iguales e idóneos a la investigación (p. 189). El grado de fiabilidad se corrobora mediante el Alfa de Cronbach en la cual se detalló la existencia de la fiabilidad del instrumento que permitió saber si los ítems (medidos en escala tipo Likert) están altamente correlacionados. Bernal (2014) citado en Mc Daniel y Gates (1992) afirmó “es una medición a los resultados que arroja el cuestionario, el cual puede mantener errores que varían para las unidades de análisis del instrumento. De esta manera, la confiabilidad de la investigación es medida a través del Alfa de Cronbach que se considera válido si supera el 0.7 para ambas variables en estudio.” (p. 247).

La aplicación de la encuesta fue desarrollada teniendo el conocimiento de la problemática que sucede en grupo de colaboradores a quienes va dirigida la encuesta, el cuestionario tuvo un número determinado de ítems que determina la Seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L. su duración fue aproximadamente de 25 a 30 minutos.

Teniendo cinco opciones de respuestas:

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

## 2.5. Procedimiento

Para la elaboración del trabajo de investigación se definió las dos variables en la cual fueron encontradas en la realidad problemática de la empresa investigada ya que se observaron algunos acontecimientos que se vienen dando en la seguridad y salud ocupacional y la eficiencia y para determinar la relación entre ellos, procedimos a la búsqueda de trabajos previos mediante estudios que definan nuestras variables y aporten sobre el estudio de investigación y así tener un mayor conocimiento del tema a tratar.

De la misma forma se sustentó el marco teórico con autores, todo lo mencionado fue realizado gracias a los docentes capacitados y especializados en el tema y la línea de investigación quienes proporcionaron pautas para llevar a cabo el estudio mediante la formulación de las dos variables que fueron la seguridad y salud ocupacional y la eficiencia con sus respectivas dimensiones e indicadores.

## 2.6. Métodos de análisis de datos

Terminada la etapa de recopilación de cifras e información, se interpretaron lo utilizado, paquete del método estadístico SPSS, con la versión 25. También, se llegó a analizar cada una de las variables de indagación haciendo uso de sus resultados estadísticos. Por último, los resultados se presentaron de forma sistematizada u ordenada tomando en cuenta el uso de las tablas e interpretaciones. Finalmente, se determina que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman no es paramétrico, demostrando la hipótesis al saber si existe correlación entre las variantes: seguridad y salud ocupacional y eficiencia.

Tabla 4: *Niveles de confiabilidad*

Coeficiente	Criterio
Factor alfa > 9	Muy bueno
Factor alfa > 8	Bueno
Factor alfa > 7	Aceptable
Factor alfa > 6	Cuestionable
Factor alfa > 5	Inaceptable

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2016)

Tabla 5: *Niveles de correlación bilateral*

Rango – Rango	Relación – Relación
-0.91 hasta – 1.00	Analogía negativa correcta
-0.76 hasta – 0.90	Analogía negativa muy fuerte
-0.51 hasta – 0.75	Analogía negativa considerable
-0.11 hasta – 0.50	Analogía negativa media
-0.01 hasta – 0.10	Analogía negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 hasta + 0.10	Analogía positiva débil
+0.11 hasta + 0.50	Analogía positiva media
+0.51 hasta + 0.75	Analogía positiva considerable
+0.76 hasta + 0.90	Analogía positiva muy fuerte
+0.91 hasta + 1.00	Analogía positiva correcta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2016)

## 2.7. Aspectos éticos

El trabajo de indagación obtuvo como instrumento la recopilación de datos mediante un cuestionario, también las citas que se usaron están correctamente parafraseadas. Asimismo, el trabajo fue procesado por el programa TURNITIN que dio como mínimo de porcentaje un 23%, esto justifica la seguridad y la originalidad del trabajo para que se obtengan buenos resultados. Igualmente, para la investigación, la Universidad Cesar Vallejo brindó una guía de productos observables que permitió una vista amplia del trabajo, de igual manera, la norma APA ayudó al desarrollo correcto del trabajo. Además, se cumplió con todos los aspectos éticos que la Universidad solicitó para su validez.

### III. Resultados

#### Análisis de fiabilidad

##### Confiabilidad interna

Tabla 6: *Fiabilidad de la variable Seguridad y salud ocupacional*

		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

##### Interpretación:

De acuerdo al análisis sobre los 55 datos analizó al 100% de ellos, por lo tanto, la totalidad de los datos serán analizados en la estadística descriptiva e inferencial.

Tabla 7: *Alfa de Cronbach para la variable Seguridad y salud ocupacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	30

##### Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7, en el análisis de la totalidad de los datos mediante el Alfa de Cronbach para la variable Seguridad y salud ocupacional, se obtuvo el nivel de fiabilidad al 0.767, por lo tanto, se puede considerar con el nivel aceptable.

Tabla 8: *Fiabilidad de la variable Eficiencia*

		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

### Interpretación:

De acuerdo al análisis sobre los 55 datos analizó al 100% de ellos, por lo tanto, la totalidad de los datos serán analizados en la estadística descriptiva e inferencial.

Tabla 9: *Alfa de Cron Bach para la variable Eficiencia*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	30

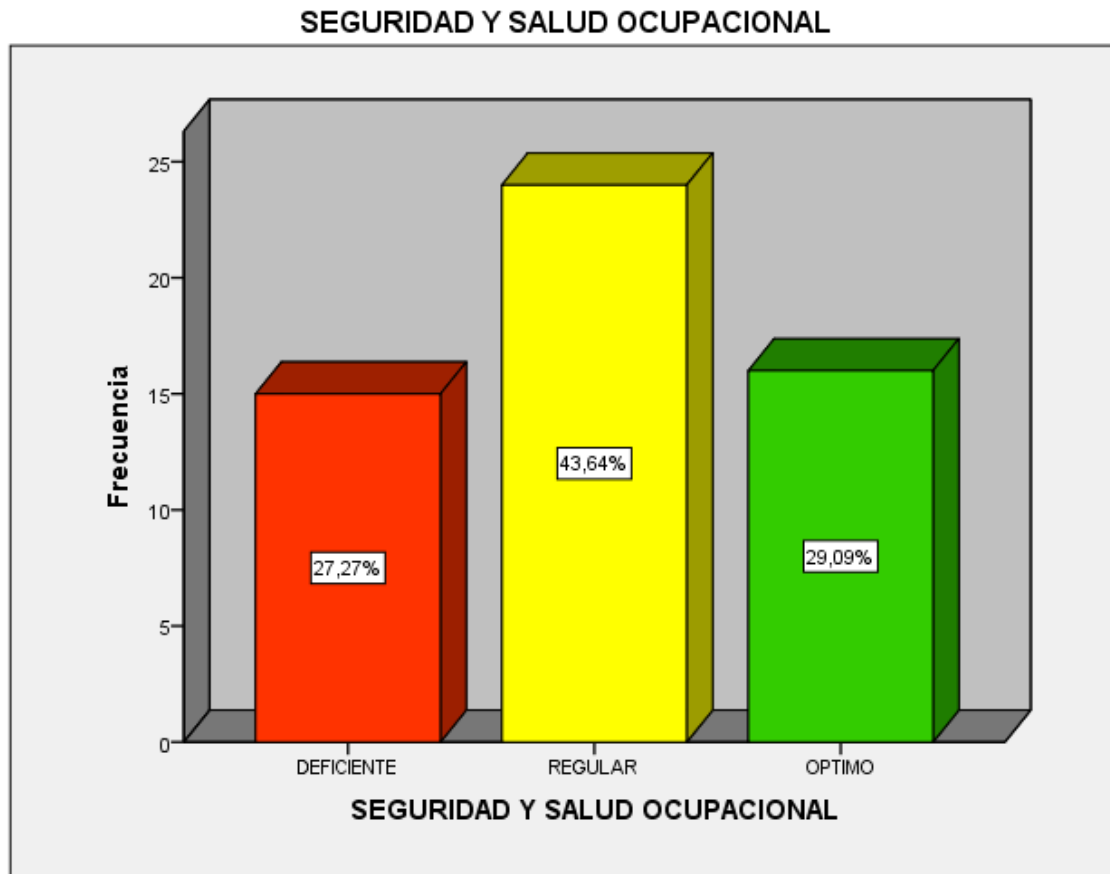
### Interpretación:

De acuerdo a la tabla 9, en el análisis de la totalidad de los datos mediante el Alfa de Cronbach para la variable Eficiencia, se obtuvo el nivel de fiabilidad al 0.806, por lo tanto, se puede considerar con el nivel de bueno.

### Estadística descriptiva

Tabla 10: *Tabla de frecuencias de la variable Seguridad y salud ocupacional*

Seguridad y salud ocupacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	15	27,3	27,3	27,3
	Regular	24	43,6	43,6	70,9
	Optimo	16	29,1	29,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	



*Figura 1* Gráfico de frecuencias de la variable Seguridad y salud ocupacional

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 10 y la figura 1, se puede observar que, del 100% de los datos analizados el 43,6% ha manifestado que es regular la Seguridad y salud ocupacional. También los encuestados manifestaron que el 27,3% es deficiente la Seguridad y salud ocupacional que desarrolla la empresa. De acuerdo a los porcentajes obtenidos existe un 29,1% de personas que consideran óptimo las estrategias que desarrolla la empresa, por lo tanto, debería ser una preocupación por la gerencia de la empresa para comunicar las decisiones estratégicas con respecto a las decisiones óptimas de la empresa. Para el caso del 27,3% la empresa debería identificarlos porque constituyen el factor X de la empresa, y que constituyen factores entrópicos en el desarrollo organizacional.



Tabla 11: *Tabla de frecuencias de la variable Eficiencia*

		<b>Eficiencia</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	16,4	16,4	16,4
	Regular	25	45,5	45,5	61,8
	Optimo	21	38,2	38,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

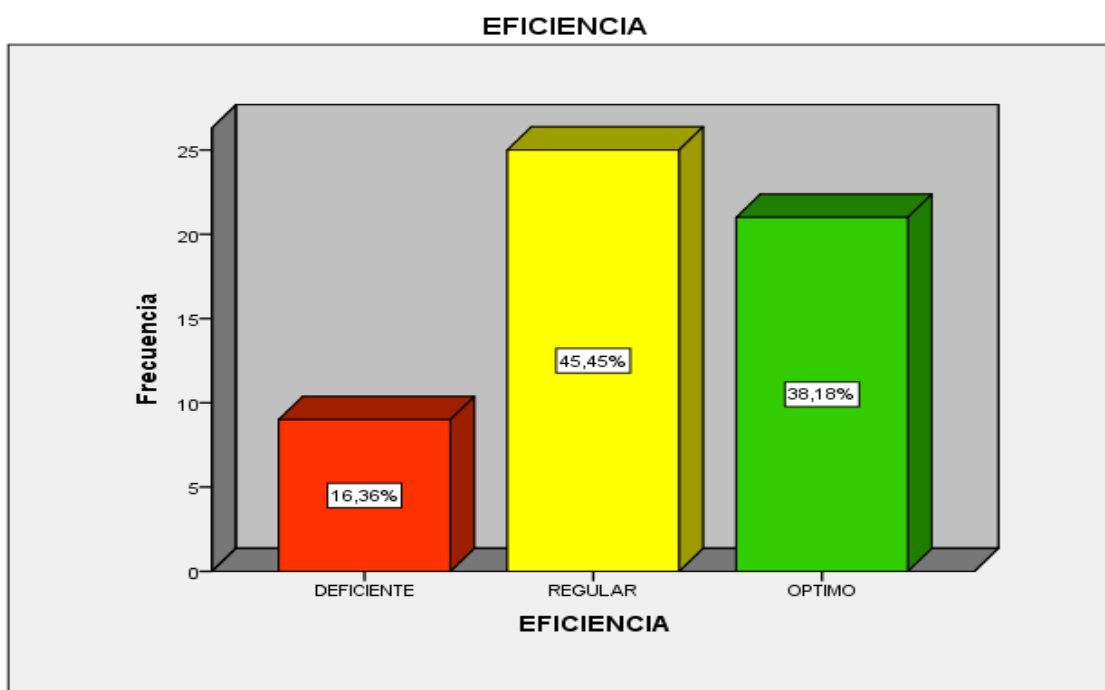


Figura 2 Gráfico de frecuencias de la variable Eficiencia

### **Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 11 y la figura 2, se puede observar que, del 100% de los datos analizados el 45,5% ha manifestado que es regular la Eficiencia. También los encuestados manifestaron que el 16,4% es deficiente la Eficiencia que desarrolla la empresa. De acuerdo a los porcentajes obtenidos existe un 38,2% de personas que consideran óptimo las estrategias que desarrolla la empresa, por lo tanto, debería ser una preocupación por la gerencia de la empresa para comunicar las decisiones estratégicas

con respecto a las decisiones óptimas de la empresa. Para el caso del 16,4% la empresa debería identificarlos porque constituyen el factor X de la empresa, y que constituyen factores entrópicos en el desarrollo organizacional.

Tabla 12: Tabla de frecuencias de las *políticas de prevención*

<b>Políticas de prevención</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	18	32,7	32,7	32,7
	Regular	24	43,6	43,6	76,4
	Optimo	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

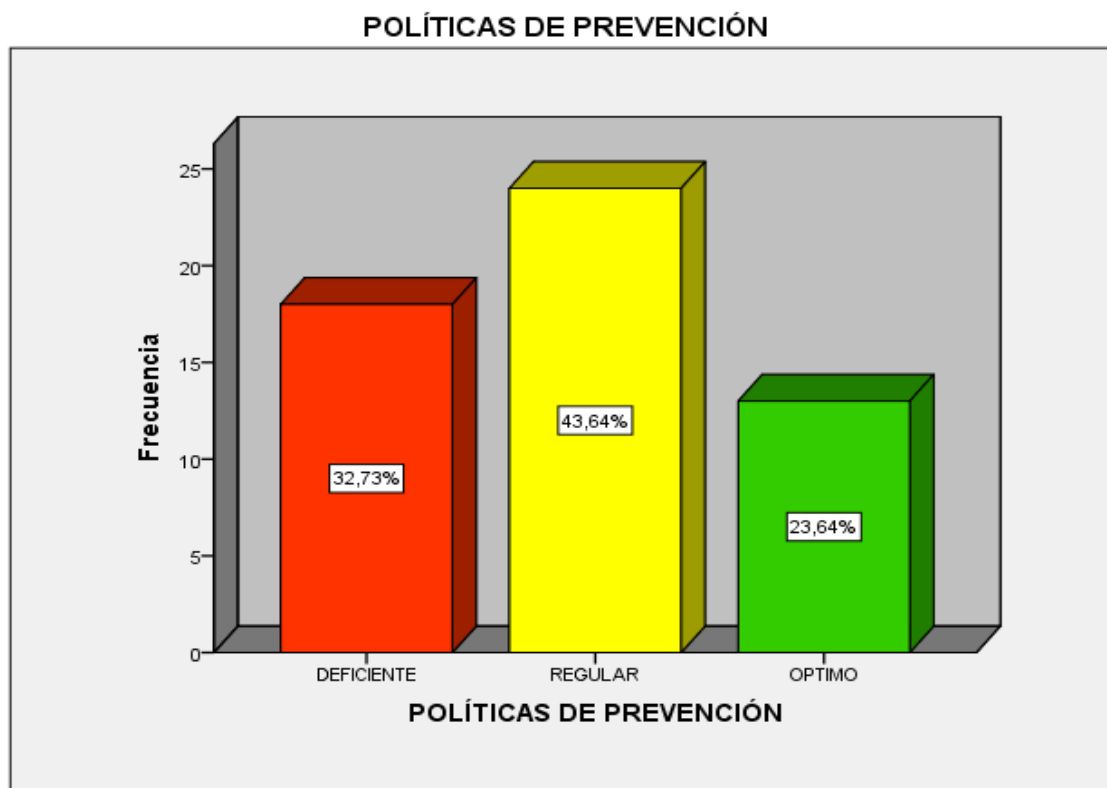


Figura 3 Gráfico de frecuencias de las políticas de prevención

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 12 y la figura 3, se puede observar que, del 100% de los datos analizados el 43,64 de los trabajadores indicaron que existe falta de políticas de prevención en la empresa. Sin embargo, el otro grupo un 32,73 indican que no es tomado en cuenta.

Tabla 13: *Tabla de frecuencias de los incentivos*

<b>Incentivos</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	9,1	9,1	9,1
	Regular	33	60,0	60,0	69,1
	Optimo	17	30,9	30,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

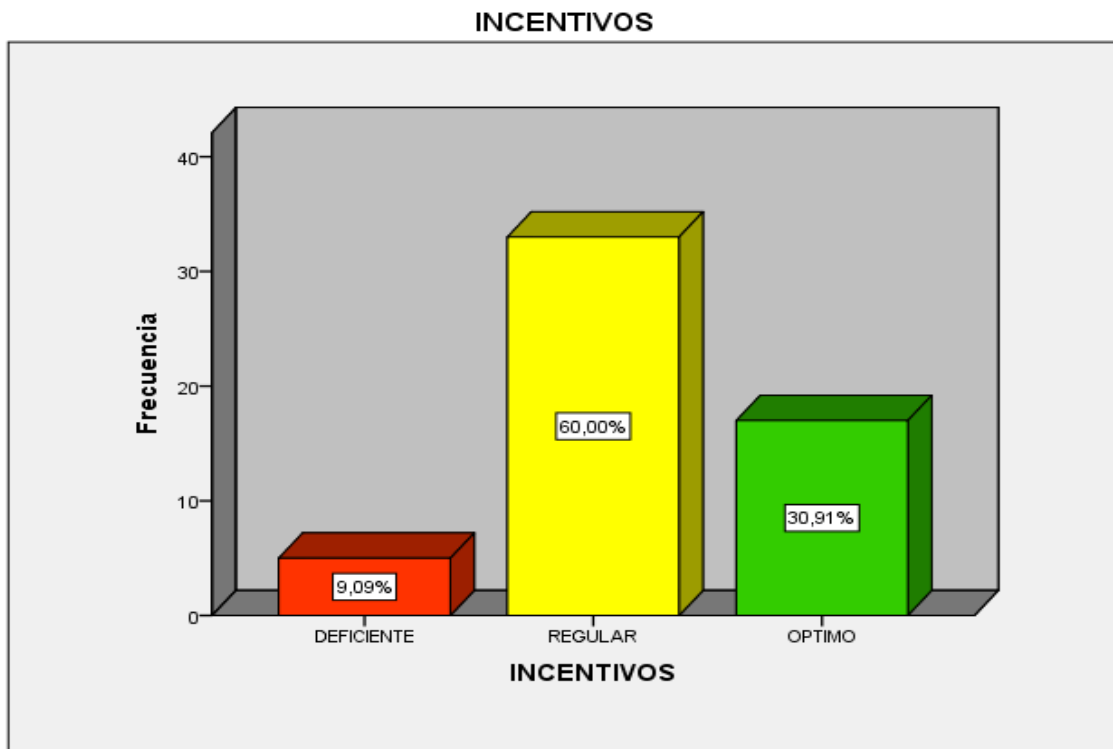


Figura 4 Gráfico de frecuencias de los incentivos

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 13 y la figura 4, se puede observar que, del 100% de los datos analizados el 60,00 de los trabajadores indicaron que existe falta de incentivos en la empresa. Sin embargo, el otro grupo un 9,09 indican que no es tomado en cuenta.

Tabla 14: *Tabla de frecuencias de la formación preventiva*

<b>Formación preventiva</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	23,6	23,6	23,6
	Regular	24	43,6	43,6	67,3
	Optimo	18	32,7	32,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

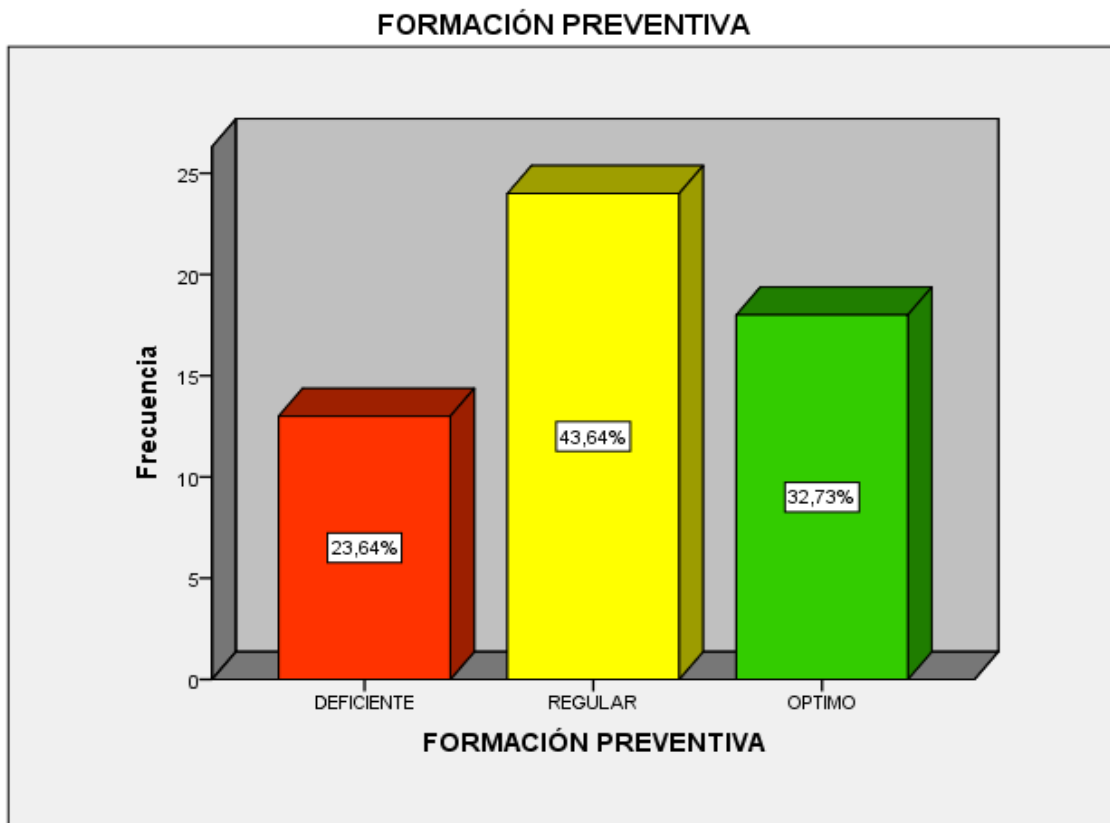


Figura 5 Gráfico de frecuencias de la formación preventiva

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 14 y la figura 5, se puede observar que, del 100% de los datos analizados el 43,64 de los trabajadores indicaron que existe falta de formación preventiva en la empresa. Sin embargo, el otro grupo un 23,64 indican que no es tomado en cuenta.

