



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La gestión de seguridad salud en el trabajo y rendimiento
laboral en la empresa FM.CONTROL.SAC., Lima 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Miranda Claros, Katherine Alexandra (ORCID:0000-0002-4482-6985)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Félix (ORCID: 0000-0003-1061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2020

DEDICATORIA

El presente informe está dedicado a un querido amigo que partió en Mayo debido a una enfermedad, me demostró valentía, alegría y mucha fuerza de voluntad, en honor a él es que deseo que se puedan identificar los problemas que ocurren por una mala gestión de seguridad, salud y rendimiento laboral, para que esto no vuelva a pasar

AGRADECIMINETO

Agradezco a Dios, a mis padres por permitirme seguir estudiando, así mismo agradezco a los jefes de la empresa FMCONTROLSAC por dejarme realizar la investigación dentro de su organización y agradezco a mi querida amiga Gianella por mostrarme su apoyo absoluto a lo largo de las clases.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	iv
Índice de gráficos y figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS.....	52

FIGURA 1 GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD	31
FIGURA 2 RENDIMIENTO LABORAL.....	32
FIGURA 3 RENDIMIENTO EN LA TAREA	34
FIGURA 5 COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUENTE.....	35

TABLA 1. ACCIDENTES Y TRAYECTORIAS.....	12
TABLA 2, DIRECTRICES DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	17
TABLA 3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATO	25
TABLA 4. VALIDACIÓN DE EXPERTOS PRIMERA VARIABLE.....	266
TABLA 5. VALIDACIÓN DE EXPERTOS DE LA SEGUNDA VARIABLE.	266
TABLA 6. NOMBRE DE EXPERTOS.....	26
TABLA 7. VALIDACIÓN DE ENCUESTADOS.....	26
TABLA 8 ESCALA DE MEDICIÓN DE ALFA DE CRONBACH.....	26
TABLA 9 ALFA DE CRONBACH PARA GLOBAL.....	27
TABLA 10 ALFA DE CRONBACH PARA LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD.....	27
TABLA 11 ALFA DE CRONBACH PARA EL RENDIMIENTO LABORAL	27
TABLA 12 FRECUENCIA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD.....	31
TABLA 13 FRECUENCIA DEL RENDIMIENTO LABORAL	32
TABLA 14 FRECUENCIA DEL RENDIMIENTO EN LA TAREA.....	33
TABLA 15 FRECUENCIA DEL RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	34
TABLA 16 FRECUENCIA DEL COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUENTE	35
TABLA 17 CUADRO DE PRUEBA DE NORMALIDAD	36
TABLA 18 BAREMO DE ESTIMACIÓN DE RHO SPEARMAN	36
TABLA 19 PRUEBA DE HIPÓTESIS ENTRE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD CON EL RENDIMIENTO LABORAL.....	37
TABLA 20 PRUEBA DE HIPÓTESIS ENTRE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD CON EL RENDIMIENTO EN LA TAREA	38
TABLA 21 PRUEBA DE HIPÓTESIS ENTRE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD CON EL RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO.....	39
TABLA 22 PRUEBA DE HIPÓTESIS ENTRE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD CON EL COMPORTAMIENTO CONTRA PRODUCTENTE ...	40

RESUMEN

El presente estudio tiene como título La Gestión de seguridad salud en el trabajo y Rendimiento Laboral en la empresa FM. CONTROL. SAC., Lima 2020, tuvo como objetivo general determinar la relación de la gestión de seguridad, salud y el rendimiento laboral en la empresa FMCONTROL.SAC Lima 2020. El tipo de investigación fue aplicada, el diseño es no experimental, la investigación fue de enfoque cuantitativo, la población del estudio estuvo conformado por 30 colaboradores de la empresa FM. CONTROL. SAC, Lima 2020, para dicha recolección de datos en las 2 variables, se aplicó la técnica de encuesta y de instrumento cuestionario, para el proceso de los datos se aplicó la base estadística de SPSS con el nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach y la prueba Spearman. Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: la gestión de seguridad salud en el trabajo tiene relación con el rendimiento laboral en la empresa FM.CONTROLSAC. Lima 2020.

Palabras Clave: Gestión de seguridad, Salud, Rendimiento Laboral

ABSTRACT

The present study is entitled Management of occupational health safety and Work Performance in the company FM.CONTROL. SAC., Lima 2020, had the general objective of determining the relationship of safety, health and work performance management in the company FMCONTROL. SAC Lima 2020. The type of research was applied, the design was not experimental, the research was focused quantitatively, the study population consisted of 30 collaborators from the FM company. CONTROL. SAC, Lima 2020, for said data collection in the 2 variables, the survey technique and questionnaire instrument were applied, for the data process the SPSS statistical base with the reliability level of Cronbach's Alpha and the try Spearman. The results obtained after data processing and analysis indicate that: occupational health safety management is related to job performance in the FM.CONTROLSAC company. Lima 2020.

Keywords: Safety management, Health, Work Performance

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional se investigó que las empresas americanas y europeas lograron implementar diversas estrategias que ayudaron al bienestar del personal implementando la gestión de seguridad y salud basado en resultados que provoquen un porcentaje positivo en el rendimiento laboral, de ellos también se rescatan que en nuestra actualidad muchas empresas sigan utilizando las teorías en cuanto a control de pérdidas y el desempeño laboral con respecto a la eficiencia, ya que la mayor parte de organizaciones tienden a debilitarse por la insatisfacción del personal el cual se refleja en la rentabilidad de la empresa, por esta razón es que las organizaciones internacionales nos sirven como ejemplo para poder mejorar constantemente. Según Organización Mundial de la Salud (2017), a nivel mundial la salud ocupacional fomenta llegar al objetivo manteniendo el estado físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante medidas de prevención y la adaptación al entorno. (p. 32)

A nivel nacional, las empresas peruanas de ingeniería y automatización igual que en FM.CONTROL.SAC optan controlar los aspectos internos ante algún peligro que atente contra el personal dentro del área del área de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual considero primordial los aspecto del control total ante perdidas que opta por un óptimo desarrollo en las actividades de riesgo el cual provoco efecto positivo en el rendimiento del personal. Por otra parte solo un 28% de las empresas mencionaron que se debe tener un alto nivel de gerencia liderando estos problemas podrían responsabilizarse con efectividad en el área de jefatura y coordinación, mientras que un 60% mencionan que la responsabilidad recae en las áreas respectivas de coordinación y jefatura pues son estas las que deben encargarse de mejorar las deficiencias internas para no tener problemas futuros, dentro del contexto encontramos que según un 81% de ingenieros y un 64% de médicos dentro de la encuesta psicológica ocupacional tuvo como índice que solo un 10% de empresas se enfocan en prevenir incidentes y contagios, a esto se suma que

un 63% de empresas incorporan ingenieros de calidad para planes futuros en el Rendimiento Laboral y el 20% de médicos son contratados para el bienestar del personal, dejando así que solo un 6% incluyen psicólogos que ayuden a que el personal tener un mejor rendimiento.

Para Peña y Santos. (2018) A nivel nacional el realizar una buena gestión de seguridad y salud busca que la organización se encuentre en óptimas condiciones y a su vez que este cumpla eficazmente con toda ley establecida librándose de romper las normas y de ser demandado, por lo que se debe tomar en cuenta ciertas herramientas para el cuidado y uso de materiales que puedan involucrar.

En FMCONTROL.SAC Lima 2020 , mantener la estabilidad que poseen las otras organizaciones ante la reducción de accidentes es de suma importancia, por esta razón es que el estudio identifico la realidad problemática que atravesó la empresa por esta razón trato de ver la coherencia entre gestión de seguridad, salud ante el rendimiento laboral en la empresa FMCONTROLSAC LIMA 2020, la necesidad del estudio es identificar como se puede poseer un sistema ante riesgos les ayudara a mejorar el rendimiento laboral debido a que se reducirá el personal ausente por accidentes o enfermedad dentro del área de fabricación de tableros eléctricos que es el área localizada con mayor índice de accidentes debido a la cantidad de cables expuesto, la falta de iluminación, el poco acceso de oxígeno, lo importante en el desarrollo de actividades es el prever accidentes en la organización a fin de evitar problemas internos y así se permita mantener un adecuado rendimiento laboral, puesto que infiere en la productividad al igual que en contexto general de todas las organizaciones que poseen los mismos pronósticos de riesgo que son los cuales intentaron optar por mejorar el ambiente y las condiciones laborales con el fin de ayudar a mejorar la estabilidad interna de la producción.

El estudio realizado permitió identificar el problema interno:

¿Cuál es la relación entre Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el Rendimiento Laboral en la FM.CONTROL.SAC, LIMA 2020?

Seguidamente se pasó a detallar los problemas específicos

¿Cuál es la relación entre gestión de seguridad y salud con el rendimiento de tareas en la empresa FM. CONTROL. SAC, LIMA 2020?

¿Cuál es la relación entre gestión de seguridad y salud con el rendimiento en el contexto en la empresa FM.CONTROL.SAC, LIMA 2020?

¿Cuál es la relación entre gestión de seguridad y salud con el comportamiento contraproducente en la empresa FM.CONTROL.SAC, LIMA 2020?

El presente estudio presenta la respectiva justificación en la que se detalló de la siguiente manera:

El presente estudio realiza la justificación teórica para aportar con la prevención de accidentes en la empresa FM.CONTROL.SAC que afectan al bienestar del personal en función a la gestión de seguridad, salud y la importancia prevalece en mantener el orden y seguridad ante posibles accidentes e incidentes que ocurran en la organización lo cual genera que el rendimiento Laboral en las organización tenga un incremento.

Como justificación práctica el estudio se realizó con la finalidad de aportar en la buena gestión de seguridad y salud para un mejor impacto en el rendimiento laboral, implementando las estrategias necesarias para FMCONTROL.SAC realizar sus actividades.

La justificación social del estudio se enfocó en la actualidad, las empresas perciben índices de contingencia e incidentes causadas por ausentismo del área de prevención, siendo esta una de las principales causas de muertes y accidentes en empresas que no poseen la conciencia necesaria para velar por el personal, de modo que la investigación pretende aportar con el cuidado y preservación de un

óptimo ambiente laboral para que de este modo no infieran en la productividad y rendimiento laboral en las organizaciones.

En el estudio se planteó el objetivo principal que se determinó de la siguiente manera:

Analizar la relación entre la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el Rendimiento Laboral en la empresa FM.CONTROL SAC, Lima 2020.

Seguidamente se pasó a detallar los objetivos específicos:

Determinar la relación entre la gestión de seguridad con el rendimiento en la tarea en la empresa FM. CONTROL SAC, lima 2020.

Determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud con el rendimiento en el contexto en la empresa FM. CONTROL SAC, lima 2020.

Determinar la relación entre la gestión de seguridad con el comportamiento contraproducente en la empresa FM. CONTROL SAC, lima 2020.

El estudio tuvo como hipótesis general:

Existe relación entre Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el Rendimiento Laboral en la empresa FMCONTROLSAC 2020

Seguidamente se pasó a detallar las hipótesis específicas:

Existe relación entre la gestión de seguridad y salud con el rendimiento de tareas en la empresa FM. CONTROL SAC, Lima 2020

Existe relación entre la gestión de seguridad y salud con el rendimiento en el contexto en la empresa FM. CONTROL SAC, Lima 2020

Existe relación entre la Gestión de seguridad y salud con el comportamiento contraproducente en la empresa FM. CONTROL SAC, Lima 2020

II. MARCO TEÓRICO

El estudio presenta los siguientes antecedentes nivel internacional

Díaz (2019). España. En su tesis titulada Análisis integral de la seguridad y salud laboral en el uso de nano materiales en edificación tuvo como objetivo usar las herramientas más eficientes para el inicio de las prácticas preventivas en laboratorios técnicos, el método fue investigación aplicada para identificar el problema del estudio, tuvo un diseño no experimental es decir no se manipulo ningún dato, su enfoque fue cuantitativo, con un nivel correlacional para la descripción de las variables, de corte transversal debido a que fue realizado en un tiempo determinado, la técnica que se uso fue la encuesta y la recolección de datos se realizó a través del cuestionario con una muestra de 50 trabajadores, los resultados a través de gráficos y tablas fueron analizados, con ellos se obtuvo que el uso preventivo de materiales con el nivel de conocimientos ante materiales de laboratorio y su uso, como conclusión final se obtuvo que la gran mayoría no tenían conocimientos del riesgo al que se exponían al no tomar en cuenta que algunos productos usados poseían alto índice de bacterias lo cual al realizarlas las actividades sin protección aumentaba a que muchos tuvieran malestares generales ocasionados por no respetar las normas de seguridad y salud presentes en los centros médico.

