



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**La seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los  
colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Velasco Espinoza Xiomara Nilda (ORCID: 0000-0001-5310-1292)

**ASESOR:**

Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Este trabajo va dedicado a mi padre Freddy Velasco por los sacrificios y el esfuerzo, por darme una carrera y por creer en mi capacidad, aunque tuvimos muchos momentos difíciles siempre ha estado acompañándome.

A mi madre Edith Espinoza por ser mi motivación e inspiración para superarme cada día y poder luchar para tener un futuro mejor.

A mi abuela Marina y hermano Jeremi quienes con sus palabras me ayudaron a seguir adelante para seguir con mis ideales.

A mis amigos, quienes me apoyaron en la redacción de este trabajo.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por el hacer posible la culminación de este trabajo y ha permitido poder culminar mi carrera universitaria. Agradezco a mi familia por el apoyo que me brindaron. De igual manera a mi asesor Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco, por los años de enseñanzas, por la comprensión y la buena orientación en la realización de esta tesis.

## Índice de contenido

Caratula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras .....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	18
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	32
ANEXOS.....	38

## Índice de tablas

Tabla 1.	Técnica e instrumento.....	14
Tabla 2.	Información de expertos designados para validación .....	15
Tabla 3.	Validación de expertos: Seguridad y salud en el trabajo .....	15
Tabla 4.	Validación de expertos: Desempeño laboral .....	15
Tabla 5.	Estadística de fiabilidad.....	16
Tabla 6.	Estadística de fiabilidad: Variable Seguridad y salud en el trabajo .....	16
Tabla 7.	Estadística de fiabilidad: Variable Desempeño laboral .....	16
Tabla 8.	Resultado descriptivo de la variable seguridad y salud en el trabajo .....	18
Tabla 9.	Resultado descriptivo del desempeño laboral .....	19
Tabla 10.	Resultado descriptivo de cultura organizacional.....	20
Tabla 11.	Resultado descriptivo del compromiso laboral .....	21
Tabla 12.	Resultado descriptivo de la dimensión trabajo en equipo .....	22
Tabla 13.	Prueba de normalidad .....	23
Tabla 14.	Prueba de hipótesis general de SST y desempeño laboral. ....	24
Tabla 15.	Prueba de hipótesis de SST y cultura organizacional.....	25
Tabla 16.	Prueba de hipótesis de SST y compromiso laboral .....	26
Tabla 17.	Prueba de hipótesis de SST y trabajo en equipo.....	27

## Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Seguridad y salud en el trabajo .....	18
<i>Figura 2.</i> Desempeño laboral .....	19
<i>Figura 3.</i> Cultura organizacional.....	20
Figura 4. Compromiso laboral .....	21
<i>Figura 5.</i> Trabajo en equipo .....	22

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021. Se aplicó una metodología de nivel correlacional, un enfoque cuantitativo, tipo aplicada y de diseño no experimental de corte transversal, la población fue de 45 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta por medio del cuestionario que fueron validados por expertos y el Alfa de Cronbach. Se obtuvo como resultado un Rho de Spearman de 0,795 indicando que tiene una relación positiva alta entre las variables de estudio, además un nivel de sig. (bilateral) = 0,000, que indica que existe relación entre las variables. Se concluyo que, ante la protección de la seguridad y salud en el trabajo expresado a través de la cultura organización, así mismo el compromiso laboral y el trabajo en equipo, permitirá incrementar el desempeño laboral de la empresa estudiada.

**Palabras clave:** Seguridad y salud en el trabajo, desempeño laboral, trabajo en equipo, compromiso laboral.

## ABSTRACT

Its work and the work performance of employees in the company Bramil SAC, Ate 2021. A correlational level methodology was applied, a quantitative approach, applied type and non-experimental design cross-sectional, the population was 45 collaborators. The survey technique was used by means of the questionnaire that were validated by experts and Cronbach's Alpha. A Spearman Rho of 0.795 was obtained as a result, indicating that it has a high positive relationship between the study variables, as well as a level of sig. (bilateral) = 0.000, which indicates that there is a relationship between the variables. It was concluded that, given the protection of safety and health at work expressed through the organizational culture, likewise the work commitment and teamwork, will allow to increase the work performance of the company studied.

**Keywords:** Occupational health and safety, job performance, teamwork, job commitment main objective was to determine the relationship between health and safety at



## I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática del estudio se expresó de acuerdo a lo siguiente:

A nivel internacional, la seguridad y salud en el trabajo (SST) cobró mucha importancia debido a la coyuntura que se generó en el mundo, todo ello afectó el desempeño del talento humano ya que las entidades tuvieron que tomar decisiones con cambios abrumadores. Es por ello que buscaron maneras de como poder adecuarse a los nuevos cambios. Según la directora de Proyectos en Revitaliza Consultores, Estefanía Illescas (citada por la revista Expansión, 2017), señaló que las actividades excesivas en el trabajo y las condiciones laborales generan diversas consecuencias en los trabajadores. En México aproximadamente 18.4 millones sufren de estrés laboral perjudicando la salud mental, física, emocional y el desempeño. A la vez, gran parte de las empresas en México sufren del Síndrome del edificio enfermo, siendo este un conjunto de enfermedades generado por los espacios cerrados que provocan la baja productividad y el ausentismo. Es por ello que, se debe tomar este tema con mayor prioridad en las empresas ya que mejorar la índole laboral de los colaboradores mejorara la productividad.

A nivel nacional, gracias al coronavirus se detectó que el país todavía contaba con un alto perfil de trabajo informal. El Gobierno decretó la fase 2 de la reactivación económica, en las cuales las empresas debían adquirir un plan de vigilancia, prevención y control del Coronavirus. Según el jefe de la UIAD de EsSalud, Dante Cersso (citado por la agencia Andina, 2020), indicó que EsSalud registro a 112, 554 trabajadores contagiados en las distintas áreas, siendo este el 75% de los casos identificados. En la que la administración pública se encuentra en primer lugar con 33, 000 confirmados y en segundo lugar con 15, 000 casos se encuentra el servicio de vigilancia y seguridad. Las regiones con más trabajadores contagiados en el Perú son Lima, La Libertad y Piura.

A nivel local, Bramil S.A.C., es una empresa distribuidora y comercializadora de alimentos, bebidas y tabaco, por la coyuntura en la que pasó el país y el mundo, ocasionó problemas con el bienestar de los trabajadores, con ello se generó la ausencia continua algunos de ellos por problemas de cuidado y salud. Por ello se forzó a implantar mejoras en sus políticas de SST para minimizar la cantidad de

trabajadores afectados, con la propagación del COVID-19 y a la vez recuperar sus últimas pérdidas. De haber continuado con los problemas expuestos la empresa Bramil S.A.C. se vería perjudicada en su rendimiento laboral y ello influye mucho en el cumplimiento de metas, así mismo, se reducirán los ingresos paulatinos de la organización. Por lo tanto, se pretendió determinar la relación que existe entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral (DL).

En esta investigación el problema general fue formulado de la siguiente manera:

¿De qué manera se relaciona la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021?

Y como problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y cultura organizacional de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y Compromiso Laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021?

Por consiguiente, se formuló la justificación del estudio tales como práctica, teórica, metodológica y social basados en la investigación.

Justificación práctica, el estudio es de gran importancia ya que tuvo una perspectiva real de la actualidad, a la vez percibió la relación entre las variables estudiadas, donde hoy en día todas las empresas ya sea grandes o pequeñas están buscando diversas maneras de como poder velar por sus trabajadores como también por sus clientes, de igual modo, el estudio tuvo como finalidad obtener resultados que beneficien a la empresa Bramil S.A.C.

Justificación teórica, la investigación se concentró en distintos autores que estén vinculados con las variables de estudio. En la cual ayudaron a encontrar nuevas ideas que se adecuen fácilmente a la actualidad de los negocios que

protejan a los colaboradores como a los clientes.

Justificación metodológica, en esta investigación se usó el procedimiento de una investigación científica, como también técnicas e instrumento por lo que se utilizaron medios que recolecten datos para certificar su veracidad, es por ello que este estudio es de gran importancia para saber sobrellevar adversidades ocurridos por diversas coyunturas que realicen cambios en el mercado.

Justificación social, este estudio ayudo a ver la realidad que pasaron los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., en base a las diversas circunstancias que paso el Perú gracias a la coyuntura.

De mismo modo se planteó el objetivo general

Determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.

Y como objetivos específicos

- Identificar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y cultura organizacional de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.
- Identificar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y compromiso Laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.
- Identificar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.

Así mismo se formuló la hipótesis general:

Si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.

Y como hipótesis específicas:

- Si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y cultura organizacional de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.

- Si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y compromiso Laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.
- Si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el marco teórico del estudio, se consideró distintos trabajos que permitieron comprender más sobre los temas, en los cuales se muestran los antecedentes internacionales.

Chidiebere y Akpobolokami (2020). En el artículo denominado Capacitación en salud y seguridad y desempeño de los empleados en empresas de petróleo y gas en el estado de Rivers, Nigeria. El objetivo fue examinar la relación entre la capacitación en SST y desempeño de los empleados. Su metodología fue correlacional con encuesta transversal, con una población de 250 empleados de siete compañías de servicios de petróleo y gas en el estado de Rivers y el tamaño de muestra de 154. Encontró como Rho Spearman 0,627 y una significancia de 0,000. Concluyeron que, si se genera una relación positiva en la formación de las dos variables de los empleados en las empresas de petróleo y gas en el Estado de Rivers, Nigeria.