Tabla 15: *Tabla de frecuencias de la comunicación*

Comunicación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	8	14,5	14,5	14,5
	Regular	27	49,1	49,1	63,6
	Optimo	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

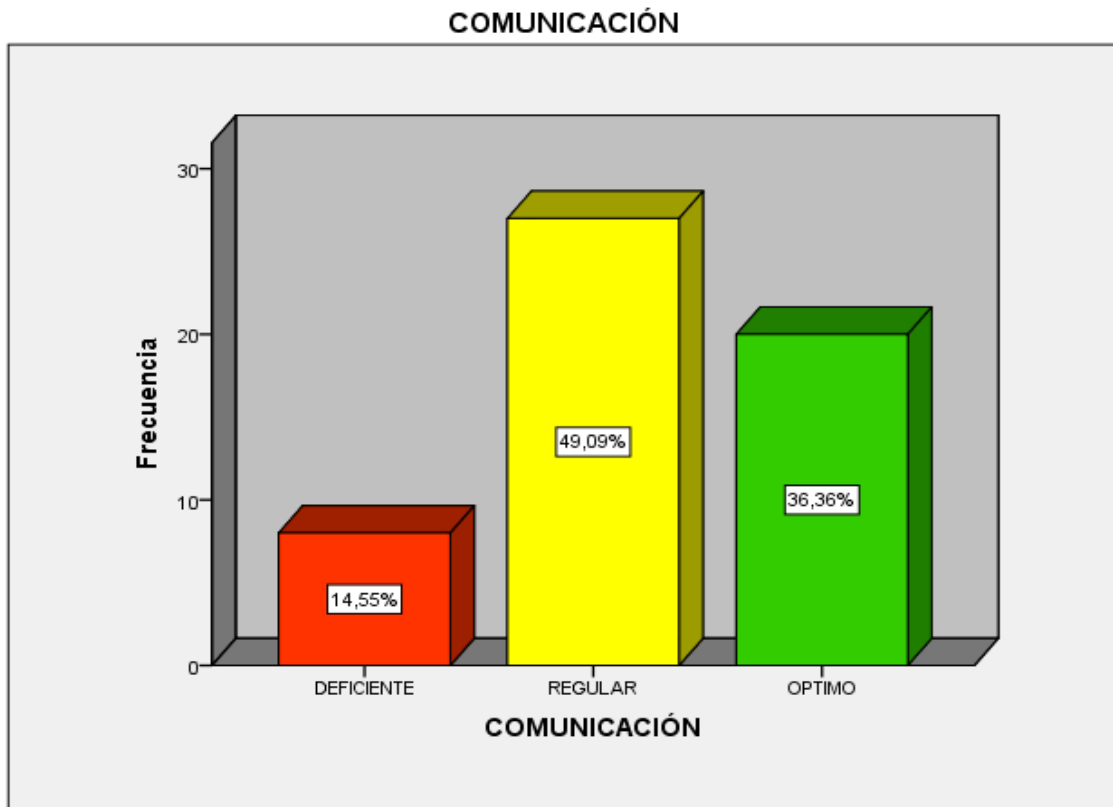


Figura 6 Gráfico de frecuencias de la comunicación

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 15 y la figura 6, se puede observar que, del 100% de los datos analizados el 49,09 de los trabajadores indicaron que existe falta de comunicación en la empresa. Sin embargo, el otro grupo un 14,55 indican que no es tomado en cuenta.

Tabla 16: *Tabla de frecuencias de la planificación*

		<b>Planificación</b>			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	28	50,9	50,9	50,9
	Regular	16	29,1	29,1	80,0
	Optimo	11	20,0	20,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

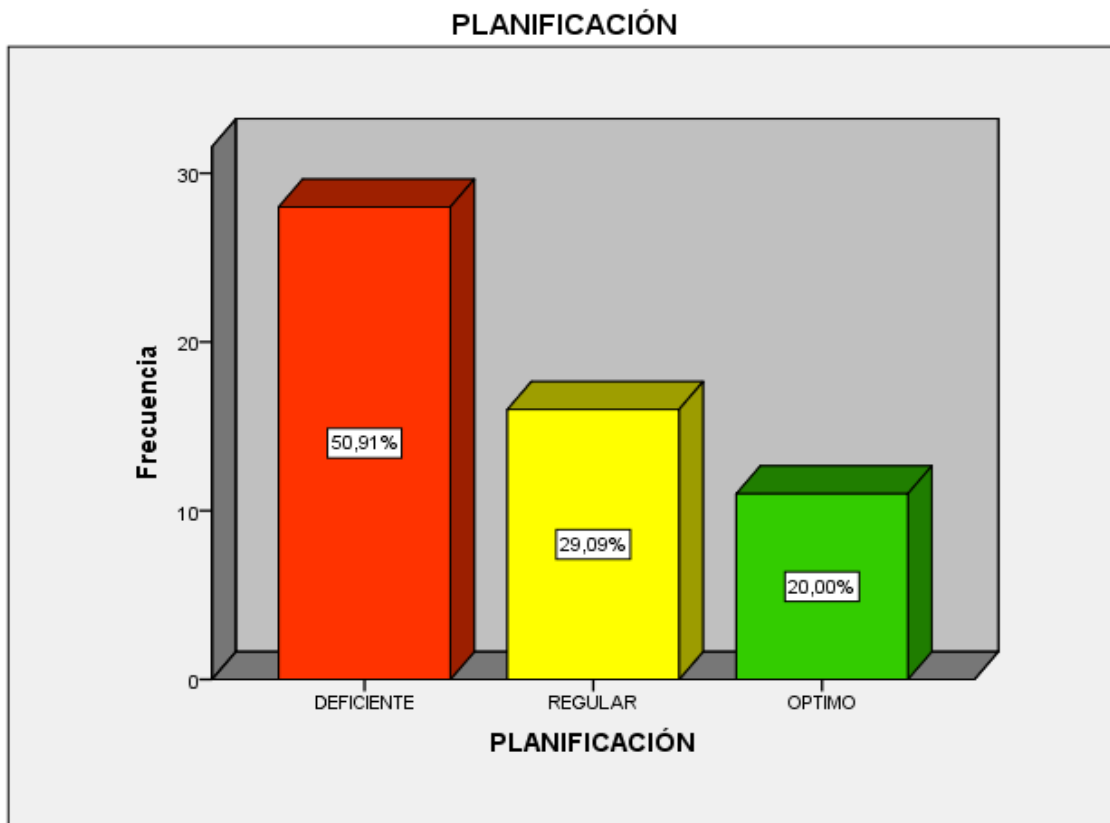


Figura 7 Gráfico de frecuencias de la planificación

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 16 y la figura 7, se puede observar que, del 100% de los datos analizados el 29,09 de los trabajadores indicaron que existe falta de planificación en la empresa. Sin embargo, el otro grupo un 59,91 indican que no es tomado en cuenta.

Tabla 17: *Tabla de frecuencias del control de procedimientos*

<b>Control de procedimientos</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	23,6	23,6	23,6
	Regular	27	49,1	49,1	72,7
	Optimo	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

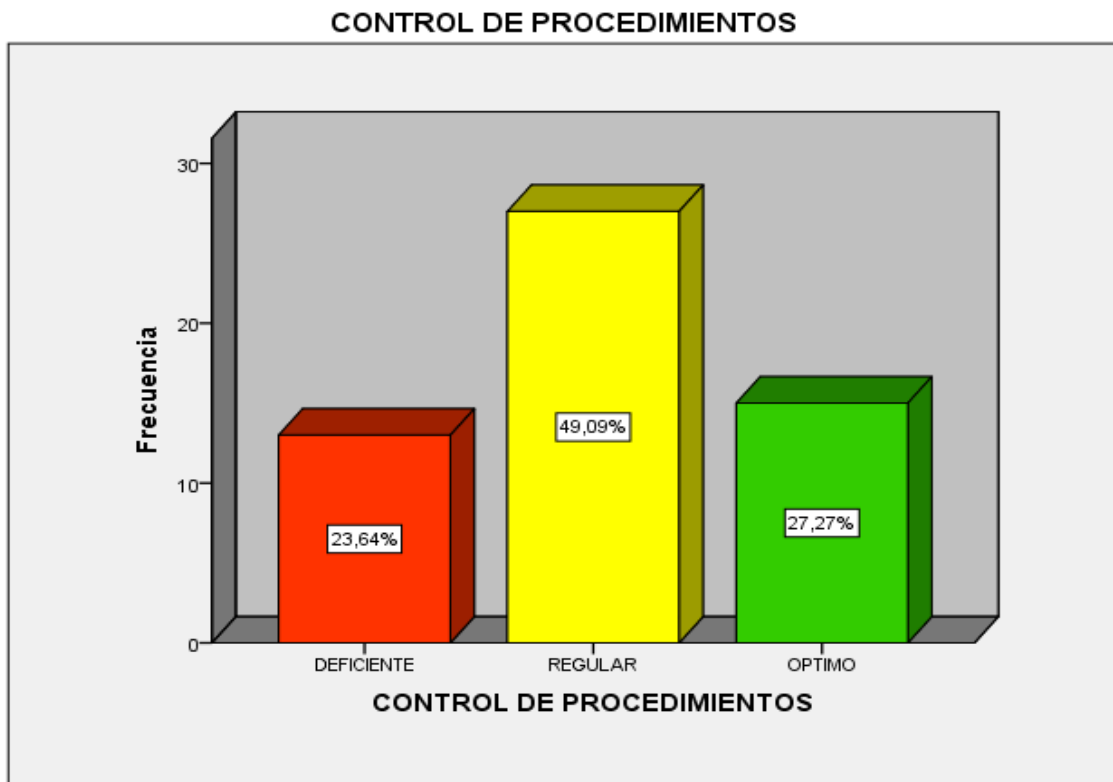


Figura 8 Gráfico de frecuencias del control de procedimientos

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 17 y la figura 8, se puede observar que, del 100% de los datos analizados el 49,09 de los trabajadores indicaron que existe falta de control de procedimientos en la empresa. Sin embargo, el otro grupo un 23,64 indican que no es tomado en cuenta.

Tabla 18: *Tabla de frecuencias de la seguridad laboral*

Seguridad laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	14	25,5	25,5	25,5
	Regular	34	61,8	61,8	87,3
	Optimo	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

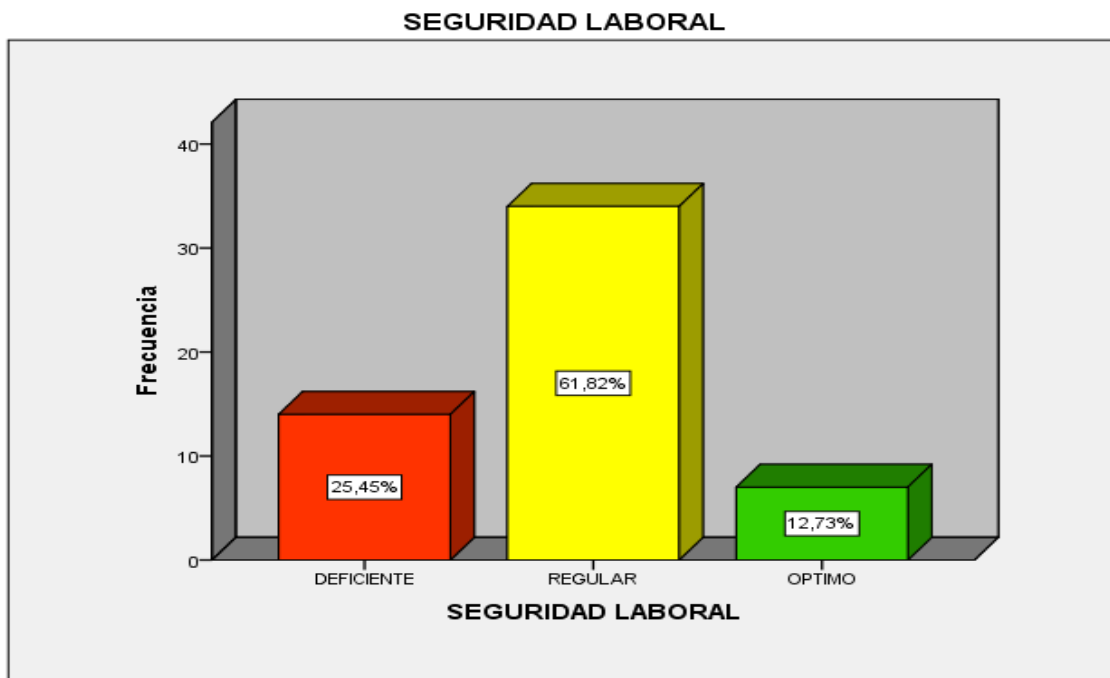


Figura 9 Gráfico de frecuencias de la seguridad laboral

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 18 y la figura 9, se puede observar que, del 100% de los datos analizados el 61,82 de los trabajadores indicaron que existe falta de seguridad laboral en la empresa. Sin embargo, el otro grupo un 25,45 indican que no es tomado en cuenta.



## Prueba de normalidad

Sirve para determinar si la distribución de los datos sigue una distribución normal y a partir de ello establecer el estadígrafo a utilizar para la prueba de hipótesis.

Tabla 19: *Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal*

Hipótesis Nula	Valor $p > 0.05$	Los datos siguen una distribución normal
Hipótesis Alternativa	Valor $p < 0.05$	Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 20: *Prueba de normalidad para las variables*

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Seguridad y salud ocupacional	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%
Eficiencia	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Seguridad y salud ocupacional	,219	55	,000	,809	55	,000
Eficiencia	,246	55	,000	,793	55	,000

## Interpretación:

De acuerdo al análisis para la prueba de normalidad para verificar si mis datos siguen una distribución normal se analizó la totalidad de datos al 100%, obteniendo un valor de significancia (Sig.) igual a 0.000 mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra es superior a 30 personas; por lo tanto, se puede inducir que se aplicó el estadígrafo Rho de Spearman.

## Tablas cruzadas de variables

Tabla 21: Tablas cruzadas para la variable Seguridad y salud ocupacional y Eficiencia

Tabla cruzada Seguridad y salud ocupacional*Eficiencia						
		Eficiencia			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Optimo		
Seguridad y salud ocupacional	Deficiente	12,7%	12,7%	1,8%	27,3%	Rho Spearman
	Regular	3,6%	21,8%	18,2%	43,6%	,530
	Optimo		10,9%	18,2%	29,1%	Sig. (Bilateral)
Total		16,4%	45,5%	38,2%	100,0%	,000

### Interpretación:

El objetivo general de la indagación fue establecer la relación que existe entre la Seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los trabajadores de la empresa Inversiones Pucayaco EIRL. De acuerdo a la tabla 24 para la prueba de hipótesis general mediante las tablas cruzadas para la variable Seguridad y salud ocupacional y la variable Eficiencia, se observó que el coeficiente de correlación mediante el estadígrafo Rho de Spearman alcanzó el 0,530. De acuerdo al valor positivo obtenido de la correlación se puede afirmar que las variables son positiva considerable; es decir, que a mayor aplicación de la variable Seguridad y salud ocupacional se obtendrá mayor efectividad en la variable Eficiencia, también se puede afirmar basado en la curva de tendencia positiva que la variable Seguridad y salud ocupacional sufrirá constante incremento producto del accionar de la variable Eficiencia. Para la comprobación de la veracidad o la falsedad de la hipótesis planteada que afirma que existe relación entre la Seguridad y salud ocupacional y la Eficiencia, se puede inducir por el valor Sig. = 0.000 < 0.05 comprobando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que efectivamente existe una relación positiva considerable entre la variable seguridad y salud ocupacional y la variable eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo en el año 2019.

Tabla 22: Tabla cruzada para la dimensión Políticas de prevención y Eficiencia

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Eficiencia * Políticas de prevención	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

**Tabla cruzada Eficiencia \*Políticas de prevención**

% del total		Políticas de prevención			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Optimo		
Eficiencia	Deficiente	10,9%	5,5%		16,4%	Rho
	Regular	10,9%	23,6%	10,9%	45,5%	Spearman
	Optimo	10,9%	14,5%	12,7%	38,2%	,256
Total		32,7%	43,6%	23,6%	100,0%	Sig. (Bilateral)
						,049

**Interpretación:**

El objetivo específico 1 de la indagación fue identificar la relación que existe entre las Políticas de prevención y la Eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019; de lo que ya referido podemos interpretar que el 45,5% observaron que las Políticas de prevención se manejan de forma regular, mientras que un 43,6% perciben que la Eficiencia se encuentra en un nivel regular. Así mismo, el 38,2% manifestaron que existe un nivel óptimo de las Políticas de Prevención y un 23,6% que es óptimo la Eficiencia. Por otro lado, se observa que en un 32,7% afirman un nivel deficiente en la Eficiencia y solo un 16,4% que es deficiente las Políticas de prevención en la empresa.

Tabla 23: *Tabla cruzada para la dimensión Incentivos y Eficiencia*

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Eficiencia * Incentivos	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

**Tabla cruzada Eficiencia \*Incentivos**

% del total		Incentivos			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Optimo		
Eficiencia	Deficiente	1,8%	12,7%	1,8%	16,4%	Rho Spearman
	Regular	5,5%	23,6%	16,4%	45,5%	,136
	Optimo	1,8%	23,6%	12,7%	38,2%	Sig. (Bilateral)
Total		9,1%	60,0%	30,9%	100,0%	,042

### **Interpretación:**

El objetivo específico 2 de la indagación fue identificar la relación que existe entre los Incentivos y la Eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019; de lo que ya referido podemos interpretar que el 60,0% observaron que la Eficiencia se maneja de forma regular, mientras que un 45,5% perciben que los Incentivos se encuentra en un nivel regular. Así mismo, el 38,2% manifestaron que existe un nivel óptimo de los Incentivos y un 30,9% que es óptimo la Eficiencia. Por otro lado, se observa que en un 16,4% afirman un nivel deficiente en los Incentivos y solo un 9,10% que es deficiente la Eficiencia en la empresa.

Tabla 24: *Tabla cruzada para la dimensión Formación preventiva y Eficiencia*

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Eficiencia * Formación preventiva	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

**Tabla cruzada Eficiencia \*Formación preventiva**

		Formación preventiva			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Optimo		
Eficiencia	Deficiente	9,1%	3,6%	3,6%	16,4%	Rho Spearman
	Regular	12,7%	18,2%	14,5%	45,5%	,292
	Optimo	1,8%	21,8%	14,5%	38,2%	Sig. (Bilateral)
Total		23,6%	43,6%	32,7%	100,0%	,000

### **Interpretación:**

El objetivo específico 3 de la indagación fue identificar la relación que existe entre la Formación preventiva y la Eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019; de lo que ya referido podemos interpretar que el 45,5% observaron que la Formación preventiva se manejan de forma regular, mientras que un 43,6% perciben que la Eficiencia se encuentra en un nivel regular. Así mismo, el 38,2% manifestaron que existe un nivel óptimo de la Formación preventiva y un 32,7% que es óptimo la Eficiencia. Por otro lado, se observa que en un 23,6% afirman un nivel deficiente en la Eficiencia y solo un 16,4% que es deficiente la Formación preventiva en la empresa.

Tabla 25: *Tabla cruzada para la dimensión Comunicación y Eficiencia*

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Eficiencia * Comunicación	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

**Tabla cruzada Eficiencia \*Comunicación**

		Comunicación			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Optimo		
Eficiencia	Deficiente	9,1%	7,3%		16,4%	Rho Spearman
	Regular	5,5%	23,6%	16,4%	45,5%	,469
	Optimo		18,2%	20,0%	38,2%	Sig. (Bilateral)
Total		14,5%	49,1%	36,4%	100,0%	,000

### **Interpretación:**

El objetivo específico 4 de la indagación fue identificar la relación que existe entre la Comunicación y la Eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019; de lo que ya referido podemos interpretar que el 49,1% observaron que la Eficiencia se manejan de forma regular, mientras que un 45,5% perciben que la Comunicación se encuentra en un nivel regular. Así mismo, el 38,2% manifestaron que existe un nivel óptimo de la Comunicación y un 36,4% que es óptimo la Eficiencia. Por otro lado, se observa que en un 16,4% afirman un nivel deficiente en la Comunicación y solo un 14,5% que es deficiente la Eficiencia en la empresa.

Tabla 26: *Tabla cruzada para la dimensión Planificación y Eficiencia*

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Eficiencia * Planificación	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

**Tabla cruzada Eficiencia \*Planificación**

		Planificación			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Optimo		
Eficiencia	Deficiente	16,4%			16,4%	Rho Spearman ,586 Sig. (Bilateral)
	Regular	29,1%	9,1%	7,3%	45,5%	
	Optimo	5,5%	20,0%	12,7%	38,2%	
Total		50,9%	29,1%	20,0%	100,0%	,000

### **Interpretación:**

El objetivo específico 5 de la indagación fue identificar la relación que existe entre la Planificación y la Eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019; de lo que ya referido podemos interpretar que el 50,9% observaron que la Eficiencia se manejan de forma deficiente, mientras que un 16,4% perciben que la Planificación se encuentra en un nivel deficiente. Así mismo, el 45,5% manifestaron que existe un nivel regular de la Planificación y un 29,1% que es regular la Eficiencia. Por otro lado, se observa que en un 38,2% afirman un nivel óptimo en la Planificación y solo un 20,0% que es óptimo la Eficiencia en la empresa.

Tabla 27: Tabla cruzada para la dimensión Control de procedimientos y Eficiencia

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Eficiencia * Control de procedimientos	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

**Tabla cruzada Eficiencia \*Control de procedimientos**

		Control de procedimientos			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Optimo		
Eficiencia	Deficiente	9,1%	5,5%	1,8%	16,4%	Rho
	Regular	10,9%	23,6%	10,9%	45,5%	Spearman
	Optimo	3,6%	20,0%	14,5%	38,2%	,337
Total		23,6%	49,1%	27,3%	100,0%	Sig. (Bilateral)
						,012

### Interpretación:

El objetivo específico 6 de la indagación fue identificar la relación que existe entre el Control de procedimientos y la Eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019; de lo que ya referido podemos interpretar que el 49,1% observaron que la Eficiencia se manejan de forma regular, mientras que un 45,5% perciben que el Control de procedimientos se encuentra en un nivel regular. Así mismo, el 38,2% manifestaron que existe un nivel óptimo en el Control de procedimientos y un 27,3% que es óptimo la Eficiencia. Por otro lado, se observa que en un 23,6% afirman un nivel deficiente en la Eficiencia y un 16,4% que es deficiente el Control de procedimientos en la empresa.



Tabla 28: *Tabla cruzada para la dimensión Seguridad laboral y Eficiencia*

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Eficiencia * Seguridad laboral	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

**Tabla cruzada Eficiencia \*Seguridad laboral**

		Seguridad laboral			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Optimo		
Eficiencia	Deficiente	10,9%	5,5%		16,4%	Rho Spearman ,584 Sig. (Bilateral)
	Regular	14,5%	29,1%	1,8%	45,5%	
	Optimo		27,3%	10,9%	38,2%	
Total		25,5%	61,8%	12,7%	100,0%	,000

### **Interpretación:**

El objetivo específico 7 de la indagación fue identificar la relación que existe entre la Seguridad laboral y la Eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019; de lo que ya referido podemos interpretar que el 61,8% observaron que la Eficiencia se manejan de forma regular, mientras que un 45,5% perciben que la Seguridad laboral se encuentra en un nivel regular. Así mismo, el 38,2% manifestaron que existe un nivel óptimo en la Seguridad laboral y un 12,7% que es óptimo la Eficiencia. Por otro lado, se observa que en un 25,5% afirman un nivel deficiente en la Eficiencia y un 16,4% que es regular la Seguridad laboral en la empresa.

## Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la Seguridad y salud ocupacional y la Eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.

Ha: Existe relación entre la Seguridad y salud ocupacional y la Eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.

Tabla 29: Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
			Seguridad y salud ocupacional	Eficiencia
Rho de Spearman	Seguridad y salud ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis general para la variable Seguridad y salud ocupacional y su relación con la Eficiencia de los colaboradores en la empresa mencionada, se puede inferir que el nivel de correlación obtenida a través del Rho de Spearman alcanzó el 0,530, es decir una correlación positiva considerable con una curva de tendencia positiva; por lo tanto se puede afirmar que a mayor aplicación de las estrategias en la Seguridad y salud ocupacional se podrá alcanzar una mejor Eficiencia en los colaboradores. La significancia (Bilateral) que se obtuvo en el análisis de datos procesados a través de la prueba de correlación tiene el valor de 0,000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe relación entre las variables.

## Prueba de hipótesis específico 1

Tabla 30: Prueba de hipótesis específico 1

Correlaciones				
Rho de Spearman	Políticas de prevención	Políticas de	Políticas de	
		prevención	prevención	Eficiencia
			1,000	,256
	Eficiencia	Coefficiente de	.	,049
		correlación	55	55
		Sig. (bilateral)	,256	1,000
	Coefficiente de	,049	.	
	correlación	55	55	
	Sig. (bilateral)			
	N			

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 1 para la dimensión Políticas de prevención y su relación con la variable eficiencia se puede inferir que el nivel de correlación alcanzó el 0,256, es decir, una correlación positiva media en el cuadrante positivo; por lo tanto, se puede definir que a mayor aplicación de estrategias basadas en las Políticas de prevención se podrá alcanzar una buena eficiencia en los trabajadores. La significancia (Bilateral) que se obtuvo en el análisis de datos procesados a través de la prueba de correlación tiene el valor de 0,049; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe relación entre la dimensión y la variable.