Patiño (2014). México, En su tesis titulada La Gestión de la Seguridad Y Salud Laboral y su Impacto en el clima de Seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajéeme Sonora Tuvo como objetivo identificar las circunstancias que posee la gestión de seguridad y sanidad ocupacional de la organización que se encuentra en investigación y que síntomas genera dentro del clima laboral, el método fue investigación aplicada para identificar el problema del estudio, tuvo un diseño no experimental es decir no se manipulo ningún dato, su enfoque fue cuantitativo, con un nivel correlacional para la descripción de las variables, de corte transversal debido a que fue realizado en un tiempo determinado, la técnica que se uso fue la encuesta y la recolección de datos se

realizó a través del cuestionario con una muestra de 70 trabajadores, los resultados que se obtuvieron a través de las gráficas y tablas acotan que en conclusión, se identificó que existe relación significativa entre la variable de gestión de seguridad y salud con el impacto del bienestar de los trabajadores, se identificó que tras no realizar una buena gestión de seguridad y salud, el número de muertes fue aumentando, por tanto cuando se llevó una mala gestión de seguridad y salud, este provocó pérdidas humanas que pertenecían al mayor porcentaje de la organización a sus trabajadores.

Toro (2018). España. En su tesis titulada Gestión de seguridad y el impacto en el rendimiento laboral empresarial tuvo como objetivo identificar los perfiles directivos del área de RRHH para que de este modo se les permita perfeccionar la gestión de la organización y obtener un rendimiento laboral apto, el método fue investigación aplicada para identificar el problema del estudio, tuvo un diseño no experimental es decir no se manipulo ningún dato, su enfoque fue cuantitativo, con un nivel correlacional para la descripción de las variables, de corte transversal debido a que fue realizado en un tiempo determinado, la técnica que se uso fue la encuesta y la recolección de datos se realizó a través del cuestionario con una muestra de 100 personas, por lo tanto se concluyó que el nivel de compromiso en España de acuerdo con la gestión de seguridad y el impacto en el rendimiento laboral tuvo un efecto positivo en las buenas practicas puesto que las áreas que fueron encuestadas se resaltó que el 61% se encontró de acuerdo con la innovación en el área de gestión de seguridad y salud con el impacto en el rendimiento laboral, entonces la iniciativa que tuvo la empresa con el entorno poseyó una relación totalmente alta.

Romero, (2017). España. En su tesis titulada Seguridad, salud laboral y rendimiento laboral de la mujer tuvo como objetivo mencionar las diferencias de políticas de seguridad y salud y la relación con el género femenino, el método fue investigación aplicada para identificar el problema del estudio, tuvo un diseño no

experimental es decir no se manipulo ningún dato, su enfoque fue cuantitativo, con un nivel correlacional para la descripción de las variables, de corte transversal debido a que fue realizado en un tiempo determinado, la técnica que se uso fue la encuesta y la recolección de datos se realizó a través del cuestionario con una muestra de 100 personas los resultados que se destacaron fue de que la variable 1 tuvo (0,450 y la variable 2 tuvo (0,430. La conclusión final fue todas las acciones que ayudaron a proteger los derechos de la seguridad y salud debido a que la perspectiva que tuvieron acerca del género en la salud laboral tuvo gran compatibilidad con el rendimiento laboral femenino, recomendó implementar la igualdad laboral en función de los modelos de riesgos laborales.

El estudio presenta los siguientes antecedentes nivel nacional

Delgado, (2017). En su tesis titulada Sistema de Gestión en Seguridad de Salud Ocupacional-Medio Ambiente y Accidente en el trabajo de la empresa Tecniset-Lima 2017 cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre el sistema de la Gestión de Seguridad y Salud Ocupación en el medio ambiente con los accidentes laborales en la empresa Tecniset en Lima 2017, el método fue investigación aplicada para identificar el problema del estudio, tuvo un diseño no experimental es decir no se manipulo ningún dato, su enfoque fue cuantitativo, con un nivel correlacional para la descripción de las variables, de corte transversal debido a que fue realizado en un tiempo determinado, la técnica que se uso fue la encuesta y la recolección de datos se realizó a través del cuestionario con una muestra de 40 trabajadores, los cuales se sometieron a la prueba de validez y confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach que se aplicó en la muestra, tuvo como resultado en la variable de Sistema de seguridad y salud ocupacional- medio ambiente y en Accidentabilidad en el trabajo con ello se recolecto la información para identificar la correlación entre ambas variables. Asimismo, se ha utilizado el coeficiente de correlación rho de Spearman obteniendo como resultado $r=0.70$, el cual señala que existe similitud en ambas, en conclusión podemos mencionar el alto índice de

correlación entre ambas y ya que este es el caso se deben tomar medidas preventivas para realizar estrategias internas que puedan ayudar a mantener un buen ambiente para un impacto positivo en la organización.

Guzmán, (2017). En su tesis titulada Rendimiento laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del Santa Chimbote el objetivo fue analizar la conexión entre desempeño laboral y las dimensiones de personalidad, el método fue investigación aplicada para identificar el problema del estudio, tuvo un diseño no experimental es decir no se manipulo ningún dato, su enfoque fue cuantitativo, con un nivel correlacional para la descripción de las variables, de corte transversal debido a que fue realizado en un tiempo determinado, la técnica que se uso fue la encuesta y la recolección de datos se realizó a través del cuestionario con una muestra 50 trabajadores, con una muestra censal referidos a la cantidad necesaria de trabajadores seleccionados, el resultado probabilístico que se obtuvo fue de 65% del personal no se encuentro motivado por las decisiones antes usadas en la dilución y manejo del rendimiento laboral. conclusión tenemos que hay conexión entre desempeño con el comportamiento personal según el margen de confiabilidad los trabajadores que poseen un nivel de rendimiento es debido a que poseen muy baja participación en asesorías que proporciona la organización, siendo este el problema se concluye que deben mejorar la comunicación interna con el personal para que este pueda tener más confianza en realizar preguntas acerca de sus inquietudes para poder visualizar una mejora en la producción teniendo así un óptimo rendimiento laboral.

Oyaque (2018).En su tesis titulada Motivación y Rendimiento laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018 tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación laboral y el rendimiento laboral respectivamente, se aplicó una metodología con un tipo de investigación aplicada de diseño no experimental con una población de 58 trabajadores de los cuales 20 forman parte de la muestra, con un muestreo no probabilístico, empleando una técnica de

encuesta, encontrando así una relevancia o significancia entre las variables estudiadas, las cuales se concluye que existe similitud entre las variables de estas es que se puede observar que a los trabajadores si se les puede motivar mediante el sueldo o incentivos internos.

Serrano (2016). En su tesis titulada Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo Tuvo como objetivo conocer la similitud entre desempeño laboral con los factores que influyeron en el desempeño laboral en el CAS (Contrato Administrativo de Servicio) del distrito mencionado, el método fue investigación aplicada para identificar el problema del estudio, tuvo un diseño no experimental es decir no se manipulo ningún dato, su enfoque fue cuantitativo, con un nivel correlacional para la descripción de las variables, de corte transversal debido a que fue realizado en un tiempo determinado, la técnica que se uso fue la encuesta y la recolección de datos se realizó a través del cuestionario con una muestra de 70 trabajadores, el resultado generado se basó en la influencia entre las necesidades a nivel económico en base al desarrollo del rendimiento interno de la empresa, la conclusión es que tanto la primera como segunda variable tienen relación y juntas de ben poner en práctica los sistema de prevención para tener mejoras de los trabajadores de la municipalidad de Carabayllo.

Sánchez, (2018). En su tesis titulada Gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo, de una empresa de construcción e ingeniería en proyectos mineros, ate 2018” con el objetivo de implementar propuestas de mejora con la finalidad de reducir el índice de enfermedades captadas por la exposición en actividades de riesgo, el método fue investigación aplicada para identificar el problema del estudio, tuvo un diseño no experimental es decir no se manipulo ningún dato, su enfoque fue cuantitativo, con un nivel correlacional para la descripción de las variables, de corte transversal debido a que fue realizado en un tiempo determinado, la técnica que se uso fue la encuesta y la recolección de datos se realizó a través del

cuestionario con una muestra de 80 trabajadores con el cual se obtuvo que si existió relación entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo, después se llegó a la conclusión que la organización está al tanto de proteger a su personal interno por el cual tiene un nivel alto de compromiso del personal y un alto nivel en la GSST.

Cóndor, (2018).Perú. En su tesis titulada Programa de seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes laborales en industrias el cisne- 2018, el objetivo que tuvo la investigación fue determinar la relación que tuvieron ambas variables puestas en práctica, relación el método fue investigación aplicada para identificar el problema del estudio, tuvo un diseño no experimental es decir no se manipulo ningún dato, su enfoque fue cuantitativo, con un nivel correlacional para la descripción de las variables, de corte transversal debido a que fue realizado en un tiempo determinado, la técnica que se uso fue la encuesta y la recolección de datos se realizó a través del cuestionario con una muestra 40 trabajadores, el resultado obtenido sometió a la prueba de validez y confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach que como resultado se obtuvo que la variable de Programa de gestión de seguridad y salud ocupacional obtuvo (0,520) y la variable de Prevención de accidentes laborales con un resultado de (0,520) posee como conclusión final después de aplicar el método de rho sperman =0,520 se concluyó que si existe relación entre programa de seguridad y salud ocupacional y los accidentes laborales en la empresa puesto que la gestión de seguridad y salud ocupacional infiere de forma anticipada ante la prevención de accidentes laborales

Alba (2015) en su tesis de “la salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial chavimochic - la Libertad - 2015. Se observó que en las variables de la salud ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial CHAVIMOCHIC-LA LIBERTAD-2015, el método fue investigación aplicada para identificar el problema del estudio, tuvo un diseño no experimental es decir no se manipulo

ningún dato, su enfoque fue cuantitativo, con un nivel correlacional para la descripción de las variables, de corte transversal debido a que fue realizado en un tiempo determinado, la técnica que se uso fue la encuesta y la recolección de datos se realizó a través del cuestionario con una muestra de 40 personas, el resultado que se obtuvo fue que la relación entre la identificación de los factores de daño, apreciación de agentes de peligro y municipal de agentes de daño con el desempeño de los colaboradores, debido a que se ha ganado un coeficiente de Rho de Spearman, que tiene el decisión de 0.430, una significancia de 0.028 que es último al parámetro que es 0.05. La datos personales de factores de amenaza se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los colaboradores en el programa especial CHAVIMOCHIC- LA fuga-2015, esto porque la listado entre el reconocimiento almohadón, observación ocupacional, planisferio de riesgos y grado de factores de peligro existentes con el desempeño de los colaboradores, siendo el función más considerado respecto al desempeño gremial de los colaboradores en el proyecto distinto CHAVIMOCHIC la productividad (40%) según los colaboradores del proyecto. Por mano se hace eficientemente confiable la credibilidad de ambas variables.

El estudio presenta las siguientes teorías:

Para Alvares (2016) en su libro de teorías de prevención y análisis de accidentes basados en el desplazamiento dinámico (actividades donde involucre la exposición de los trabajadores y atenten la salud del mismo), Los fenómenos de riesgos se fomentan de forma compleja donde la utilidad del diseño para medir los riesgos es totalmente alta, a partir del desplazamiento que posea nuestro individuo al momento de realizar una actividad desde la fabricación hasta el momento de realizar actividades de oficina, todos y cada uno se exponen a accidentes, desde caídas y lesiones hasta perforación del cuerpo, el autor nos muestra un cuadro de prevención de accidentes que contribuye con el bienestar y prevención de las organizaciones

Tabla 1. Accidentes y trayectorias

Accidente	Objetivo	Efecto	Gravedad
Exposición de cables en oficinas	Personal puede tropezar o caerse	-Lesiones en brazos y piernas -Moretones corporales	-Leve -Semi Leve
Movimiento de piezas mecánicas con bordes cortantes caen	Trabajador impide la caída de pieza cortante.	-Cortes -Perforación -Infección	-Semi Grave -Grave -Grave
Corte de iluminación en la planta de fabricación mientras realizaban actividades peligrosas.	Trabajadores expuestos mientras realizaban cableado, cortes de materiales y movimiento de insumos calientes	-Quemaduras -Cortes -Electrocución	-Grave -Semi Grave -Gravedad Máxima

Fuente: Teoría de prevención de accidentes por desplazamiento dinámicas-2016

Modelo planteado por Stage Gates (1990) En la pirámide podemos apreciar las distintas categorías que emplea el autor, esta misma se divide en 7 etapas:

- A. Mejora continua: Es aquello que se pone en práctica constantemente.
- B. Auditoria Interna: Son actividades que tienen como objetivo examinar y evaluar la eficiencia en base a los sistemas de control interno para la preservación e identidad de la organización en la que se aplica.
- C. Capacitación: Es la iniciativa que posee el área de gerencia para poder complementar al personal, brindándole información clara y entendible, así mismo respeta la participación del personal.
- D. Gestión documentaria: Proceso por el cual se realiza un control interno de todas las actividades realizadas incluyendo reglas preventivas.
- E. Diseño, desarrollo y aplicación: Toma acciones preventivas, se generan estrategias y se llevan a cabo en las actividades

F. Lineamientos: Se identifican los riesgos a los que se exponen y se plantean estrategias de prevención

G. Política de seguridad y salud ocupacional: Cumplimiento legal de las leyes de prevención, así mismo de las leyes preventivas que debe regularizar la organización en cada periodo de actividades.