Amponsah y Mnensah (2016). Artículo titulado Salud y seguridad ocupacional y compromiso organizacional: evidencia de la industria minera de Ghana. El objetivo fue examinar la relación y el impacto de la SSO en el compromiso. Fue de metodología correlacional y de encuestas transversal, su población de 400 y la muestra aleatoria en 370. Resultó el Pearson en SSO y de compromiso efectivo  $r=0,257$ , normativo  $r=0,370$  y de continuidad  $r=0,370$ , y con un nivel de significancia de 0,00. Concluyeron que se obtuvo una relación positiva y significativa de SSO y el compromiso.

Perera (2019). En el artículo titulado Práctica de salud y seguridad ocupacional (SSO) y desempeño laboral: papel de la satisfacción laboral. La intención fue investigar el papel de la satisfacción laboral en la medición de la conexión dentro de las prácticas de SSO y el desempeño. El método que utilizó en su investigación fue correlacional con una muestra de 250 operadores de máquinas empleados en Sri Lanka empresas manufactureras mediante una encuesta transversal cuantitativa. Los resultados mostraron un Pearson de 0,470 y sig. de 0,00. Concluyó que se genera una evidente relación entre las variables estudiadas.

Dwomoh, Owusu, y Addo (2013) en el artículo científico titulado Impacto de las políticas de seguridad y salud ocupacional en el desempeño de los empleados en la industria maderera de Ghana: Evidencia de Lumber and Logs Limited. Su propósito fue examinar el impacto de las políticas SST en el desempeño de los empleados. Su metodología fue de nivel correlacional con apoyo en la medición de la entrevista y cuestionario. Obtuvo un resultado de correlación de Pearson de  $r=0,42$ , con un  $\alpha=0,000$ . Concluyeron que las dos variables de estudio se correlacionan de manera positiva.

Kang y Park (2016). El artículo nombrado relación entre la percepción de la cultura de seguridad del paciente y el desempeño de la actividad de atención de seguridad en la enfermera de un hospital de rehabilitación. Su propósito fue examinar las relaciones entre las variables de investigación de las actividades de enfermería de seguridad en los hospitales de rehabilitación. El método que utilizo fue correlacional con diseño de investigación descriptivo. Los participantes fueron 194 enfermeras de 4 hospitales de rehabilitación ubicados en la B Metropolitan City. Mostró una correlación de Pearson de  $r=0,57$ ,  $p<0,001$  y una significancia de 0,00. Concluyeron que se origina una hilación en las variables de la investigación.

De igual manera, se tomó antecedentes nacionales que nos ayudaron a dar mayor valor e información más clara a la investigación.

Alva (2018) en la tesis “La Salud Ocupacional (SO) y el Desempeño Laboral de los colaboradores en el proyecto especial Chavimochic- La Libertad – 2015”. Su propósito fue precisar la relación que hay entre SO y desempeño. Uso un método no experimental, transversal y de tipo correlacional; llevo una muestra de 155 cooperadores. De tal forma se determinó que tiene un nivel de significancia de 0,028, como también se visualizó el Rho de Spearman de 0,430. Por ello, concluyó que la salud ocupacional genera una asociación significativa con el DL.

Marcelo (2019) en su tesis titulada Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en una Municipalidad del Cono Norte, 2019. Su finalidad fue detallar la ligación de las dos variables estudiadas. Hizo uso de una metodología de nivel correlacional y no experimental. Conto con el coeficiente Rho de Spearman de 0,433 y  $\alpha=0,00$ . Encontró un nexo entre las variables estudiadas.

Sangama (2019) en la tesis “Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018”. Su propósito fue mostrar la influencia de SST y el desempeño, la investigación es correlacional y no experimental. Conto con una población de 28 trabajadores. Resultó tener una significancia es 0,00 y un coeficiente de Rho de Spearman de  $r=0,869$ . Manifestando que si existe una relación entre SST y desempeño.

Salazar (2018), en la tesis titulada “Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila”. Esta investigación tuvo como objetivo precisar el nexo que se encuentran en las variables, una población de 309 trabajadores. La metodología que uso es no experimental, transversal y correlacional. El resultado de sig. de  $\alpha=0,00 < 0,05$  y el Rho de Spearman de  $r=0,716$ . Donde llegó a la conclusión que si se genera un nexo entre los temas de estudio.

Soriano (2020) en la investigación Seguridad salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa C&S Proyectos Perú, Lima 2020. Su finalidad fue definir la vinculación entre los temas de estudio. Su metodología fue correlacional, no experimental y transversal. Tuvo una muestra de 70 trabajadores. Tuvo como sig. 0,000 y correlación de Rho Spearman de 0,772. Concluyó que si existe vinculación entre las variables de estudio de la empresa.

Continuando con la investigación, se procedió a considerar diferentes teorías vinculadas a la primera variable SST.

Según Sugarindra, Ragil y Tiya (2017), manifestaron que SST es un medio que protege a los individuos de una empresa, al medio ambiente y a la comunidad de diversas circunstancias causados por los accidentes laborales. Siendo este un derecho primordial que toda empresa debe cumplir. Mientras que Kapur (2018) dice que es de gran importancia en la organización. En las cuales los gerentes y los colaboradores participan en el proceso de resguardo y impulsar la salud y seguridad en la empresa. Por otro lado, la ley N° 29783 de SST (2011) menciona que las entidades deben promover una mejor cultura ante los riesgos laborales, esta ley

apoya a la prevención de los trabajadores, como también incentivar la fiscalización y control ante el cumplimiento de principios de cuidado al trabajador.

Continuando con la investigación, se consideraron las dimensiones como condiciones laborales, control y riesgo laboral para poder realizar una buena evaluación de la SST.

De tal manera se consideró las siguientes dimensiones para este estudio.

La primera dimensión son las condiciones laborales que contribuyen en gran parte en la ejecución de las actividades de los empleados. Según Neffa (2015), menciona que son técnicas que se utilizan en los medios de trabajo, las instalaciones, herramientas, software que se acoplen a las particularidades del colaborador siendo así más seguro y sano la realización de su labor. Una buena condición de trabajo reduce la carga de la realización del trabajo y de posibles riesgos ocupacionales. También la Organización Internacional del Trabajo (2014), menciona que los perjuicios a la salud causados por contingencias, son el efecto de las malas condiciones que manifiestan un riesgo en el ambiente laboral como también de una incorrecta organización. Cuentan con diversos tipos condiciones físicas, condiciones medioambientales y condiciones organizativas. Al respecto García et al. (2016) recalcan que es un punto primordial de la salud de las personas, en las que se pueden añadir diversas oportunidades de mejora de un entorno complejo con la participación de la población trabajadora. A la vez las condiciones de trabajo están cuestionadas por diferentes intereses y conflictos económicos cumpliendo este una parte fundamental.

La segunda dimensión del SST es el control. Según lo indica Ulrich (2001) como se citaron en Marire, Okonkwo y Ugwu (2018), definen el control es aquel proceso que los altos mandos toman de manera continua para el logro de objetivos y para su buena ejecución se debe recaudar información sobre los sistemas, los procesos, las personas o de un conjunto de personas para la buena toma de decisiones. En tanto, Mazmanian y Beckman (2018) como se citó en Bigley (2019), menciona que es un sistema que los gerentes hacen uso para verificar que su empresa está realizando sus actividades de manera eficaz. Una de las herramientas que está apoyando mucho en la actualidad es la tecnología que



permite la recopilación de información en base al desempeño. Por su parte, Sihag & Rijdsdijk (2018), mencionan que la efectividad del control en la organización está distribuida de tres maneras: resultados, comportamiento y clan. El control de resultados y de comportamiento se enfoca en la especificación y evaluación de las tareas, mientras que el control de clan interviene herramientas de sociabilización que influyan en el comportamiento de los controladores.

La tercera dimensión es el Riesgo Laboral que es esencial para el SST. Según Zaikina (2017), la Evaluación de riesgos en una organización nos permite evitar los accidentes y minimizar costos para terminar con el impacto de diversas circunstancias peligrosas y brindar una mejor solidez en el desempeño de los trabajadores. Así mismo, Gul (2018) citado en Liu et al. (2020) en su artículo definen que es un proceso delicado en el tema de SSO, ya que tiene como finalidad velar por la salud y seguridad del talento humano, como también reducir el impacto en las pérdidas y daños. Como también Simpson y Weiner (1989) que cito Deshoande, Deshmukh y Thakare (2018) mencionan que es algún impacto en la salud de algún individuo por el incómodo entorno en el que trabaja.

Continuando con el proyecto se tiene en cuenta diversos autores que definen la variable de desempeño laboral.

Conforme al Desempeño Laboral, Chiavenato (2001) como cito Álvarez, Porraspita y Indacochea (2018), es un medio primordial para el desarrollo del trabajador en la empresa. Siendo este un proceso que ayuda a ver el desenvolvimiento de los trabajadores en su área, como también reconocer las habilidades del individuo. Tal como Ones y Viswesvaran (2017), dice que son las actividades, comportamientos y resultados que los empleados realizan para la obtención de deseos organizacionales.

Así mismo se buscaron autores que ayuden a puntualizar las dimensiones del desempeño laboral.

Como primera dimensión del DL, según Zeyada (2018), menciona que la Cultura Organizacional es el comportamiento del individuo en la entidad, se ejercen de manera voluntaria. Siendo este un conjunto de valores que se emplean en la

organización y hacen control del comportamiento y puede afectar el desempeño. Tal como Warrick (2017) indica que repercute mucho en el desempeño y la efectividad en la empresa, como también en la moralidad y productividad de los individuos, además el buen manejo de este hace que los empleados se sientan motivados, atraídos y se conserve al personal con talento.