## Prueba de hipótesis específico 2

Tabla 31: *Prueba de hipótesis específico 2*

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Incentivos	Coeficiente de correlación	Incentivos	Eficiencia
			1,000	,136
		Sig. (bilateral)	.	,042
	N	55	55	
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,136	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
N		55	55	

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 2 para la dimensión Incentivos y su relación con la variable eficiencia se puede inferir que el nivel de correlación alcanzó el 0,136, es decir, una correlación positiva media en el cuadrante positivo; por lo tanto, se puede definir que a mayor aplicación de estrategias basadas en los Incentivos se podrá alcanzar una buena eficiencia en los trabajadores. La significancia (Bilateral) que se obtuvo en el análisis de datos procesados a través de la prueba de correlación tiene el valor de 0,042; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe relación entre la dimensión y la variable.

### Prueba de hipótesis específico 3

Tabla 32: Prueba de hipótesis específico 3

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Formación preventiva	Formación preventiva	1,000	,292*
		Coefficiente de correlación	.	,030
		Sig. (bilateral)	.	,030
	Eficiencia	N	55	55
		Coefficiente de correlación	,292*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
N	55	55		

#### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 3 para la dimensión Formación preventiva y su relación con la variable eficiencia se puede inferir que el nivel de correlación alcanzó el 0,292, es decir, una correlación positiva media en el cuadrante positivo; por lo tanto, se puede definir que a mayor aplicación de estrategias basadas en la Formación preventiva se podrá alcanzar una buena eficiencia en los trabajadores. La significancia (Bilateral) que se obtuvo en el análisis de datos procesados a través de la prueba de correlación tiene el valor de 0,030; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe relación entre la dimensión y la variable.

#### Prueba de hipótesis específico 4

Tabla 33: Prueba de hipótesis específico 4

		Correlaciones		
Rho de Spearman			Comunicación	Eficiencia
	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,469**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,469**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

#### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 4 para la dimensión Comunicación y su relación con la variable eficiencia se puede inferir que el nivel de correlación alcanzó el 0,469, es decir, una correlación positiva media en el cuadrante positivo; por lo tanto, se puede definir que a mayor aplicación de estrategias basadas en la Comunicación se podrá alcanzar una buena eficiencia en los trabajadores. La significancia (Bilateral) que se obtuvo en el análisis de datos procesados a través de la prueba de correlación tiene el valor de 0,000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe relación entre la dimensión y la variable.

## Prueba de hipótesis específico 5

Tabla 34: Prueba de hipótesis específico 5

Correlaciones				
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,586**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,586**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 5 para la dimensión Planificación y su relación con la variable eficiencia se puede inferir que el nivel de correlación alcanzó el 0,586, es decir, una correlación positiva considerable en el cuadrante positivo; por lo tanto, se puede definir que a mayor aplicación de estrategias basadas en la Planificación se podrá alcanzar una buena eficiencia en los trabajadores. La significancia (Bilateral) que se obtuvo en el análisis de datos procesados a través de la prueba de correlación tiene el valor de 0,000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe relación entre la dimensión y la variable.

## Prueba de hipótesis específico 6

Tabla 35: Prueba de hipótesis específico 6

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Control de procedimientos	Coeficiente de correlación	Control de procedimientos	Eficiencia
		Sig. (bilateral)	1,000	,337*
		N	55	55
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,337*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	55	55

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 6 para la dimensión Control de procedimientos y su relación con la variable eficiencia se puede inferir que el nivel de correlación alcanzó el 0,337, es decir, una correlación positiva media en el cuadrante positivo; por lo tanto, se puede definir que a mayor aplicación de estrategias basadas en el Control de procedimientos se podrá alcanzar una buena eficiencia en los trabajadores. La significancia (Bilateral) que se obtuvo en el análisis de datos procesados a través de la prueba de correlación tiene el valor de 0,012; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe relación entre la dimensión y la variable.



## Prueba de hipótesis específico 7

Tabla 36: Prueba de hipótesis específico 7

Correlaciones				
Rho de Spearman	Seguridad laboral	Coeficiente de correlación	Seguridad laboral	Eficiencia
			1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55	
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	Seguridad laboral	Eficiencia
			,584**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N	55	55		

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 7 para la dimensión Seguridad laboral y su relación con la variable eficiencia se puede inferir que el nivel de correlación alcanzó el 0,584, es decir, una correlación positiva considerable en el cuadrante positivo; por lo tanto, se puede definir que a mayor aplicación de estrategias basadas en el Seguridad laboral se podrá alcanzar una buena eficiencia en los trabajadores. La significancia (Bilateral) que se obtuvo en el análisis de datos procesados a través de la prueba de correlación tiene el valor de 0,000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe relación entre la dimensión y la variable.

#### IV. Discusión

De acuerdo con la hipótesis principal de estudio se afirma que, si existe relación significativa entre la primera variable seguridad y salud ocupacional y la segunda variable eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L., Carabayllo.; por ello, el resultado se comprueba con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman=0.530 y el Sig. (Bilateral)=0.000 ( $p \leq 0.05$ ).

De acuerdo a lo mencionado, en la hipótesis general planteada manifestó que existe relación directa significativa entre la seguridad y salud ocupacional y la eficiencia en la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L., Carabayllo 2019; cuyo resultado obtenido a través de la prueba estadística Rho de Spearman, indicó que la correlación (Bilateral) entre las variables la seguridad y salud ocupacional y la eficiencia alcanzó la correlación Rho de Spearman=0.530 y el Sig. (Bilateral)=0.000, afirmando que existe una correlación positiva considerable entre las variables de estudio; este resultado está en relación con los teóricos propuestos, Fernández, Montes y Vázquez (2015) manifestó que el método administrativo de la seguridad y salud ocupacional y eficiencia profesional son mecanismos fundamentados en la entidad con el propósito y compromiso de inspeccionar los peligros que posiblemente contribuye en la defensa y seguridad laboral de los colaboradores. La indagación estuvo de acuerdo con lo planteado en la tesis a nivel internacional con los autores Cárdenas y Pluas (2013) quienes orientaron en su hipótesis de estudio que existe una correlación positiva entre la seguridad y salud ocupacional a través de estrategias de CRM con herramientas social media confirmando su resultado estadístico con una correlación de Rho de Spearman=0.643 y el Sig. (Bilateral)=0.012, lo cual demuestra relación positiva entre las variables. Así mismo, el teórico Enríquez (2011) seguridad ocupacional y su relación en la eficiencia de los trabajadores en restaurantes del centro de Ibarra. Estrategias de seguridad de servicios con un resultado estadístico de una correlación de Rho de Spearman que alcanzó=0.593 y el Sig. (Bilateral)=0.005, el resultado confirma que las variables en otros ámbitos de estudio manifiestan el mismo comportamiento, dado por Lujan (2017) alcanzó una correlación de Rho de Spearman=0.996 y el Sig. (Bilateral)=0.000 confirmando la relación significativa en las variables seguridad y salud ocupacional y la eficiencia.

De acuerdo a la primera hipótesis específica planteada para la dimensión política de prevención y su relación con la eficiencia de los colaboradores del ambiente operativo de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo, se comprobó la relación significativa a través del estadígrafo Rho de Spearman=0,256 y el Sig. (Bilateral)=0.000, el resultado confirmó la relación en otro ámbito de estudio y manifestó el mismo comportamiento, confirmando lo planteado por Flores (2014) lo cual alcanzó una correlación a través del estadígrafo Rho de Spearman al nivel de 0,850 y el sig. (Bilateral)=000.0. Se realizó con el propósito de evaluar la seguridad y salud ocupacional para evitar las eventualidades de riesgo o peligro en el trabajo y un desarrollo eficaz de cooperantes en la Municipalidad, para Fernández, Montes y Vázquez (2015) indicó que es la creación, así el progreso de un pacto de la entidad en relación a la seguridad y salud ocupacional y eficiencia, se manifiesta debidamente a propósitos, constituyendo reglamentos educativos en perjuicio mediante la entidad y cooperantes; Para el teorista Lujan (2017) alcanzó una correlación a través del estadígrafo Rho de Spearman=0,996 y obteniendo el nivel de significancia (Bilateral)=0,000, un aumento de la comodidad de cada cooperante y de su desenvolvimiento de cierta función monetaria; así mismo, Huamani y Durand (2018) alcanzaron una correlación a través del estadígrafo Rho de Spearman=0.819 y el Sig. (Bilateral)=0.000, mostraron que hay una correlación vigorosa en ambas variantes; según los autores teóricos Fernández, Montes y Vázquez (2015) mencionaron el cumplimiento de actividades de Desarrollo de la Salud y Prevención de la Indisposición, orientadas al fortalecimiento de estilos de vida saludables y al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad de empleados.

De acuerdo con la segunda hipótesis específica entre los incentivos y su relación con la eficiencia de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L. Carabayllo, 2019; cuyo resultado obtenido a través de la prueba de Rho de Spearman=0.136 y un nivel de significancia (Bilateral)=0,322 con la finalidad de potenciar comportamientos infalibles, existiendo participantes en las transformaciones de obtención acerca de resoluciones por medio de métodos de estímulo o asesoramiento sobre apariencia vinculada con su confort profesional; Cárdenas y Plusas (2013) determinaron que la relación significativa mediante la prueba estadístico de Rho de Spearman=0,643 con una significancia (Bilateral)=0,012, confirmando lo planteado con los autores teóricos, Fernández, Montes y Vázquez (2015) quienes explicaron que el método administrativo de la seguridad y salud ocupacional y

eficiencia profesional son mecanismos fundamentados en la entidad con el propósito y compromiso de inspeccionar los peligros que posiblemente contribuye en la defensa y seguridad laboral de los colaboradores. Su teoría de la tesis de Ayala (2015) quien estudió la dimensión de Rho de Spearman  $Rho=0.458$  y el Sig. (Bilateral)=0.000; lo cual la eficiencia se tiene cuando los colaboradores analizan que Seguridad y salud ocupacional es óptimo, en aquel momento para los colaboradores su eficiencia es óptimo en un 20.0%; la mayor exactitud tiene comunicación con la eficiencia.

Finalmente, la eficiencia se estudia con la ayuda del periodo de función brindada o consumado, el valor de activación y la producción definitiva, el periodo errante en el emprendimiento de función. Soto (2016) quien estudió la dimensión de Rho de Spearman=0.714 y el sig. (Bilateral)=0.000, para el autor Chiavenato (2010) hacia la variante eficiencia. El análisis fue representativo y correlacional por el tiempo que tuvo la indagación, de corte transaccional, debido a que la indagación se planteó en un determinado tiempo y es no práctico, puesto a que no hay manipulación de ninguna variante contando con una población de 89 colaboradores.

En relación a la tercera hipótesis específica planteada para la dimensión formación preventiva y su relación con la eficiencia de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L. Carabayllo, 2019; cuyo resultado obtenido a través de la prueba de Rho de Spearman=0,292 y el sig. (Bilateral) de 0,030, Por ello, los resultados de los antecedentes se sustentaron en las teorías de los autores Fernández, Montes y Vázquez (2015) soporte para la primera variable seguridad y salud ocupacional, mencionaron que tiene como características las siguientes dimensiones; políticas de prevención, Incentivos, formación preventiva, comunicación, planificación, control de procedimientos y seguridad laboral, con el contexto de eficiencia Cárdenas y Plusas (2013) determinaron la relación significativa mediante la prueba estadístico de Rho de Spearman=0,643 con el Sig. (Bilateral)=0.012, confirmando lo planteado con el teórico Fernández, Montes y Vázquez (2015) quienes explicaron que el método administrativo de la seguridad y salud ocupacional y eficiencia profesional son mecanismos fundamentados en la entidad con el propósito y compromiso de inspeccionar los peligros que posiblemente contribuye en la defensa y seguridad laboral de los colaboradores, accediendo conjuntamente a desempeñar sencillamente con el reglamento local presente. En pocas palabras como aportación, el crecimiento y activación del método defensa y seguridad laboral técnica ocupacional es admirada como una técnica que impulsa y estimula conocimiento, comprensión, causa y

obligación de todos los cooperantes de la entidad, como una habilidad de crecimiento natural y compromiso comunitario, conforme a la ley actual. Por lo tanto, el resultado obtenido a través de los antecedentes y su teoría propuesta por Lujan (2017), quien desarrolló con el propósito general, de la seguridad y salud ocupacional para una empresa de constructora, exactamente en el área operativa. Para esto se mostró como opción detectando que la seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los trabajadores del área de operaciones de Kaizen Group S.A.C. demostró una relación alta entre las variables a través de Rho de Spearman=0,996 y el sig. (Bilateral)=0.000; confirmando lo planteado con los autores teóricos Billy, William y Lawrence (2014) explicaron que la eficiencia estudia la conducta interna de la organización en términos de recursos utilizados y desarrollos empleados con el fin de alcanzar los propósitos preestablecidos. De la misma manera, la eficiencia tiene una connotación significativa en los resultados económicos y en el progreso de la empresa. Su teoría de la tesis de Ayala (2015) quien estudió la dimensión de Rho de Spearman Rho=0.742, y el Sig. (Bilateral)=0.000; lo cual la eficiencia se desarrolla cuando los colaboradores analizan que seguridad y salud ocupacional es óptimo, en aquel momento para los colaboradores su eficiencia es óptimo en un 20.0%; la mayor exactitud tiene comunicación con la eficiencia. Finalmente, la eficiencia se estudia con la ayuda del periodo de función brindada o consumada, el valor de activación y la producción definitiva, el periodo errante en el emprendimiento de función.

En relación a la quinta hipótesis específica entre la planificación y su relación con la eficiencia de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L. Carabayllo, 2019; cuyo resultado obtenido a través de la prueba de Rho de Spearman=0.586 y su nivel de significancia (Bilateral)= 0.000, de tal manera se ha desarrollado con el fin de distinguir un proyecto precautorio y un proyecto de emergencia. La primera procura proyectar un reglamento estructurado de las operaciones indispensables para evitar eventualidades durante la función. Sin embargo, el proyecto de emergencia intenta programar con impasibilidad las actividades y magnitudes para inspeccionar con diligencia y efectividad frente a un suceso, minorando al límite sus probables efectos. Para el autor Vieira, de Carvalho, da Rocha Bispo, Ferreira, Evangelista (2019) mencionaron que la planificación a corto y largo plazo es desarrollada con el fin de establecer las metas y objetivos propuestos y aplicar las estrategias necesarias para lograrlo, además, incluye mucho en la rentabilidad de la empresa, Para el tesista Ayala (2015) se presentó en la indagación Rho de Spearman=0.458 y el sig. (Bilateral)=0.000, puesto que se concluye que hay vínculo

hacia las variantes, debido a que se admitió la hipótesis alterna, comparando con el otro tesista Soto (2016) cuyo resultado de Rho de Spearman=0.714 y el sig. (Bilateral)=0.000. El aporte de esta indagación fue puesto que la información fundamentada y las teorías utilizadas, manifiestan que las capacitaciones brindadas fueron nuevas, al no alcanzar la eficiencia de los requisitos de seguridad, como es la información que permite aumentar el conocimiento, por ello no se puede alcanzar el desarrollo personal para que sean leales o fieles a la empresa; Según el autor. Escobedo, Cuevas, Guzowski, y Zabaloy, (2019) mencionó que la inseguridad laboral ha ido incrementándose en los últimos años por la falta del cumplimiento de normas y leyes que rigen la seguridad ocupacional lo cual las organizaciones no lo tienen en consideración, mayormente en las organizaciones ilegales se dan estos hechos.

Finalmente, la constructora va a implementar estrategias, que de esta manera veremos buenos resultados en base a los trabajadores, ellos se sentirán motivados con la seguridad, que ya no se van a preocupar por ningún accidente que suele pasar como lo evidenciado año a año en el anexo 11, concluyendo que las hipótesis específicas tienen relación entre las variables junto a los antecedentes nacionales e internacionales.

## V. Conclusiones

Dado los resultados de esta presente investigación, en base a la información recopilada en los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo en el presente año se obtienen las siguientes conclusiones:

- Primero: De acuerdo con la hipótesis general para evidenciar la variable seguridad y salud ocupacional y la eficiencia, se obtuvo un grado de correlación de (Rho=0.530, y el Sig. (Bilateral)=0.000 ( $p \leq 0.05$ )). Mediante el estadígrafo Rho de Spearman concluyendo que existe una correlación positiva considerable con una curva de tendencia positiva entre las principales variables. Para ello se argumenta que a mayor aplicación de las estrategias en la Seguridad y salud ocupacional se podrá alcanzar una mejor Eficiencia en los colaboradores. Basado en que Seguridad y salud ocupacional es notada como regular en un 43.6% de los colaboradores y el 45.5% menciona que la eficiencia también es regular. También se concluye la investigación rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre las variables seguridad y salud ocupacional y eficiencia. Dado que el valor obtenido es menor a 0.005.
- Segundo: De acuerdo con las hipótesis específicas entre la dimensión de políticas de prevención y la variable eficiencia; del 100% el análisis de los datos de las políticas de prevención la medida obtenida concluye que el mayor porcentaje de las respuestas están dirigidas a nivel regular de la escala de Likert con el 45,5% que las políticas de prevención se manejan de forma regular, mientras que un 43,6% perciben que la eficiencia se encuentra en un nivel regular. Así mismo, el 38,2% manifestaron que existe un nivel óptimo de las políticas de prevención y un 23,6% que es óptimo la eficiencia. Por otro lado, se observa que en un 32,7% afirman un nivel deficiente en la eficiencia y solo un 16,4% que es deficiente las políticas de prevención en la empresa, se puede inducir que la relación es positiva media en el cuadrante positivo; es decir, las políticas de prevención son un factor significativo para la eficiencia de los colaboradores en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo en el presente año.

- Tercero: De acuerdo con las hipótesis específicas entre la dimensión de los incentivos y la variable eficiencia; del 100% el análisis de los datos de los incentivos la medida obtenida concluye que el mayor porcentaje de las respuestas están dirigidas a nivel regular de la escala de Likert con el 60,0% que la eficiencia se maneja de forma regular, mientras que un 45,5% perciben que los incentivos se encuentran en un nivel regular. Así mismo, el 38,2% manifestaron que existe un nivel óptimo de los incentivos y un 30,9% que es óptimo la eficiencia. Por otro lado, se observa que en un 16,4% afirman un nivel deficiente en los incentivos y solo un 9,10% que es deficiente la eficiencia en la empresa, por lo tanto, se puede inducir que la relación es positiva media en el cuadrante positivo; es decir, los incentivos son un factor significativo para la eficiencia de los colaboradores en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo en el presente año.
- Cuarto: De acuerdo con las hipótesis específicas entre la dimensión de la formación preventiva y la variable eficiencia; del 100% el análisis de los datos de la formación preventiva la medida obtenida concluye que el mayor porcentaje de las respuestas están dirigidas a nivel regular de la escala de Likert con el 60,0% que ya referido podemos interpretar que el 45,5% observaron que la formación preventiva se manejan de forma regular, mientras que un 43,6% perciben que la eficiencia se encuentra en un nivel regular. Así mismo, el 38,2% manifestaron que existe un nivel óptimo de la formación preventiva y un 32,7% que es óptimo la eficiencia. Por otro lado, se observa que en un 23,6% afirman un nivel deficiente en la eficiencia y solo un 16,4% que es deficiente la formación preventiva en la empresa, por lo tanto, se puede inducir que la relación es positiva media en el cuadrante positivo; es decir, la formación preventiva es un factor significativo para la eficiencia de los colaboradores en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo en el presente año.
- Quinto: De acuerdo con las hipótesis específicas entre la dimensión de la comunicación y la variable eficiencia; del 100% el análisis de los datos de la comunicación la medida obtenida concluye que el mayor porcentaje de las respuestas están dirigidas a nivel regular de la escala de Likert con el 49,1% que la eficiencia se manejan de forma regular, mientras que un 45,5% perciben que la comunicación se encuentra en un nivel regular. Así mismo, el 38,2%



manifestaron que existe un nivel óptimo de la comunicación y un 36,4% que es óptimo la eficiencia. Por otro lado, se observa que en un 16,4% afirman un nivel deficiente en la comunicación y solo un 14,5% que es deficiente la eficiencia en la empresa, por lo tanto, se puede inducir que la relación es positiva media en el cuadrante positivo; es decir, la comunicación es un factor significativo para la eficiencia de los colaboradores en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo en el presente año.

Sexto: De acuerdo con las hipótesis específicas entre la dimensión de la planificación y la variable eficiencia; del 100% el análisis de los datos de la planificación la medida obtenida concluye que el mayor porcentaje de las respuestas están dirigidas a nivel deficiente de la escala de Likert con el 50,9% que la eficiencia se manejan de forma deficiente, mientras que un 16,4% perciben que la planificación se encuentra en un nivel deficiente. Así mismo, el 45,5% manifestaron que existe un nivel regular de la planificación y un 29,1% que es regular la eficiencia. Por otro lado, se observa que en un 38,2% afirman un nivel óptimo en la planificación y solo un 20,0% que es óptimo la eficiencia en la empresa, por lo tanto, se puede inducir que la relación es positiva considerable en el cuadrante positivo; es decir, la planificación es un factor significativo para la eficiencia de los colaboradores en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo en el presente año.

Séptimo: De acuerdo con las hipótesis específicas entre la dimensión de control de procedimientos y la variable eficiencia; del 100% el análisis de los datos del control de procedimientos la medida obtenida concluye que el mayor porcentaje de las respuestas están dirigidas a nivel regular de la escala de Likert con el 49,1% que la eficiencia se manejan de forma regular, mientras que un 45,5% perciben que el control de procedimientos se encuentra en un nivel regular. Así mismo, el 38,2% manifestaron que existe un nivel óptimo en el control de procedimientos y un 27,3% que es óptimo la eficiencia. Por otro lado, se observa que en un 23,6% afirman un nivel deficiente en la eficiencia y un 16,4% que es deficiente el control de procedimientos en la empresa, por lo tanto, se puede inducir que la relación es positiva media en el cuadrante positivo; es decir, el control de procedimientos es un factor significativo para la eficiencia de los colaboradores en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo en el presente año.

Octavo: De acuerdo con las hipótesis específicas entre la dimensión de la seguridad laboral y la variable eficiencia; del 100% el análisis de los datos de la seguridad laboral la medida obtenida concluye que el mayor porcentaje de las respuestas están dirigidas a nivel regular de la escala de Likert con el 61,8% que la Eficiencia se manejan de forma regular, mientras que un 45,5% perciben que la Seguridad laboral se encuentra en un nivel regular. Así mismo, el 38,2% manifestaron que existe un nivel óptimo en la Seguridad laboral y un 12,7% que es óptimo la Eficiencia. Por otro lado, se observa que en un 25,5% afirman un nivel deficiente en la Eficiencia y un 16,4% que es regular la Seguridad laboral en la empresa, por lo tanto, se puede inducir que la relación es positiva considerable en el cuadrante positivo; es decir, la seguridad laboral es un factor significativo para la eficiencia de los colaboradores en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo en el presente año.

## **VI. Recomendaciones**

Considerando las deducciones fundamentadas en el estudio, se plantea las siguientes recomendaciones hacia la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo en el presente año.

- Primero: Es importante que la empresa considere como una estrategia principal el adecuado funcionamiento de la seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los colaboradores, ya que es fundamental para el desempeño, eficiencia en el servicio, satisfacción, adaptabilidad y desarrollo de los colaboradores y de la organización, para ello se debe mejorar el compromiso de inspeccionar los peligros y riesgos que contribuyen en la seguridad y salud ocupacional y eficiencia de los colaboradores, accediendo conjuntamente a desempeñar sencillamente con el reglamento local y promover mejoras de acuerdo a las dimensiones compuestas como puntos importantes para el fortalecimiento de la organización.
- Segundo: Se recomienda perfeccionar en el momento de dedicar nuevos planteamientos de orientación en políticas de prevención lo cual será el progreso de un pacto de la entidad en relación a la seguridad y salud ocupacional y eficiencia, se manifiesta debidamente a los propósitos, constituyendo reglamentos educativos en perjuicio mediante la entidad y los colaboradores.
- Tercero: Se recomienda dar un mayor incentivo que fomente la contribución de los colaboradores en sus funciones de seguridad y salud ocupacional y eficiencia evolucionada en dicha entidad, con la finalidad de potenciar comportamientos infalibles, existiendo participantes en las transformaciones de obtención acerca de resoluciones por medio de métodos de estímulo o asesoramiento sobre apariencia vinculada con su confort profesional.
- Cuarto: Se recomienda generar más evaluación que orienten tener más el punto de vista del grado de claridad para los trabajadores, en su formación preventiva, lo cual pretende perfeccionar las destrezas, cabidas y posturas en los elementos de provisión de suministro, con la ayuda de una instrucción protectora, encajando la capacidad en las ocupaciones frecuentes en consecuencia de un progreso continuo en la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo.
- Quinto: Se recomienda perfeccionar la comunicación entre los colaboradores y los jefes de área, ya que tiene el objetivo primordial de transmitir las eventualidades en

relación con el contorno que envuelve y donde realizan sus ocupaciones, revelando los probables accidentes y el apropiado modo de impugnarlo en la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabaylo.