Para Bird(1961) citado por López (2015) mencionan que “las dimensiones culturales de la gestión de seguridad y salud giran en torno al personal a cargo ya que son quienes hacen posible que una organización pueda avanzar y tener un equilibrio perfecto” (p. 210 – p.213).

A. Gestión de calidad total

La gestión se aplica en base a la alta dirección de la organización

Indicadores

- **Medición de tiempo:** Indicé en el cual se ejecutan las actividades, modelo constituido por limitaciones que resguarden a la gestión preventiva, para dicha implementación de necesita que la organización se encuentre comprometida a formar parte del cambio.

- **Índice de productividad:** Margen que es evaluado por la organización según su desarrollo. Es decir, Bird desde el momento que implemento su modelo ha tenido gran impacto en la implementación

- **Orientación a la productividad Laboral:** Clave para llevar un proyecto o actividad con éxito, para profundizar en el tema las directrices que lo conformaban hacían referencia a la estructura de mejora continua de las planificaciones de ejecución y verificación de acciones que presentaba muchos aspectos claves para el éxito

Tal como Tejada (2013), indica en su libro las estrategias que se aplican en la acción preventiva de la GSST para el mejoramiento de la productividad interna, la disminución de inconvenientes que afecten a salud de los trabajadores, menciona

que manejar una buena gestión de calidad total depende de cómo se forman las normas preventivas así mismo como infieren en las actividades (p 92).

B. Control del proceso

La seguridad es un ámbito que lleva mucha prioridad en las organizaciones ya que es el recurso le brinda la organización para que se puedan desarrollar de forma efectiva.

Indicadores

- **Interacción** del departamento de calidad y salud: Participación interna en una organización.
- **Índice de Respuesta:** Margen de efecto de prevención en la productividad después de asignarse una actividad.
- **Inspección:** Hace referencia al trato con los procesos de información de materiales internos de la organización.

Según Corrales (2006) define seguridad ocupacional como los lineamientos generales para el manejo de peligro dentro del centro sindical, sobre todo en instalaciones industriales donde se incluyen gran tipo de operaciones de minería, transporte, origen de vigor, logro y pelea de despojos, etcétera., que tienen peligros inherentes que requieren un manejo preciso.

C. Inspección

La salud del equipo es decir de los trabajadores se vuelve base y es donde la productividad tiene efecto.

Indicadores

- **Detección de riesgos:** Actividad asignada a una persona específicamente.
- Departamento de **inspección:** Es el factor que emplea ante sus trabajadores
- **Medición y verificación de ambiente y equipos:** Lenguaje inmediato que sirve como respuesta a un problema interno.

Para Tejada (2013) en que la gestión de seguridad y salubridad en el trabajo debe ser entendida como un sistema de gestión integrado en las organizaciones, debe acontecer medios que reduzcan el costo, en otras palabras traer beneficios a las organizaciones a través de la tesón de métodos necesarios para el cuidado de la vitalidad del colaborador, dado que el municipal debe hacer operatividad en el misión plasmando grandes resultados, obteniendo los objetivos y disminuyendo los capital humanos y económicos enfocados por la toma de decisiones de la tesorería y diversas área que involucren perjuicios para el fortalecimiento de la empresa(p.92).

Las teorías que se relacionaron con el estudio del Rendimiento Laboral.

Las teorías tienen conexión entre el ámbito laboral sea el que posea la organización y el rendimiento laboral, Maslow interviene con su jerarquía de necesidades, de la cual muchos autores como Jaen (2010) menciona que la jerarquía de Maslow es una de las teorías más efectivas en cuanto a analizar el rendimiento laboral ya que este comprende aspectos como: necesidades fisiológicas, auto estimación y autor relación, y cada una de estas gira en función a motivar al trabajador por las actividades que realicen.

A. Solo las necesidades no satisfechas influyen en la conducta de las personas, que generan insatisfacción y no generan aporte cualquiera.

B. Las necesidades fisiológicas nacen y forman parte de las necesidades en el transcurso de la sesión.

C. A medida que el sujeto logra controlarse aparecen gradualmente necesidades de estructuración eminente. No todos los individuos sienten necesidades de autorrealización porque que ello infiere de forma unipersonal.

Las necesidades más elevadas no surgen en la medida en que las más bajas van siendo satisfechas. Pueden ser concomitantes empero las básicas predominaran sobre las superiores

Las necesidades básicas requieren para su riqueza un ciclo motivacional relativamente mezquino en contraposición a las necesidades superiores que

requieren un ciclo más liberal.

Analizando la situación en las organizaciones Maslow creo una pirámide basada en la jerarquía de necesidades que las propuesta por el mismo que revoluciono la idea de desarrollo en las empresas, la jerarquía de sus pirámide lo conforman los seres humanos, ya que según el autor el orden debe designarse según las prioridades, es decir se colocan en una pirámide para representar las etapas correspondientes, la jerarquía de Maslow también plantea la teoría de la personalidad donde el individuo organiza y prioriza su determinación biológica causada por su misma genética. Personas debían cubrir, es decir la pirámide Psicológica

Según Zapata (2015) en la teoría de la productividad de un individuo se basa en poseer un buen ambiente donde pueda trabajar sin dificultades. Para hacer mención de las teorías del rendimiento laboral, se complementara con autores que ejecutaron en su momento dichas teorías para ponerlas en práctica y ayudar a la organización con los problemas de rendimiento laboral que poseían.

Los enfoques que del presente estudio son los siguientes:

El enfoque de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como finalidad reducir el n° de accidentes y los efectos negativos que este tiene, los últimos años han obligado a incrementar la importancia de la calidad que presentan las organizaciones a sus trabajadores, para Sotolongo (2011) en su enfoque hace referencia a la gestión de seguridad y salud en el trabajo infiere en permitir a los modelos de OIT realizar sistemas correctivas donde se le permita usar la herramienta de mejora continua, promoviendo la gestión por programas que cumplan los objetivos de las organizaciones, estos programas a su vez deben ser totalmente capaces de adaptarse al ambiente y a los cambios que este mismo genere según el segmento de compañía en el que se aplique desde la más pequeña hasta la más grande.

El enfoque de Gestión considera las medidas de prevención para la seguridad de los

trabajadores desde un punto coherente para llevarse a acabo de forma eficientemente saludable, de manera que pueda conocer y comprender las condiciones laborales de forma estratégica. La Gestión de Seguridad y Salud emitió unas directrices que hacen referencia a los sistemas de las organizaciones los cuales guían al desarrollo de los programas de intervención de riesgos, involucrando los principios de la gestión de Seguridad y Salud, el modelo consta de 5 elementos que son determinados de la siguiente manera

Directrices de la gestión de seguridad y salud en el trabajo

Tabla 2, Directrices de la gestión de seguridad y salud en el trabajo

Elementos	Características
Política	<ul style="list-style-type: none"> -Involucra programas de administración de soltura y vitalidad en la corporación -Se ajusta a las características de la organización. -Posee una construcción colectiva <p>Involucra objetivos y posee conocimiento de los trabajadores.</p>
Organización	<ul style="list-style-type: none"> -El empleador posee liderazgo -Promueve índices de competencia y capacitación -Elabora documentos actualizados de la seguridad y salud en el trabajo
Planificación y aplicación	<ul style="list-style-type: none"> -Involucra la responsabilidad y la disposición de canales de comunicación. -Establece objetivos de gestión en la seguridad y salud -Establece normas de contratación -Pronostica peligros a través de las medidas de prevención -Necesita exámenes iniciales -Promueve prioridades cuantificadas
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> -Promueve realizar exámenes de participación directiva. -Contiene indicadores y evaluaciones medibles cuantitativas y cualitativas. -Necesita una evaluación sistemática del trabajo, el entorno y la participación de los trabajadores para su ejecución. -Indica la superposición de los resultados
Acción en pro de mejoras	<ul style="list-style-type: none"> -Involucra acciones de prevención y corrección -Contiene la resolución de mejora continua y acciones a favor de las mejoras

Fuente: Organización Internacional del Trabajo. Directrices dirigidas a la gestión de seguridad y salud en el trabajo 2001

Chiavenato, I (2009) menciona que en cada momento que se manifiesten las circunstancias, evaluamos de forma interna y externa a nivel organizacional. Las personas permanentemente evalúan asuntos muy diversos, como el desempeño nacional e internacional, las organizaciones modernas destacan que el rendimiento laboral tiene un rol competitivo, para nuestro autor el rendimiento humano debe ser excelente en todo momento. El desempeño humano en la organización depende de muchas contingencias. Varía de una persona a otra y de una situación a otra, porque depende de innumerables factores condicionantes que influyen en él.

Furham (1992) citado por Viswesvaran y Ones (2000) mencionan que, el modelo hace mención a aspectos internos y conductuales que pueda tener antes de realizar las actividades que se le asigne, el definir normas que ayuden a disminuir el incidente entre trabajadores ayuda a disminuir el margen de muertos por accidentes que se pueden anticipar.

Habilidad: Cargo que puede efectuar con validez los múltiples procesos de coordinación necesarios para venir una dificultad concreta. Incluyendo tareas relativamente simples (como de coordinación evento) hasta las más complejas, que requieren procesos de opción rebuscado, y que se relacionan con la motivo.

Factores Demográficos: La etapa o la entrenamiento. Generalmente, los factores demográficos se relacionan con los circunstancias hermanos, ocupación de los padres, etcétera.) Son distintos de biográficos (como por dificultad, sede que ocupa entre sus los circunstancias pictográficos (que se refieren a creencias y valores del persona)

Inteligencia: Permite entender y aprender de forma factible tomando una idea relativa de la realidad y forma parte del comportamiento organizacional.

Motivación: Proceso por el cual el individuo manifiesta su agrado en las actividades

que realiza, este impulso hace que tome decisiones favorables, en cierto caso las organizaciones fomentan las motivaciones en los trabajadores para conseguir que cumplan con los objetivos.

Personalidad: Características que posee un individuo, que lo hacen único y diferente, todos y cada uno poseen rasgos de personalidad opuestas indefinidas, esta es la raíz de la aceptación del ambiente enviando patrones de respuesta simultaneas.

Dessler (2001) citado por (20)expresa que el desempeño laboral se compone en tres principales dimensiones las cuales son donde se desarrolla el liderazgo para influir en el comportamiento de los colaboradores.

A. Rendimiento en la tarea: Tiene conexión con todo lo que contenga resultados tras la ejecución de alguna actividad designada, mide el nivel de confianza que se puede dar a un trabajador según su respuesta ante las actividades

Los indicadores del rendimiento en la tarea son:

Objetivos: Es la efectividad figurada en un tiempo determinado.

Desempeño: Forma de responder ante los problemas y actividades.

Responsabilidad: Comprometerse a fondo

Brunet (2011) menciona que el rendimiento laboral influye en la organización ubicándose en al área de discusión de las actividades que fomentan la productividad del individuo, el identificar comportamientos de mejora y calidad en la producción mejoran la eficiencia en la organización

B. Rendimiento en el contexto: Aquí interviene la disposición del trabajador de querer involucrarse con la organización más allá de sus actividades designadas,

así también es la respuesta ante la conducta del trabajador ante sucesos de la organización.

Los indicadores del rendimiento en el contexto son:

Asertividad: Cargo con el que un trabajador está dispuesto a asumir.

Comunicación: Son comportamiento de un área hacia otro, y en función a ellas una proyección de apoyo mutuo.

Actitud hacia el trabajo: Parte de esto es lo emocional y el clímax que no le pone a la situación.