En tanto la segunda dimensión de Desempeño Laboral. Ogbuanya y Chukwuedo (2017), hablan que el Compromiso Laboral es el punto en el que un individuo adopta valores y los objetivos de la organización y los emplea en la realización de sus actividades. Tal como Therasa y Vijayabanu (2016), definen que es primordial en la actualidad en toda organización, ya que influye mucho en la productividad, por ello es importante tener un grupo laboral comprometido para mejorar la destreza y persistir en el mercado. A la vez Chughtai y Zafar (2006) citados por Hanaysha (2016), mencionan que impulsar el compromiso organizacional en los empleados es muy importante, porque hace que el buen talento permanezca más tiempo en la organización y mejore su desempeño involucrándose en sus labores.

No obstante, el Trabajo en Equipo la tercera dimensión del Desempeño Laboral. De acuerdo con Driskell, Salas y Driskell (2018) manifiestan que es el procedimiento en el cual los individuos del equipo participan para el logro de objetivos. Como también en la realización de actividades que aporten a la empresa obteniendo resultados, con eficiencia y satisfacción. Mientras que Lacerenza et al. (2018), es la conformación de un buen equipo de trabajo que generan resultados esperados, es por ello que se necesita que los integrantes realicen los procesos de manera efectiva para lograr lo esperado. A la vez hace que aumente la competitividad mejorando los objetivos y metas. En tanto, Salas, Reyes y McDaniel (2018), mencionan que es esencial que los equipos cuenten con buenas condiciones y un buen entorno organizado. A pesar de que el equipo este conformado por buenos expertos, el equipo puede fracasar si no existe la coordinación, comunicación y la cooperación. Es por ello que a empresa debe medir en avance del equipo, como también evaluar sus resultados de manera sólida.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **3.1.1. Enfoque**

Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, debido que las variables fueron medidas en base a un instrumento, en las que se obtuvo datos que apoyaron a la hipótesis del estudio. Para Cadena, et al. (2017) indican que en el enfoque cuantitativo se encuentran características positivas que apoyan en el proceso de medición. En las que hace uso de indicadores de procesos, hechos, estructuras y personas. A la vez busca determinar la vinculación entre variables con ayuda de la muestra.

##### **3.1.2. Nivel**

Este estudio se desarrolló con un nivel correlacional, por lo que se quiso percibir la relación de la SST y el DL. Según Hernández et al. (2014), indican que el nivel correlacional mide la magnitud de relación generado en una a o más variables, como también ver si tienen o no relación entre ellos.

##### **3.1.3. Tipo**

El tipo fue aplicada, porque ayudó a percibir y encontrar algunas soluciones a la problemática del estudio, con ayuda del marco teórico. Según Lozada (2014), nos manifiesta que su desarrollo averiguara y examinara soluciones a diferentes circunstancias en base al conocimiento teórico.

##### **3.1.4. Diseño**

El diseño que se utilizó fue no experimental, en las que no se adultero ninguna de las variables. Según Mousalli (2015), manifiesta que el diseño no experimental no alterará ninguna variable de estudio, en cambio estudiará las variables en su relación natural sin ninguna actuación directa. A la vez, la investigación contó con un corte transversal, dado que la obtención de datos se dio en un determinado tiempo. Según Rodríguez y Mendivelso (2018), manifiestan que el corte transversal es un estudio observatorio del individuo en un momento dado, en donde solo tiene una medición, en las cuales brinda información valiosa y confiable.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Según Núñez (2007), menciona que la variable son símbolos primordiales en la investigación debida que manifiesta las acciones que se deberán realizar en la contratación del proceso de la investigación.

Para esta investigación se empleó las variables cualitativas, con un enfoque cuantitativo. Según Pandey (2020), manifiesta que las variables cualitativas son las que no pueden ser medidas de manera numérica. La mayoría de veces que se desea introducir datos, es en donde se le asigna valores numéricos.

#### **3.2.1. Seguridad y salud en el trabajo (variable 1)**

##### **Definición Conceptual**

Según Cortés (2018), menciona que la Seguridad laboral es la protección del colaborador en base a los accidentes o enfermedades profesionales, evitando los siniestros o que se reduzcan al mínimo posible. La salud laboral es la comodidad mental, física y social del colaborador y este puede ser alterado por diversos factores de riesgo en su ambiente laboral. (ver anexo 1)

##### **Definición Operacional**

La Seguridad y Salud fue medido por la técnica de la encuesta mediante el cuestionario como instrumento y basado en la escala de Likert. El instrumento conto con 18 ítems destinado a los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.

#### **3.2.2. Desempeño laboral (variable 2)**

##### **Definición Conceptual**

Según Fogaca et al. (2018), indican que El Desempeño Laboral es un grupo de conductas que son esenciales para conseguir con mayor facilidad las metas de la empresa como del trabajador. (ver anexo 1)

##### **Definición Operacional**

La variable fue medida por la técnica de la encuesta mediante el cuestionario como

instrumento y basado en la escala de Likert. El instrumento conto con 18 ítems destinado a los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La población estuvo constituida por 45 colaboradores de la empresa Bramil S.A.C. En el cual esta investigación estudio a la totalidad y es calificado como población finita, ya que se sabe la debido a que se conoce la cantidad exacta de individuos que laboran en la empresa.

Según Lopez y Fachelli (2015), indican que la población son revelaciones que se refieren a un conjunto total de componentes que participan en el interés analítico, como también en donde se desea concluir el análisis de estudio.

#### **3.3.2. Criterios de selección**

##### **3.3.2.1. Inclusión**

Para esta investigación se tuvo en cuenta a los colaboradores que se encentraron laborando en la empresa Bramil S.A.C, Ate 2021.

##### **3.3.2.2. Exclusión**

Para este estudio se tuvo en cuenta a los colaboradores que pertenecían a las empresas cercanas, también a colaboradores que se encontraban trabajando menos de 6 meses y colaboradores que se encontraban aprueba en la empresa Bramil S.A.C.

#### **3.3.3. Muestra**

Debido a que la investigación abordó una población finita de 45 colaboradores, siendo esta muy pequeña se prosiguió a incluir como muestra al total de la población, por el motivo de que el universo es menor a 100 colaboradores.

Por ello se consideró muestra censal porque se elige a la totalidad de la población, por lo que no se calculó la muestra.

Según O 'Hare (2019), manifiesta que el censo es realizado en poblaciones pequeñas, a la vez quita el error de muestreo y proporciona la información de la

totalidad de población. En las que emite estadísticas precisas de una población.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

El colaborador de la empresa Bramil S.A.C. fue considerado como la unidad de análisis en esta investigación.

## **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnica**

Para la obtención de datos de este estudio se hizo uso de la encuesta como técnica.

Según Baker (1997) citado por La Red (2017), manifiesta que la encuesta es uno de los métodos de reunir información de una cantidad de individuos que contestan a un conjunto de preguntas que miden la variable de estudio.

### **3.4.2. Instrumento**

El instrumento utilizado para el acopio de datos es el cuestionario (ver anexo 2).

Según Meneses (2016), indica que el cuestionario es el instrumento que se practica para la adquisición de datos en la zona de estudio, como también permite desarrollar una cantidad determinada de preguntas que ayuden en la adquisición de información de la cantidad de participantes.

**Tabla 1.**  
*Técnica e instrumento*

<b>Variables</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Instrumento</b>
Seguridad y salud en el trabajo	Encuesta	Cuestionario
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario

### **3.4.3. Validez**

La validez de esta investigación fue analizada por el juicio de expertos conformado por especialistas implicados en los temas de la investigación, a la vez se ocuparon de la validez del instrumento en uso. (ver anexo 3)

Según Mejía et al. (2018), indican que la validez es magnitud de efectividad que cuenta la técnica de estudio, en el que los resultados del instrumento son los que verdaderamente se está buscando medir.

**Tabla 2.***Información de expertos designados para validación*

<b>Expertos</b>	
<b>Experto 1</b>	Dr. Bardales Cárdenas, Miguel
<b>Experto 2</b>	Dr. La Cruz Arango Oscar David
<b>Experto 3</b>	Mg. Aramburú Geng Carlos Abraham

**Tabla 3.***Validación de expertos: Seguridad y salud en el trabajo*

<b>Criterios</b>	<b>Exp. 1</b>	<b>Exp. 2</b>	<b>Exp. 3</b>	<b>Total</b>
Claridad	81%	87%	87%	255%
Objetividad	81%	88%	88%	257%
Pertinencia	81%	88%	88%	257%
Actualidad	81%	88%	91%	260%
Organización	81%	89%	89%	259%
Suficiencia	81%	88%	88%	257%
Intencionalidad	81%	88%	90%	259%
Consistencia	81%	88%	88%	257%
Coherencia	81%	88%	88%	257%
Metodología	81%	88%	91%	260%
	81%	88%	89%	2578%
			<b>TOTAL</b>	
			CV	86%

En la tabla 3 se observa la validación con el promedio en 86%, correspondiente a la primera variable por lo que el cuestionario es aplicable para el estudio.

**Tabla 4.***Validación de expertos: Desempeño laboral*

<b>Criterios</b>	<b>Exp. 1</b>	<b>Exp. 2</b>	<b>Exp. 3</b>	<b>Total</b>
Claridad	82%	85%	87%	254%
Objetividad	82%	88%	92%	262%
Pertinencia	82%	88%	90%	262%
Actualidad	82%	88%	89%	259%
Organización	82%	91%	91%	264%
Suficiencia	82%	88%	89%	259%
Intencionalidad	82%	88%	91%	261%
Consistencia	82%	89%	89%	260%
Coherencia	82%	88%	88%	258%
Metodología	82%	90%	92%	264%
	82%	88%	90%	2603%
			<b>TOTAL</b>	
			CV	87%

De igual manera en la tabla 4 se demuestra la validez con el promedio de 87% donde se muestra es factible aplicar el cuestionario de la segunda variable a la

población.