Sexto: Se recomienda la planificación con el fin de distinguir un proyecto precautorio y un proyecto de emergencia. La primera procura proyectar un reglamento estructurado de las operaciones indispensables para evitar eventualidades antes y durante la función y la segunda se desarrolla con el fin de crear estrategias de reacción ante los sucesos durante y después de un accidente.

Séptimo: Se recomienda perfeccionar en el momento de dedicar nuevos planteamientos de orientación en el control de procedimientos, para desarrollar la búsqueda perseverante de productos alcanzados a la aplicación de los reajustes evidenciados y la seguridad y salud ocupacional y eficiencia en dicha entidad, calculando, determinando, modificando la técnica empleada.

Octavo: Se recomienda dar una mayor seguridad laboral en base a la defensa profesional del personal con los mecanismos primordiales de la entidad, que se llegará a conocer la destreza por intermedio de las disposiciones presentes en el trabajo y consecuencias producidas interiormente de la entidad, estableciendo estrategias para obtener un óptimo desarrollo de la seguridad laboral fomentando la eficiencia de los colaboradores de la organización.

## REFERENCIAS

- Álvarez, M., & Apellaniz, K. (2019). Involvement, consistency and adaptability in the new relationship style (ner). *The experience of ner Group in the Basque Country. Management letters*, 19 (2), 85–111
- Araní (2015). *Influencia de la eficiencia y la Seguridad ocupacional de los colaboradores en la empresa Stratton oldban SAC- en Ambato 2015*. Ecuador
- Arellano, J. (2013). *Seguridad ocupacional y su incidencia en la eficiencia de los funcionarios asignados al área de operativa de la Universidad Técnica de Ambato*. Obtuvo el grado de administrador. Universidad técnica de Ambato.
- Artvinli, F. (2016). The ethics of occupational health and safety in turkey: Responsibility and consent to risk, *Acta Bioethica*, 22(1), pp. 111-118.
- Ayala, M. (2015). *Seguridad y salud ocupacional y desarrollo de la eficiencia en el gimnasio Club Sport, 2015*. Tesis de licenciatura en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo – Perú.
- Baptista, P., Fernández, C., & Hernández, R. (2010). *Investigation methodology*. DF, México: Editorial The McGraw-Hill.
- Bayardo, F. (2007). *Introducción de la Metodología de la Investigación Científica*. (2<sup>da</sup> ed.). Argentina: Editorial Brujas.
- Behar, D, S. (2008). *Metodología de la Investigación*. Barcelona, España: Editorial Shalom.
- Bernal, L. (2009). *Metodología de la investigación: ámbito practico de las nuevas generaciones*. (4ta ed.). España: Editorial Brujas.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3<sup>a</sup> ed.). Colombia: Pearson.

- Billy, W. (2014). *Teoría de la organización: un enfoque estratégico*. (7ta ed), editorial Prentice Hall Iberia, Madrid – España.
- British Standard Institution - BSI. (2012). OHSAS 18001:2007 – *Occupational Health and Safety Management Systems* – Specification. Reino Unido.
- Cárdenas E. y Pluas, T. (2013). *Salud y seguridad en el trabajo a través de estrategias CRM con herramientas de redes sociales*. Tesis de Licenciatura.
- Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*, Italia: McGraw-Hill.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y Técnicas de Investigación Social*. (1ªed.). España, Madrid. Mc GRAW HILL INTERAMERICANA
- Cruz, S., De Mello, J., Rama, C. (2019). A Eficiência do Financiamento nas Instituições Federais de Ensino Superior Brasileiras nos Períodos 1995-2009. *Meta: Avaliacao*. 11(33), 747 - 772.
- Darabont, D., Bejinariu, C., Ionita, I., Bernevig-Sava, M., Baciú, C., & Baciú, E. (2018). Considerations on Improving Occupational Health and Safety Performance in Companies Using Iso 45001 Standard. *Environmental Engineering & Management Journal (EEMJ)*, 17(11), 2711–2718.
- Campoverde, J. (2016). *La seguridad y salud ocupacional en Latinoamérica*. Organización Internacional del Trabajo. Oficina Lima. Perú.
- Conde, K. (2018). *La Relación de seguridad y salud ocupacional con los accidentes de trabajo y la eficiencia de los empleados en la Municipalidad de los olivos, año 2017*. Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo. Lima – Perú.
- Couch, K., Reznik, G., Iams, H., & Tamborini, C. (2018). *The Incidence and Consequences of Private Sector Job Loss in the Great Recession*. Social Security Bulletin, (Issue 1), 31.

- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Research: fundamentals and methodology*. España: McGraw-Hill
- Diario El Comercio (2015). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima, Perú.
- Díaz, J (2017). *Propuesta de seguridad e higiene laboral aplicada para la mejora de la eficiencia a las empresas constructoras de la cabecera departamental de Guayaqui*. Tesis de Licenciatura, Universidad de Guayaquil – Guayaquil, Ecuador.
- Dos Santos, M., Cotrim, P., Santos, N., Rodrigues, S., Coelho, E. (2019). Produtividade e eficiência de uso da água em mangueiras 'Tommy Atkins' e 'Palmer' sob irrigação localizada com déficit hídrico. *Semina: Ciências Agrárias*. 41(6), 2509 - 2522.
- Escobedo, J., Cuevas, J., Guzowski, C., Zabaloy, M. (2019). Eficiencia energética y sustentabilidad en hoteles de sol y playa en el Noreste de México. *Investigaciones Turísticas*. (18), 42 - 70.
- Fernández B, Montes J y Vázquez C. (2015). *Incidencia de la Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales en la Competitividad de las Empresas Españolas*. Fondo editorial Universidad de Oviedo – España.
- Fernández, E. (2010). *Business Administration, Un enfoque interdisciplinario*. Madrid, España: Paraninfo.
- Flores, A. (2014). *Seguridad y salubridad ocupacional con las eventualidades de trabajo y eficaz de cooperantes en la Municipalidad de los olivos, año 2017*. Tesis de Licenciatura.
- Gómez, M. (2016). *Introducción de la Metodología de la Investigación Científica*. (1<sup>e</sup> ed.). Argentina: Editorial Brujas.

- Haiyang, Y., Xu, H., Guanlan, Z. (2019). Important aspects of prevention of health personnel in hospitals during the epidemic novel coronavirus 2019. *Rev. Exp Salud Pública*. 94 (2) 1 – 7.
- Hernández, R. (2012). *Metodología de investigación*. (6ta ed.). España: EAE
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México Distrito Federal, México: Mc Graw Hill
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed), México Distrito Federal, México: Mc Graw Hill
- Huamani y Durand (2018). *Análisis en la Seguridad y salud ocupacional y su relación en la eficiencia de los trabajadores del Banco Azteca en el Cercado de Lima, 2018*. Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Jeong, Y., & Kim, T. (2019). *Between Legitimacy and Efficiency: An Institutional Theory of Corporate Giving*. *Academy of Management Journal*, 62(5), 1583–1608.
- Johnson (2014). *Propuesta de Políticas de Seguridad saludable y su efectividad en el rendimiento de los trabajadores del área de operaciones de en la empresa Tai Heng, Cercado de Lima, 2014*. Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipan – USS.
- Juárez, P., Liebman, A., Reyes, I., Ninco, Y., Keifer, M. (2018). Aplicación de la teoría de aprendizaje en el entrenamiento acerca de seguridad y salud para trabajadores inmigrantes en las lecherías. *Open Access*, 10 (5), 1 - 12.
- Lujan, G. (2017). *Seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los trabajadores del área de operaciones de Kaizen Group S.A.C. Cercado de Lima – 2017*. Tesis para



obtener el grado de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

López, P. (2014). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Bellaterra.

Macedo, K., Marquina, P., Corrales-Reyes, I., Mejía, C. (2019). Factors associated to depressive symptoms in mothers with children hospitalized in pediatric and neonatology units of Peru: a case-control study. *Medwave*, 19(5)

Molano, J. y Arévalo, N. (2014). From occupational health to safety and health management in the workplace: More than just semantic, the transformation of the general occupational hazards system. *Innovar*. 23(48), 21 - 32.

Kelley, M. (2019). *The Impact of an Obesity Risk Prevention Study among Native American Youth*. *ABNF Journal*, 30(1), 12–15.

Maciel, J., Ferrarini, A. (2019). Eficiência sistêmica em empreendimentos econômicos solidários de reciclagem: construção e aplicação de indicadores multidimensionais. *Desenvolvimento e Meio Ambiente*. 54, 102-124.

Mardaras, L., González, M., Peñín, L., Mota, I., Illera, E. (2019). The challenge of gender equality in higher education in communication. From awareness to training in gender mainstreaming. *Estudios Sobre el Mensaje Periodístico*, 26(4), 1433-1444.

Mondy, R y Noe, R (2005). *Administración del capital humano*. (1 ed.). México: Prentice Hall.

Mogollón, I., Maroto, M., González, A. (2019). Patient safety culture in nursing training, *Revista Cubana de Enfermería*, 36(2), 1-14.

Monk, P. (2018). The Rise of the Market State and International Security in the 21st Century. *Ethos*, 26(4), 38–43.

- Munévar, W. (2019). Technical efficiency of manufacturing companies in Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*. 25(2), 73-82.
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Lima, Perú.
- Namakforoosh, M. (2007). *Metodología de la investigación*. (2 ed.). México: Limusa
- Nava H. (2014). *Antecedentes históricos de la Salud en el Trabajo*. En: Barquín CM. *Socio medicina*. Cuarta Edición, México: Méndez Editores; 1994:533-536.
- Nazarko, J., & Chodakowska, E. (2017). *Labour Efficiency in Construction Industry in Europe Based on Frontier Methods: Data Envelopment Analysis and Stochastic Frontier Analysis*. *Journal of Civil Engineering & Management*, 23(6), 787–795.
- Olsen, A., Huang, F. (2019). Teacher job satisfaction by principal support and teacher cooperation: Results from the schools and staffing survey, *Education Policy Analysis Archives*, 27(11).
- Peréz, U (2014). *Seguridad e higiene laboral aplicada a las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango*” Tesis para obtener el grado académico de Administrador de Empresas, en la Universidad de Rafael Landívar – Quetzaltenango, Guatemala.
- Picado, G y Durán, F. (2014). *República del Ecuador: Diagnóstico del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. OIT – Oficina Subregional de OIT para los Países.
- Piva, M., & Vivarelli, M. (2018). *Technological change and employment: is Europe ready for the challenge?* *Eurasian Business Review*, 8(1), 13–32.
- Pupunovich, M. (2016). *Occupational health and safety*. (5ta ed.). Estados Unidos: Plymouth Plantation.
- Pride, W. (2014). *Investigation Methodology*. (4ta edición). Estados Unidos: Norteamérica

- Richardson, L., Thieme, T. (2019). Planning working futures: precarious work through carceral space. [Préparation à l'avenir professionnel: travail précaire qui passe par l'espace carcéral. *Social and Cultural Geography*, 21(1), 25-44
- Robillard, M. (2017). *Risk, War, and the Dangers of Soldier Identity*. *Journal of Military Ethics*, 16(3/4), 205–219.
- Martin, R. (2019). *The High Price of Efficiency*. *Harvard Business Review*, 97(1), 42–55.
- Sabino, P. (2012). *Study of scientific research methodology* (4a ed.). Estados Unidos.
- Sabino, F. (2015). *Metodología y Técnicas de Investigación*. (2da ed.) Colombia: Episteme.
- Salazar, L. (2018). *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: Mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila*. Universidad Nacional Agraria de la Selva. Tingo María – Perú.
- Samuelson, P. y Nordhaus, W. (2014). *Economía*, (17mo Ed), McGraw Hill Interamericana de España.
- Sampieri, R. (2008). *Introducción de la Metodología de la Investigación Científica*. (5ta ed.). España: Editorial Brujas.
- Sampieri, R. (2013). *Metodología de la investigación: ámbito práctico de las nuevas generaciones*. (7ma ed.). España: Editorial Brujas.
- Sánchez, H. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Perú, Lima. Visión Universitaria.
- Shandô, P. (2015). Endomarketing como ferramenta de relacionamento com o cliente externo. *Caderno de Administração*. *Caderno de Administração*, 9(1), 49-72.

- Sharifabadi, A., & Bideh, S. (2016). Effect of management commitment to internal marketing on employees' satisfaction. A case study: imam jafar sadegh hospital nurses. *Asian Academy of Management Journal*, 21(2). 135-152.
- Soto, L. (2016). *Análisis de la seguridad ocupacional y sus beneficios para la eficiencia del personal de Gladde Johnson*. Universidad Tecnológica de Ambato. Ecuador.
- SUNAFIL. (2013). *Manual para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima: s.n., 2013. pág. 46.
- SUNAFIL (2016). *Informe de la seguridad y salud ocupacional en el Perú*. Departamento de investigaciones de la SUNAFIL. Lima. Perú.
- Toro, I. (2006). *Método y Conocimiento: Metodología de la Investigación*. (1a ed.). Colombia: Universidad EAFIT.
- Tuesta, J. (2018). *Relación entre seguridad y salud ocupacional con los accidentes de trabajo en la Fiscalía Penal de Tarapoto, año 2018*. Tesis para el grado académico en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Van Der Haar, R y Goelzer, B. (2001). *La higiene ocupacional en América latina: una guía para su desarrollo*. Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Vieira, B., de Carvalho, E., da Rocha Bispo, A., Ferreira, M., Evangelista, N. (2019). Efficiency of chitosan synergism with clove essential oil in the coating of intentionally contaminated Tambaqui filets. *Semina: Ciências Agrarias*. 41(6), 2793 – 2802.
- Villacrés, E., Villacrés, D., Radicelli, C., Samaniego, N. (2019). Evaluation of a management system for occupational safety and health in a dairy industry in the province of Chimborazo. 40 (10) 12.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de evidencias externas

Variables: Seguridad y salud ocupacional y eficiencia		
Autor (Año)	Hipótesis	Prueba estadística
Lujan, (2017)	Existe relación entre Seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los trabajadores del área de operaciones de Kaizen Group S.A.C. Cercado de Lima – 2017.	Rho de Spearman Rho=0.996, Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre comunicación y la eficiencia de los trabajadores del área de operaciones de Kaizen Group S.A.C. Cercado de Lima – 2017.	Rho de Spearman Rho=0.427, Sig. (Bilateral) = 0.003; ( $p \leq 0.05$ )
Johnson (2014)	Existe relación entre Propuesta de Políticas de Seguridad saludable y su efectividad en el rendimiento de los colaboradores del área operativa en la empresa Tai Heng, Cercado de Lima, 2014.	Rho de Spearman Rho=0.876, Sig. (Bilateral) = 0.001; ( $p \leq 0.05$ )
Flores, (2014)	Existe relación entre seguridad y salubridad ocupacional con las eventualidades de trabajo y eficaz de cooperantes en la Municipalidad de los olivos, año 2017.	Rho de Spearman Rho=0.850, Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
Huamani y Durand (2018)	Existe relación entre Análisis en la Seguridad y salud ocupacional y su relación en la eficiencia de los trabajadores del Banco Azteca en el Cercado de Lima, 2018.	Rho de Spearman Rho=0.819, Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
Ayala (2015)	Existe relación entre Seguridad y salud ocupacional y desarrollo de la eficiencia en el gimnasio Club Sport, 2015.	Rho de Spearman Rho=0.458, Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
Arellano (2013)	Existe relación entre Seguridad ocupacional y su incidencia en la eficiencia de los funcionarios asignados al área de operativa de la Universidad Técnica de Ambato, 2013.	Rho de Spearman Rho=0.458, Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )

---

Enríquez (2011),	Existe relación entre Seguridad ocupacional y su relación en la eficiencia de los trabajadores en restaurantes del centro de Ibarra. Estrategias de seguridad de servicios, 2011.	Rho de Spearman Rho=0.593, Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
Flores y Abanto (2014)	Existe relación entre Influencia en seguridad y su incidencia en la eficiencia de tiendas de cadenas Claro Tottus – Mall, 2014.	Rho de Spearman Rho=0.442, Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
Sandoval (2015)	Existe relación entre Seguridad y salud ocupacional y su relación en la eficiencia de los docentes en el instituto tecnológico del suroriente, 2015.	Rho de Spearman Rho=0.420, Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
Cárdenas y Plus (2013)	Existe relación entre Seguridad y salud ocupacional a través de estrategias de CRM con herramientas social media, 2013.	Rho de Spearman Rho=0.643, Sig. (Bilateral) = 0.012; ( $p \leq 0.05$ )

---

## Anexo 2: Matriz de evidencias internas

Planteamiento	Hipótesis	Resultado
Hipótesis general	Existe relación entre la seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los colaboradores del área operativa de la compañía Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.	Rho de Spearman: 0,530 Nivel de significancia: 0,000
Hipótesis especifica 1	Existe relación entre las políticas de prevención y la eficiencia de los colaboradores del área operativa de la compañía Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.	Rho de Spearman: 0,256 Nivel de significancia: 0,059
Hipótesis especifica 2	Existe relación entre los incentivos y la eficiencia de los colaboradores del área operativa de la compañía Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.	Rho de Spearman: 0,136 Nivel de significancia: 0,322
Hipótesis especifica 3	Existe relación entre la formación preventiva y la eficiencia de los colaboradores del área operativa de la compañía Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.	Rho de Spearman: 0,292 Nivel de significancia: 0,030
Hipótesis especifica 4	Existe relación entre la comunicación y la eficiencia de los colaboradores del área operativa de la compañía Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019	Rho de Spearman: 0,469 Nivel de significancia: 0,000
Hipótesis especifica 5	Existe relación entre la planificación y la eficiencia de los colaboradores del área operativa de la compañía Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.	Rho de Spearman: 0,586 Nivel de significancia: 0,000
Hipótesis especifica 6	Existe relación entre el control de procedimientos y la eficiencia de los	Rho de Spearman: 0,337 Nivel de significancia: 0,012

---

colaboradores del área operativa de la  
compañía Inversiones Pucayaco E.I.R.L  
Carabayllo – 2019.

Hipótesis específica 7

Existe relación entre la seguridad laboral y  
la eficiencia de los colaboradores del área operativa de la compañía Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019. Rho de Spearman: 0,584  
Nivel de significancia: 0,000

---



### Anexo 3: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
	Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis Principal	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Variable	I.M	
Seguridad y salud ocupacional y su relación en la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo.	¿Qué relación existe entre la seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019?	Determinar la relación existente entre la seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.	Existe relación entre la seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019	Según Fernández, B. Montes, J. y Vázquez, C. (2015) Los métodos de administración de la seguridad y salud laboral son articulaciones desarrolladas en la empresa con el fin y compromiso de inspeccionar los peligros que afectan a la seguridad y salud de los colaboradores, accediendo también el ejecutar sencillamente con la legislación local actual. La Seguridad y salud ocupacional debe ser establecida como un procesamiento de promulgación y motivar pensamientos, conocimiento, motivación y compromiso de todos los colaboradores de la organización.	Se define mediante el análisis de los indicadores, esto a su vez serán medidos mediante una escala de 30 ítems, que corresponden a las seis dimensiones, establecidas	Políticas de prevención	Cultura en Seguridad y Salud	Cuestionario	
	Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específico			Formación preventiva	Incentivos		Participación
							Cooperación		
	¿Qué relación existe entre las políticas de prevención y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019?	Determinar la relación existente entre las políticas de prevención y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.	Existe relación entre las políticas de prevención y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.			Comunicación	Inducción		
							Capacitación		
	¿Qué relación existe entre la participación y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019?	Determinar la relación existente entre la participación y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.	Existe relación entre la participación y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.			Planificación	Preventiva		
Emergencia									
¿Qué relación existe entre la formación preventiva y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019?	Determinar la relación existente entre la formación preventiva y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.	Existe relación entre la formación preventiva y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.	Control de procedimiento	Control interno					
				benchmarking					
¿Qué relación existe entre la comunicación y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019?	Determinar la relación existente entre la comunicación y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.	Existe relación entre la comunicación y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.	Seguridad laboral	Plan de contingencia					
				Objetivos y metas					

	¿Qué relación existe entre la planificación y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo - 2019?	Determinar la relación existente entre la planificación y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo - 2019.	Existe relación entre la planificación y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo - 2019.	<b>Eficiencia</b>	Billy, William y Lawrence (2014) La eficiencia estudia la conducta interna de la organización en términos de recursos utilizados y desarrollos empleados con el fin de alcanzar los propósitos preestablecidos. De la misma manera, la eficiencia tiene una connotación significativa en los resultados económicos y en el progreso de la empresa.	Se define mediante el análisis de los indicadores, esto a su vez serán medidos mediante una escala de 30 ítems, que corresponden a las cuatro dimensiones, establecidas	La eficiencia en el servicio	Servicio							
	¿Qué relación existe entre el control de procedimientos y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019?	Determinar la relación existente entre el control de procedimientos y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.	Existe relación entre el control de procedimientos y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.					Desempeño		Recurso	Materiales	Tiempo	Calidad de trabajo	Conocimiento del trabajo	Relaciones interpersonales
	¿Qué relación existe entre la seguridad laboral y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019?	Determinar la relación existente entre la seguridad laboral y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.	Existe relación entre la seguridad laboral y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L Carabayllo – 2019.					Satisfacción		Información	Remuneración	Adaptabilidad	Conocimiento	Toma de decisiones	Confianza

#### Anexo 4: Tabla de especificaciones: Variable Seguridad y salud ocupacional

VARIABLE 1	DIMENSIONES	PESO	ÍTEMS	INDICADORES	PREGUNTAS
Seguridad y salud ocupacional	Políticas de prevención	13%	4	Cultura en seguridad	La entidad pide que usted cumpla con examinar su local de labor establecido
					Previamente al iniciar sus labores, hace la supervisión de tus instrumentos de seguridad
				Cultura en salud	La entidad avala la señal apropiada de entrada a territorios rígidos durante el desarrollo del trabajo
					La entidad pide la colaboración de sus trabajadores en el desempeño de las normas de seguridad
	Incentivos	13%	4	Participación	Usted presenta una conducta preventiva empleando sus herramientas de seguridad
					Pone en práctica las recomendaciones preventivas de seguridad impulsadas por la empresa
				Cooperación	La organización reconoce el aporte del personal operativo en el empleo de las normativas de seguridad
					Una conducta preventiva, contribuye a minorar el ausentismo laboral por eventualidades
	Formación preventiva	13%	4	Inducción	La entidad ofrece un espacio de adiestramiento al inicio de los vínculos laborales, facilitando la comprensión medidas de seguridad
					La entidad ofrece herramientas educacionales del estímulo planteado
				Capacitación	La entidad asigna fondos económicos en instrucción sobre SSO, con el fin de promulgar comportamientos de precaución
					Las instrucciones que la empresa ofrece favorecen a la identificación de eventos de riesgo
	Comunicación	13%	4	Interna	Usted conoce las normas de SSO de su centro de trabajo
					Su centro de trabajo informa convenientemente las funciones de SSO que se debe realizar
				Externa	Considera que la información de SSO, que le brinda la empresa es suficiente para llevar a cabo su labor
					La empresa supervisa eventos de riesgo potencial, comunicándolo a cada operario
	Planificación	13%	4	Preventiva	El reconocimiento de la distribución laboral es valorado en los programas de prevención
					Los accidentes actuales en la labor operativa son valorados en los programas de prevención
				Emergencia	El centro de labor asigna fondos económicos en equipos de seguridad como parte de su planificación precautoria
					Los programas precautorios de señalización son de entendimiento general
	Control de procedimientos	13%	4	Control interno	Los programas de emergencia asignan una respuesta rápida mediante una eventualidad laboral
					Tiene conocimiento del plan de emergencia de SSO de la empresa
				Benchmarking	En caso de algún accidente de trabajo, sabe a quién dirigirse, entorno al plan de emergencia de la empresa
					El proyecto de emergencia que ofrece la empresa, ayuda a minorar el pago de primas de seguro
Seguridad laboral	20%	6	Política de SSO	Se supervisa el desempeño de las medidas de SSO, que llevan a cabo los colaboradores	
				Se inspecciona que los colaboradores tengan el instrumento de seguridad apropiado al instante de emplear sus labores	
			Plan de contingencia	Las eventualidades de riesgo son anunciadas por el jefe de grupo al encargado de operaciones	
				El centro laboral emplea penalidades a los trabajadores que no efectúan la normativa SSO	
			Objetivos y metas	Se tiene un desarrollo político de seguridad y salud ocupacional	
				La empresa cuenta con un plan estratégico de contingencia	
<b>TOTAL</b>		100%	30		