González, A. A. L. (2006) define a la evaluación del rendimiento laboral como un sistema en el cual el individuo posee un cargo donde se le puede evaluar el potencial que genera para la organización. En este contexto el hacer referencia al desempeño de los colaboradores puede referirse a ciertos puntos críticos que por lo general se dejan pasar y que en consecuencia atraen conflictos internos a futuro, la falta de comunicación no permite que el personal se pueda desarrollar al 100% en sus funciones y esto causa que lo mismo surja en el cumplimiento de objetivos.

C. Comportamiento laboral contra productores: Nivel de eficiencia del personal en un tiempo determinado.

Los indicadores del comportamiento contraproducente son:

Intención: Valor extra con el que un individuo interactuar a favor general

Identificación Laboral: hace referencia a que nivel tienen comprometidos los empleados con la organización

Compromiso: La responsabilidad que se adquiere al compenetrarse con la organización.

Para Spector (2002) los comportamientos contraproducentes son aquellos que es posible contar, él empleado en las horas laborales, ya sea en aspecto temporal o de manera permanente. Se encuentran la separación (ausentismo y rotación), agresión, sabotaje y robo. Puede incluir, incomodidad laboral y huelgas. La percepción de los colaboradores varía de acuerdo a diversos factores, todo depende de cómo o de qué manera lo perciban; por ejemplo cuando a un colaborador se le designa una determinada función que desconoce, bien puede asumirlo como un reto o por el contrario puede tomarlo de manera negativa al no sentirse capaz de poder realizarlo. Es así que se puede afirmar que la percepción y el comportamiento de cada persona varían.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación aplicada

Para Vargas (2009) menciona que la “investigación aplicada se basa en identificar el problema dentro del estudio” (p. 200). El estudio tuvo un tipo de investigación aplicado porque identifica el problema para generar resultados.

Diseño no experimental

Teniendo en cuenta a Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan como “el diseño no experimental no manipula las variables, solo observa los fenómenos del ambiente natural para analizarlos” (p. 152). En conclusión, el estudio fue de diseño no experimental porque los datos no fueron manipulados, el contenido es en su total un análisis con datos verdaderos.

Enfoque cuantitativo

Gómez (2006) menciona que es la recolección y el estudio de datos para resolver las interrogantes de la investigación y comprobar, confiar en la evaluación numérica y el estudio estadístico. En síntesis, son técnicas estadísticas para la recopilación de datos en cuanto a los análisis y los resultados generales sometidos mediante las pruebas con el objetivo de crear procedimientos y teorías.

Nivel correlacional

Asimismo, Bernal (2006) a través de la investigación correlacional tiene como objetivo mostrar la relación entre las variantes. El nivel de investigación describe el comportamiento de las variables y determina el grado de relación entre las variables.

Corte transversal

Asimismo, Gómez (2006) nos señala que son investigación que se centran en un momento indicado y determinado. En otras palabras, en esta investigación se recolecta los datos e información en un periodo determinado.

3.2 Variables y operacionalización:

Variable 1: Gestión de seguridad y salud

Bird (1975) citado por López (2015) menciona que toda empresa debe comprender y reforzar las dimensiones del estudio que se conlleva en cada uno de sus indicadores es decir. “Fm. control. sac comprendió tres dimensiones básicas que reforzaron el manejo de competencias de gestión de seguridad y salud laboral: se descubrió los índices de gestión de calidad total, se implanto en un excelente control de procesos y el uso adecuado de cómo se debe realizar una inspección, y todo ello cumpliéndose en cada uno de los indicadores internos que poseen las dimensiones.” (p. 214).

Ver en anexo 4

Variable 2: Rendimiento laboral

Bird (1975) citado por Arana (2019) menciona que toda empresa debe comprender y reforzar las dimensiones del estudio que se conlleva en cada uno de sus indicadores es decir. “Fm. control. sac comprendió tres dimensiones básicas que reforzaron el manejo de competencias en el rendimiento laboral: se implanto que se realizó un manejo en el rendimiento en la tarea, el cual debió inducir en el rendimiento en el contexto siendo que este pudo llegar a un buen comportamiento contraproducente.” (p. 214).

Ver en anexo 5

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

El estudio conto con 30 trabajadores, por consiguiente se aplicó un estadístico censal según Hernández (2014) la población es “el grupo de todos seres humanos que conforman una multitud dentro de un territorio del cual se puede realizar o enfocar una investigación” (p.78).

Criterios de inclusión:

Para el estudio se consideró como muestra a los trabajadores que laboran en la empresa fm.control.sac

Criterios de inclusión:

Para el estudio no se considera como muestra a los trabajadores que no forman parte de la empresa fm.control.sac

Muestra:

Conociéndose la cantidad de la población, la muestra fue la misma por consiguiente se aplicó la muestra censal según Hernández (2014) menciona que la muestra censal se realiza en un estudio de investigación, que conlleva a tener resultados verídicos.

Muestreo probabilístico

El estudio se desarrolló a través de un muestreo probabilístico, donde se recogieron datos para analizar a la población estadística pero de forma aleatoria, contando con la igualdad de oportunidades, se programó fechas y horarios de forma aleatoria para la realización de la encuesta con los trabajadores de la empresa fm. control sac, según su respectiva programación.

Unidad de análisis:

Se considera como unidad de análisis a cada colaborador de la empresa
fmcontrolsac

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Variable	Técnica	Instrumento
Gestión de Seguridad y Salud	Censo	Cuestionario
Rendimiento Laboral	Censo	Cuestionario

Tabla 3 Técnica e instrumento de recolección de dato

- 1) Totalmente de acuerdo = 1
- 2) En desacuerdo = 2
- 3) Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3
- 4) De acuerdo = 4
- 5) Totalmente de acuerdo = 5

Técnica:

El estudio presento como técnica el censo y como instrumento para la recolección de datos se utilizó los cuestionarios que contaron con 27 preguntas correspondientes a cada variable

Validez:

Hernández et al. (2014) nos mencionan que: “[...] es el grado en cual un instrumento mide efectivamente la variable que se pretende medir” (p. 200). La validez se realizó mediante el juicio de expertos, los cuales fueron 3 docentes, que validaron las preguntas del cuestionario que se tomaron a los colaboradores.

Tabla 4. Validación de expertos primera variable

V1: Gestión de seguridad y salud				
CRITERIOS	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
Claridad	88%	91%	92%	271%
Objetividad	88%	91%	92%	271%
Pertinencia	88%	91%	92%	271%
Actualidad	88%	91%	92%	271%
Organización	88%	91%	92%	271%
Suficiencia	88%	91%	92%	271%
Intencionalidad	88%	91%	92%	271%
Consistencia	88%	91%	92%	271%
Coherencia	88%	91%	92%	271%
Metodología	88%	91%	92%	271%
			TOTAL	2710%
			CV	90%

Tabla 5. Validación de expertos de la segunda variable.

V2: Desempeño laboral				
CRITERIOS	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
Claridad	88%	89%	92%	269%
Objetividad	88%	89%	92%	269%
Pertinencia	88%	89%	92%	269%
Actualidad	88%	89%	92%	269%
Organización	88%	89%	92%	269%
Suficiencia	88%	89%	92%	269%
Intencionalidad	88%	89%	92%	269%
Consistencia	88%	89%	92%	269%
Coherencia	88%	89%	92%	269%
Metodología	88%	89%	92%	269%
			TOTAL	2690%
			CV	90%

Tabla 6. Nombre de expertos.

	Grado / Apellidos y Nombres
Experto N° 1	Dr. Navarro Tapia Javier Felix
Experto N° 2	Dr. Bardales Cárdenas Miguel
Experto N° 3	Mg. Gonzales Figueroa Iris Katherine

Tabla 7. Validación de Encuestados

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

Confiabilidad de los instrumentos

Hernández et al. (2014) nos mencionan que: “[...] es el grado en el cual un determinado instrumento obtiene ciertos resultados coherentes” (p. 200). Para calcular los valores de confiabilidad se tuvo en cuenta las siguientes interpretaciones. En el estudio se realizó el uso del coeficiente de cronbach aplicado en la encuesta validando las preguntas que conforman el instrumento de las respectivas variables tanto para la gestión de seguridad, salud y rendimiento laboral.

Tabla 8 Escala de medición de Alfa de Cronbach

Coeficiente	Interpretación
0	Relación nula
0 – 0,2	Relación muy baja
0,2 – 0,4	Relación baja
0,4 – 0,6	Relación moderada
0,6 – 0,8	Relación alta
0,8 – 1	Relación muy alta
1	Relación perfecta

Fuente: Adaptado por Díaz, González, Jara, & Muñoz (2018) basado en Landis & Koch (1977).

Confiabilidad: Método Alfa de Cronbach

Tabla 9 Alfa de Cronbach para global

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,745	54

Interpretación: En la tabla 9, para determinar la confiabilidad del instrumento de investigación, se utilizó el programa SPSS V. 25 Statistics, el cual presentó fiabilidad de ,745, este indicó que el instrumento, respecto a las dos variables, presentó una relación muy alta.

Tabla 10 Alfa de Cronbach para la gestión de seguridad y salud

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	27

Interpretación: En la tabla 10, para determinar la confiabilidad del instrumento de investigación, se utilizó el programa SPSS V. 25 Statistics, el cual presentó fiabilidad de ,872, este indicó que el instrumento, respecto a la primera variable, presentó una relación muy alta

Tabla 11 Alfa de Cronbach para el rendimiento laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	27

Interpretación: En la tabla 11, para determinar la confiabilidad del instrumento de investigación, se utilizó el programa SPSS V. 25 Statistics, el cual presentó fiabilidad de ,877, este indica que el instrumento, respecto a la segunda variable, presentó una relación muy alta.

3.5 Procedimientos:

El presente estudio de Gestión de seguridad y salud y Rendimiento Laboral en la empresa FMCONTROL.SAC, se desarrolló en base a tres aportes que se especifican a continuación:

En el primer aporte de nuestro estudio se realizó la búsqueda de la información seleccionada desde nuestras variables, dimensiones e indicadores los cuales permitieron establecer el desarrollo del estudio.

El segundo aporte se realizó desde nuestro marco teórico el cual permitió dar a conocer nuestros antecedentes nacionales e internacionales, las teorías de autores base y enfoques conceptuales basados en el estudio.

El tercer aporte sintetizó el tipo de diseño utilizado en el estudio, las variables y su operacionalización, la población que usamos en el estudio, contando con la aplicación de la técnica e instrumentos de recolección de datos realizados a través de la encuesta elaborada, terminando con los resultados obtenidos del cuestionario que se realizaron mediante el programa de SPSS v 25.

Finalizamos el aporte del estudio conformándolo a través de los resultados que se mostraron en tablas y gráficos que fueron respectivamente interpretados, tras analizar los resultados se pasó a realizar la discusión del estudio.

3.6 Método de análisis de datos:

Según Rendón, Villasís y Miranda (2016) Indican “el análisis estadístico tiene como

finalidad analizar y resumir la información a través de los gráficos y tablas”. El presente estudio recopilo resultados mediante al programa del SPSS. Para la investigación se usaron los métodos estadísticos descriptivos e inferenciales y los resultados se mostraron resumidos mediante gráficos y tablas.

Estadística descriptiva: Para la investigación se usará un proceso que iniciará con la recolección de los datos informativos para luego organizar la información obtenida con los cuales se procedió a elaborar y desarrollar la base de datos donde se procederá a tabular la información obtenida en el cuestionario mostrados a través de tablas y figuras de la SPSS.

Estadística inferencial: En la investigación se desarrollará el análisis de los datos cuantitativos a través de una estadística inferencial, probando la hipótesis planteada el análisis de ciertos parámetros mediante el Rho Spearman, puesto que se desarrolla con una medición de manera original.

3.7 Aspectos éticos:

El estudio se fundamentó en base a las normas de la Universidad Cesar Vallejo, bajo las normas APA del presente año, aplicando el uso de autores para la presentación de las encuestas y el proceso de los cuestionarios de forma anónima para el personal de la empresa FMCONTROLSAC. Además respetando los derechos de autoridad

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

4.1.1 Estadística descriptiva de Gestión de Seguridad y Salud

Tabla 12 Frecuencia gestión de seguridad y salud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
do	De acuerdo	27	90,0	90,0	96,7
	Totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Figura 1 Gestión de Seguridad y Salud

Interpretación: En la Tabla N°4 que corresponde a la figura 1, Se observa que la Gestión de Seguridad y salud posee un 90% a favor, dato que es confirmado por 30 colaboradores que manifestaron estar de acuerdo, 2 en desacuerdo y 1 totalmente de acuerdo. Entonces podemos decir que la gestión de Seguridad y Salud cumple con estar presente al momento de implementar materiales y confirmar que el personal este completamente apto antes de realizar cualquier actividad de riesgo.