#### 3.4.4. Confiabilidad

En esta investigación se usó el programa SSPS que apoyo en analizar el nivel de confiabilidad, como también con ayuda del programa se obtuvo datos de la respuesta del instrumento con el alfa de Cronbach. (ver anexo 5)

Según Taherdoost (2016) indica que la confiabilidad es la consistencia de la medición de un instrumento, en el cual proporciona estabilidad a los resultados.

**Tabla 5.**  
*Estadística de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,894	36

En la tabla referida al alfa de Cronbach global, resulto un valor 0.894, lo que manifiesta un nivel de confiabilidad elevado, siendo aplicable en la encuesta.

**Tabla 6.**  
*Estadística de fiabilidad: Variable Seguridad y salud en el trabajo*

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,808	18

La variable de supervisión de la tabla 6, se obtuvo un valor de 0.808, dando un nivel de confiabilidad elevado, siendo posible su aplicación en la encuesta.

**Tabla 7.**  
*Estadística de fiabilidad: Variable Desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,769	18

Con lo mostrado en la tabla 7, los valores alcanzaron un 0.769, posicionándose en un nivel de confiabilidad aceptable, siendo considerable en la aplicación de la encuesta.

#### 3.5. Procedimiento

Para el desenvolvimiento se aplicó la técnica a los participantes de Bramil S.A.C., ya que se acopio los datos, se continuo a ordenar los datos en el Microsoft Excel.

Por consiguiente, se prosiguió a la sumatoria de datos de las dos variables a



estudiar, incluyendo las dimensiones e indicadores para trasladar al SPSS 25, mediante el alfa de Cronbach, que ayudo a ver la confiabilidad que tiene el instrumento elaborado.

### **3.6. Método de análisis de datos**

#### **3.6.1. Estadística descriptiva**

Yellapu (2018), menciona que la estadística descriptiva es utilizada para resumir datos con organización al describir la relación de las variables en la muestra o población. A la vez, es una parte esencial del desarrollo del estudio y se debe realizar antes de la comparación estadística inferencial. En las que reduce los datos permitiendo tomar decisiones de forma más simple con gráficos cuadros y tablas.

#### **3.6.2. Estadística inferencial**

Según Trafimow (2016), indica que la estadística inferencial está muy vinculada con la prueba de hipótesis, para poder probarla. En las que busco determinar si las características de la población se posicionan en la hipótesis nula y justificar el rechazo.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la elaboración de este estudio, se tomó en cuenta los criterios planteados por la Universidad César Vallejo. Además, se respetó a los autores citados concernientes a las normas APA. A la vez se mantuvo el anonimato de los datos de los participantes en la realización de las encuestas, como también no se manipulo ni adultero los resultados obtenidos. Evidenciando el estándar de desarrollo.

## IV. RESULTADOS

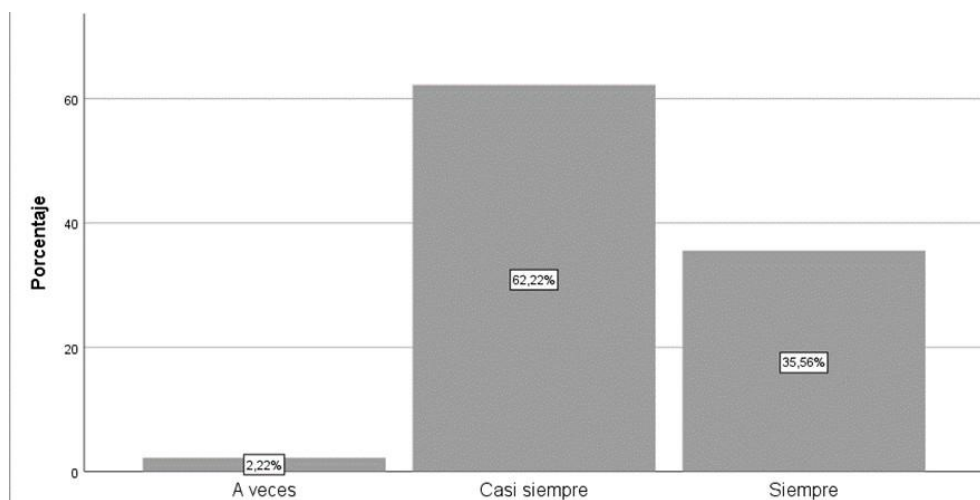
### 4.1. Estadística descriptiva

#### Análisis descriptivo primera variable

**Tabla 8.**

*Resultado descriptivo de la variable seguridad y salud en el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	1	2.2	2.2	2.2
Casi siempre	28	62,2	62,2	64,4
Siempre	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100,0	100,0	



**Figura 1.** Seguridad y salud en el trabajo

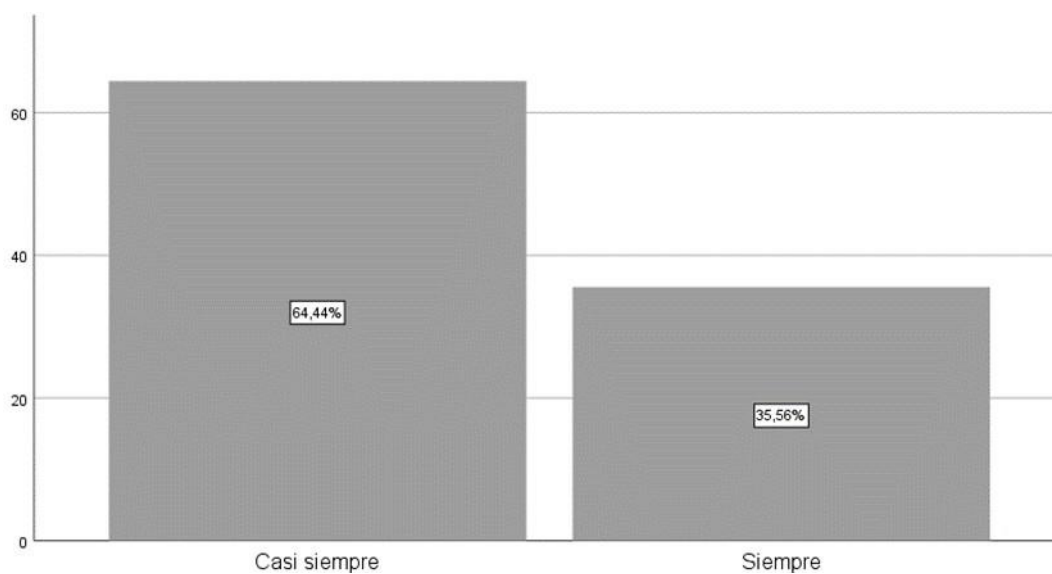
En la tabla 8 y figura 1, exhibe que, los trabajadores encuestados son 45, respecto a la primera variable de estudio, el 62,2% respondió “casi siempre” siendo 28 trabajadores, del mismo modo el 35.6% respondieron “siempre” con una cantidad de 16 trabajadores, mientras que el 2.2% de encuestados de trabajadores respondió “a veces”. Con la obtención de resultados, se encontró que, si se mejora y prioriza la SST, se llegara a mejorar las condiciones laborales en la realización de actividades.

## Análisis descriptivo de la segunda variable

**Tabla 9.**

*Resultado descriptivo del desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	29	64,4	64,4	64,4
Siempre	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	



**Figura 2.** Desempeño laboral

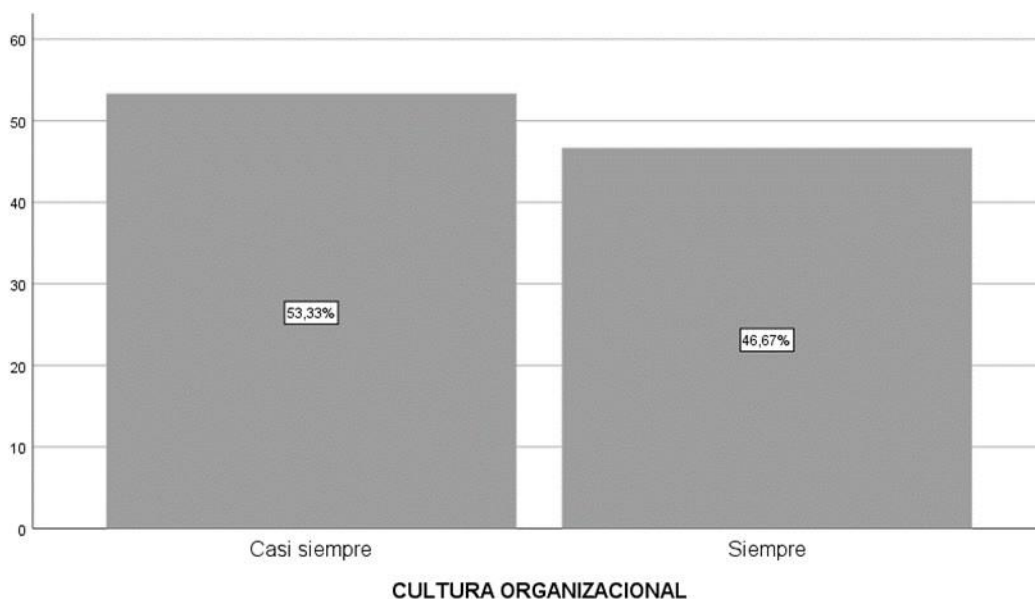
La tabla 10 y figura 2, se exhibe 45 trabajadores encuestados, en base a la segunda variable, el 64.4% respondieron “casi siempre” siendo 29 los encuestados, del mismo modo el 35.6% respondió que “siempre” con un total de 16 trabajadores. En base a los resultados, se contempla que si se implementa estrategias de mejora el desempeño se mejorara la eficiencia de los empleados.