Tabla de especificaciones: Variable eficiencia

VARIABLE 2	DIMENSIONES	PESO	ÍTEMS	INDICADORES	PREGUNTAS
Eficiencia	Desempeño	20%	6	Calidad de trabajo	Cumple apropiadamente con la función de sostenimiento integral
					Usted emplea las pautas de seguridad al ejecutar su labor
				Conocimiento del trabajo	Cuenta con las herramientas apropiadas y necesarias hacia el desempeño de su labor
					Se ejerce la apropiada utilización de los recursos con la finalidad de realizar el servicio de sostenimiento integral
				Relaciones interpersonales	El centro laboral ofrece los recursos obligatorios de seguridad para el cumplimiento de su labor correctamente
					Le ofrecen los productos necesarios (lejía, alcohol, ambientadores y pintura) en cantidades exactas para ejercer su trabajo
	Eficiencia en el servicio	20%	6	Servicio	Los productos son de alta calidad y apropiados para el mantenimiento establecido
					Brinda una adecuada comunicación al encargado de operaciones sobre la situación real, mientras emplea sus labores en campo
				Recursos	El supervisor o jefe inmediato le ofrece información de los procedimientos del trabajo seguro
					Responde las interrogantes elaboradas por el contratante, ofreciéndole información precisa acerca del servicio empleado
				Materiales	Usted busca información mediante internet para mejorar la calidad de su trabajo
					El salario que ofrece el centro de trabajo es competitivo con la que se ofrece en el mercado constructor
	Satisfacción	13%	4	Información	El centro de trabajo emplea los pagos salariales oportunamente
					Usted está satisfecho con la remuneración que obtiene en función de su labor
				Remuneración	Se examina anteriormente, la condición existente del centro de trabajo con la finalidad de emplear las operaciones de mantenimiento solicitado
					El supervisor del grupo comunica de manera correcta las medidas de seguridad
	Adaptabilidad	20%	6	Conocimiento	Mantengo claro mis labores operativas, cuando tomo una determinación
					El conjunto de opiniones y la toma de una resolución es compartida por el grupo de trabajo
				Toma de decisiones	El centro de trabajo defiende la decencia física de sus trabajadores
					Cuenta con confianza de parte de su jefe o supervisor
Confianza				Emplea su labor sin equivocaciones	
				Usted toma precauciones a las probables dificultades a futuro	
Desarrollo	27%	8	Iniciativa	Usted conoce adecuadamente los instrumentos y equipos requeridos para emplear su labor	
				La empresa le brinda información precisa para el uso adecuado de los EPPs	
			Seguridad	Cree usted que su jefe genera liderazgo en el equipo laboral	
				Participa con ideas innovadoras con la finalidad de mejorar el proceso de labor dentro del centro laboral	
			Liderazgo	Usted aprecia, valora y respeta la misión y visión del centro laboral	
				Intuye ideas para el desarrollo del proceso de trabajo dentro del centro laboral	
			Compromiso	Cree usted que los cursos de capacitación que recibe el colaborador le permiten hacer su trabajo	
				El colaborador pide frecuentemente apoyo para poder hacer sus trabajos	
<b>Total</b>		100%	30		

## Anexo 5: Cuestionarios

### Cuestionario de la variable 1: Seguridad y salud ocupacional

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Esta encuesta es anónima e individual, dirigida al personal del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L. Lo cual nos permitirá determinar el adecuado cumplimiento de la seguridad y salud ocupacional. Lea cada una de las preguntas con atención; en seguida, marque la respuesta con una X según corresponda. Recuerde, no hay respuestas buenas, ni malas. Conteste todas las respuestas con la verdad.

#### Alternativas de respuesta:

**S** = Siempre

**CS** = Casi Siempre

**AV** = Algunas Veces

**CN** = Casi Nunca

**N** = Nunca

N° ítem	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1	La entidad pide que usted cumpla con examinar su local de labor establecido	S	CS	AV	CN	N
2	Previamente al iniciar sus labores, hace la supervisión de tus instrumentos de seguridad	S	CS	AV	CN	N
3	La entidad avala la señal apropiada de entrada a territorios rígidos durante el desarrollo del trabajo	S	CS	AV	CN	N
4	La entidad pide la colaboración de sus trabajadores en el desempeño de las normas de seguridad	S	CS	AV	CN	N
5	Usted presenta una conducta preventiva empleando sus herramientas de seguridad	S	CS	AV	CN	N
6	Pone en práctica las recomendaciones preventivas de seguridad impulsadas por la empresa	S	CS	AV	CN	N
7	La organización reconoce el aporte del personal operativo en el empleo de las normativas de seguridad	S	CS	AV	CN	N
8	Una conducta preventiva, contribuye a minorar el ausentismo laboral por eventualidades	S	CS	AV	CN	N
9	La entidad ofrece un espacio de adiestramiento al inicio de los vínculos laborales, facilitando la comprensión medidas de seguridad	S	CS	AV	CN	N
10	La entidad ofrece herramientas educacionales del estímulo planteado	S	CS	AV	CN	N
11	La entidad asigna fondos económicos en instrucción sobre SSO, con el fin de promulgar comportamientos de precaución	S	CS	AV	CN	N
12	Las instrucciones que la empresa ofrece favorecen a la identificación de eventos de riesgo	S	CS	AV	CN	N
13	Usted conoce las normas de SSO de su centro de trabajo	S	CS	AV	CN	N
14	Su centro de trabajo informa convenientemente las funciones de SSO que se debe realizar	S	CS	AV	CN	N
15	Considera que la información de SSO, que le brinda la empresa es suficiente para llevar a cabo su labor	S	CS	AV	CN	N
16	La empresa supervisa eventos de riesgo potencial, comunicándolo a cada operario	S	CS	AV	CN	N
17	El reconocimiento de la distribución laboral es valorado en los programas de prevención	S	CS	AV	CN	N
18	Los accidentes actuales en la labor operativa son valorados en los programas de prevención	S	CS	AV	CN	N
19	El centro de labor asigna fondos económicos en equipos de seguridad como parte de su planificación precautoria	S	CS	AV	CN	N
20	Los programas precautorios de señalización son de entendimiento general	S	CS	AV	CN	N
21	Los programas de emergencia asignan una respuesta rápida mediante una eventualidad laboral	S	CS	AV	CN	N
22	Tiene conocimiento del plan de emergencia de SSO de la empresa	S	CS	AV	CN	N
23	En caso de algún accidente de trabajo, sabe a quién dirigirse, entorno al plan de emergencia de la empresa	S	CS	AV	CN	N
24	El proyecto de emergencia que ofrece la empresa, ayuda a minorar el pago de primas de seguro	S	CS	AV	CN	N
25	Se supervisa el desempeño de las medidas de SSO, que llevan a cabo los colaboradores	S	CS	AV	CN	N
26	Se inspecciona que los colaboradores tengan el instrumento de seguridad apropiado al instante de emplear sus labores	S	CS	AV	CN	N
27	Las eventualidades de riesgo son anunciadas por el jefe de grupo al encargado de operaciones	S	CS	AV	CN	N
28	El centro laboral emplea penalidades a los trabajadores que no efectúan la normativa SSO	S	CS	AV	CN	N
29	Se tiene un desarrollo político de seguridad y salud ocupacional	S	CS	AV	CN	N
30	La empresa cuenta con un plan estratégico de contingencia	S	CS	AV	CN	N

## Cuestionario de la variable 2: Eficiencia

**Instrucciones:** Esta encuesta es anónima e individual, dirigida al personal del área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L. Lo cual nos permitirá determinar el adecuado cumplimiento de la eficiencia. Lea cada una de las preguntas con atención; en seguida, marque la respuesta con una X según corresponda. Recuerde, no hay respuestas buenas, ni malas. Conteste todas las respuestas con la verdad.

### Alternativas de respuesta:

- S** = Siempre  
**CS** = Casi Siempre  
**AV** = Algunas Veces  
**CN** = Casi Nunca  
**N** = Nunca

N° ítem	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1	Cumple apropiadamente con la función de sostenimiento integral	S	CS	AV	CN	N
2	Usted emplea las pautas de seguridad al ejecutar su labor	S	CS	AV	CN	N
3	Cuenta con las herramientas apropiadas y necesarias hacia el desempeño de su labor	S	CS	AV	CN	N
4	Se ejerce la apropiada utilización de los recursos con la finalidad de realizar el servicio de sostenimiento integral	S	CS	AV	CN	N
5	El centro laboral ofrece los recursos obligatorios de seguridad para el cumplimiento de su labor correctamente	S	CS	AV	CN	N
6	Le ofrecen los productos necesarios (lejía, alcohol, ambientadores y pintura) en cantidades exactas para ejercer su trabajo	S	CS	AV	CN	N
7	Los productos son de alta calidad y apropiados para el mantenimiento establecido	S	CS	AV	CN	N
8	Brinda una adecuada comunicación al encargado de operaciones sobre la situación real, mientras emplea sus labores en campo	S	CS	AV	CN	N
9	El supervisor o jefe inmediato le ofrece información de los procedimientos del trabajo seguro	S	CS	AV	CN	N
10	Responde las interrogantes elaboradas por el contratante, ofreciéndole información precisa acerca del servicio empleado	S	CS	AV	CN	N
11	Usted busca información mediante internet para mejorar la calidad de su trabajo	S	CS	AV	CN	N
12	El salario que ofrece el centro de trabajo es competitivo con la que se ofrece en el mercado constructor	S	CS	AV	CN	N
13	El centro de trabajo emplea los pagos salariales oportunamente	S	CS	AV	CN	N
14	Usted está satisfecho con la remuneración que obtiene en función de su labor	S	CS	AV	CN	N
15	Se examina anteriormente, la condición existente del centro de trabajo con la finalidad de emplear las operaciones de mantenimiento solicitado	S	CS	AV	CN	N
16	El supervisor del grupo comunica de manera correcta las medidas de seguridad	S	CS	AV	CN	N
17	Mantengo claro mis labores operativas, cuando tomo una determinación	S	CS	AV	CN	N
18	El conjunto de opiniones y la toma de una resolución es compartida por el grupo de trabajo	S	CS	AV	CN	N
19	El centro de trabajo defiende la decencia física de sus trabajadores	S	CS	AV	CN	N
20	Cuenta con confianza de parte de su jefe o supervisor	S	CS	AV	CN	N
21	Emplea su labor sin equivocaciones	S	CS	AV	CN	N
22	Usted toma precauciones a las probables dificultades a futuro	S	CS	AV	CN	N
23	Usted conoce adecuadamente los instrumentos y equipos requeridos para emplear su labor	S	CS	AV	CN	N
24	La empresa le brinda información precisa para el uso adecuado de los EPPs	S	CS	AV	CN	N
25	Cree usted que su jefe genera liderazgo en el equipo laboral	S	CS	AV	CN	N
26	Participa con ideas innovadoras con la finalidad de mejorar el proceso de labor dentro del centro laboral	S	CS	AV	CN	N
27	Usted aprecia, valora y respeta la misión y visión del centro laboral	S	CS	AV	CN	N
28	Intuye ideas para el desarrollo del proceso de trabajo dentro del centro laboral	S	CS	AV	CN	N
29	Cree usted que los cursos de capacitación que recibe el colaborador le permiten hacer su trabajo	S	CS	AV	CN	N
30	El colaborador pide frecuentemente apoyo para poder hacer sus trabajos	S	CS	AV	CN	N

## Anexo 6: Validación por expertos

### Validación de la variable 1: Seguridad y salud Ocupacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la seguridad y salud ocupacional

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A		
	<b>DIMENSIÓN 1: POLITICAS DE PREVENCIÓN</b>													
	<b>INDICADOR: CULTURA EN SEGURIDAD</b>													
1	La entidad pide que usted cumpla con examinar su local de labor establecido					✓		✓				✓		
2	Previamente al iniciar sus labores, hace la supervisión de tus instrumentos de seguridad					✓		✓				✓		
	<b>INDICADOR: CULTURA EN SALUD</b>													
3	La entidad avala la señal apropiada de entrada a territorios rigidos durante el desarrollo del trabajo					✓		✓				✓		
4	La entidad pide la colaboración de sus trabajadores en el desempeño de las normas de seguridad					✓		✓				✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: INCENTIVOS</b>													
	<b>INDICADOR: PARTICIPACIÓN</b>													
5	Usted presenta una conducta preventiva empleando sus herramientas de seguridad					✓		✓				✓		
6	Pone en práctica las recomendaciones preventivas de seguridad impulsadas por la empresa					✓		✓				✓		
	<b>INDICADOR: COOPERACIÓN</b>													
7	La organización reconoce el aporte del personal operativo en el empleo de las normativas de seguridad					✓		✓				✓		
8	Una conducta preventiva, contribuye a minorar el ausentismo laboral por eventualidades					✓		✓				✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN PREVENTIVA</b>													
	<b>INDICADOR: INDUCCIÓN</b>													
9	La entidad ofrece un espacio de adiestramiento al inicio de los vinculos laborales, facilitando la comprensión medidas de seguridad					✓		✓				✓		
10	La entidad ofrece herramientas educacionales del estímulo planteado					✓		✓				✓		
	<b>INDICADOR: CAPACITACIÓN</b>													
11	La entidad asigna fondos económicos en instrucción sobre SSO, con el fin de promulgar comportamientos de precaución					✓		✓				✓		
12	Las instrucciones que la empresa ofrece favorecen a la identificación de eventos de riesgo					✓		✓				✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>													
	<b>INDICADOR: INTERNA</b>													
13	Usted conoce las normas de SSO de su centro de trabajo					✓		✓				✓		
14	Su centro de trabajo informa convenientemente las funciones de SSO que se debe realizar					✓		✓				✓		
	<b>INDICADOR: EXTERNA</b>													



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

15	Considera que la información de SSO, que le brinda la empresa es suficiente para llevar a cabo su labor				✓				✓					✓
16	La empresa supervisa eventos de riesgo potencial, comunicándolo a cada operario				✓				✓					✓
<b>DIMENSION 5: PLANIFICACIÓN</b>														
<b>INDICADOR: PREVENTIVA</b>														
17	El reconocimiento de la distribución laboral es valorado en los programas de prevención				✓				✓					✓
18	Los accidentes actuales en la labor operativa son valorados en los programas de prevención				✓				✓					✓
<b>INDICADOR: EMERGENCIA</b>														
19	El centro de labor asigna fondos económicos en equipos de seguridad como parte de su planificación precautoria				✓				✓					✓
20	Los programas precautorios de señalización son de entendimiento general				✓				✓					✓
<b>DIMENSION 6: CONTROL DE PROCEDIMIENTOS</b>														
<b>INDICADOR: CONTROL INTERNO</b>														
21	Los programas de emergencia asignan una respuesta rápida mediante una eventualidad laboral				✓				✓					✓
22	Tiene conocimiento del plan de emergencia de SSO de la empresa				✓				✓					✓
<b>INDICADOR: BENCHMARKING</b>														
23	En caso de algún accidente de trabajo, sabe a quién dirigirse, entorno al plan de emergencia de la empresa				✓				✓					✓
24	El proyecto de emergencia que ofrece la empresa, ayuda a minorar el pago de primas de seguro				✓				✓					✓
<b>DIMENSION 7: SEGURIDAD LABORAL</b>														
<b>INDICADOR: POLITICA DE SSO</b>														
25	Se supervisa el desempeño de las medidas de SSO, que llevan a cabo los colaboradores				✓				✓					✓
26	Se inspecciona que los colaboradores tengan el instrumento de seguridad apropiado al instante de emplear sus labores				✓				✓					✓
<b>INDICADOR: PLAN DE CONTINGENCIA</b>														
27	Las eventualidades de riesgo son anunciadas por el jefe de grupo al encargado de operaciones				✓				✓					✓
28	El centro laboral emplea penalidades a los trabajadores que no efectúan la normativa SSO				✓				✓					✓
<b>INDICADOR: OBJETIVOS Y METAS</b>														
29	El registro de accidentes presentes en el centro de trabajo es inferior al de otros del mismo rubro				✓				✓					✓
30	El centro de trabajo perfecciona nuevas tácticas de SSO con proposiciones innovadoras				✓				✓					✓







N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>1</sup>				Claridad <sup>1</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	<b>DIMENSIÓN 1: POLÍTICAS DE PREVENCIÓN</b>													
	<b>INDICADOR: CULTURA EN SEGURIDAD</b>													
1	La entidad pide que usted cumpla con examinar su local de labor establecido							✓		✓				✓
2	Previamente al iniciar sus labores, hace la supervisión de tus instrumentos de seguridad							✓		✓				✓
	<b>INDICADOR: CULTURA EN SALUD</b>													
3	La entidad avala la señal apropiada de entrada a territorios rigidos durante el desarrollo del trabajo							✓		✓				✓
4	La entidad pide la colaboración de sus trabajadores en el desempeño de las normas de seguridad							✓		✓				✓
	<b>DIMENSIÓN 2: INCENTIVOS</b>													
	<b>INDICADOR: PARTICIPACIÓN</b>													
5	Usted presenta una conducta preventiva empleando sus herramientas de seguridad							✓		✓				✓
6	Pone en práctica las recomendaciones preventivas de seguridad impulsadas por la empresa							✓		✓				✓
	<b>INDICADOR: COOPERACIÓN</b>													
7	La organización reconoce el aporte del personal operativo en el empleo de las normativas de seguridad							✓		✓				✓
8	Una conducta preventiva, contribuye a minorar el ausentismo laboral por eventualidades							✓		✓				✓
	<b>DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN PREVENTIVA</b>													
	<b>INDICADOR: INDUCCIÓN</b>													
9	La entidad ofrece un espacio de adiestramiento al inicio de los vinculos laborales, facilitando la comprensión medidas de seguridad							✓		✓				✓
10	La entidad ofrece herramientas educacionales del estímulo planteado							✓		✓				✓
	<b>INDICADOR: CAPACITACIÓN</b>													
11	La entidad asigna fondos económicos en instrucción sobre SSO, con el fin de promulgar comportamientos de precaución							✓		✓				✓
12	Las instrucciones que la empresa ofrece favorecen a la identificación de eventos de riesgo							✓		✓				✓
	<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>													
	<b>INDICADOR: INTERNA</b>													
13	Usted conoce las normas de SSO de su centro de trabajo							✓		✓				✓
14	Su centro de trabajo informa convenientemente las funciones de SSO que se debe realizar							✓		✓				✓
	<b>INDICADOR: EXTERNA</b>													





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RUIZ VILLAVICENCIO RICARDO EDUARDO        DNI: 09809744

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

de Septiembre del 2019

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la seguridad y salud ocupacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A		
	<b>DIMENSIÓN 1: POLÍTICAS DE PREVENCIÓN</b>													
	<b>INDICADOR: CULTURA EN SEGURIDAD</b>													
1	La entidad pide que usted cumpla con examinar su local de labor establecido					✓		✓				✓		
2	Previamente al iniciar sus labores, hace la supervisión de tus instrumentos de seguridad					✓		✓				✓		
	<b>INDICADOR: CULTURA EN SALUD</b>													
3	La entidad avala la señal apropiada de entrada a territorios rigidos durante el desarrollo del trabajo					✓		✓				✓		
4	La entidad pide la colaboración de sus trabajadores en el desempeño de las normas de seguridad					✓		✓				✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: INCENTIVOS</b>													
	<b>INDICADOR: PARTICIPACIÓN</b>													
5	Usted presenta una conducta preventiva empleando sus herramientas de seguridad					✓		✓				✓		
6	Pone en práctica las recomendaciones preventivas de seguridad impulsadas por la empresa					✓		✓				✓		
	<b>INDICADOR: COOPERACIÓN</b>													
7	La organización reconoce el aporte del personal operativo en el empleo de las normativas de seguridad					✓		✓				✓		
8	Una conducta preventiva, contribuye a minorar el ausentismo laboral por eventualidades					✓		✓				✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN PREVENTIVA</b>													
	<b>INDICADOR: INDUCCIÓN</b>													
9	La entidad ofrece un espacio de adiestramiento al inicio de los vínculos laborales, facilitando la comprensión medidas de seguridad					✓		✓				✓		
10	La entidad ofrece herramientas educacionales del estímulo planteado					✓		✓				✓		
	<b>INDICADOR: CAPACITACIÓN</b>													
11	La entidad asigna fondos económicos en instrucción sobre SSO, con el fin de promulgar comportamientos de precaución					✓		✓				✓		
12	Las instrucciones que la empresa ofrece favorecen a la identificación de eventos de riesgo					✓		✓				✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>													
	<b>INDICADOR: INTERNA</b>													
13	Usted conoce las normas de SSO de su centro de trabajo					✓		✓				✓		
14	Su centro de trabajo informa convenientemente las funciones de SSO que se debe realizar					✓		✓				✓		
	<b>INDICADOR: EXTERNA</b>													





Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Flores Bobave Luis Alberto ..... DNI: 10352413 .....