4.1.2 Estadística descriptiva del Rendimiento Laboral

Tabla 13 Frecuencia del Rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	en desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	20,0
	De acuerdo	23	76,7	76,7	96,7
	totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

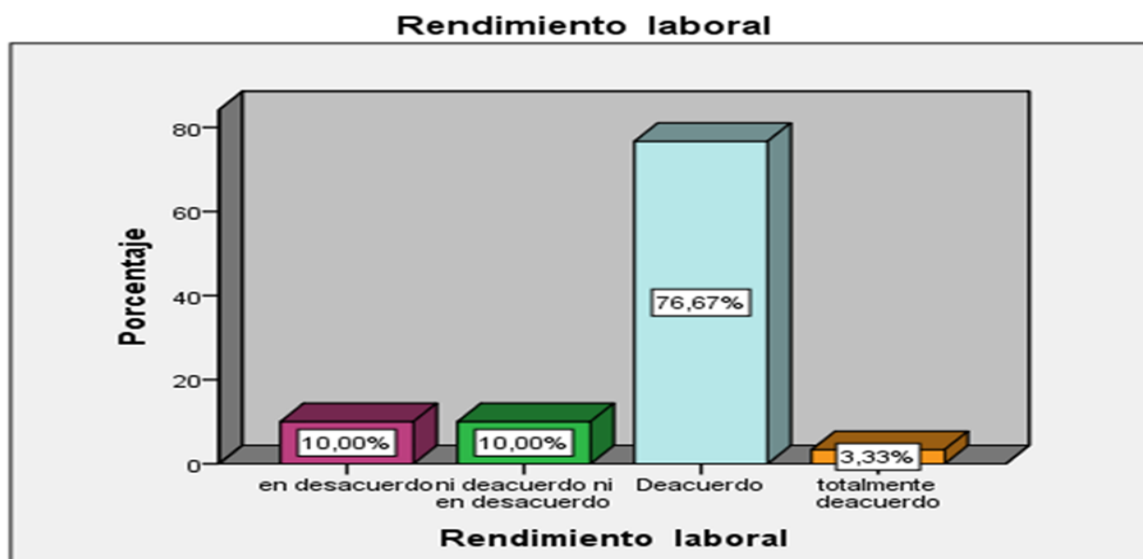


Figura 2 Rendimiento Laboral

Interpretación: Después de analizar los resultados de la Tabla N°5 podemos deducir que 23 participantes mencionan estar de acuerdo con un 76.67%, 3 participantes manifiestan su Desacuerdo formando un 10%, otros 3 participantes se sienten en ni de acuerdo ni en desacuerdo formando otro 10% en la gráfica y tenemos el voto final de un participante mencionando estar totalmente de acuerdo. Con lo cual podemos deducir que la mayor gestión de seguridad aumentara el rendimiento laboral.

4.1.3 Estadística descriptiva de comunicación formal e informal

Tabla 14 Frecuencia del Rendimiento en la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	De acuerdo	23	76,7	76,7	83,3
	totalmente de acuerdo	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

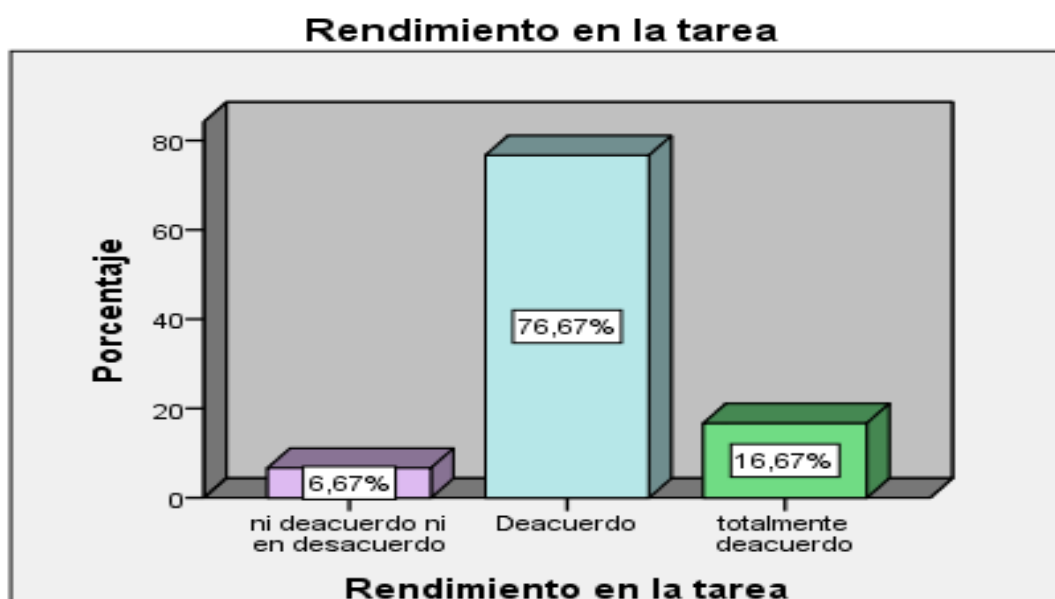


Figura 3 Rendimiento en la tarea

Interpretación: Después de analizar los resultados de la Tabla N°6 podemos deducir que 2 participantes se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo formando parte del 6,67% dentro del gráfico, después tenemos a 23 participantes que afirman estar de acuerdo con un 76,67%, finalizamos con el 16,67% que manifiestan estar totalmente de acuerdo perteneciendo al voto de 5 participantes. Podemos concluir que el rendimiento de las tareas va depender exclusivamente de una mejor seguridad de los colaboradores.

4.1.4 Estadística descriptiva del Rendimiento en el contexto

Tabla 15 Frecuencia del Rendimiento en el contexto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	en desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6,7	6,7	13,3
	De acuerdo	18	60,0	60,0	73,3
	totalmente de acuerdo	8	26,7	26,7	100,0
	Tota	30	100,0	100,0	

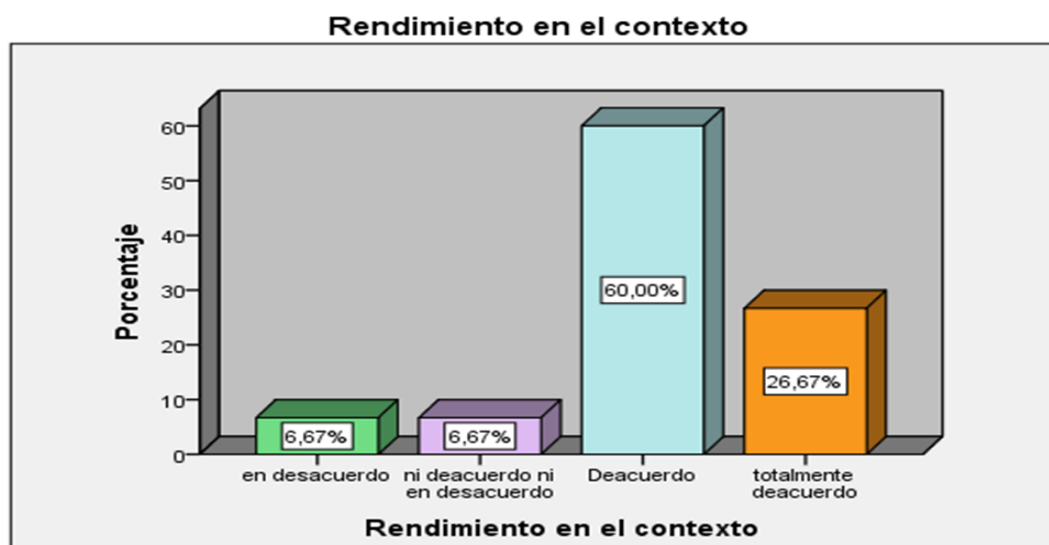


Figura 4: Rendimiento en el contexto

Interpretación: Después de analizar los resultados de la Tabla N°7 tenemos un margen predominante del 60 % que se encuentran de acuerdo con el rendimiento en el contexto conformado por 18 votos, 2 votos en desacuerdo con el rendimiento en el contexto el 6,67%, otros 2 votos ni de acuerdo ni en desacuerdo con el rendimiento en el contexto con 6.67% y finalizamos con el 26,67% que están totalmente de acuerdo con el rendimiento en el contexto. Podemos concluir que al rendimiento en el contexto depende de un buen aporte del área de seguridad y salubridad laboral.

4.1.5 Estadística descriptiva del comportamiento contraproducente

Tabla 16 Frecuencia del comportamiento contraproducente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	en desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	20,0
	De acuerdo	21	70,0	70,0	90,0
	totalmente de acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

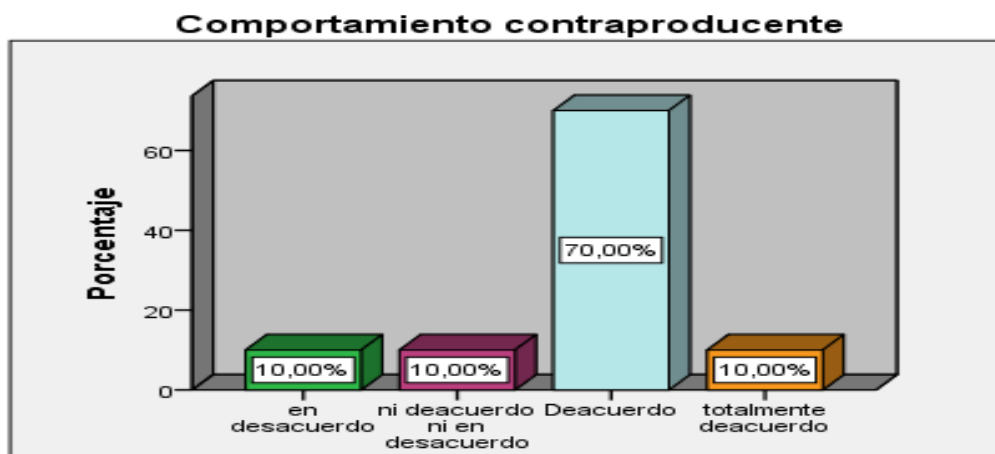


Figura 5 Comportamiento contraproducente

Interpretación: Después de analizar los resultados de la Tabla N°8 tenemos un margen predominante del 70 % con 21 voto de acuerdo con el comportamiento contraproducente, en desacuerdo con el comportamiento contraproducente con 3 votos con un 10%, ni de acuerdo ni en desacuerdo con el comportamiento contraproducente con 10% y otros 3 votos de totalmente de acuerdo con el comportamiento contraproducente. Podemos concluir con que el 70% de los participantes confirman que su comportamiento contraproducente es en base a la intencionalidad positiva al igual que la identificación laboral.

4.2 Prueba de normalidad

H0: La distribución estadística no es normal.

H1: La distribución estadística es normal.

Decisión:

Sig. p valor ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Sig. p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17 Cuadro de prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rendimiento Laboral	,135	30	,17	,935	30	,067
			2			
Gestión de seguridad y Salud	,216	30	,00	,729	30	,000
			1			

Interpretación: En los resultados obtenidos en la tabla N°9, se utilizó el estadístico de Shapiro – Wilk, la muestra es menor a 50, en este caso la muestra de esta investigación de 30 colaboradores. El nivel de significancia tiene un valor que es menor a 0.05 por lo tanto no existe una distribución normal.

Tabla 18 Baremo de estimación de Rho Spearman

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1 Prueba de hipótesis general

Hipótesis:

H1: Existe relación entre la Gestión de seguridad y salud con el Rendimiento laboral en la empresa FMCONTROLSAC.LIMA 2020

H0: No existe relación entre la Gestión de seguridad y salud con el Rendimiento laboral en la empresa FMCONTROLSAC.LIMA 2020

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor de Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 19 Prueba de hipótesis entre la Gestión de seguridad y salud con el Rendimiento Laboral.

			Gestion de Seguridad y Salud	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Gestion de Seguridad y Salud	Coeficiente de correlación	1,000	,424*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	30	30
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,424*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	30	30

Interpretación: En los resultados obtenidos se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es ,020 siendo significativa bilateral menor a 0,05. Por ende, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), donde indica que existe relación entre la gestión seguridad y salud en el trabajo con el Rendimiento Laboral en la organizacion FMCONTROL.SAC. Lima– 2020. Existe correlación positiva alta de ,424.

4.4 Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis entre la gestión de seguridad y salud con el rendimiento en la tarea

Hipótesis:

H1: Existe relación entre Gestión de Seguridad y Salud con el Rendimiento en la tarea en la empresa FMOCONTROL.SAC.Lima– 2020.

H0: No existe relación entre Gestión de Seguridad y Salud con el Rendimiento en la tarea en la empresa FMOCONTROL.SAC.Lima– 2020.