## Análisis descriptivo de cultura organizacional

**Tabla 10.**

*Resultado descriptivo de cultura organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	24	53,3	53,3	53,3
Siempre	21	46,7	46,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	



**Figura 3.** Cultura organizacional

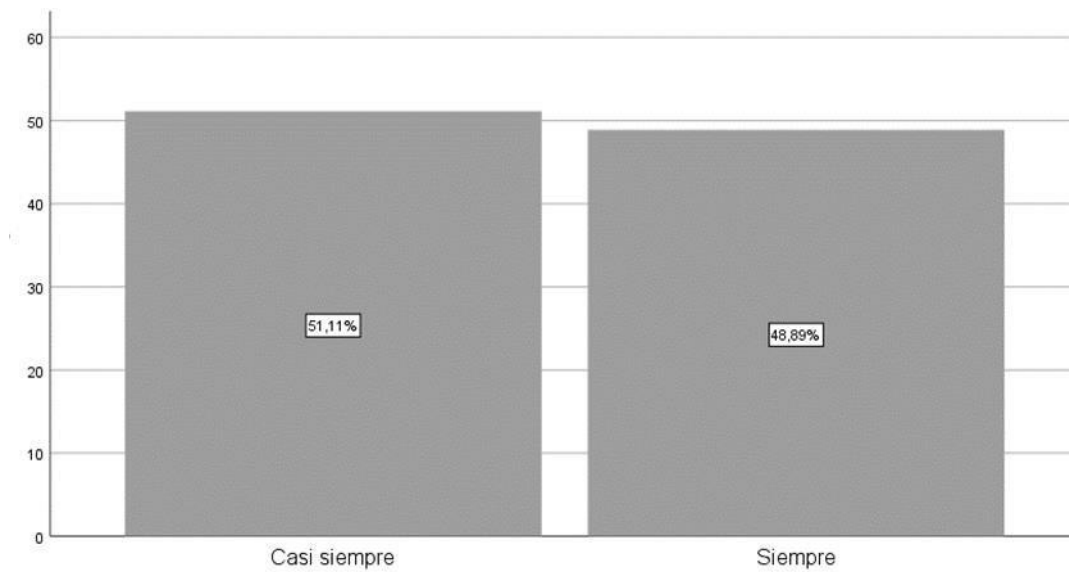
Con la tabla 11 y figura 3, en base a la dimensión cultura organización se encuestó a 45 colaboradores, 24 trabajadores respondieron “casi siempre”, siendo este el 53.3%; de igual manera el 46.7% respondió “siempre” con un total de 21 trabajadores. Con ello se puede apreciar que la cultura organizacional contribuye en la realización de actividades en los trabajadores.

## Análisis descriptivo de compromiso laboral

**Tabla 11.**

*Resultado descriptivo del compromiso laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	23	51.1	51.1	51.1
Siempre	22	48,9	48,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	



**Figura 4.** Compromiso laboral

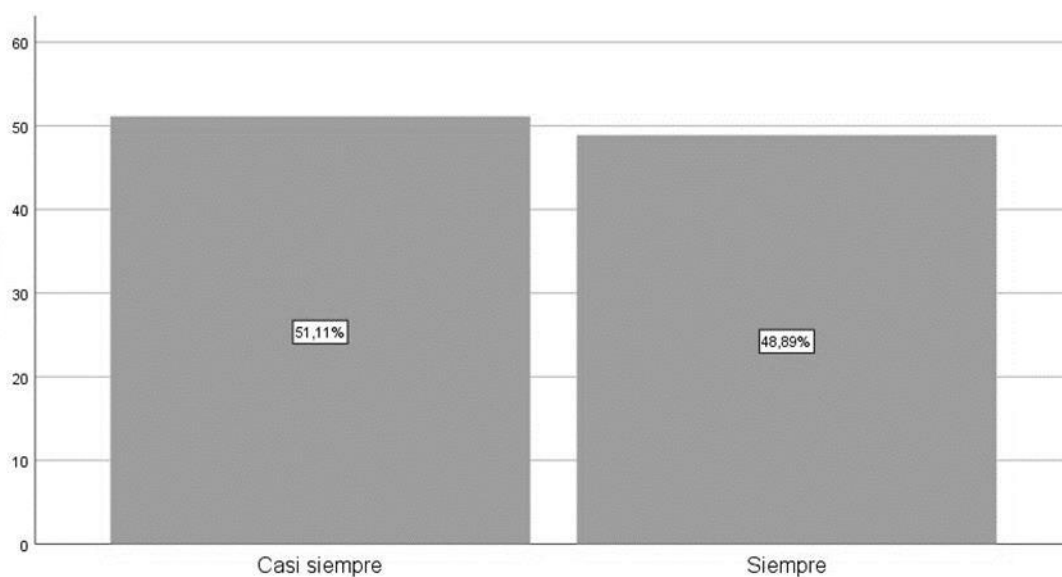
En la tabla 12 y figura 4, la segunda dimensión con la participación de 45 trabajadores, el 51.1% siendo 23 encuestados respondieron “casi siempre”, mientras que los 22 participantes respondieron “siempre” siendo el 48.9%. Con ello se puede apreciar que el compromiso laboral apoyara constantemente a la productividad.

## Análisis descriptivo del trabajo en equipo

**Tabla 12.**

*Resultado descriptivo de la dimensión trabajo en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	23	51.1	51.1	51.1
Siempre	22	48,9	48,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	



**Figura 5.** Trabajo en equipo

En esta tabla 13 y figura 5, siendo la tercera dimensión con 45 participantes encuestados, se obtuvieron estos resultados. El 51.1% indicó que “casi siempre”, correspondiente a 23 colaboradores, mientras que el 48.9% respondieron “siempre”, que corresponde a 22 participantes. Con ellos se observa que es importante el trabajo en equipo, debido a que ayuda a realizar con efectividad las actividades.

## 4.2. Estadística inferencial

### 4.2.1. Prueba de normalidad

Es de gran importancia dar con conocer si todos los datos cuentan con algún comportamiento de distribución normal y a que prueba pertenecen.

Hipótesis de normalidad:

- $H_0$ : La distribución de la muestra es normal.
- $H_1$ : La distribución de la muestra no es normal.

Decisión:

- Sig. P valor  $\geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula.
- Sig. P valor  $< 0,05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 13.**

*Prueba de normalidad de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral*

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Seguridad y salud en el trabajo	,383	45	,000	,683	45	,000
Desempeño laboral	.413	45	.000	.606	45	.000

Según Romero (2016), manifiesta que existe un punto de prueba y se centra en la magnitud de la muestra. Por ello, este estudio aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnova.

En base a los datos, se realizó el Kolmogorov-Smirnova, con un resultado de nivel de Sig. de 0.000 siendo debajo a 0.05, en donde no existe una distribución normal en los datos, continuando a hacer uso de Rho Spearman.

### 4.2.2. Prueba de hipótesis

Para poder comparar los datos se apoyó con la tabla de coeficiente de correlación. (Ver anexo 6)

### Prueba de hipótesis general

- $H_0$ : No existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.
- $H_1$ : Si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.

Estrategia de prueba:

- Si el valor de Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta  $H_0$ .
- Si el valor de Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 14.**

*Prueba de hipótesis general de SST y desempeño laboral.*

				Seguridad y salud en el trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de Seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	de	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)			,000
		N		45	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	
		N		45	45

La tabla 14, se manifiesta una significancia de 0.000 inferior a 0.05, en donde se acepta la hipótesis alterna, generándose relación entre la SST y desempeño laboral, con un Rho Spearman = 0.795. Con ello, se encuentra en una relación positiva alta, encontrándose una relación evidente dentro de la SST y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.

#### **Prueba de hipótesis específica entre la seguridad y salud en el trabajo y cultura organizacional**

- $H_0$ : No existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y cultura organizacional en los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.
- $H_1$ : Si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y cultura organizacional en los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.



Estrategia de prueba:

- Si el valor de Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta  $H_0$ .
- Si el valor de Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 15.**

*Prueba de hipótesis de SST y cultura organizacional*

				Seguridad y salud en el trabajo	Cultura organizacional
Rho de Spearman	de Seguridad y salud en el trabajo	y Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	1,000	,700**
		N		45	45
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	,700**	1,000
		N		45	45

La tabla 15, se encuentra un nivel de Sig. de 0.000, siendo menor al  $p=0.05$ . de tal modo se acepta la hipótesis alterna, en donde existe relación entre la SST y cultura organizacional. El coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.700, se manifiesta una relación positiva alta entre la SST y cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate, 2021.

**Prueba de hipótesis específica entre la seguridad y salud en el trabajo y compromiso laboral**

- $H_0$ : No existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.
- $H_1$ : Si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.

Estrategia de prueba:

- Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta  $H_0$ .
- Si el valor de Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 16.***Prueba de hipótesis de SST y compromiso laboral*

		Seguridad y salud en el trabajo	Compromiso laboral
Rho de Spearman	de Seguridad y salud en el trabajo	1,000	,490**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		,001
	N	45	45
	Compromiso laboral	,490**	1,000
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,001	
	N	45	45

La tabla 16, se encuentra una Sig. de 0.001,  $< p=0.05$  en donde se acepta la hipótesis alterna, encontrándose una relación entre la variable y dimensión detallada. El coeficiente de correlación de 0.490. Con ello se posiciona en la relación positiva moderada, esto refiere que, si se genera relación entre la SST y compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate, 2021.

#### **Prueba de hipótesis específica entre la seguridad y salud en el trabajo y trabajo en equipo**

- $H_0$ : No existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.
- $H_1$ : Si existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo y trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021.