Especialidad del validador: Mg. Luis Flores Bobave .....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

29 de Septiembre del 2019

-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

## Validación de la variable 2: Eficiencia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la eficiencia

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>1</sup>				Claridad <sup>1</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	D	A	M	D	
	<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO</b>													
	<b>INDICADOR: CALIDAD DE TRABAJO</b>													
1	Cumple apropiadamente con la función de sostenimiento integral				✓			✓				✓		
2	Usted emplea las pautas de seguridad al ejecutar su labor				✓			✓				✓		
	<b>INDICADOR: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>													
3	Cuenta con las herramientas apropiadas y necesarias hacia el desempeño de su labor				✓			✓				✓		
4	Se ejerce la apropiada utilización de los recursos con la finalidad de realizar el servicio de sostenimiento integral				✓			✓				✓		
	<b>INDICADOR: RELACIONES INTERPERSONALES</b>													
5	El centro laboral ofrece los recursos obligatorios de seguridad para el cumplimiento de su labor correctamente				✓			✓				✓		
5	Le ofrecen los productos necesarios (lejía, alcohol, ambientadores y pintura) en cantidades exactas para ejercer su trabajo				✓			✓				✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA EN EL SERVICIO</b>													
	<b>INDICADOR: SERVICIO</b>													
7	Los productos son de alta calidad y apropiados para el mantenimiento establecido				✓			✓				✓		
8	Brinda una adecuada comunicación al encargado de operaciones sobre la situación real, mientras emplea sus labores en campo				✓			✓				✓		
	<b>INDICADOR: RECURSOS</b>													
9	El supervisor o jefe inmediato le ofrece información de los procedimientos del trabajo seguro				✓			✓				✓		
10	Responde las interrogantes elaboradas por el contratante, ofreciéndole información precisa acerca del servicio empleado				✓			✓				✓		
	<b>INDICADOR: MATERIALES</b>													
11	Usted busca información mediante internet para mejorar la calidad de su trabajo				✓			✓				✓		
12	El salario que ofrece el centro de trabajo es competitivo con la que se ofrece en el mercado constructor				✓			✓				✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN</b>													
	<b>INDICADOR: INFORMACIÓN</b>													
13	El centro de trabajo emplea los pagos salariales oportunamente				✓			✓				✓		





## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

14	Usted está satisfecho con la remuneración que obtiene en función de su labor				✓				✓				✓
	<b>INDICADOR: REMUNERACIÓN</b>												
15	Se examina anteriormente, la condición existente del centro de trabajo con la finalidad de emplear las operaciones de mantenimiento solicitado				✓				✓				✓
16	El supervisor del grupo comunica de manera correcta las medidas de seguridad				✓				✓				✓
	<b>DIMENSIÓN 4: ADAPTABILIDAD</b>												
	<b>INDICADOR: CONOCIMIENTO</b>												
17	Mantengo claro mis labores operativas, cuando tomo una determinación				✓				✓				✓
18	El conjunto de opiniones y la toma de una resolución es compartida por el grupo de trabajo				✓				✓				✓
	<b>INDICADOR: TOMA DE DECISIONES</b>												
19	El centro de trabajo defiende la decencia física de sus trabajadores				✓				✓				✓
20	Cuenta con la confianza de parte de su jefe o supervisor				✓				✓				✓
	<b>DIMENSIÓN 5: DESARROLLO</b>												
	<b>INDICADOR: CONFIANZA</b>												
21	Emplea su labor sin equivocaciones				✓				✓				✓
22	Usted toma precauciones a las probables dificultades a futuro				✓				✓				✓
	<b>INDICADOR: INICIATIVA</b>												
23	Usted conoce adecuadamente los instrumentos y equipos requeridos para emplear su labor				✓				✓				✓
24	La empresa le brinda información precisa para el uso adecuado de los EPPs				✓				✓				✓
	<b>INDICADOR: SEGURIDAD</b>												
25	Cree usted que su jefe genera liderazgo en el equipo laboral				✓				✓				✓
26	Participa con ideas innovadoras con la finalidad de mejorar el proceso de labor dentro del centro laboral				✓				✓				✓
	<b>INDICADOR: LIDERAZGO</b>												
27	Usted aprecia, valora y respeta la misión y visión del centro laboral				✓				✓				✓
28	Intuye ideas para el desarrollo del proceso de trabajo dentro del centro laboral				✓				✓				✓
	<b>INDICADOR: COMPROMISO</b>												
29	Colabora con el equipo de trabajo				✓				✓				✓
30	Muestra interés en su centro de trabajo				✓				✓				✓



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador <sup>Dr.</sup> Mg: Godofredo Ila Dihuincha    DNI: 10596869

Especialidad del validador: Administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de Septiembre del 2019

Firma del Experto Informante.

Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la eficiencia

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A		
	<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO</b>													
	<b>INDICADOR: CALIDAD DE TRABAJO</b>													
1	Cumple apropiadamente con la función de sostenimiento integral				✓			✓				✓		
2	Usted emplea las pautas de seguridad al ejecutar su labor				✓			✓				✓		
	<b>INDICADOR: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>													
3	Cuenta con las herramientas apropiadas y necesarias hacia el desempeño de su labor				✓			✓				✓		
4	Se ejerce la apropiada utilización de los recursos con la finalidad de realizar el servicio de sostenimiento integral				✓			✓				✓		
	<b>INDICADOR: RELACIONES INTERPERSONALES</b>													
5	El centro laboral ofrece los recursos obligatorios de seguridad para el cumplimiento de su labor correctamente				✓			✓				✓		
5	Le ofrecen los productos necesarios (lejía, alcohol, ambientadores y pintura) en cantidades exactas para ejercer su trabajo				✓			✓				✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA EN EL SERVICIO</b>													
	<b>INDICADOR: SERVICIO</b>													
7	Los productos son de alta calidad y apropiados para el mantenimiento establecido				✓			✓				✓		
8	Brinda una adecuada comunicación al encargado de operaciones sobre la situación real, mientras emplea sus labores en campo				✓			✓				✓		
	<b>INDICADOR: RECURSOS</b>													
9	El supervisor o jefe inmediato le ofrece información de los procedimientos del trabajo seguro				✓			✓				✓		
10	Responde las interrogantes elaboradas por el contratante, ofreciéndole información precisa acerca del servicio empleado				✓			✓				✓		
	<b>INDICADOR: MATERIALES</b>													
11	Usted busca información mediante internet para mejorar la calidad de su trabajo				✓			✓				✓		
12	El salario que ofrece el centro de trabajo es competitivo con la que se ofrece en el mercado constructor				✓			✓				✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN</b>													
	<b>INDICADOR: INFORMACIÓN</b>													
13	El centro de trabajo emplea los pagos salariales oportunamente				✓			✓				✓		



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

14	Usted está satisfecho con la remuneración que obtiene en función de su labor					✓				✓				✓
<b>INDICADOR: REMUNERACIÓN</b>														
15	Se examina anteriormente, la condición existente del centro de trabajo con la finalidad de emplear las operaciones de mantenimiento solicitado					✓				✓				✓
16	El supervisor del grupo comunica de manera correcta las medidas de seguridad					✓				✓				✓
<b>DIMENSIÓN 4: ADAPTABILIDAD</b>														
<b>INDICADOR: CONOCIMIENTO</b>														
17	Mantengo claro mis labores operativas, cuando tomo una determinación					✓				✓				✓
18	El conjunto de opiniones y la toma de una resolución es compartida por el grupo de trabajo					✓				✓				✓
<b>INDICADOR: TOMA DE DECISIONES</b>														
19	El centro de trabajo defiende la decencia física de sus trabajadores					✓				✓				✓
20	Cuenta con la confianza de parte de su jefe o supervisor					✓				✓				✓
<b>DIMENSIÓN 5: DESARROLLO</b>														
<b>INDICADOR: CONFIANZA</b>														
21	Emplea su labor sin equivocaciones					✓				✓				✓
22	Usted toma precauciones a las probables dificultades a futuro					✓				✓				✓
<b>INDICADOR: INICIATIVA</b>														
23	Usted conoce adecuadamente los instrumentos y equipos requeridos para emplear su labor					✓				✓				✓
24	La empresa le brinda información precisa para el uso adecuado de los EPPs					✓				✓				✓
<b>INDICADOR: SEGURIDAD</b>														
25	Cree usted que su jefe genera liderazgo en el equipo laboral					✓				✓				✓
26	Participa con ideas innovadoras con la finalidad de mejorar el proceso de labor dentro del centro laboral					✓				✓				✓
<b>INDICADOR: LIDERAZGO</b>														
27	Usted aprecia, valora y respeta la misión y visión del centro laboral					✓				✓				✓
28	Intuye ideas para el desarrollo del proceso de trabajo dentro del centro laboral					✓				✓				✓
<b>INDICADOR: COMPROMISO</b>														
29	Colabora con el equipo de trabajo					✓				✓				✓
30	Muestra interés en su centro de trabajo					✓				✓				✓



Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []        Aplicable después de corregir [  ]        No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RUIZ VILLAVICONCO RICARDO EDUARDO        DNI: 09809744

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

de Septiembre del 2019

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la eficiencia

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A		
	<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO</b>													
	<b>INDICADOR: CALIDAD DE TRABAJO</b>													
1	Cumple apropiadamente con la función de sostenimiento integral				✓				✓				✓	
2	Usted emplea las pautas de seguridad al ejecutar su labor				✓				✓				✓	
	<b>INDICADOR: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>													
3	Cuenta con las herramientas apropiadas y necesarias hacia el desempeño de su labor				✓				✓				✓	
4	Se ejerce la apropiada utilización de los recursos con la finalidad de realizar el servicio de sostenimiento integral				✓				✓				✓	
	<b>INDICADOR: RELACIONES INTERPERSONALES</b>													
5	El centro laboral ofrece los recursos obligatorios de seguridad para el cumplimiento de su labor correctamente				✓				✓				✓	
5	Le ofrecen los productos necesarios (lejía, alcohol, ambientadores y pintura) en cantidades exactas para ejercer su trabajo				✓				✓				✓	
	<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA EN EL SERVICIO</b>													
	<b>INDICADOR: SERVICIO</b>													
7	Los productos son de alta calidad y apropiados para el mantenimiento establecido				✓				✓				✓	
8	Brinda una adecuada comunicación al encargado de operaciones sobre la situación real, mientras emplea sus labores en campo				✓				✓				✓	
	<b>INDICADOR: RECURSOS</b>													
9	El supervisor o jefe inmediato le ofrece información de los procedimientos del trabajo seguro				✓				✓				✓	
10	Responde las interrogantes elaboradas por el contratante, ofreciéndole información precisa acerca del servicio empleado				✓				✓				✓	
	<b>INDICADOR: MATERIALES</b>													
11	Usted busca información mediante internet para mejorar la calidad de su trabajo				✓				✓				✓	
12	El salario que ofrece el centro de trabajo es competitivo con la que se ofrece en el mercado constructor				✓				✓				✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN</b>													
	<b>INDICADOR: INFORMACIÓN</b>													
13	El centro de trabajo emplea los pagos salariales oportunamente				✓				✓				✓	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

14	Usted está satisfecho con la remuneración que obtiene en función de su labor				✓				✓				✓
	<b>INDICADOR: REMUNERACIÓN</b>												
15	Se examina anteriormente, la condición existente del centro de trabajo con la finalidad de emplear las operaciones de mantenimiento solicitado				✓				✓				✓
16	El supervisor del grupo comunica de manera correcta las medidas de seguridad				✓				✓				✓
	<b>DIMENSIÓN 4: ADAPTABILIDAD</b>												
	<b>INDICADOR: CONOCIMIENTO</b>												
17	Mantengo claro mis labores operativas, cuando tomo una determinación				✓				✓				✓
18	El conjunto de opiniones y la toma de una resolución es compartida por el grupo de trabajo				✓				✓				✓
	<b>INDICADOR: TOMA DE DECISIONES</b>												
19	El centro de trabajo defiende la decencia física de sus trabajadores				✓				✓				✓
20	Cuenta con la confianza de parte de su jefe o supervisor				✓				✓				✓
	<b>DIMENSIÓN 5: DESARROLLO</b>												
	<b>INDICADOR: CONFIANZA</b>												
21	Emplea su labor sin equivocaciones				✓				✓				✓
22	Usted toma precauciones a las probables dificultades a futuro				✓				✓				✓
	<b>INDICADOR: INICIATIVA</b>												
23	Usted conoce adecuadamente los instrumentos y equipos requeridos para emplear su labor				✓				✓				✓
24	La empresa le brinda información precisa para el uso adecuado de los EPPs				✓				✓				✓
	<b>INDICADOR: SEGURIDAD</b>												
25	Cree usted que su jefe genera liderazgo en el equipo laboral				✓				✓				✓
26	Participa con ideas innovadoras con la finalidad de mejorar el proceso de labor dentro del centro laboral				✓				✓				✓
	<b>INDICADOR: LIDERAZGO</b>												
27	Usted aprecia, valora y respeta la misión y visión del centro laboral				✓				✓				✓
28	Intuye ideas para el desarrollo del proceso de trabajo dentro del centro laboral				✓				✓				✓
	<b>INDICADOR: COMPROMISO</b>												
29	Colabora con el equipo de trabajo				✓				✓				✓
30	Muestra interés en su centro de trabajo				✓				✓				✓



Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Flores Bobase Luis Alberto ..... DNI: 10352413 .....

Especialidad del validador: Mg. Luis Flores Bobase .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de Septiembre del 2019

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



**Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken**

<b>Variable 1: Seguridad y salud ocupacional</b>				
Nº Ítems		□	DE	V Aiken
Ítems 1	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 2	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 3	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 4	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 5	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 6	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 7	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 8	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 9	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 10	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 11	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 12	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 13	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 14	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítems 15	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 16	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítems 17	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítems 18	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 19	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítems 20	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítems 21	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 22	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítems 23	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítems 24	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 25	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítems 26	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítems 27	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 28	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítems 29	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítems 30	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

**Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken**

<b>Variable 2: Eficiencia</b>				
Nº Ítems		□	DE	V Aiken
Ítems 31	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 32	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 33	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 34	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 35	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 36	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 37	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 38	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 39	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 40	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 41	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 42	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 43	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 44	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 45	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Ítems 46	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 47	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 48	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 49	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 50	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 51	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 52	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 53	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 54	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 55	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 56	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 57	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 58	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 59	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítems 60	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

## Anexo 7: Alfa de Cronbach por elemento

### Variable: Seguridad y Salud Ocupacional

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	30

#### 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
La entidad pide que usted cumpla con examinar su local de labor establecido	93,5273	126,921	,389	,755
Previamente al iniciar sus labores, hace la supervisión de tus instrumentos de seguridad	93,5455	130,808	,258	,762
La entidad avala la señal apropiada de entrada a territorios rígidos durante el desarrollo del trabajo	93,4727	132,884	,189	,766
La entidad pide la colaboración de sus trabajadores en el desempeño de las normas de seguridad	93,2727	135,350	,096	,771
Usted presenta una conducta preventiva empleando sus herramientas de seguridad	93,2000	136,830	,048	,773
Pone en práctica las recomendaciones preventivas	93,0545	129,386	,307	,759

---

de seguridad impulsadas por la empresa				
La organización reconoce el aporte del personal operativo en el empleo de las normativas de seguridad	92,9273	131,661	,250	,762
Una conducta preventiva, contribuye a minorar el ausentismo laboral por eventualidades	92,8545	134,867	,153	,767
La entidad ofrece un espacio de adiestramiento al inicio de los vínculos laborales, facilitando la comprensión medidas de seguridad	93,1636	146,399	-,315	,789
La entidad ofrece herramientas educacionales del estímulo planteado	92,9455	133,127	,233	,763
La entidad asigna fondos económicos en instrucción sobre SSO, con el fin de promulgar comportamientos de precaución	92,9091	131,603	,301	,760
Las instrucciones que la empresa ofrece favorecen a la identificación de eventos de riesgo	93,1091	132,173	,224	,764
Usted conoce las normas de SSO de su centro de trabajo	92,9273	131,624	,335	,759
Su centro de trabajo informa convenientemente las funciones de SSO que se debe realizar	92,7818	131,285	,307	,760

---

Considera que la información de SSO, que le brinda la empresa es suficiente para llevar a cabo su labor	93,2000	120,496	,750	,736
La empresa supervisa eventos de riesgo potencial, comunicándolo a cada operario	93,3091	124,180	,540	,747
El reconocimiento de la distribución laboral es valorado en los programas de prevención	93,3818	134,203	,130	,769
Los accidentes actuales en la labor operativa son valorados en los programas de prevención	93,3636	126,088	,458	,751
El centro de labor asigna fondos económicos en equipos de seguridad como parte de su planificación precautoria	93,4364	129,769	,339	,758
Los programas precautorios de señalización son de entendimiento general	93,2909	125,321	,432	,752
Los programas de emergencia asignan una respuesta rápida mediante una eventualidad laboral	92,9636	125,258	,426	,752
Tiene conocimiento del plan de emergencia de SSO de la empresa	92,8909	132,803	,275	,761
En caso de algún accidente de trabajo, sabe a quién dirigirse, entorno al plan de emergencia de la empresa	92,5273	138,735	-,014	,774
El proyecto de emergencia que ofrece la empresa, ayuda a	92,8364	132,028	,274	,761

---

minorar el pago de primas de seguro				
Se supervisa el desempeño de las medidas de SSO, que llevan a cabo los colaboradores	93,1818	126,374	,443	,752
Se inspecciona que los colaboradores tengan el instrumento de seguridad apropiado al instante de emplear sus labores	93,0182	134,574	,152	,767
Las eventualidades de riesgo son anunciadas por el jefe de grupo al encargado de operaciones	92,9455	133,423	,239	,763
El centro laboral emplea penalidades a los trabajadores que no efectúan la normativa SSO	93,0000	129,593	,337	,758
Se tiene un desarrollo político de seguridad y salud ocupacional	93,2909	128,247	,417	,754
La empresa cuenta con un plan estratégico de contingencia	93,1636	130,325	,297	,760

---



**Variable: Eficiencia**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	30

**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
Cumple apropiadamente con la función de sostenimiento integral	88,4182	123,470	,312	,801
Usted emplea las pautas de seguridad al ejecutar su labor	88,1636	122,473	,336	,800
Cuenta con las herramientas apropiadas y necesarias hacia el desempeño de su labor	88,2545	120,304	,442	,795
Se ejerce la apropiada utilización de los recursos con la finalidad de realizar el servicio de sostenimiento integral	88,3455	128,823	,079	,810
El centro laboral ofrece los recursos obligatorios de seguridad para el cumplimiento de su labor correctamente	88,4364	128,288	,094	,810
Le ofrecen los productos necesarios (lejía, alcohol, ambientadores y pintura) en cantidades exactas para ejercer su trabajo	88,1818	129,522	,050	,812
Los productos son de alta calidad y apropiados para el mantenimiento establecido	88,1636	132,473	-,075	,816
Brinda una adecuada comunicación al encargado de	88,3636	121,199	,406	,797

---

operaciones sobre la situación real, mientras emplea sus labores en campo				
El supervisor o jefe inmediato le ofrece información de los procedimientos del trabajo seguro	88,1273	125,706	,215	,805
Responde las interrogantes elaboradas por el contratante, ofreciéndole información precisa acerca del servicio empleado	88,4000	124,948	,282	,802
Usted busca información mediante internet para mejorar la calidad de su trabajo	88,3273	127,298	,238	,803
El salario que ofrece el centro de trabajo es competitivo con la que se ofrece en el mercado constructor	88,3636	123,680	,325	,800
El centro de trabajo emplea los pagos salariales oportunamente	88,0364	123,776	,266	,803
Usted está satisfecho con la remuneración que obtiene en función de su labor	88,3818	122,426	,410	,797
Se examina anteriormente, la condición existente del centro de trabajo con la finalidad de emplear las operaciones de mantenimiento solicitado	88,2364	117,813	,595	,789
El supervisor del grupo comunica de manera correcta las medidas de seguridad	88,2909	126,395	,235	,804
Mantengo claro mis labores operativas, cuando tomo una determinación	88,4182	125,989	,250	,803
El conjunto de opiniones y la toma de una resolución es compartida por el grupo de trabajo	88,0000	124,741	,283	,802

---

El centro de trabajo defiende la decencia física de sus trabajadores	88,0727	116,884	,573	,789
Cuenta con confianza de parte de su jefe o supervisor	88,3636	119,495	,537	,792
Emplea su labor sin equivocaciones	88,1818	123,485	,316	,801
Usted toma precauciones a las probables dificultades a futuro	88,1273	118,928	,571	,790
Usted conoce adecuadamente los instrumentos y equipos requeridos para emplear su labor	88,0364	124,480	,238	,804
La empresa le brinda información precisa para el uso adecuado de los EPPs	87,9273	124,846	,271	,802
Cree usted que su jefe genera liderazgo en el equipo laboral	88,2000	122,089	,456	,796
Participa con ideas innovadoras con la finalidad de mejorar el proceso de labor dentro del centro laboral	87,8909	126,321	,266	,802
Usted aprecia, valora y respeta la misión y visión del centro laboral	88,2000	119,756	,526	,792
Intuye ideas para el desarrollo del proceso de trabajo dentro del centro laboral	88,2545	124,045	,357	,799
Cree usted que los cursos de capacitación que recibe el colaborador le permiten hacer su trabajo	87,9273	122,217	,378	,798
El colaborador pide frecuentemente apoyo para poder hacer sus trabajos	87,7636	125,925	,256	,803

## Anexo 8: Autorización de la entidad



Lima, 02 de Septiembre del 2019

Señores:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Asunto: Autorización para la realización de Tesis

Tengan mis cordiales saludos y mencionaries que hago presente la autorización para el estudio e investigación en el tema de seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los trabajadores del área operativa de la empresa. Por la autora la Srta. Lisbeth Herrera Ascencios, la empresa autoriza que se ejecute el proyecto descrito, así mismo, nos comprometemos a brindar la información correspondiente y necesaria para una adecuada investigación.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rogelio', is written over a faint, large watermark of the Inversiones Pucallpa logo.

Rogelio Villanueva Velásquez  
Gerente General

Anexo 9: Base de datos

Variable: Seguridad y salud ocupacional

VARIABLE 1 "SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL"																																		
ÍTEM 3 TRCA	POLÍTICAS DE PREVENCIÓN				INCENTIVOS				FORMACIÓN PREVENTIVA				COMUNICACIÓN				PLANIFICACIÓN				CONTROL DE PROCEDIMIENTOS				SEGURIDAD LABORAL				D1	D2	D			
	Cultura en seguridad		Cultura en salud		Participación		Compensación		Inducción		Capacitación		Internas		Externas		Preventiva		Emergencia		Control interno		Benchmarking		Políticas de SST		Plan de contingencia					Objetivos y metas		
	ÍTEM 1	ÍTEM 2	ÍTEM 3	ÍTEM 4	ÍTEM 5	ÍTEM 6	ÍTEM 7	ÍTEM 8	ÍTEM 9	ÍTEM 10	ÍTEM 11	ÍTEM 12	ÍTEM 13	ÍTEM 14	ÍTEM 15	ÍTEM 16	ÍTEM 17	ÍTEM 18	ÍTEM 19	ÍTEM 20	ÍTEM 21	ÍTEM 22	ÍTEM 23	ÍTEM 24	ÍTEM 25	ÍTEM 26	ÍTEM 27	ÍTEM 28				ÍTEM 29	ÍTEM 30	
1	2	4	3	1	4	3	4	5	4	2	4	5	4	2	4	2	2	3	2	3	3	3	4	5	5	4	3	4	3	10	16	11		
2	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4	4	3	2	1	2	3	4	2	3	14	16	11		
3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	5	5	3	4	3	4	2	3	3	13	14	11			
4	1	2	4	1	3	2	3	4	4	1	3	3	5	4	2	1	3	2	1	3	1	5	4	3	3	5	4	2	3	2	8	12	11	
5	5	3	3	3	2	3	4	3	2	4	2	4	4	5	4	2	2	4	3	4	3	4	5	4	4	2	5	4	2	3	14	12	11	
6	3	2	1	5	3	1	4	3	3	4	4	5	3	4	2	2	5	4	2	2	3	4	4	5	3	3	3	5	2	4	11	11	11	
7	2	3	3	4	1	5	2	5	3	5	3	2	2	3	2	3	4	2	5	5	3	3	4	3	1	4	3	2	2	1	12	13	11	
8	3	3	5	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	2	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	14	14	11	
9	1	1	3	4	2	1	3	3	5	3	2	3	2	3	2	1	4	2	2	1	1	3	4	5	3	2	3	2	2	3	9	9	11	
10	3	4	3	5	5	2	4	1	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	15	16	11		
11	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	14	14	11		
12	3	3	3	1	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	5	3	3	4	4	4	10	13	11	
13	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	5	2	2	5	1	5	11	15	11	
14	4	4	3	3	3	3	3	2	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	2	3	14	12	11	
15	3	1	2	1	4	5	1	2	2	3	2	4	4	3	2	2	3	2	1	5	5	4	4	3	4	3	4	2	4	7	12	11		
16	3	4	3	4	2	3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	5	3	2	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	14	15	11		
17	1	3	4	1	4	2	5	4	2	3	2	5	5	4	4	3	3	3	5	4	2	5	4	2	4	2	3	4	3	9	15	11		
18	3	1	1	3	3	3	5	3	3	4	3	2	3	5	3	4	2	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	5	3	8	14	11		
19	1	5	3	2	3	2	3	3	4	3	5	3	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	4	3	3	3	4	2	3	2	11	11	11	
20	4	3	4	3	1	3	4	3	2	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	14	11	11		
21	1	2	1	3	3	2	4	4	5	4	2	4	3	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	3	3	2	3	5	2	5	7	13	11	
22	2	1	2	3	1	5	2	5	1	3	3	2	2	4	2	1	4	2	3	1	3	3	4	5	1	3	5	2	2	1	8	13	11	
23	3	3	3	5	3	2	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	1	5	2	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	14	13	11	
24	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	2	1	4	3	2	5	4	2	3	1	1	3	4	3	3	2	3	5	2	3	12	13	11	
25	2	4	3	2	2	5	3	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	11	15	11	
26	1	3	5	4	2	3	4	3	2	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	1	5	4	4	3	4	13	12	11		
27	3	1	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	9	14	11		
28	1	4	1	3	5	4	4	3	3	2	3	1	3	2	3	3	5	1	5	3	5	3	3	4	4	2	3	2	5	9	16	11		
29	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	14	13	11	
30	3	2	2	1	2	2	5	1	2	3	4	4	3	3	2	2	1	3	3	1	3	2	5	1	1	4	3	1	4	8	10	11		
31	5	4	4	3	2	5	3	5	4	3	5	5	4	3	4	3	2	1	2	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	16	15	11		
32	3	3	2	5	4	5	3	1	2	2	3	5	4	5	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3	4	1	3	4	3	2	13	17	11	
33	5	5	1	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	5	3	4	2	4	3	5	5	3	1	3	2	4	3	4	2	3	16	14	11	
34	1	1	3	2	4	3	3	3	4	5	3	3	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	4	3	2	3	4	2	3	2	7	13	11	
35	4	3	3	2	3	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	15	15	11	
36	1	2	1	3	3	1	4	1	3	4	4	2	3	4	2	2	2	5	5	4	3	4	1	5	3	2	3	5	4	4	7	9	11	
37	3	5	2	3	2	3	1	3	5	3	3	2	3	3	2	5	4	2	2	1	3	3	1	3	1	3	2	2	3	1	13	9	11	
38	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	5	3	4	3	5	4	3	3	4	3	13	16	11		
39	1	1	4	4	4	4	4	3	5	3	2	3	4	5	2	1	4	2	3	1	5	5	5	4	3	5	3	2	2	1	10	16	11	
40	3	4	3	3	5	5	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	2	4	3	2	4	4	3	4	5	4	13	17	11	
41	4	3	4	4	3	5	3	3	3	1	3	2	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	1	4	4	3	4	15	14	11	
42	3	1	5	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	12	13	11		
43	4	4	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	5	3	4	3	2	3	5	4	13	12	11		
44	4	4	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3	5	3	4	1	12	13	11
45	3	1	2	1	1	1	1	3	2	3	4	5	4	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	1	3	4	3	1	2	4	7	6	11	
46	4	4	4	1	5	5	3	5	1	5	4	5	5	5	4	3	2	5	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	13	18	11	