Tabla 20 Prueba de hipótesis entre la gestión de seguridad y salud con el Rendimiento en la Tarea

			Gestión de Seguridad y Salud	Rendimiento en la Tarea
Rho de Spearman	Gestión de Seguridad y Salud	Coeficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	30	30
	Rendimiento en la Tarea	Coeficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	30	30

Interpretación: En los resultados obtenidos en la tabla N°11, se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es ,005 siendo la correlación significativa en el nivel 0,01. Por ende, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), donde indica que existe relación entre la Gestión de Seguridad y Salud con el Rendimiento en la Tarea en FMCONTROL.SAC. Lima–2020, existe correlación positiva alta de ,499.

Prueba de hipótesis entre la gestión de Seguridad y salud con el Rendimiento en el contexto

Hipótesis:

H1: Existe relación entre Gestión de Seguridad y Salud con el Rendimiento en el contexto en la empresa FMOCNTROL.SAC.Lima– 2020.

H0: No existe relación entre Gestión de Seguridad y Salud con el Rendimiento en el contexto en la empresa FMOCNTROL.SAC.Lima– 2020.

Tabla 21 Prueba de hipótesis entre la gestión de seguridad y salud con el Rendimiento en el contexto

			Gestión de Seguridad y Salud	Rendimiento en el contexto
Rho de Spearman	Gestión de Seguridad y Salud	Coeficiente de correlación	1,000	,293
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	30	30
	Rendimiento en el contexto	Coeficiente de correlación	,293	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	30	30

Interpretación: En los resultados obtenidos en la tabla N° 12, se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es ,016 siendo la correlación significativa en el nivel 0,05, por ende, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), donde indica que existe relación entre Gestión de Seguridad y Salud con el Rendimiento en el Contexto en la empresa FMCONTROL.SAC. Lima-2020, el coeficiente correlación positiva alta de ,293.

Prueba de hipótesis entre Gestión de Seguridad y Salud con el comportamiento contra productivo

Hipótesis:

H1: Existe relación entre la Gestión de Seguridad y Salud con el Comportamiento contra productivo en la empresa FMCONTROLSAC. Lima-2020

H0: No existe relación entre la Gestión de Seguridad y Salud con el Comportamiento contra productivo en la empresa FMCONTROLSAC. Lima-2020

Tabla 22 Prueba de hipótesis entre la Gestión de Seguridad y Salud con el Comportamiento contra productivo

			Gestión de Seguridad y Salud	Comportamiento contraproducente
Rho de Spearman	Gestión de Seguridad y Salud	Coefficiente de correlación	1,000	,463
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	30	30
	Comportamiento contraproducente	Coefficiente de correlación	,463	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	30	30

Interpretación: En los resultados obtenidos en la tabla N° 13, se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es ,005 siendo la correlación significativa en el nivel 0,01, por ende, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), donde indica que existe relación entre Gestión de Seguridad y Salud con el Comportamiento Contra productivo en la empresa FMCONTROL.SAC. Lima-2020, el coeficiente de correlación positiva alta de ,463.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio de gestión de seguridad, salud y rendimiento laboral en la empresa FMCONTROLSAC, Lima 2020, se obtuvieron los siguientes resultados, en el cual se mencionó que si existe relación entre las variables investigadas, por tanto se permitió diferir en los antecedentes enunciados examinando los resultados más resaltantes del presente estudio. Para Tejada (2013) en que la gestión de seguridad y salud en el trabajo debe ser entendida como el sistema de gestión integrado en las organizaciones, debe poseer elementos que reduzcan el costo, es decir traer beneficios a las organizaciones a través de la aplicación de métodos obligatorios para el manejo del registro de salubridad del colaborador,, dado que el control debe producir eficiencia en el trabajo plasmando grandes resultados, logrando los objetivos y disminuyendo los recursos humanos y económicos enfocados por la toma de decisiones de la gerencia y diversas área que involucren riesgos para el fortalecimiento de la organización(p.92).

De acuerdo con el objetivo principal, se deduce que existe relación entre la gestión de seguridad y salud con el rendimiento laboral en la empresa FMCONTROLSAC. Lima 2020, En los resultados obtenidos en la tabla N°10, se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es ,020 siendo la correlación significativa en el nivel 0,05 donde indica que existe similitud entre la gestión seguridad y salud en el trabajo con el Rendimiento Laboral en la empresa FMCONTROL.SAC. Lima– 2020. Existe correlación positiva alta de ,424, entonces hace referencia que la las decisiones aplicadas en el área de gestión de seguridad y salud tienen relación con el rendimiento laboral. Por lo tanto al comparar con Díaz (2019). España. En su tesis titulada “Análisis integral de la seguridad y salud laboral en nano materiales en edificación” tiene como objetivo hacer uso de determinadas herramientas que sean más eficientes para las practicas preventivas de los técnicos de laboratorio, el método que utilizaron fue el cuestionario aplicado en 2 fases la primera era de analizar el valor que le daban al uso preventivo de materiales y el segundo era en identificar el nivel de conocimientos que poseían al obtener nuevos materiales para el

laboratorio así mismo el uso correcto de estos, como conclusión final se obtuvo que la gran mayoría no tenían conocimientos del riesgo al que se exponían por no tomar medidas preventivas. También Salazar (2018) menciona que la gestión de seguridad y salud en el rendimiento laboral posee una fuerte función, ya que es ahí donde se toman las decisiones que ayuden a disminuir el nivel de pérdidas humanas y se genere más productividad para los colaboradores, por ende el autor refuerza que existe relación entre ambas y que una guía a la otra a mejorar y mantener la estabilidad de la organización.

Según el primer Objetivo específico, determinar la relación entre la Gestión de Seguridad con el Rendimiento en la Tarea en la empresa FM. CONTROL SAC, Lima 2020, en los resultados obtenidos en la tabla N° 11, se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es ,005 siendo la correlación significativa en el nivel 0,01 donde indica que existe relación entre la Gestión de Seguridad y Salud con el Rendimiento en la Tarea en FMCONTROL.SAC. Lima–2020, existe correlación positiva alta de ,499, debido a que las modificaciones o decisiones tomadas por el área de gestión de seguridad y salud si influyen en el rendimiento en la tarea. Al contrastar con Córdor, (2018).Perú. En su tesis titulada “Programa de seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes laborales en industrias el cisne- 2018”La investigación utilizo la prueba de validez y confiabilidad por el alfa de Cronbach que como resultado al ser aplicado a la variable de Programa de gestión de seguridad y salud ocupacional se obtuvo (Rho= 0,520) y la variable de Prevención de accidentes laborales con un resultado de (RHO=0,520) posee como conclusión final después de aplicar el método de rho sperman =0,520 se concluyó que si existe relación entre programa de seguridad y salud ocupacional y los accidentes laborales en la empresa puesto que la gestión de seguridad y salud ocupacional infiere de forma anticipada ante la prevención de accidentes laborales, además Brunet (2011) menciona que el rendimiento laboral influye en el clima organizacional ubicándose en el desarrollo de actividades que fomentan la productividad, el identificar comportamientos de mejora y calidad en la producción mejoran la eficiencia en la organización.

Según el segundo Objetivo específico, determinar la relación entre la Gestión de Seguridad y Salud con el rendimiento en el contexto en la empresa FM. CONTROL SAC, lima 2020. En los resultados obtenidos en la tabla N° 12, se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es ,016 siendo la correlación significativa en el nivel 0,05, donde indica que existe relación entre Gestión de Seguridad y Salud con el Rendimiento en el Contexto en la empresa FMCONTROL.SAC. Lima-2020, el coeficiente correlación positiva alta de ,293. Existe correlación debido a que dicha función es resaltada en las decisiones tomadas por el área de seguridad y salud de la empresa FMCONTROL.SAC influyendo de forma significativa en el rendimiento en el contexto. Al ser contrastado con Sánchez, (2018). En su tesis titulada “Gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo, de una empresa de construcción e ingeniería en proyectos mineros, ate 2018” Tras aplicar la Cronbach y el nivel de confiabilidad para analizar las dos variables presentes e inferir en si realmente existe relación entre ambas se analizó los resultados destacados por RHO Sperman con los cuales se concluye que después de obtener los resultados de cada variable y usar rho sperman en su estudio se dedujo que el resultado final para ambas era de (RHO= 1) por tanto se llegó a la conclusión que existe relación directa perfecta entre la gestión del sistema de seguridad con la salud en el trabajo debido a que la organización está al tanto de proteger a su personal aplicando las medidas necesarias las áreas internas de la organización logrando tener un alto nivel de aceptación en el índice de salud laboral debido a su alto compromiso, además González, A. A. L. (2006) define a la evaluación del rendimiento laboral como un sistema en el cual el individuo posee un cargo donde se le puede evaluar el potencial que genera para la organización. En este contexto el hacer referencia al desempeño de los colaboradores puede referirse a ciertos puntos críticos que por lo general se dejan pasan y que en consecuencia atraen conflictos internos a futuro, la falta de comunicación no permite que el personal se pueda desarrollar al 100% en sus funciones y esto causa que lo mismo surja en el cumplimiento de objetivos.

Según el tercer Objetivo específico Determinar la relación entre la Gestión de Seguridad con el Comportamiento contraproducente en la empresa FM. CONTROL SAC, lima 2020. En los resultados obtenidos en la tabla N° 13, se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es ,005 siendo la correlación significativa en el nivel 0,01, donde indica que existe relación entre Gestión de Seguridad y Salud con el Comportamiento Contra producente en la empresa FMCONTROL.SAC. Lima-2020, el coeficiente de correlación positiva alta de ,463., es decir existe correlación por las acciones internas que posee el área de gestión de seguridad y salud infieren de forma significativa en el comportamiento contraproducente de los colaboradores de la organización, logrando que las decisiones tomadas por dicho are influyan en la participación de los colaboradores, al ser comparado con Alba (2015) en su tesis de “la salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial chavimochic - la Libertad - 2015. Se observó que en las variables de la salud ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial CHAVIMOCHIC- LA LIBERTAD-2015, esto debido a la relación entre la identificación de los factores de riesgo, evaluación de agentes de riesgo y control de agentes de riesgo con el desempeño de los colaboradores, debido a que se ha obtenido un coeficiente de Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.430, una significancia de 0.028 que es menor al parámetro teórico que es citado por Spector (2002) los comportamientos contraproducentes son aquellos en los cuales no es posible contar con el emplea-do en las horas laborales, ya sea en aspecto temporal o de manera permanente. Se encuentran la separación (ausentismo y rotación), agresión, sabotaje y robo. Puede incluir, incomodidad laboral y huelgas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Siendo el objetivo general analizar la relación entre la gestión de seguridad, salud y rendimiento laboral en la empresa FMCONTROLSAC. LIMA 2020 dato que fue comprobado mediante los resultados presentados donde se confirmó que existe relación positiva alta a través del Rho Spearman ,424 y una significancia de 0,005 lo que indica que a medida que los trabajadores de FMOCNTROL SAC interactuaban con el área de gestión de seguridad y salud podían mantener un mejor rendimiento laboral. Se concluye que la gestión de seguridad, salud tiene relación con el rendimiento laboral en la empresa FMCONTROL.SAC. Lima– 2020.

Segunda: Siendo el primer objetivo determinar la relación entre la gestión de seguridad, salud con el rendimiento en la tarea en la empresa FMCONTROLSAC. LIMA 2020 dato que fue comprobado mediante los resultados presentados donde se confirmó que existe relación positiva alta a través del Rho Spearman ,0499 y una significancia de 0,005 indicando que durante el tiempo que los trabajadores de FMOCNTROL SAC eran asesorados por el área de gestión de seguridad y salud podían mantener un mejor rendimiento laboral en sus actividades. Se concluye que la gestión de seguridad, salud tiene relación con el rendimiento en la tarea en la empresa FMCONTROL.SAC. Lima– 2020.

Tercera: Siendo el segundo objetivo determinar la relación entre la gestión de seguridad, salud con el rendimiento en el contexto en la empresa FMCONTROLSAC. LIMA 2020 dato que fue comprobado mediante los resultados presentados donde se confirmó que existe relación positiva alta a través del Rho Spearman ,293 y una significancia de ,016 donde manifiesta que durante el transcurso que los trabajadores de FMOCNTROL SAC interactuaban con el área de gestión de seguridad y salud podían incrementar su rendimiento en el contexto plasmando en su excelente productividad. Se concluye que la gestión de seguridad, salud tiene relación con el rendimiento en el contexto en la empresa FMCONTROL.SAC. Lima– 2020.