Estrategia de prueba:

- Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta  $H_0$ .
- Si el valor de Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 17.***Prueba de hipótesis de SST y trabajo en equipo*

			Seguridad y salud en el trabajo	Trabajo en equipo
Rho	de	Seguridad y		
		Coeficiente		
Spearman	salud en el	correlación	1,000	,579**
	trabajo	Sig. (bilateral)		,000
		N	45	45
	Trabajo en	Coeficiente		
	equipo	correlación	,579**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	45	45

La tabla 17, cuenta con una Sig. de 0.000, < p=0.05, indica que se acepta la hipótesis alterna, en donde se manifiesta una relación entre la variable y dimensión. El Rho Spearman = 0.579. Se posiciona en la relación positiva moderada, esto quiere decir que si se encuentra relación en la SST y trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate, 2021.

## V. Discusión

En el estudio se obtuvo los resultados de las variables, permitiendo comparar los resultados de las investigaciones que se mostraron en los antecedentes.

Según el objetivo general, determinar la relación entre seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate, 2021. Por medio de la tabla 14, se observa una correlación positiva alta ( $\rho=0.795$ ) entre uno y el otro, evidenciando que las políticas de seguridad y salud tiene una buena relación con el desempeño. Los resultados se compararon con Soriano (2020), en la tesis *Seguridad salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa C&S Proyectos Perú, Lima 2020*, cuyo coeficiente de correlación de ( $\rho=0,772$ ), indicando que existe relación en los temas de estudio. Al comparar ambos se afirma coincidentemente que SST se relaciona de buena manera con el desempeño laboral. A la vez Sugarindra, Ragil y Tiya (2017), manifestaron que SST es un medio que protege a los individuos de una empresa, al medio ambiente y a la comunidad de diversas circunstancias causados por los accidentes laborales. Siendo este un derecho primordial que toda empresa debe cumplir.

Como el primer objetivo específico, identificar la relación entre seguridad y salud en el trabajo y cultura organizacional de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C, Ate, 2021. Se obtuvo un resultado en la tabla 15, un coeficiente de correlación positiva alta ( $\rho=0.700$ ), con un nivel de sig.  $0,000(<0,05)$  entre la primera variable y primera dimensión, con ello nos indica que la empresa realiza un buenas técnicas de seguridad y salud para mantener una buena cultura organizacional, se comparó con los datos de Chidiebere y Akpobolokami (2020) en el artículo denominado *Capacitación en salud y seguridad y desempeño de los empleados en empresas de petróleo y gas en el estado de Rivers, Nigeria*. Cuenta con un coeficiente de correlación ( $\rho=0.627$ ), en donde indican que si existe relación entre la SST y DL. Con los resultados comparados, se afirma coincidentemente que la seguridad y salud en el trabajo se relaciona de manera conveniente con la cultura organizacional. Además, Zeyada (2018), menciona que la Cultura Organizacional es el comportamiento del individuo en la organización, se

ejercen de manera voluntaria. Siendo este un conjunto de valores que se emplean en la organización y hacen control del comportamiento y puede afectar el desempeño.

Como segundo objetivo específico, identificar la relación entre seguridad y salud y trabajo y compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate, 2021. Con los resultados de la tabla de 16 que se observa un coeficiente de correlación positiva moderada ( $r=0.490$ ), con un nivel de sig.  $0,001(<0,05)$  entre la variable y la segunda dimensión, con todo ello se refleja que Bramil S.A.C. debe mejorar el control de la SST para lograr un mejor compromiso, los datos fueron comparados con Marcelo (2019) en su tesis titulada *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en una Municipalidad de Cono Norte, 2019*, cuyo resultado fue un coeficiente de correlación ( $Rho=0,433$ ), donde se puede indicar que la SST y el compromiso laboral se relaciona de manera considerable. Con la comparación se afirma coincidentemente que la SST tiene relación con el compromiso laboral. A la vez, Ogbuanya y Chukwuedo (2017), hablan que el Compromiso Laboral es el punto en el que un individuo adopta valores y los objetivos de la organización y los emplea en la realización de sus actividades.

En el tercer objetivo específico, identificar la relación entre seguridad y salud en el trabajo y trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate, 2021. En base a los resultados de la tabla 17, se manifiesta una correlación positiva moderada ( $r=0,579$ ), con un nivel de sig.  $0,000(<0,05)$  entre la primera variable y la tercera dimensión, nos muestra que la empresa emplea las políticas de SST para mejorar la inclusión en los equipos, los resultados fueron comparados con Alva (2018) en la tesis *La Salud Ocupacional (SO) y el Desempeño Laboral de los colaboradores en el proyecto especial Chavimochic- La Libertad – 2015*, se evidencia una correlación positiva moderada  $Rho=0,430$  en donde se refiere a la existencia de una relación entre las variables de estudio. Al comprara se afirma coincidentemente que la variable se relaciona con la tercera dimensión. Con ello, Driskell, Salas y Driskell (2018) manifiestan que es el procedimiento en el cual los individuos del equipo participan para el logro de objetivos. Como también aportan en la obtención de resultados con eficiencia.

## VI. CONCLUSIONES

Con los objetivos propuestos y los resultados obtenidos en la investigación, con ellos se plantearon las siguientes conclusiones:

Primera. Se logró determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021. Con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,795 y un nivel de sig. de 0.000 entre las variables de estudio. Con ello se puede concluir que, ante la protección de la SST expresado a través de la cultura organización, así mismo el compromiso laboral y el trabajo en equipo, permitirá incrementar el DL de la empresa estudiada.

Segunda. Se identificó la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021. Con un coeficiente de correlación rho = 0,700 y un nivel de sig. 0.000, entre la variable de supervisión y la primera dimensión. Se concluye que, mejorar y proteger la gestión de SST mayor será el apego de la cultura organizacional entre los colaboradores.

Tercera. Se logró identificar la relación entre la SST y el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021. Con un coeficiente de correlación de Rho = 0,490 y un nivel de sig. de 0.001, entre la primera variable y la segunda dimensión. Se concluye que, mediante se gestioné mejor la SST incrementara el compromiso de los colaboradores en sus actividades.

Cuarta. De acuerdo con el con el tercer objetivo específico, se identificó la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021. Con un Rho = 0,579 y un nivel de sig. de 0.000, entre la primera variable y la tercera dimensión. En donde se concluye que, en cuanto existe una eficiente gestión de SST, tendrá un mejor impacto en los equipos.

## VII. RECOMENDACIONES

Con los resultados obtenidos, se realizaron las siguientes recomendaciones:

Primera. Se encontró una relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral. Se sugiere a la empresa Bramil S.A.C. mejorar la gestión de la SST para que los colaboradores realicen sus actividades de la mejor manera, mejorando las condiciones laborales, realizar un mejor control y evaluar mejor los riesgos que se pueden generar, con todo ello se podrá mejorar el desempeño del colaborador en la realización de sus funciones.

Segunda. Se logró identificar la relación entre la SST y la cultura organizacional. Se recomienda a la empresa Bramil S.A.C. mejorar las políticas de SST, a través de la obtención de mejoras en las herramientas, equipamiento e implementos, así lograr alcanzar una mejor cultura en los colaboradores.

Tercera. Se visualizó una relación entre la SST y el compromiso laboral. Se sugiere implementar mejoras en las políticas de SST mediante nuevos métodos de supervisión de los procesos y protocolos que ayuden a encontrar las irregularidades, con ello poder genera mayor compromiso por parte de los colaboradores.

Cuarta. Se identificó la relación entre la SST y el trabajo en equipo. Se recomienda a la empresa mejorar las políticas de SST, a través de un mejor control de las actividades, implementación de la integración y supervisión en las herramientas de uso, así lograr una mejor integración en los equipos como también una mejor coordinación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alva, J. (2018). *La salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el Proyecto Especial Chavimochic - La Libertad - 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, La Libertad, Perú.
- Álvarez, B., Porraspita, D., y Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la Ciencia. *Revista Didasc*, 9(2),1-12. Recuperado de: <https://cutt.ly/kgqNJab>
- Amposah, K. y Mensah, J. (2016). Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. *Safety and Health at Work*, 7(3), 225-230.
- Atencia, N. y García, C. (2019). Indicadores de gestión de seguridad y salud para mejorar el desempeño del trabajo, Lima Metropolitana, año-2019. (Tesis de pregrado). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Bigley, J. (2019). Lograr el control y la vigilancia organizacional a través del interés propio y la colaboración. *Revista de la Academia de Ciencias Sociales*, 4 (8), 1376-1398. Recuperado de: <http://assj.info/index.php/assj/article/view/2483>
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., de la Cruz, F., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8 (7), 1603-1617. ISSN: 2007-0934. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2631/263153520009>
- Chidiebere, V. y Akpobolokami, A. (2020). Health and safety training and employee performance in oil and gas companies in Rivers State, Nigeria. *British International Journal of Education And Social Sciences*, 7(8), 41-48. Recuperado de: <https://bit.ly/3kVWPXr>
- Deshpande, N., Deshmukh, P., y Thakare, P. (2018). Occupational Hazards and its Impact on Health of Eyes A Survey. *International Journal of Computer Sciences and Engineering*, 6(12), 475-480. Recuperado de: <https://doi.org/10.26438/ijcse/v6i12.475480>
- Díaz, C. (2018). *Seguridad y salud en el trabajo* (11.a ed.). Editorial Tébar. Recuperado de: <https://bit.ly/3lzBk05>
- Driskell, J., Salas, E., & Driskell, T. (2018). Foundations of teamwork and



- collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334-348. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/amp0000241>
- Dwomoh, G., Owusu, E., & Addo, M. (2013). Impact of ocupacional health and safety policies on employees' performance in the Ghana's timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited. *International Journal of Education and Research*, 1(12), 1-14. Recuperado de: <https://bit.ly/3neyqhp>
- Editora Perú. (2020, 23 julio). Covid-19: mayor número de trabajadores infectados está en la administración pública. *Noticias | Agencia Peruana de Noticias Andina*. Recuperado de: <https://bit.ly/35kQ11a>
- Expansión. (2017, 1 mayo). OPINIÓN: ¿Por qué invertir en el bienestar y salud de los empleados? *Expansión*. Recuperado de: <https://bit.ly/32zfBxK>
- Fogaça, N., Rego, M., B., Melo, M., Armond, L., & Coelho, F. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 231-247. Recuperado de: <https://doi.org/10.1002/piq.21248>
- García, A., Boix, P., Benavides, F., Gadea, R., Rodrigo, F., & Serra, C. (2016). Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias. *Gaceta Sanitaria*, 30, 87-92. Recuperado de: <https://bit.ly/2IW7X9y>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (6a. ed.)*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Kang, J. y Park, J, (2016). Relationship between Perception of Patient Safety Culture and Performance for Safety Care Activity in Rehabilitation Hospital Nurse. *Korean J Rehabil Nurs*, 19(1), 12-19. Recuperado de: <https://doi.org/10.7587/kjrehn.2016.12>
- Kapur, R. (2018). Health, Safety and Security within the Organization. Recuperado de: <https://bit.ly/38x92PW>
- La Red, D. (2017). ¿Cuáles son los métodos preferidos para el modelado de

preferencias? – Estudio de la comparación entre pares frente a la valoración directa. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 4(1), 7-20.

Lacerenza, C., Marlow, S., Tannenbaum, S., & Salas, E. (2018). Team development interventions: Evidence-based approaches for improving teamwork. *American Psychologist*, 73(4), 517-531. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/amp0000295>

Liu, R., Hou, L., Liu, H. et al. Occupational health and safety risk assessment using an integrated swara-mabac model under bipolar fuzzy environment. *Comp. Appl. Math.* 39, 276 (2020). Recuperado de: <https://doi.org/10.1007/s40314-020-01311-7>

Lopez, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1.a ed.). Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de: <https://bit.ly/32xAZ6m>

Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciaAmérica*, 3(1), 47-50. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

Marire, M., Okonkwo, A. y Ugwu, J. (2018). The Effect of Human Resources Management to an Organizational Control Process. *Department of Business Administration, Enugu-State University of Science and Technology*, 2(2), 176-177.

Marcelo, M. (2019). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en una Municipalidad del Cono Norte, 2019. (Tesis pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Mejía, K., Reyes, C., & Sanchez, H. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1.a ed.). Universidad Ricardo Palma.

Meneses, J. (2016). *Construcción de instrumentos para la investigación en las ciencias sociales y del comportamiento* (2.a ed.). Editorial UOC. Recuperado de: <https://bit.ly/3knngm2M>

Mousalli, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Recuperado de: <https://bit.ly/35iV0zi>

Neffa, J. (2015). *Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)*; Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias

- Económicas; *Voces del Fénix*, 6; 7-2015; 6-16. Recuperado de: <https://cutt.ly/2gqBl2l>
- Núñez, M. (2007). Las variables: estructura y función en la hipótesis. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 11(20), 163-179. Recuperado de: <https://bit.ly/36RfSxb>
- O'Hare, W. (2019). The Importance of Census Accuracy: Uses of Census Data. *SpringerBriefs in Population Studies*, 13-24. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-10973-8\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-030-10973-8_2)
- Ogbuanya, T., & Chukwuedo, O. (2017). Job crafting-satisfaction relationship in electrical/electronic technology education programme: Do work engagement and commitment matter? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 165-174. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>
- Organismo Internacional de Trabajo. (2016). Occupational Safety and Health Management System. competitive industries. Recuperado de: <https://bit.ly/3n8h8T8>
- Organismo Internacional del Trabajo (2014). Educación obrera para el trabajo decente. Recuperado de: <https://bit.ly/2HuDjUe>
- Pandey, S. (2020). Types of variables in medical research. *J Pract Cardiovasc Sci*, 6(1), 4-6. Recuperado de: [https://doi.org/10.4103/jpcs.jpcs\\_14\\_20](https://doi.org/10.4103/jpcs.jpcs_14_20)
- Perera, G. (2019). Occupational Health and Safety Practice and Job Performance: Role of Job Satisfaction. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-10.
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146. Recuperado de: <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Romero, M. (2016). Metodología de la investigación: Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. Recuperado de <https://cutt.ly/MlaXwxE>
- Salas, E., Reyes, D., & McDaniel, S. (2018). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *American Psychologist*, 73(4), 593-600. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/amp0000334>
- Salazar, L. (2018). *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño*

- del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila.* (Tesis pregrado). Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú.
- Sangama, M. (2019). *Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018.* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Peru.
- Sihag, V., & Rijdsdijk, S. A. (2018). Organizational Controls and Performance Outcomes: A Meta-Analytic Assessment and Extension. *Journal of Management Studies*, 56(1), 91-133. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joms.12342>
- Soriano, C. (2020). Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa C&S Proyectos Perú, Lima 2020. (Tesis pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Sugarindra, M., Ragil, M. y Tiya, A. (2017). Hazard Identification and Risk Assessment of Health and Safety Approach JSA (Job Safety Analysis) in Plantation Company. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 2015(1), 1-2.
- Taherdoost, H. (2016). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *International Journal of Academic Research in Management*. 5. 28-36. Recuperado de: <https://bit.ly/3dDN2U9>
- Therasa, C. y Vijayabanu, C. (2016). Person - job fit and the work commitment of IT Personnel. *Journal of Human Growth and Development*, 26(2), 218. Recuperado de: <https://doi.org/10.7322/jhgd.119277>
- Trafimow, D., & MacDonald, J. A. (2016). Performing Inferential Statistics Prior to Data Collection. *Educational and Psychological Measurement*, 77(2), 204-219. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0013164416659745>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2017). Job Performance: Assessment Issues in Personnel Selection. *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*, 354-375. Recuperado: <https://doi.org/10.1002/9781405164221.ch16>
- Warrick, D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Business Horizons*, 60(3), 395-404. Recuperado de:

<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.01.011>

Yellapu, V. (2018). Descriptive statistics. *International Journal of Academic Medicine*, 4(1), 60-63. Recuperado de:

[https://doi.org/10.4103/IJAM.IJAM\\_7\\_18](https://doi.org/10.4103/IJAM.IJAM_7_18)

Zaikina, D. (2017). Development of the unified technique for the monitoring of occupational hazards at Kryvbas mining enterprises (Ukraine). *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*, 3(10 (87)), 18-27.

Recuperado de: <https://doi.org/10.15587/1729-4061.2017.101657>

Zeyada, M. (2018). Organizational Culture and its Impact on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 418-429. Recuperado de:

<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i3/3939>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de Medición</b>
Seguridad y Salud en el trabajo	Cortés, J. (2018). La Seguridad laboral es la protección del colaborador en base a los accidentes o enfermedades profesionales, evitando los siniestros o que se reduzcan al mínimo posible. La salud laboral es la comodidad mental, física y social del colaborador y este puede ser alterado por diversos factores de riesgo en su ambiente	La seguridad y salud es medido por la técnica de la encuesta mediante el cuestionario como instrumento y basado en la escala de Likert. El instrumento consta de 18 ítems destinado a los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate.	Condiciones laborales	Condiciones Físicas	1,2	Ordinal
				Condiciones Medioambientales	3,4	
				Condiciones Organizativas	5,6	
				Accidentabilidad	7,8	
			Control	Protocolo	9,10	
				Procesos	11,12	
				Infraestructura	13,14	
				Riesgo laboral	Mantenimiento	
				Enfermedad Laboral	17,18	

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de Medición</b>
Desempeño laboral	Fogaca, et al. (2018). Desempeño Laboral es un grupo de conductas que son esenciales para conseguir con mayor facilidad las metas de la empresa como del trabajador.	El desempeño laboral es medido mediante la técnica de la encuesta perteneciente a cuestionario como instrumento y basado en la escala de Likert. El instrumento consta de 18 ítems destinado a los colaboradores de la empresa Bramil S.A.C., Ate.	Cultura organizacional	Ambiente social	19,20	Ordinal
				Identidad cultural	21,22	
				Relaciones sociales	23,24	
				Compromiso afectivo	25,26	
			Compromiso laboral	Compromiso normativo	27,28	
				Compromiso de continuidad	29,30	
			Trabajo en equipo	Comunicación	31,32	
				Identidad	33,34	
	Regulación	35,36				