Variable: Eficiencia

VARIABLE 2 "EFICIENCIA"																																	
MUESTRAS	DESEMPEÑO					EFICIENCIA EN EL SERVICIO						SATISFACCIÓN				ADAPTABILIDAD					DESARROLLO						D1	D2					
	Calidad de trabajo		Conocimiento del trabajo			Relacionar interpersonales		Servicio		Recursos		Materiales		Información		Remuneración		Conocimiento		Toma de decisiones		Confianza		Iniciativa		Seguridad			Liderazgo		Compromiso		
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26			ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	
	1	4	2	5	3	3	2	5	4	3	2	3	2	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	3	2			4	4	2	4	2
2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	16	14	
3	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	5	3	5	2	2	2	5	4	2	3	5	5	4	4	3	4	4	5	16	20	
4	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	1	4	3	1	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	13	15	
5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	1	4	3	4	3	4	2	2	3	4	24	20	
6	2	4	5	3	5	4	3	5	2	3	2	4	2	1	4	4	3	4	5	2	2	4	3	2	3	4	4	3	5	23	19		
7	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	3	4	2	3	2	2	3	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	15	18	
8	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	4	5	4	3	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	4	2	4	4	3	17	16	
9	3	2	2	2	4	3	4	2	4	2	3	2	4	2	3	3	4	2	1	3	2	1	4	2	2	4	2	2	4	16	17		
10	4	3	4	4	2	4	1	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	21	16		
11	2	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	16	20	
12	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	21	19	
13	2	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	2	2	4	2	2	4	5	3	3	3	4	3	4	3	18	19	
14	4	3	3	3	1	4	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	2	1	4	18	18		
15	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	1	2	3	4	2	4	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	18	17		
16	4	3	3	4	3	2	4	3	1	2	2	2	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	14	
17	3	3	1	4	2	3	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	16	17		
18	2	5	2	2	2	3	3	5	1	4	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	3	2	3	3	5	16	19	
19	3	2	2	3	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	3	1	3	3	19	12	
20	5	3	4	4	2	5	4	5	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	23	20		
21	4	4	5	3	5	3	1	4	4	5	4	2	2	4	4	2	4	5	4	4	4	1	5	4	3	4	4	5	5	24	20		
22	2	1	2	2	1	2	4	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	10	15		
23	2	3	3	2	3	1	2	2	4	1	2	4	5	4	2	3	3	3	2	4	3	3	4	5	2	3	1	2	4	3	14	15	
24	3	3	1	4	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	14	13	
25	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	2	2	5	4	4	3	22	19		
26	4	4	3	2	1	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	1	4	18	20		
27	4	1	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	1	4	18	21	
28	1	3	3	4	2	5	2	1	4	5	4	2	2	3	1	4	3	3	4	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	18	18	
29	4	4	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	17	19		
30	3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	1	3	2	18	16	
31	2	5	5	2	2	4	5	2	4	2	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	20	19	
32	3	3	1	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	16	16		
33	4	5	3	2	2	2	4	3	5	3	2	4	5	4	5	4	2	5	3	2	2	3	2	4	2	5	3	3	4	5	18	21	
34	1	2	2	3	5	2	4	3	2	4	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	4	1	2	2	2	3	2	3	3	15	17		
35	3	5	4	4	3	2	3	5	3	4	3	5	4	2	4	3	4	4	5	2	2	4	5	5	4	3	2	4	4	21	23		
36	3	5	4	5	4	3	3	2	1	2	2	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	2	5	4	24	12	
37	1	4	3	2	3	4	2	5	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	4	2	3	4	3	1	2	17	18		
38	2	1	3	2	2	3	3	2	5	2	3	3	5	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	1	2	4	3	13	18	
39	3	2	1	4	3	4	4	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	17	14		
40	4	3	3	4	1	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	19	19	
41	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	19	18		
42	2	4	4	3	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	2	4	2	2	17	18	
43	2	3	3	2	3	5	4	1	4	2	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	2	5	3	3	4	4	3	4	3	18	15	
44	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	4	4	2	3	4	21	20		
45	3	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	1	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	18	16		
46	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	4	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	15	16	

## Vista de datos y variables SPSS

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	La entidad pide...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	Previamente al ...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	La entidad aval...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	La entidad pide...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	Usted presenta...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0	Pone en práctic...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	La organizació...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	Una conducta p...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	La entidad ofre...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	La entidad ofre...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	La entidad asig...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	Las instruccio...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	Usted conoce l...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	Su centro de tr...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	Considera que l...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	La empresa su...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	El reconocimie...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0	Los accidentes...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0	El centro de lab...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	0	Los programas ...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
21	VAR00021	Numérico	8	0	Los programas ...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
22	VAR00022	Numérico	8	0	Tiene conocimi...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
23	VAR00023	Numérico	8	0	En caso de alg...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
24	VAR00024	Numérico	8	0	El proyecto de ...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
25	VAR00025	Numérico	8	0	Se suscribió al ...	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

## Anexo 10: Evidencia de la realidad problemática

### Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

#### LEY N° 29783

(\*) De conformidad con el [Artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR](#), publicada el 27 octubre 2016, se dispone que los empleadores declaram en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) de la Planilla Electrónica la existencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo previsto en la presente Ley. Esta obligación rige a partir del 1 de noviembre de 2016.

CONCORDANCIAS: [D.S.N° 005-2012-TR \(Reglamento\)](#)

#### OTRAS CONCORDANCIAS

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA:

Ha dado la Ley siguiente:

### LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### TÍTULO PRELIMINAR

#### PRINCIPIOS

##### I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

##### II. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD

El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.



### **III. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN**

El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **IV. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

### **V. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL**

Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.

### **VI. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD**

Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

### **VII. PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN**

El Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **VIII. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD**

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad.

### **IX. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN**

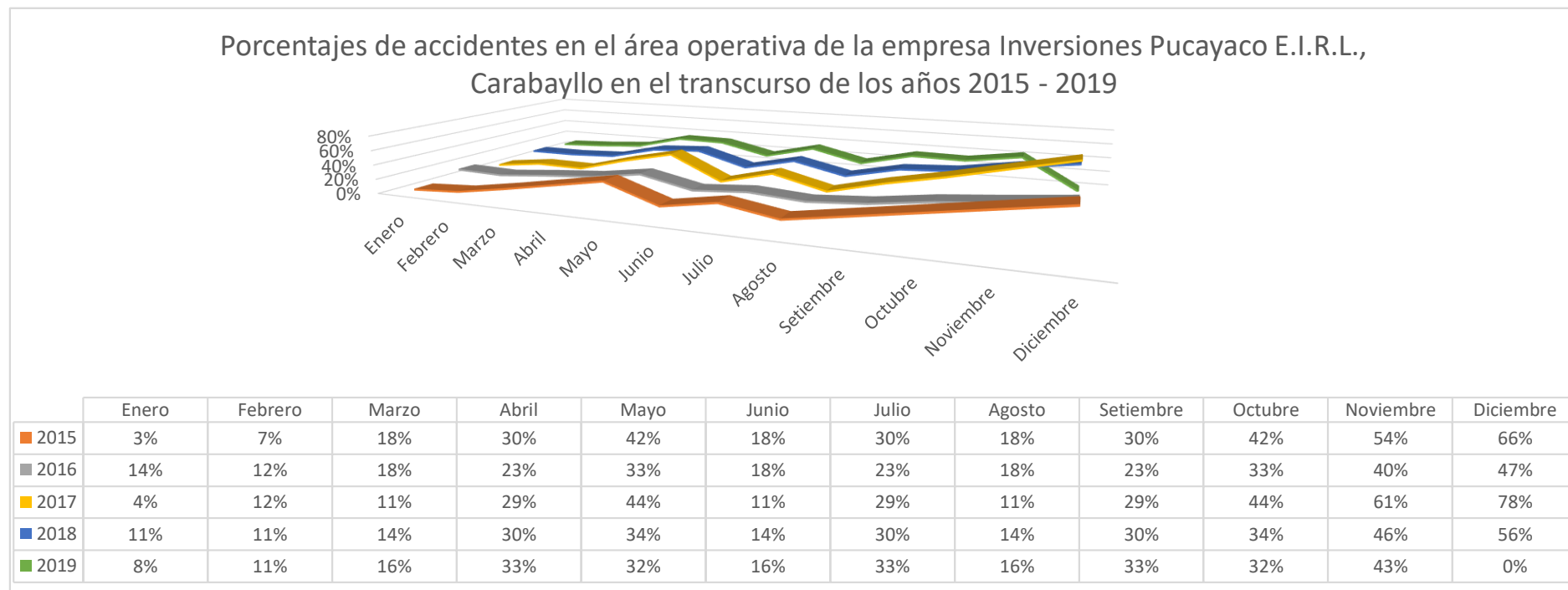
Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.



### Informe de accidentes en la Empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L

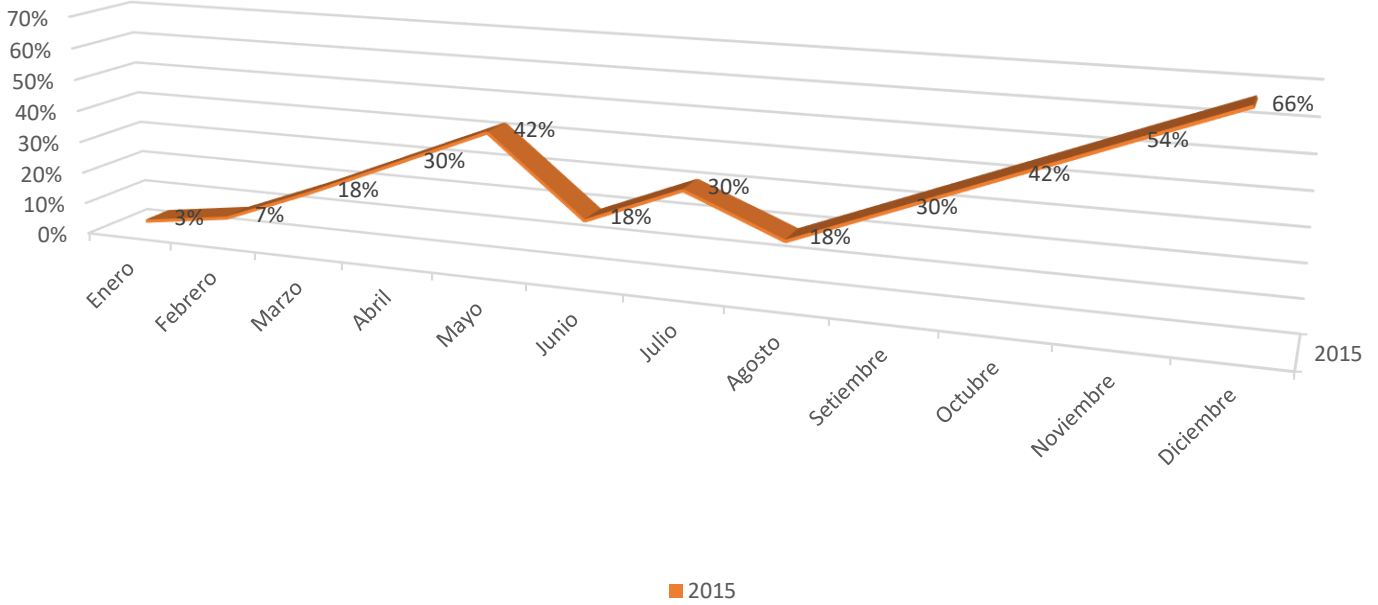
Los accidentes desde el año 2015 que empezó la empresa su funcionamiento se puede observar en el gráfico. Lo cual se ha producido un incremento paulatino a lo largo de los años ocurridos en el centro laboral.



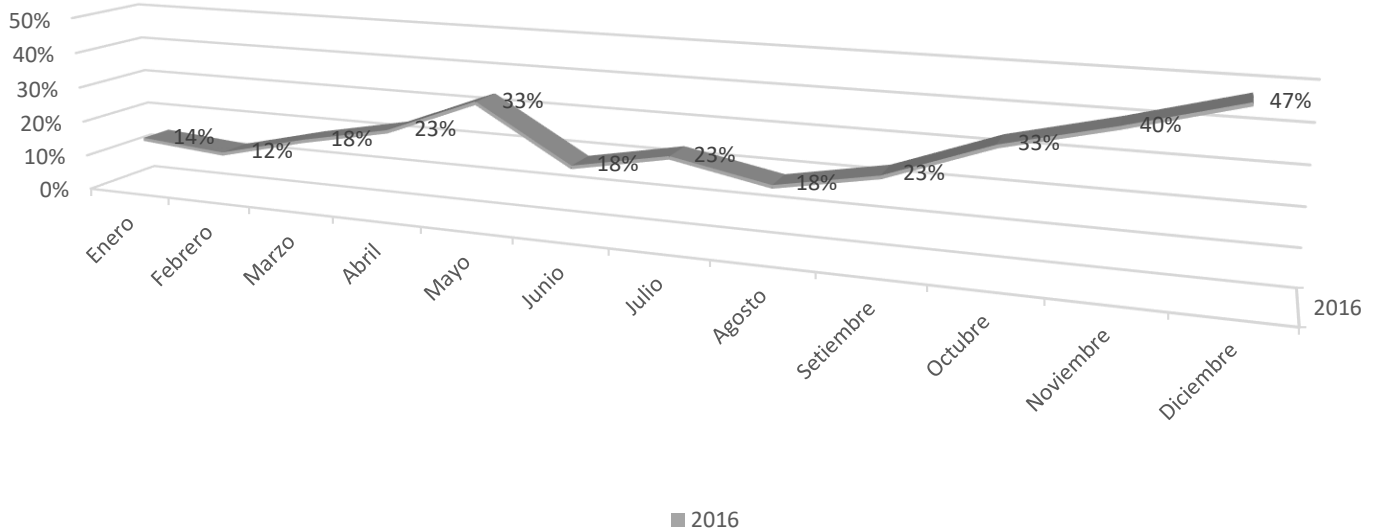
La representación de estos gráficos, relacionan la cantidad de accidentes leves y graves ocurridos en el transcurso de los años en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L., Carabayllo en el transcurso de los años 2015 – 2019, la falta de capacitación que se solicita, genera una baja eficiencia a los colaboradores en base a los riesgos que se generan en la entidad.

Porcentajes de accidentes en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L., Carabayllo en el año 2015 – 2016 – 2017 – 2018 – 2019

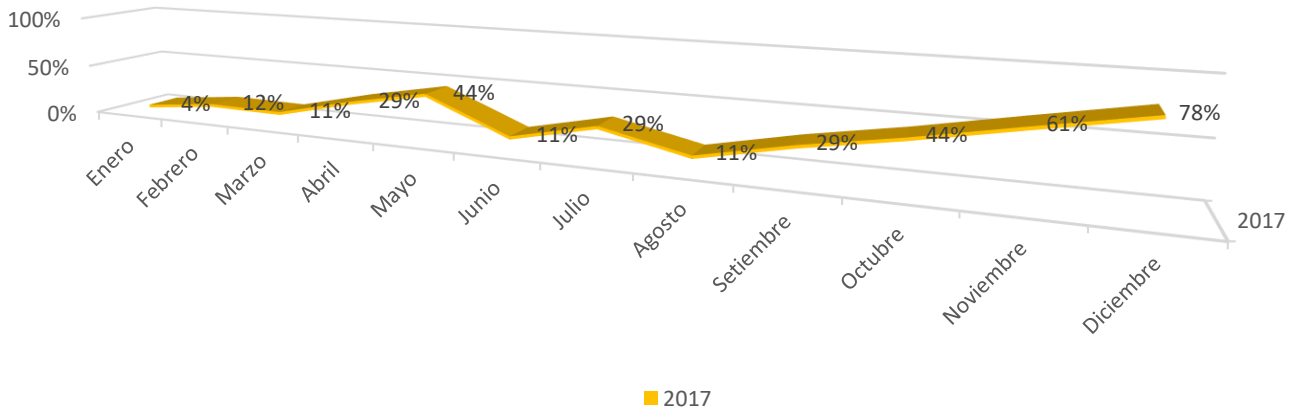
Porcentajes de accidentes en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L., Carabayllo año 2015



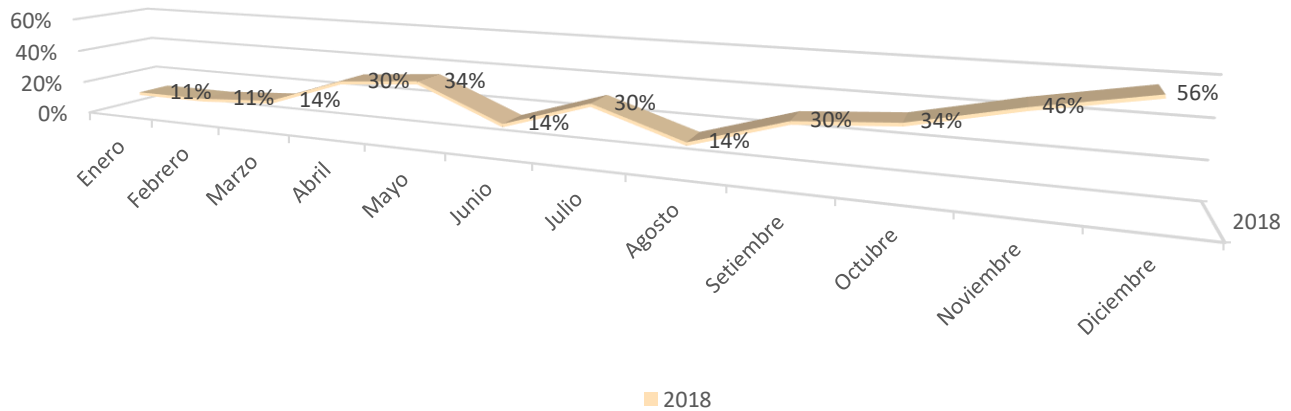
Porcentajes de accidentes en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L., Carabayllo año 2016



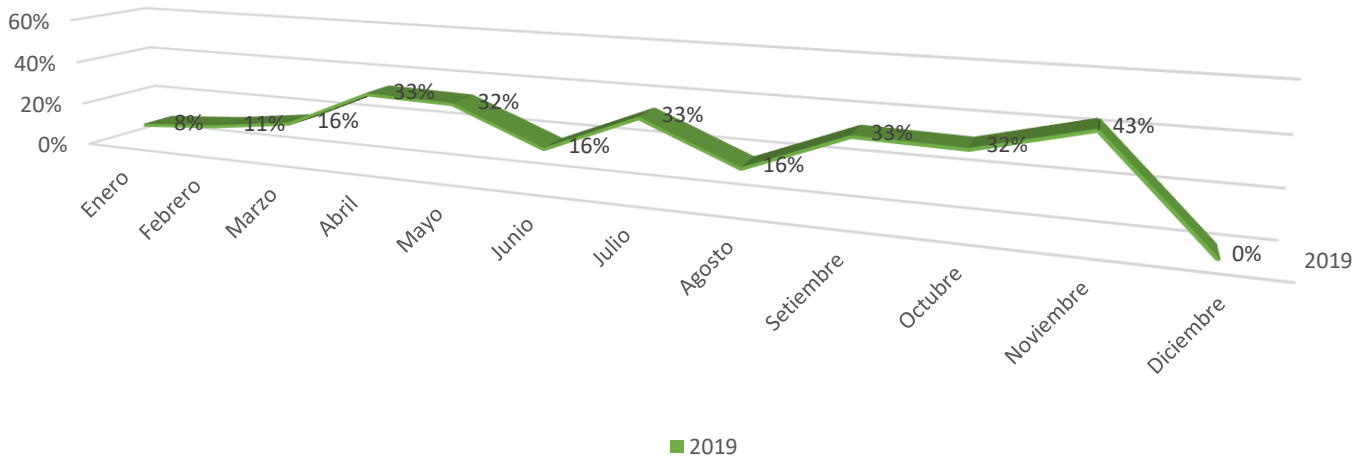
Porcentajes de accidentes en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L., Carabayllo año 2017



Porcentajes de accidentes en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L., Carabayllo año 2018



Porcentajes de accidentes en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L., Carabayllo año 2019



- **Falta de planificación y falta de inversión en EPPs**



- **Charla de capacitación e inducción**



## Evidencia de sugerencia y resultados



Lima, 10 de septiembre del 2019

Sr. ROGELIO VILLANUEVA VELÁSQUEZ

GERENTE GENERAL

De mi especial consideración reciba un cordial saludo.

El presente es para hacerle conocer que no se está haciendo un cumplimiento adecuado de la LEY N° 29783 LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO de los colaboradores del área operativa lo cual dificulta en el trabajo oportuno y eficiente.

Por lo tanto, en mención a lo anterior le solicito de la manera más comedida y humilde, que por favor tenga en cuenta la problemática presente en la empresa y contrate un personal especializado en el tema de Seguridad y Salud Ocupacional para desarrollar mejoras y evitar por accidentes laborales.

Sin otro participar que tratar me despido, deseándole éxitos en sus funciones.

Atentamente,

Lisbeth Herrera Asencios

ASISTENTE DE GERENCIA


A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rogelio', is written over a small logo that includes the text 'Rogelio Villanueva Velásquez' and 'Gerente General'.