Cuarta: Siendo el tercer objetivo determinar la relación entre la gestión de seguridad, salud con el comportamiento laboral en la empresa FMCONTROLSAC. LIMA 2020 dato que fue comprobado mediante los resultados presentados donde se confirmó que existe relación positiva alta a través del Rho Spearman ,0463 y una significancia de ,005 indicando que a medida que los trabajadores de FMOCNTROL SAC hacían sus sugerencias y estas eran escuchadas por el área de gestión de seguridad y salud podían mantener un mejor comportamiento contraproducente con el cual mejoraba sus resultados en las actividades. Se concluye que la gestión de seguridad, salud tiene relación con el comportamiento contraproducente en la empresa FMCONTROL.SAC. Lima– 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere en relación a la variable de gestión de seguridad y salud analizar y evaluar la situación actual de la empresa, además de mejorar los sistemas de seguridad interna en la empresa, desde las señales preventivas, hasta la reorganización de las normas que se deben cumplir en estos tiempos de pandemia ya que esto podría generar accidentes o enfermedades en los trabajadores, así mismo como en el área de salud se debe actualizar el registro de personas saludables y aquellas que poseen malestares, a través de medidores de temperatura, brindándoles artículos de higiene y limpieza personal, no obstante se debe reforzar la toma el control interno en la organización.

Segunda: Se sugiere que en la variable de rendimiento laboral se deba evaluar la productividad del personal a través de simulacros y exámenes para ver el grado de conocimiento del uso de las nuevas máquinas que llevan al área de fabricación, además se debe mejorar el área de registro de conocimiento de materiales tóxicos, asesoramiento a nivel productivo, registro de destacados en las actividades, así como aquellos aspectos que refuerzan los planteamientos estratégicos de cada actividad.

Tercera: Se sugiere que en la variable de gestión de seguridad y salud con la dimensión de rendimiento en la tarea se deba evaluar la productividad del personal a través encuestas de conocimiento de señales de peligro, mantenimiento de obras y en la anticipación de riesgos con el producto de manufactura para de estar forma evaluar su desempeño tanto interno como externo, ya que su índice de respuesta es la adecuada se podrá mantener un buen seguimiento de productividad.

Cuarta: Se sugiere que en la variable de gestión de seguridad y salud con la dimensión de rendimiento en el contexto, se evalué el orden psicológico del personal, puesto que el rendimiento en el contexto se rige por la moral y ética de la persona

antes circunstancias actuales donde se desempeñe, analizar el patrón de aceptación productivo, conocer como labora en grupo o en que rango podría mejorar su rendimiento, de tal forma que el trabajador pueda desempeñarse sin temor a equivocarse o sentirse menos que los demás en el rango de productividad, además si determinamos una mejora en este aspecto se obtendrán los resultados esperados.

Quinta: Se sugiere que en la variable de gestión de seguridad y salud con la dimensión de comportamiento contraproducente, se debe ayudar a mejorar la conducta del personal haciéndole entender que de los errores no podemos estancarnos, sino que las debilidades podamos analizarlas y continuar, este paso es circunstancial, debido que los trabajadores pueden tener complicaciones de aceptación al no poder adaptarse a las nuevas formas de trabajar, por ellos es que se debe mantener un orden y una disciplina adecuada, que guie al personal.

REFERENCIAS

- A. Patiño, M. (2014). México “La Gestión de la Seguridad Y Salud Ocupacional y su Impacto en el clima de Seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajéeme Sonora” obtenido de: <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/TESIS-Patiño-De-Gyves-Mariana.pdf>
- B. Chiang y San Martin (2015). Chile tesis de Administración titulada “Análisis de satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano” obtenido de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001#down
- C. Paredes, K. (2016). Chile Tesis de ingeniería civil tiene como título “Diseño de un sistema de control de gestión para la compañía naviera Frasal s.a.” obtenido de la fuente: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2016/bpmfcip227d/doc/bpmfcip227d.pdf>
- D. Viera, M. (2017). España. Tesis de con el título “Modeling ethical leadership in banking: follower perception of organizational culture, compassion and work alienation in the city of London”
- E. Díaz, B. (2019). España. En su tesis de Ciencias médicas y Ciencias tecnológicas tiene el título de “Análisis integral de la seguridad y salud laboral en el uso de nano materiales en edificación”
- F. Flores, Y. (2016). El comportamiento Organizacional y el desempeño laboral en la red de salud del Rímac, lima- 2016” obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=
- G. Azurza, N. (2016). “Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y las condiciones de trabajo del personal de salud del INPE- ORL,2016” o b t e n i d o de : <file:///H:/azursa.pdf>
- H. Guzmán, B. (2017). “Rendimiento laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del Santa

Chimbote”http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- I. Cupillo, C. (2018) “Diseño de un sistema de seguridad y salud en el trabajo según ley 29783 para reducir accidentes en empresa AutoMap Ingenieros S.R.L- Cajamarca 2018”
<http://refi.upnorte.edu.pe/bitstream/handle/11537/13560/Chupill%C3%B3n%20Rodr%C3%ADguez%20Carlos%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- J. Carpio, M. L. (2017) Implementación de la gestión por procesos para la mejora de la eficiencia y eficacia de la Unidad Gerencial de Emprendimiento. Obtenido de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5154/discover?rpp=10&filtertype_0=subject&filter_relational_operator_0=equals&filter_0=Control+de+procesos&filtertype=author&filter_relational_operator=equals&filter=Carpio+M%C3%A9dico%2C+Lincoln+Estol+Brian
- K. Narat Wattanapanit1. (2019). An Investigation of the influences of Organization Communication Patterns upon Team Effectiveness among Private Universities in Thailand: A Multivariate Analysis. Journal of Institutional Research South East Asia, 17(1), 120–136. Retrieved from
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=137083559&lang=es&site=eds-live>
- L. Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación (6 ed.). Mexico: Mg Gran Hill.
- M. Vargas Cordero, Z. R. (2009). La investigación aplicada una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Educacion, 33.
- N. Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M., (2010). Metodología de la investigación. (4 ed.). Mexico: Mg Gran Hill.
- O. Fernández, C. (2012). (3ra Ed.) México: Trillas.
- P. Hernández, S. & Palafox de Anda, G. (2012). Administración. Teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad. (3ra.ed). México: Mc. Graw Hill
- Q. Hurtado de Barrera, J. (2012). El proyecto de investigación. Caracas: Quirón. (s.f.). Inteligencia emocional, rasgos de Personalidad e Inteligencia Psicometrica en Adolescentes,

- R. Valenzuel, A. R. (2017), *Gestión por Procesos y Clima Social Laboral de los Trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil de Lima 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de:
- S. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10000/Valenzuela_ARC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- T. Randelović, A. S., Milojević, R., & Radosavljević, M. (2018). Identification and Analysis of Key Business Process Management Factors. *Economic Themes*, 56(1), 57–78. <https://doi.org/10.2478/ethemes-2018-0004>
- U. Perez, J. A. (2009, enero). *Gestión Por Procesos*. 3 Edicion. Esic editorial. Obtenido de:
<https://books.google.com.pe/books?id=koSkh64nRb4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- V. Perez, J. A. (2012, Julio). *Gestión Por Procesos*. 5 Edicion. Esic editorial. Obtenido de:
<https://books.google.com.pe/books?id=qbDaVMS6uhUC&printsec=frontcover&dq=perez+gestion+por+proceso&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwitr9WQvbDmAhVCHbkGHTfCDIEQ6AEIKDAA#v=onepage&q=perez%20gestion%20por%20proceso&f=false>
- W. Winkler, S., & Featherston, S. (2009). *Process*. Berlin: De Gruyter Mouton. Retrieved from
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=286242&lang=es&site=eds-live>
- X. Jablonski, A. (2017). *Business Models: Strategies, Impacts and Challenges*. Hauppauge, New York: Nova Science Publishers, Inc. Retrieved from
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1453423&lang=es&site=eds-live>
- Y. Amar Jyoti. (2009). *Principles of Managment*. [N.p.]: GenNext Publication. Retrieved from
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=1528296&lang=es&site=eds-live>

- Z. Andrade, H. (2005). Comunicación organizacional interna. [Oleiros (La Coruña)]: Netbiblo.
- AA. BOTEZ, S. botezdso@yahoo. co. (2019). Analysis of Internal Communication in High School Education in Teleorman County. *Euromentor*, 10(2), 83–98. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=137302255&lang=es&site=eds-live>
- BB. Cowan, D. (2017). *Strategic Internal Communication: How to Build Employee Engagement and Performance* (Vol. Second edition). New York: Kogan Page. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1526370&lang=es&site=eds-live>
- CC. Andrade, H. (2005). Comunicación organizacional gsst interna. [Oleiros (La Coruña)]: Netbiblo.
- DD. Robbins & Judge (2014). *Organisational Behaviour*, 15TH edition. the united states edition.
- EE. Men, L. R. (2014). Strategic Internal Communication: Transformational Leadership, Communication Channels, and Employee Satisfaction. *Management Communication Quarterly*, 28(2), 264–284. <https://doi.org/10.1177/0893318914524536>
- FF. Lazar, J. (1995). *La Ciencia de la Comunicación*. Publicaciones Cruz, O. S.A. Obtenido de: https://books.google.com.pe/books?id=WNEQIQAYLJEC&printsec=frontcover&dq=Judith+Lazar&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwih_fXJwbDmAhUPGrkGHXGwDSkQ6wEIKjAA#v=onepage&q=Judith%20Lazar&f=false
- GG. Sánchez, F. (2014) *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Manual teórico. Editorial cep. Obtenido de: <https://books.google.com.pe/books?id=8OpCDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Mar%C3%ADa+dolores+S%C3%A1nchez+Fern%C3%A1ndez%22&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjSqq3wwrDmAhUAibkGHQkGCncQ6AEILjAB#v=on>

epage&q&f=false

- HH. Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). Comportamiento organizacional: Gestión de gsst y organizaciones / Ricky W. Griffin y Gregory Moorhead (9a. ed. - -). México: Cengage learning.
- II. K. Manoharan Nair, & Ratheesh .R. (2019). Formal and Informal Communication Net Work: A Study with references to Local Governments in Kerala. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2544643>
- JJ. Jacokes, L. E. (1995). Corporate culture thrives on informal talk. Grand Rapids Business Journal, 13(32), 15. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=9509116695&lang=es&site=eds-live>
- KK. Robbins & Judge (2009). Organisational Behaviour, 13TH edition. the united states edition.

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 23 : Operacionalización de la variable Marketing de relaciones

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD	Bird.F 1974 (como se citado por Lopez (2015) el cual hace referencia a que la gestion de seguridad y salud se basa en plantear un control de sí misma que involucren al capital humano: “ entre ellos resalta que se debe brindar un excelente ambiente para el desarrollo de actividades, haya que es aquí donde los factores de analizar los factores que afectan a la organización internamente, basándose en la disposición que presente el trabajadores y como este actúa ante los posibles riesgos vidas y en que afecta al presupuesto de la organización”.	La medición de la variable fue realizada a través de la aplicación del cuestionario en base a la escala de Likert (desde 1= totalmente en desacuerdo hasta 5= totalmente de acuerdo)	GESTION DE LA CALIDAD CONTROL DEL PROCESO INSPECCION	-Medición de tiempo -Índice de productividad -Orientación y productivid -Interacción -Índice de respuesta -Empatía -Rol de responsabilidad -Coordinación -Solución de problemas	ORDINAL
RENDIMEINTO LABORAL	Chiavenato(2000 citado por Aranda (2019)) señala el rendimiento laboral como un factor compuesto por comportamientos ocasionados por un trabajador es decir , cada forma de expresar ante alguna actividad conlleva a un efecto que infiere en la organización directamente, lo cual nos conlleva a la productividad interna de las empresas.	La medición de la variable fue realizada a través de la aplicación del cuestionario en base a la escala de Likert (desde 1= totalmente en desacuerdo hasta 5= totalmente de acuerdo)	RENDIMIENTO EN LA TAREA RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO CONPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE	-Objetivos -Desempeño -Responsabilidad -Asertividad -Comunicación -Actitud en el Trabajo -Intencionalidad -Identificacion Laboral -Compromiso	ORDINAL

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTION DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA FM.CONTROL.SAC LIMA, 2020

ESTIMADO CLIENTE

Este cuestionario busca determinar la relación que existe entre la gestión de seguridad y salud con el rendimiento laboral en la empresa “Fm.control.sac” de Lima 2020

INSTRUCCIONES

A continuación, le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

ESCALA	EQUIVALENCIA
5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Indiferente
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:

GESTIÓN DE CALIDAD TOTAL						
I	MEDICIÓN DEL TIEMPO	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Los colaboradores se encuentran conforme con las normas y restricciones que realiza el área de proyectos?					
2	¿Los colaboradores conocen que deben fomentar el orden y disciplina antes y después de realizar su actividad?					
3	¿Los colaboradores respetan el horario de trabajo al ingresar de 8am y salir 6pm conforme a sus actividades?					