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
01. ¿Los equipos o herramientas de trabajo se encuentran en buen estado?					
02. ¿Los espacios de trabajo están suficientemente protegidos ante posibles riesgos externos a cada puesto?					
03. ¿Existen ruidos ambientales molestos o que provocan dificultad en la concentración?					
04. ¿La empresa se preocupa por mejorar las condiciones medioambientales?					
05. ¿Poseen una buena organización de los tiempos de trabajo (horarios, turnos, vacaciones)?					
06. ¿Dentro de sus funciones contempla la seguridad y salud en el trabajo?					
07. ¿Con que frecuencia manipula, cargas pesadas, grandes, voluminosas, difíciles de sujetar o en equilibrio inestable?					
08. ¿Realiza esfuerzos físicos importantes, bruscos o en posición inestable (distancia, torsión o inclinación del tronco)?					
09. ¿Realizan el respectivo Plan de Emergencia y simulacros periódicamente?					
10. ¿Se tiene un plan de evacuación por alguna circunstancia peligrosa?					
11. ¿Se adapta con facilidad al ritmo de trabajo, cuando realiza labores que requieren mucho esfuerzo físico?					
12. ¿Usted cumple con los procesos establecidos por la empresa?					
13. ¿Las instalaciones del departamento (superficie, dotación del mobiliario, equipos técnicos) facilitan su trabajo y los servicios prestados?					
14. ¿Las herramientas que utiliza están bien adaptadas a las necesidades de su trabajo?					
15. ¿Las áreas se mantienen constantemente con protocolos de limpieza?					
16. ¿Las zonas de trabajo están cubiertas para evitar accidentes por la caída de materiales o productos?					
17. ¿Realizan un sistema de notificación y registro de las enfermedades profesionales?					
18. ¿Se hacen análisis de estadísticas de la incidencia y prevalencia de las enfermedades relacionadas al trabajo?					
19. ¿Siento que mi trabajo suma y contribuye a la empresa?					
20. ¿El ambiente de trabajo le produce estrés?					
21. ¿Aporta ideas y colabora con el responsable de mi departamento?					
22. ¿Su trabajo está vinculado con la visión y misión de la empresa?					
23. Existe una adecuada relación con los demás colaboradores de la empresa					
24. ¿Cuándo interactuó con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos?					
25. ¿Está satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mis labores?					
26. ¿Se sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía?					
27. ¿En su empresa tiene oportunidades de promoción y ascenso?					
28. ¿Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio y las leyes laborales?					
29. ¿Has pensado en algún momento dejar la empresa?					
30. ¿En algún momento he pensado seguir en la empresa ya que me resulta difícil conseguir otro?					
31. ¿Los miembros de la organización reservan sus opiniones para evitar conflictos?					
32. ¿La comunicación en el equipo permite mejorar mi desempeño laboral?					
33. ¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo?					
34. Los compañeros con quienes trabajo, ¿tienen una buena imagen de mí persona?					
35. ¿Muestra aptitud para integrarse al equipo?					
36. ¿El trabajo en equipo concuerda con el horario laboral?					



## Anexo 3: Validación de instrumento



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURÚ GENG CARLOS ABRAHAM  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Investigación  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: VELASCO ESPINOZA XIMARA NILDA

#### 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					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					91
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>89%</b>

#### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURÚ GENG CARLOS ABRAHAM  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV  
 1.3. Especialidad del experto: Investigación  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 1.5. Autor del instrumento: VELASCO ESPINOZA XIOMARA NILDA

### 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					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					91
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente Instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>90%</b>

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

Aplicable

---

---

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

Ate, 05 de mayo del 2021



Flavia de agosto Infante  
DNI N° 44075484

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: Velasco Espinoza Xiomara Nilda

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 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					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherenda entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde 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.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						81

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Seguridad y salud en el trabajo

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

Aplicable

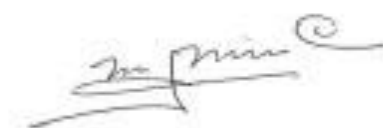
---

---

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

81 %

Ate, 24 de abril del 2021



Dr. MIGUEL BARDALES CARDENAS  
DNI N° 08437636



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 1.5. Autor del instrumento: Velasco Espinoza Xiomara Nilda

**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					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
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 coherenda 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.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						82

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE:**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

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

Aplicable

---

---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

82 %

Ate, 24 de abril del 2021



.....  
Dr. MIGUEL BARDALES CARDENAS  
DNI N° 08437636

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Investigación  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: Velasco Espinoza Xiomara Nilda

### 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					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>88%</b>

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Seguridad y salud en el trabajo

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			



ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

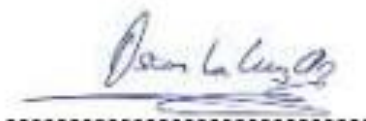
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

88%

Ate, 04 de mayo del 2021



Firma de experto informante  
DNI N° 09499298

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Investigación  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: Velasco Espinoza Xiomara Nilda

### 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					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente Instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>89%</b>

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Desempeño Laboral

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MODERAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

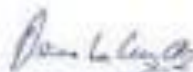
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

89%

Ate, 04 de mayo del 2021.



Firma de experto informante  
DAE N° 05490298



## Anexo 4: Matriz de datos

VARIABLE		SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																		
DIMENSIONES		CONDICIONES LABORALES						CONTROL				RIESGO LABOARL								
INDICADORES		CONDICIONES FÍSICAS		CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES		CONDICIONES ORGANIZACIONALES		ACCIDENTABILIDAD		PROTOCOLO		PROCESOS		INFRAESTRUCTURA		MANTENIMIENTO		ENFERMEDAD LABORAL		
PREGUNTAS		PREGUNTA A.1	PREGUNTA A.2	PREGUNTA A.3	PREGUNTA A.4	PREGUNTA A.5	PREGUNTA A.6	PREGUNTA A.7	PREGUNTA A.8	PREGUNTA A.9	PREGUNTA A.10	PREGUNTA A.11	PREGUNTA A.12	PREGUNTA A.13	PREGUNTA A.14	PREGUNTA A.15	PREGUNTA A.16	PREGUNTA A.17	PREGUNTA A.18	
PARTICIPANTES	1	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	
	2	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5
	7	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	10	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5
	11	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5
	12	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4
	13	3	5	3	4	4	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5
	14	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
	15	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
	16	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5	4	3	4
	17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	19	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4
	20	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4
	21	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4
	22	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	3	3	3
	23	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
	24	4	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5
	25	4	5	4	3	3	2	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	5
	26	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
	27	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	3
	28	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	2	3
	29	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	3	3
	30	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	5	3	3
	31	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4
	32	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	33	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5
	34	5	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	35	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3
	37	4	3	4	5	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4
	38	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4
	39	5	4	3	4	3	3	5	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3
	40	4	4	4	5	4	4	4	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
	41	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
	42	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
	43	4	4	3	5	5	3	3	3	5	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3
	44	4	5	4	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5
	45	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4

VARIABLE		DESEMPEÑO LABORAL																		
DIMENSIONES		CULTURA ORGANIZACIONAL						COMPROMISO LABORAL						TRABAJO EN EQUIPO						
INDICADORES		AMBIENTE SOCIAL		IDENTIDAD CULTURAL		RELACIONES LABORALES		COMPROMISO AFECTIVO		COMPROMISO NORMATIVO		COMPROMISO DE CONTINUIDAD		COMUNICACIÓN		IDENTIDAD		REGULACIÓN		
PREGUNTAS		PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	
PARTICIPANTES	1	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	
	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	
	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	2
	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
	6	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3
	7	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	10	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5
	11	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5
	12	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4
	13	3	5	3	4	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
	14	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
	15	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	16	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	4
	17	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	19	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
	20	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
	21	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4
	22	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	3	3	3
	23	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
	24	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5
	25	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	5
	26	5	5	3	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5
	27	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	3	3
	28	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3
	29	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	3	3
	30	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3
	31	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
	32	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5
	34	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	35	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
	36	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3
	37	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4
	38	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	4
	39	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3
	40	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5
	41	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
	42	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
	43	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5	2	3	4	5	3	3	3	4	3
	44	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5
	45	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5				

Anexo 5: Nivel de confiabilidad del instrumento

**Tabla 18.**  
*Coeficiente de confiabilidad*

Rangos	Niveles
Alfa de Cronbach > 0.9	0.9 Excelente
Alfa de Cronbach > 0.8	0.8 Bueno
Alfa de Cronbach > 0.7	0.7 Aceptable
Alfa de Cronbach > 0.6	0.6 Cuestionable
Alfa de Cronbach > 0.5	0.5 Pobre
Alfa de Cronbach <0.5	0.5 Inaceptable

Fuente: Hernandez, Fernandez y Bautista (2014)

Anexo 6: Coeficiente de correlación

**Tabla 19.**

*Coeficiente de correlación*

Valor de coeficiente	Significado
1	Negativa grande y perfecta.
-0,9 a -0,99	Negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Negativa alta
-0,4 a 0,69	Negativa moderada
-0,2 a -0,38	Negativa baja
-0,01 a -0,19	Negativa muy baja
0	Nula
0,01 a 0,19	Positiva muy baja
0,2 a 0,39	Positiva baja
0,4 a 0,69	Positiva moderada
0,7 a 0,89	Positiva alta
0,9 a 0,99	Positiva muy alta
1	Positiva grande y perfecta

Hernández et al., (2014) - adaptado

Anexo 7: Documento de autorización

**SOLICITO: Permiso para realizar  
Trabajo de investigación**

**SEÑOR JOSE LUIS ESPINOZA BARTOLO**

**GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA BRAMIL S.A.C.**

Yo, VELASCO ESPINOZA XIOMARA NILDA, identificada con DNI N° 70984715, código universitario N° 7000992841, con domicilio en la Asoc. Vivienda Valle del Mantaro Mz E Lt 16 distrito de Ate. Ante usted respetuosamente me presento y expongo.

Estudiante del X ciclo de ADMINISTRACIÓN en la Universidad Cesar Vallejo sede Ate, solicito a Ud. Permiso para realizar mi trabajo de investigación sobre **“LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BRAMIL S.A.C., ATE 2021”** donde se realizara una encuesta a los trabajadores y posteriormente se hará público los resultados de la investigación para optar por el grado de licenciado en administración.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Lima, 27 de abril del 2021



---

José Luis Espinoza Bartolo





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VELASCO ESPINOZA XIOMARA NILDA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA BRAMIL S.A.C., ATE 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
VELASCO ESPINOZA XIOMARA NILDA <b>DNI:</b> 70984715 <b>ORCID</b> 0000-0001-5310-1292	Firmado digitalmente por: XVELASCO el 23-07-2021 21:20:54

Código documento Trilce: INV - 0518756