Rogelio Villanueva Velásquez

GERENTE GENERAL

Urb. Las casuarinas mz. C I t. 17 - Carabayllo - Lima / informe-ventas@pucayaco.com.pe  
Central: 5484283 / RPM: #950955875 / RPC: 989037015

www.pucayaco.com.pe

	<b>POLITICA</b>	<b>Código:</b> IP-SST-C-01
	<b>POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión:</b> 02 <b>Página:</b> 1 de 1

**INVERSIONES PUCAYACO EIRL**, se compromete a manejar adecuadamente el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la mejora continua en sus operaciones para mejorar el bienestar y fomentar la cultura de prevención en los trabajadores en general, comprometiéndose a su vez a:

- Identificar, evaluar y controlar los riesgos que se susciten en las instalaciones y procesos operativos de la empresa, para establecer medios y condiciones que protejan al trabajador.
- Revisar periódicamente los objetivos de seguridad y salud en el trabajo para asegurar el cumplimiento de los compromisos y la Política, cumpliendo así la satisfacción a las exigencias de nuestros clientes.
- Promover e integrar la gestión de seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa, propiciando la mejora continua del desempeño en la prevención de riesgos.
- Establecer ambientes de trabajo grato, seguro y saludable minimizando los riesgos identificados en nuestras operaciones con la finalidad de prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales.
- Cumplir con las normas legales vigentes y regulaciones aplicables a seguridad y salud ocupacional.
- Promover la sensibilización y conciencia de la seguridad y salud en el trabajo, mediante programas de capacitación, entrenamiento y consultas a los trabajadores en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- Participación y consulta de los trabajadores, incluir en las reuniones de la gerencia, el análisis y la toma de decisiones sobre el desempeño de la salud y la seguridad del personal en la empresa.

Todos los trabajadores de la Empresa, en todos sus niveles, se comprometen a inculcar y mantener la cultura de prevención y convertirla en un estilo de vida a través de la pro actividad y del cumplimiento de los procedimientos, normas y de la legislación vigente.

Lima, 30 de abril del 2019



ROGELIO VILLANUEVA VELASQUEZ  
GERENTE GENERAL

VERSION	FECHA APROBACION	ITEMS MODIFICADOS
01	12/03/2018	---
02	30/04/2019	Participación y consulta de los trabajadores



## Acta Constitutiva de la Brigadas de Emergencia 2019

Obra: Alfombra Ropa - Valle Alto - Chincha

Actividad Principal: Obras civiles

### Constitución de las Brigadas

Siendo las ..... horas del día ..... del mes de ..... de 2019 estando reunidos en la oficina de la empresa y con el objeto de levantar la presente acta, a efecto de que queden formalmente integradas las Brigadas de Emergencia en cumplimiento a lo dispuesto de la ley 29783.

#### BRIGADA DE EVACUACION

Brigadista: Antonia Pando P.  
Nombre y Apellidos

[Firma]  
FIRMA

#### BRIGADA DE LUCHA CONTRA INCENDIOS

Brigadista: César Alejandro Lozano  
Nombre y Apellidos

[Firma]  
FIRMA

#### BRIGADA DE PRIMEROS AUXILIOS

Brigadista: Manuel Velásquez Campos  
Nombre y Apellidos

[Firma]  
FIRMA

Se suscribe la presente acta, quedan formalmente integradas las Brigadas de Emergencia arriba señaladas.

[Firma]  
Firma del Responsable





### ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL SUPERVISOR DE SEGURIDAD

Es el cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 39 de LA LEY 29783, DECRETO SUPREMO N° 005-2012 donde se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y salud en el Trabajo.

Los personales de esta Empresa han designado de entre sus miembros para cumplir los cometidos de supervisión de seguridad -por ende, se le otorga el puesto de Supervisor de Seguridad, a:

Manuel Velasquez Campos..... con DNI 47199048.....

Con las competencias, facultades, garantías, sigilo profesional que se derivan del citado texto legal.

Aceptó el nombramiento de Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Lima, 25 de septiembre del 2019














  
  
Manuel Velasquez Campos  
Residente de Chile

.....  
Supervisor de SST


Rogelio Villanueva Velasquez  
GERENTE GENERAL

## Registro de entrega de equipos de protección personal o emergencia

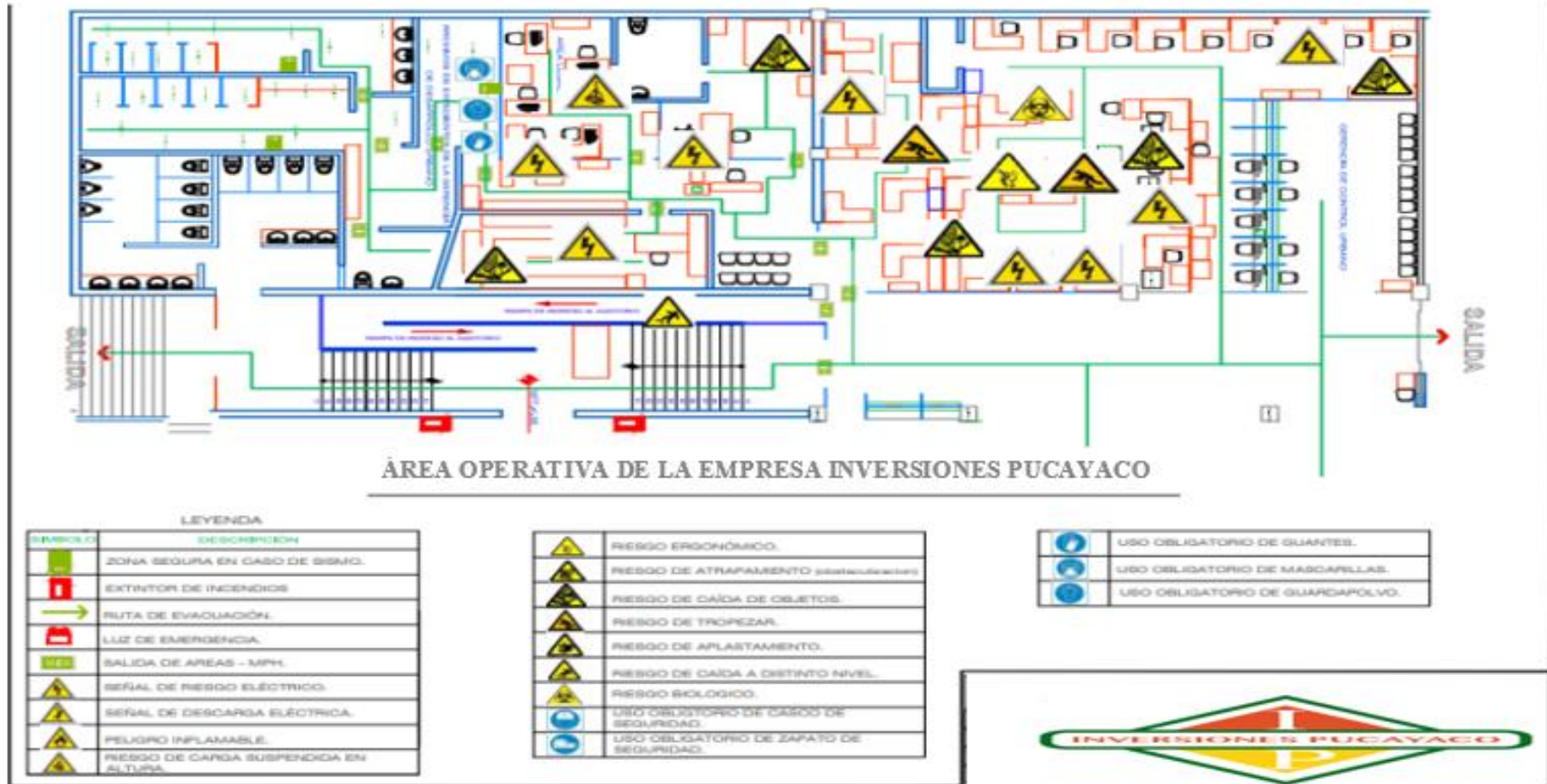
	FORMATO		Código: IP-SST-FO-02										
	REGISTRO DE EQUIPOS DE SEGURIDAD (IPP) O EMERGENCIA		Versión: 02										
			Página: 1 de 1 Actualizado: 05/09/2018										
<b>DATOS DEL EMPLEADOR:</b>													
1 RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	2 RUC	3 DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)	4 ACTIVIDAD ECONÓMICA	5 N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL									
INVERSIONES PUCAYACO SRL	2854284212	Pro. Vn. Las Casuarinas Mz. C Lta. 17 Distrito. Carabaylla	Otras Civiles										
MARCAR (X)													
TIPO DE EQUIPO DE SEGURIDAD O EMERGENCIA ENTREGADO													
6 EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL			7 EQUIPO DE EMERGENCIA										
X													
N°	NOMBRES Y APELLIDOS	Fecha	Casco	Lentes	Guantes	Zapatos	Orejeras	Barbiquejo	Pantalón	Pala	Chalco	Respirador	FIRMA
1	Rafael Juregui E.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	Castillo Dionicio Pablo		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	Dary Juregui E.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	Juan Paredes J.V.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	Anibal E. Escobedo A.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6	Cesar Alvarado		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7													
8													
9													
10													
RENOVACION - CAMBIO													
N°	NOMBRES Y APELLIDOS	Fecha	Casco	Lentes	Guantes	Zapatos	Orejeras	Barbiquejo	Pantalón	Pala	Chalco	Respirador	FIRMA
1	Andrés Larrea		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	Anibal E. A.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	Rafael Juregui E.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	Cesar Alvarado		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	Castillo Dionicio Pablo		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6	Isaac Aramburo Aguirre		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7													
8													
9													
10													
RESPONSABLE DEL REGISTRO													
Nombre:													
Cargo:													
Fecha:													
Firma:													

## Registro de charla

INVERSIONES PUCAYACO		FORMATO		Código: P-80C-FO-08	
		INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN, CHARLA, ENTRENAMIENTO Y/O SIMULACROS DE EMERGENCIA		Versión: 01	
				Página: 1 de 1	
DATOS DEL EMPLEADOR:					
RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		RUC	ACTIVIDAD ECONÓMICA	N° DE TRABAJADORES	
INVERSIONES PUCAYACO EIRL		2084729413	SERVICIOS GENERALES		
DOMICILIO FISCAL (DIRECCIÓN, DISTRITO, PROVINCIA)			PROG. VIV. LAS CASIARRAS MZ. LITE. 11 GARABAYILLO-LIMA		
MARCAR (X)					
INDUCCIÓN	<input type="checkbox"/>	CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/>	CHARLA	<input checked="" type="checkbox"/>
				ENTRENAMIENTO	<input type="checkbox"/>
				SIMULACRO DE EMERGENCIA	<input type="checkbox"/>
TEMA		Cuidado de la piel			
NOMBRE DEL CAPACITADOR O ENTRENADOR			FIRMA		
FECHA			22/11/19		
N° HORAS / MINUTOS					
PROYECTO/OBRA			Construcción del Canal.		
NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS CAPACITADOS		N° DNI	ÁREA	FIRMA	OBSERVACIONES
Dario Rojas Laureaga		4940211			
Emilio Torres Pasco		4120430			
Ballarín Pablo Pared Alcazar		72336010			
Reynaldo Aloncio Salcedo		4030400			
Cosme Alvarado Lozano		4504978			
33001 Pichano Aguero		48539926			
Neyes Juregui Edison		15450255			
Nazarío Trujano Candiano		44524555			
Delgadillo AUA6S Oswaldo		40936151			
FRANCO ALCAZAR ANIBAL		60665567			
RESPONSABLE DEL REGISTRO					
Nombre:					Firma 
CARGO:	COSME ALVARADO LOZANO				
FECHA:					



## Mapa de Riesgo del Área operativa de la empresa inversiones Pucayaco.



## Requisitos Legales

Se requiere tomar en consideración las leyes en relación a la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional tomando en consideración los lineamientos de la indagación.

N°	BASE LEGAL	REFERENCIA
1	Ley N° 29783	"Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo"
2	Decreto Supremo N° 005-2012-TR	"Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo"
3	Ley N° 30222	"Ley que modifica a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo"
4	Decreto Supremo N° 006-20142-TR	"Modifica al Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo"
5	Ley N° 28806	"Ley general de inspección del Trabajo"
6	Resolución Ministerial N° 050-2013-TR	"Aprobación de formatos de referencia que deben contener los registros obligatorios"
7	Resolución Ministerial N° 148-2012-TR	"Proceso de elección del CSST"
8	Resolución Ministerial N° 375-2008-TR	"Norma básica de ergonomía y del procedimiento de la evaluación de riesgos disergonómicos"
9	Normal Técnica Peruana NTP 399.010-12004	"Señales de seguridad"
10	Norma G-050	"Seguridad durante la construcción"
11	Norma OSHAS 18001:2007	"Norma de Seguridad y Salud en el Trabajo"
12	Norma OIT ILO/OSH 2001	"Directrices relativas a los sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (ILO/OSH 2001)"

Fuente Elaboración Propia

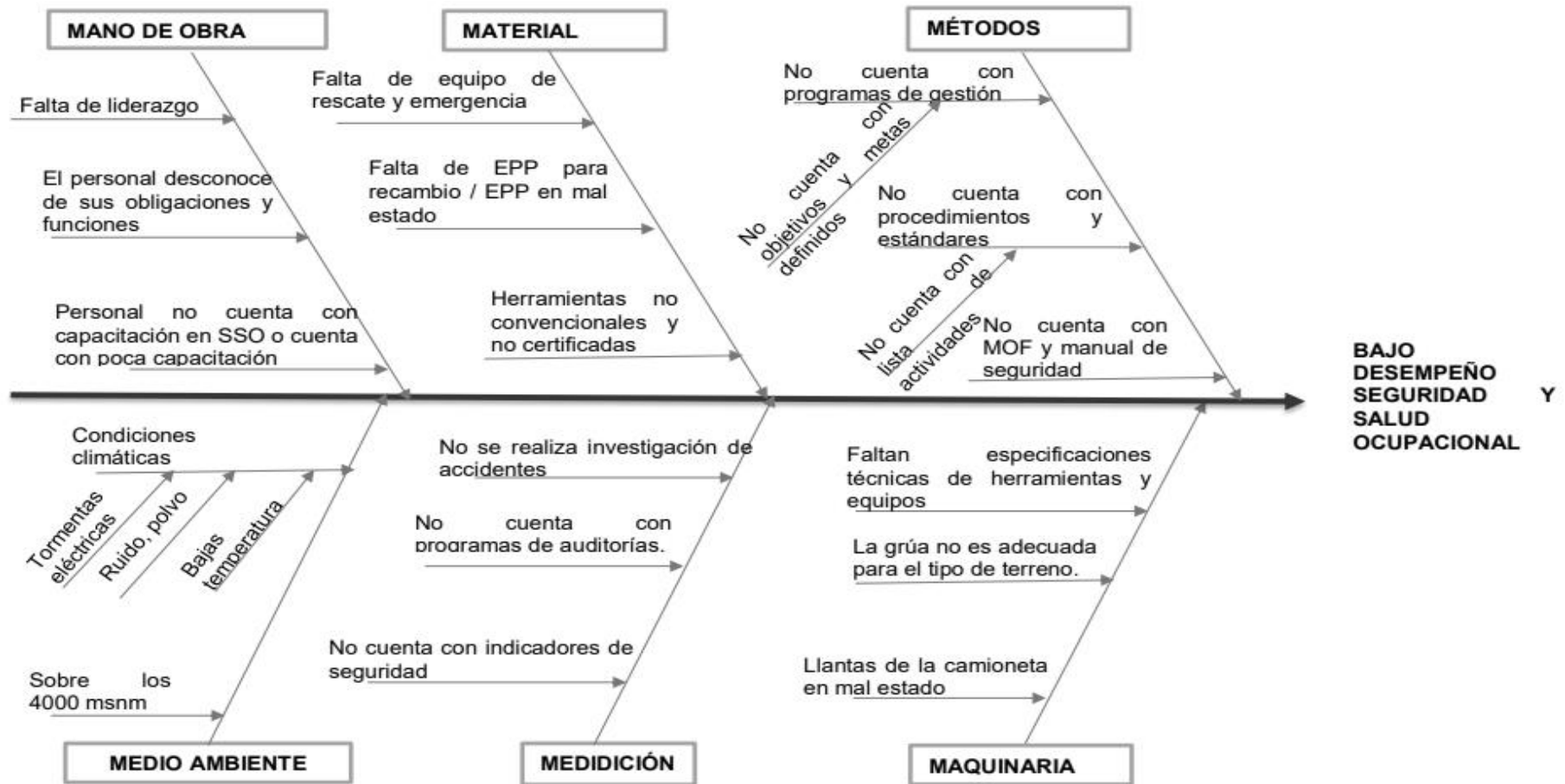
## Programa anual de capacitaciones – 2019

Se implementará un programa de capacitación y entrenamiento anual para los trabajadores de acuerdo a la situación actual del área de la empresa teniendo en consideración los aspectos más importantes para dicha área.

Nº	CURSOS A DESARROLLAR	CAPACITADOR	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Difusión del SGSST, Política y Objetivos de Seguridad Ocupacional.	Encargado de seguridad												
2	Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo	Encargado de seguridad												
3	Primeros Auxilios	Médico general / Rescatistas y/o Bombero												
4	Uso y mantenimiento adecuado de los EPPs	Encargado de seguridad												
5	Simulacro de sismo	Encargado de seguridad												
6	Riesgo eléctrico	Ingeniero Eléctrico												
7	Inspecciones y observaciones planeadas	Encargado de seguridad												
8	Inspección del área de trabajo / Procedimientos de trabajo	Encargado de seguridad												

Fuente: Elaboración Propia

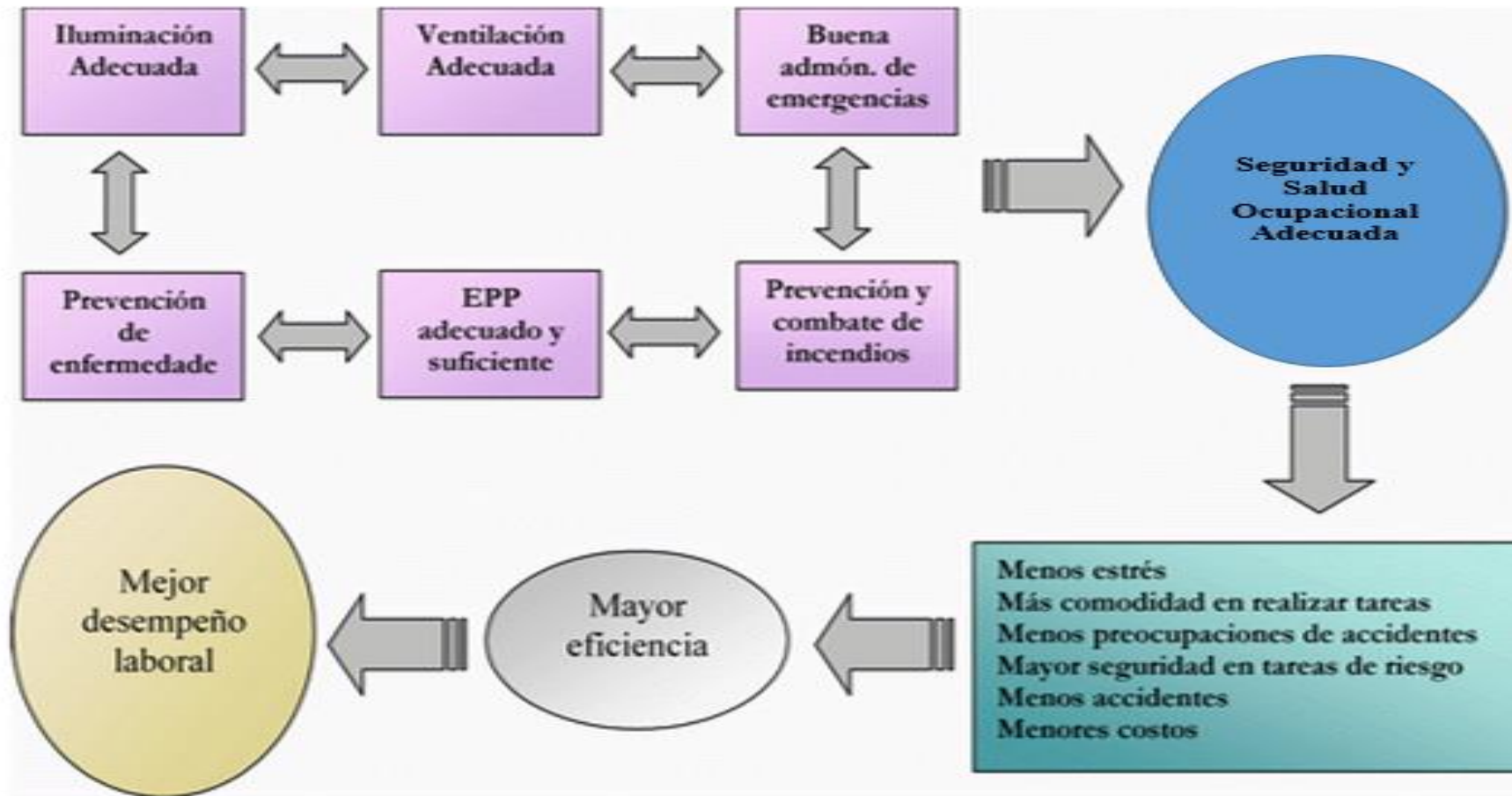
## Diagrama Causa y Efecto – 2019



Fuente: Elaboración Propia



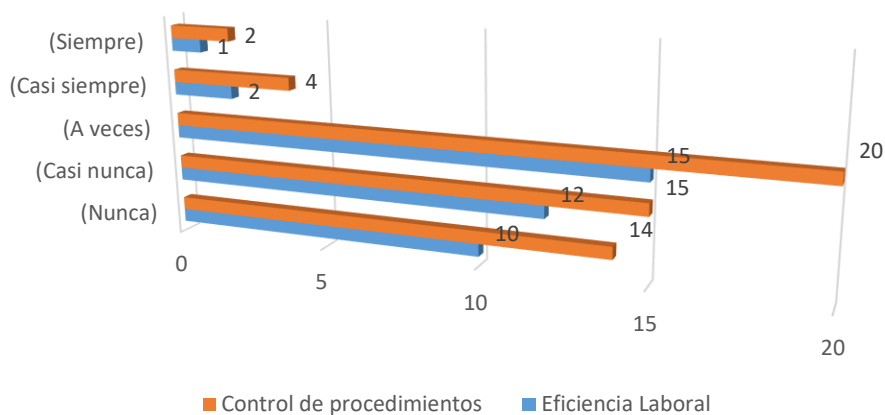
## Influencia que tiene la Salud Ocupacional



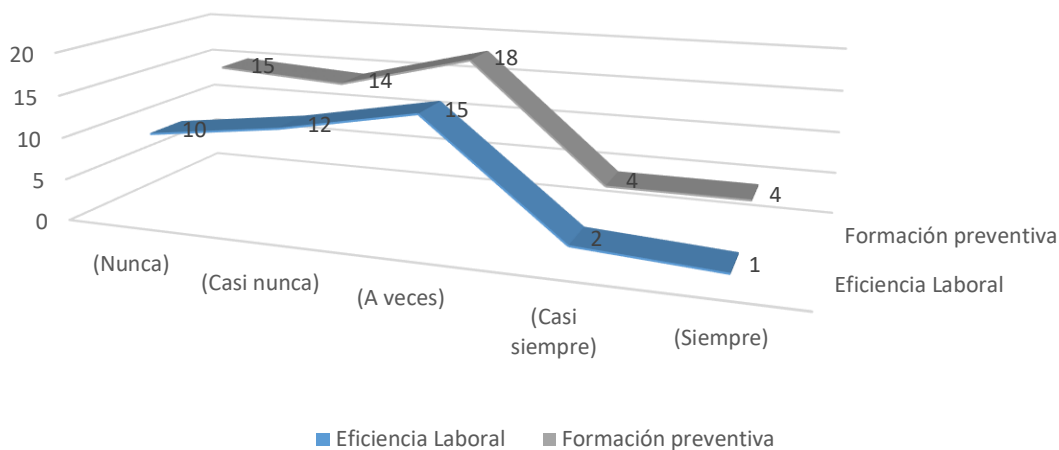
Fuente: Elaboración Propia

**Evaluación de la problemática actual en falta de los principales requerimientos de la seguridad y salud ocupacional teniendo efecto a la eficiencia de los trabajadores de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L.**

La falta de Información requerida sobre el control de procedimientos en medida de la eficiencia del personal en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L., Carabayllo.



La falta de equipo y maquinaria requerida sobre la formación preventiva en medida de la eficiencia del personal en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L., Carabayllo.



La falta de Comunicación requerida sobre las leyes de previsión en medida de la eficiencia del personal en el área operativa de la empresa Inversiones Pucayaco E.I.R.L., Carabayllo.