II	INDICE DE PRODUCTIVIDAD	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
4	¿Los colaboradores son evaluados mensualmente al realizar la de fabricación de tableros eléctricos?					
5	¿Los colaboradores están de acuerdo con cumplir al 100% los objetivos establecidos?					
6	¿Los colaboradores consideran que las capacitaciones programadas por la empresa ayudan a mejorar la productividad?					
III	ORIENTACIÓN Y PRODUCCIÓN	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
7	¿Los colaboradores consideran que 1 hora de asesoramiento antes de realizar sus actividades los ayuda a mejorar en su productividad?					
8	¿Los colaboradores están correctamente asesorados antes de realizar sus actividades diarias en la planta de fabricación eléctrica?					
9	¿Los colaboradores del área de fabricación eléctrica usan adecuadamente los equipos de protección antes de realizar sus actividades?					

CONTROL DEL PROCESO						
IV	INTERACCIÓN	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
10	¿Los colaboradores consideran que el área de Gestión de seguridad y salud tiene una buena comunicación con su personal?					
11	¿Los colaboradores expresan sus opiniones ante el área de Gestión de seguridad y salud en la organización?					
12	¿Los colaboradores están conformes con el trato que reciben de parte del área de gestión de seguridad y salud?					
V	ÍNDICE DE RESPUESTA	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
13	¿Los colaboradores realizan un buen desenvolvimiento en el área de fabricación de tableros eléctricos?					
14	¿Los colaboradores respetan las normas de prevención y seguridad en la planta de fabricación de tableros?					
15	¿Los colaboradores fomentan una actitud positiva al cumplir con las normas establecidas por el área de Gestión de seguridad y salud?					
VI	EMPATIA	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
16	¿Los colaboradores consideran que la empresa FMCONTROL se preocupa por el bienestar personal de los colaboradores?					
17	¿El área de Gestión de seguridad y salud interviene rápidamente cuando el personal se encuentra en peligro?					
18	¿El área de gestión de seguridad y salud fomenta fraternidad dentro de la empresa la empresa?					
CONTROL DEL PROCESO						
VII	ROL DE RESPONSABILIDAD	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
19	¿Los colaboradores consideran que el área de Gestión de seguridad y salud tiene una buena comunicación con su personal?					

20	¿Los colaboradores fomentan las buenas prácticas dentro de sus actividades demostrando responsabilidad?					
21	¿Los colaboradores comprenden que se debe cuidar los materiales de trabajo en la organización?					
VIII	COORDINACIÓN	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
22	¿Los colaboradores consideran que el modelo de inspección realiza una adecuada coordinación con el área de fabricación de tableros eléctricos?					
23	¿El área de Gestión de seguridad y salud realiza programaciones anticipadas que involucran el uso adecuado de equipos de protección antes de los colaboradores ingresen al área de fabricación eléctrica?					
24	¿El área de Gestión de seguridad y salud se comunica con el personal antes de desplazarse al centro de manufactura?					
IX	SOLUCION DE PROBLEMAS	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
25	¿El área de Gestión de seguridad y salud posee un plan de contingencia en caso de que el personal tenga problemas que puedan impedir su cumplimiento?					
26	¿El área de Gestión de seguridad y salud verifica que el personal posea un adecuado uso de herramientas antes de realizar la fabricación de tableros eléctricos?					
27	¿El área de Gestión de seguridad y salud posee un equipo médico adecuado para tratar las necesidades del personal ante daños físicos que se ocasionen al realizar las actividades de fabricación de tableros eléctricos?					

RENDIMIENTO EN LA TAREA						
I	OBJETIVOS	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
1	¿Los colaboradores realizan sus actividades y objetivos propuestos?					
2	¿Los colaboradores suelen terminar sus actividades justo a tiempo?					
3	¿Los colaboradores siempre se esfuerzan por alcanzar los objetivos establecidos?					
II	DESEMPEÑO	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
4	¿Los colaboradores se esfuerzan por finalizar correctamente las actividades en el área de fabricación de tableros eléctricos y manufacturación?					
5	¿Los colaboradores se consideran totalmente eficientes al realizar las actividades de fabricación y manufactura?					
6	¿Los colaboradores están dedicados completamente a realizar las actividades de manufactura de la forma más eficiente?					
III	RESPONSABILIDAD	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
7	¿Los colaboradores manejan un adecuado uso de las máquinas y herramientas al realizar sus actividades de fabricación y manufactura?					
8	¿Los colaboradores respetan el tiempo máximo de tardanzas e inasistencias?					
9	¿Los colaboradores son puntuales en los días laborales?					

RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO						
IV	ASERTIVIDAD	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
10	¿Los colaboradores consideran que el área de Gestión de seguridad y salud tiene una buena comunicación con su personal?					
11	¿Los colaboradores están dispuestos a realizar sus actividades respetando el cronograma establecido semanalmente por la empresa?					
12	¿Los colaboradores realizan sus actividades conforme a las normas establecidas por la organización?					
V	COMUNICACIÓN	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
13	¿Los colaboradores consideran que sus opiniones son valoradas en la organización?					
14	¿Los colaboradores interactúan de forma abierta y asertiva en la organización?					
15	¿Los colaboradores poseen buena comunicación con el área de Gestión de seguridad y salud?					
VI	ACTITUD EN EL TRABAJO	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
16	¿Los colaboradores se encuentran motivados para realizar sus actividades?					
17	¿Los colaboradores se sienten incentivados para realizar las actividades en sedes externas a la empresa?					
18	¿Los colaboradores se encuentran dispuestos a aportar sugerencias en todo momento?					

CONTROL DEL PROCESO						
VII	INTERACCIÓN	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
19	¿Los colaboradores aceptan las decisiones de gerencia y están de acuerdo con realizarlas?					
20	¿Los colaboradores tienen el deseo de servir a la empresa adecuadamente?					
21	¿Los colaboradores tienen iniciativa para fomentar las buenas practica en la organización?					
VIII	ÍNDICE DE RESPUESTA	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
22	¿Los colaboradores están motivados e involucrados con la organización?					
23	¿Los colaboradores conocen y están comprometidos en alcanzar la misión y visión de la empresa?					
24	¿Los colaboradores están familiarizan con la organización?					
IX	EMPATIA	Escala de valorización				
		1	2	3	4	5
25	¿Los colaboradores conocen que actividades deben realizar?					
26	Los colaboradores respetan las normas establecidas por la organización?					
27	¿Los colaboradores se sienten comprometidos con el cumplimiento de actividades?					

ANEXO 3

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. IRIS KATHERINE GONZALES FIGUEROA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: MIRANDA CLAROS KATHERINE ALEXANDRA

II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				78	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				78	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						79

ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			

05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓	✓		
14	✓	✓		
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			

III.

OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV.PROMEDIO DEVALORACIÓN:

79%

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto informante DNI
N° 46461881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. IRIS KATHERINE GONZALES FIGUEROA
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: MIRANDA CLAROS KATHERINE ALEXANDRA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

TEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			

09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓	✓		
14	✓	✓		
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			

III.OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV.PROMEDIO DE VALORACION:

80%

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto informante DNI
N° 46461881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- l.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./ Mg. MIGUEL BARDALES CARDENAS
 l.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 l.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 l.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 l.5. Autor del instrumento: MIRANDA CLAROS KATHERINE ALEXANDRA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			

09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓	✓		
14	✓	✓		
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

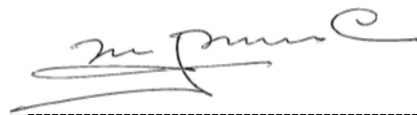
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

81%

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. MIGUEL BARDALES CARDENAS
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: MIRANDA CLAROS KATHERINE ALEXANDRA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				78	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						80

ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			

05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓	✓		
14	✓	✓		
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			

IV.OPINIÓN DE APLICACIÓN:

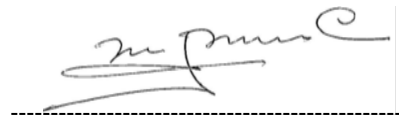
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.6. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMON EDGARD
- I.7. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.8. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.9. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.10. Autor del instrumento: MIRANDA CLAROS KATHERINE ALEXANDRA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				78	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				78	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				78	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						79

ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			

05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓	✓			
14	✓	✓			
15	✓				
16	✓				
17	✓				
18	✓				
19	✓				
20	✓				
21	✓				
22	✓				
23	✓				
24	✓				
25	✓				
26	✓				
27	✓				

III.

OPINIÓN DE APLICACIÓN:

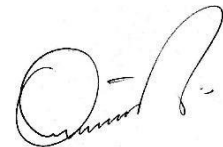
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

79%

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto informante

DNI N° 06614765

ANEXO 4

VARIABLE	GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD																										
DIMENSIONES	Gestión de calidad total									Control del proceso									Inspección								
INDICADORES	Medición de tiempo			Índice de productividad			Orientación y productividad			Interacción			Índice de respuesta			Empatía			Rol de responsabilidad			Coordinación			Solución de problemas		
PREGUNTAS	1. ¿Los colaborad	2. ¿Los colaborad	3. ¿Los colaborad	4. ¿Los colaborad	5. ¿Los colaborad	6. ¿Los colaborad	7. ¿Los colaborad	8. ¿Los colaborad	9. ¿Los colaborad	10. ¿Los colaborad	11. ¿Los colaborad	12. ¿Los colaborad	13. ¿Los colaborad	14. ¿Los colaborad	15. ¿Los colaborad	16. ¿Los colaborad	17. ¿El área de Ges	18. ¿El área de ges	19. ¿Los colaborad	20. ¿Los colaborad	21. ¿Los colaborad	22. ¿Los colaborad	23. ¿El área de Ges	24. ¿El área de Ges	25. ¿El área de Ges	26. ¿El área de Ges	27. ¿El área de Ges
1	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4
2	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
3	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
6	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
7	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
8	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
9	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
10	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
11	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
12	4	4	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5
13	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
14	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
15	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5
16	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
17	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
19	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
20	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
21	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
22	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
23	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
24	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
25	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
26	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
27	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
28	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
29	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
30	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5

VARIABLE	RENDIMIENTO LABORAL																											
DIMENSIONES	Rendimiento en la Tarea									Rendimiento en el contexto									Comportamiento contraproducente									
INDICADORES	Objetivos			Desempeño			Responsabilidad			Asertividad			Comunicación			Actitud en el trabajo			Intencionalidad			Identificación laboral			Compromiso			
PREGUNTAS	1. ¿Los colaborador	2. ¿Los colaborador	3. ¿Los colaborador	4. ¿Los colaborador	5. ¿Los colaborador	6. ¿Los colaborador	7. ¿Los colaborador	8. ¿Los colaborador	9. ¿Los colaborador	10. ¿Los colaborador	11. ¿Los colaborador	12. ¿Los colaborador	13. ¿Los colaborador	14. ¿Los colaborador	15. ¿Los colaborador	16. ¿Los colaborador	17. ¿Los colaborador	18. ¿Los colaborador	19. ¿Los colaborador	20. ¿Los colaborador	21. ¿Los colaborador	22. ¿Los colaborador	23. ¿Los colaborador	24. ¿Los colaborador	25. ¿Los colaborador	26. ¿Los colaborador	27. ¿Los colaborador	
1	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4		4	5	5	4	3	5
2	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4		5	5	5	3	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3		5	5	4	5	4	5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4		5	5	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3		5	4	4	5	4	5
6	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4		4	4	5	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5		4	4	4	5	4	5
8	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5		4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4		4	5	4	5	4	5
10	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5		4	5	4	4	3	4
11	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4		4	4	4	5	3	5	
12	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4		5	5	5	4	4	3
13	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5		5	4	4	5	3	4
14	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4		5	5	5	4	5	4
15	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5		5	4	4	5	5	4	4
16	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4		4	5	5	4	5	4
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5		5	4	4	5	5	4
18	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4		5	5	5	4	5	4
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5		4	4	5	5	5	4
20	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4		5	5	4	4	5	4
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5		5	4	5	5	5	4
22	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		5	4	4	4	5	4
23	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4		4	4	5	3	5	4
24	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4		5	4	4	4	5	5
25	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5		5	4	5	3	4	4
26	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5		5	4	4	5	5	5
27	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5		4	4	5	4	5	4
28	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5		5	4	5	3	4	4
29	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5		5	4	4	5	5	5
30	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5		4	4	5	4	5	4