



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS-MBA**

**Gestión de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la
empresa Cimolai S.p.A., Perú 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Lopez Herrera, Omar Rodrigo (ORCID: [0000-0003-0333-5335](https://orcid.org/0000-0003-0333-5335))

ASESORA:

Mg. Robladillo Bravo, Liz Maribel (ORCID: [0000-0002-8613-1882](https://orcid.org/0000-0002-8613-1882))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mis tres amores por su apoyo y comprensión en todo momento.

A mi querida madre, hermana y familiares por darme la fortaleza en los momentos que necesitaba.

A mis asesores Liz y Javier por su paciencia y profesionalismo.

Omar López

AGRADECIMIENTO

Quisiera agradecer a la empresa CIMOLAI S.p.A por permitirme realizar mi investigación.

A la ciudad de Iquitos y a mis compañeros de trabajo por una gran experiencia para mi formación profesional.

Finalmente, a la universidad Cesar Vallejo por permitirme formar parte de esta casa de estudio.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento	22
Tabla 2: Estadística de fiabilidad	22
Tabla 3: Tabla de frecuencia de la gestión de seguridad y sus dimensiones	25
Tabla 4: Tabla de frecuencia del desempeño laboral y sus dimensiones	26
Tabla 5: Tabla cruzada de la gestión de seguridad y desempeño laboral	27
Tabla 6: Tabla cruzada Gestión de riesgos y desempeño laborales	28
Tabla 7: Tabla cruzada de la gestión de riesgos psicológicos y desempeño laboral	29
Tabla 8: Tabla cruzada de la ergonomía y el desempeño laboral	30
Tabla 9: Tabla cruzada del ambiente de trabajo y desempeño laboral	31
Tabla 10: Correlación entre el sistema de gestión de seguridad y el desempeño laboral	32
Tabla 11: Correlación entre la gestión de riesgos y el desempeño laborales	33
Tabla 12: Correlación entre la gestión de riesgos psicológicos y el desempeño laboral	34
Tabla 13: Correlación entre la ergonomía y el desempeño laboral	35
Tabla 14: Correlación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: El modelo de causalidad de Frank Bird	10
Figura 2: Ciclo PEVA	11
Figura 3: Proceso de una cultura de seguridad	12

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021. Presentó un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental transversal, nivel correlacional, teniendo como población 180 y una muestra censal de 120 trabajadores a quienes se les aplicó dos cuestionarios que fueron validados por tres expertos y con una confiabilidad en la primera variable, gestión de seguridad de "Alfa de Cronbach" de 0.905 y en la segunda variable con un valor de "Alfa de Cronbach" de 0.936. Los resultados fueron del total de encuestados el 38,8% afirmaron que la gestión de seguridad es regular en tanto que el 8,8% del desempeño laboral se encuentra en un nivel regular, mientras que el 30% es alto. Asimismo, el 61.3 % de los encuestados afirmaron que la gestión de seguridad es alta, de ellos 6,3% indicaron que es regular, el 55% considera que es alta. En conclusión, del 100% de encuestados, cualquiera que sea el valor de la gestión de seguridad, el desempeño laboral es 15% regular y 85% es alto. Existiendo una correlación significativa positiva toda vez que el estadístico Rho de Spearman fue de 0.628 entre las variables sistema de gestión de seguridad y desempeño laboral, considerando que el p-valor resulto 0.000, siendo menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000 < \alpha$) demostrando la relación existente entre las dos variables.

En conclusión, Se llego a determinar la relación entre la gestión de seguridad y el desempeño laboral, y que, el sistema de gestión de seguridad mejora el desempeño laboral en el mismo sentido y magnitud.

Palabras clave: Gestión de seguridad, desempeño laboral, correlacional.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between safety management and the work performance of the workers of the company CIMOLAI, Perú 2021. It presented a quantitative approach, applied type, non-experimental cross-sectional design, correlational level, having as population 180 and a census sample of 120 workers to whom two questionnaires were applied that were validated by three experts and with a reliability in the first variable, safety management of "Cronbach's alpha" of 0.905 and in the second variable with a value of "Cronbach's alpha" of 0.936. The results were of the total number of respondents 38.8% stated that safety management is regular while 8.8% of job performance is at a regular level, while 30% is high. Likewise, 61.3% of the respondents stated that safety management is high, of them 6.3% indicated that it is regular, 55% consider it to be high. In conclusion, out of 100% of respondents, whatever the value of safety management, job performance is 15% regular and 85% is high. There was a significant positive correlation since Spearman's Rho statistic was 0.628 between the variables safety management system and work performance, considering that the p-value was 0.000, being less than 0.05, ($p\text{-value}=0.000<\alpha$) demonstrating the existing relationship between the two variables.

In conclusion, the relationship between safety management and work performance was determined, and that the safety management system improves work performance in the same sense and magnitude.

Keywords: Safety management, work performance, correlational.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización del mundo de hoy y la competencia existente entre las empresas exige que sus productos sean de mejor calidad y que los servicios sean cada vez más eficientes y a la vez que cumplan los requisitos legales aplicables a la organización que son cada vez más altos y auditados constantemente. En el año 1921 la OIT crea un servicio de prevención de accidentes ante la necesidad de garantizar por la seguridad de los trabajadores y al transcurrir los años en 1960 la seguridad industrial es ya considerada a nivel mundial como una profesión y ciencia cuyos aportes a la industria eran de minimizar los riesgos de salud y disminuir los gastos producidos por los accidentes en el proceso de producción. En el 2007 surge la primera norma internacional obligatoria en algunos países industrializados y como exigencia para adecuarse a los requisitos internacionales el Perú adopta una posición de cumplimiento no obligatorio en donde las grandes empresas posicionadas asimilan y lo vuelven parte de su política interna la seguridad industrial, en bien de sus colaboradores.

La primera norma internacional referente a la seguridad industrial se llama OHSAS 18001:2007, basada en un compendio de cláusulas organizadas para el cumplimiento de un SGSST fundamentado en 4 pilares, los cuales son: compromiso y liderazgo de la organización en la protección del trabajador, participación y consulta de todos los trabajadores de la empresa, cumplimientos legales y otros aplicados a la organización en base a la SST y mejora continua.

En el Perú bajo las exigencias de la OIT y en acatamiento de los tratados internacionales el Perú considera necesario la implementación de la Ley 29783 creada en el año 2011 y fiscalizada por SUNAFIL.

Los trabajadores de la empresa CIMOLAI inicialmente no consideraban importante la realización de la documentación de gestión de seguridad como requisito obligatorio para iniciar sus labores en el proyecto. Se observaban muchas situaciones de peligro en los trabajadores locales y a pesar de que se le había brindado charlas y capacitaciones referentes al cumplimiento legal, existió desviaciones al iniciar el proyecto. En los primeros meses de la obra se evidenció las debilidades existentes en el área de seguridad, más aún en una situación

donde se estaban adaptando a las exigencias propias del cliente. Paulatinamente, durante el proceso, llegando casi al último trimestre del año 2020 comenzaron a tomar mayor conciencia e importancia sobre el alcance del departamento de seguridad, así como de sus responsabilidades y el conocimiento de los cumplimientos legales. En el primer semestre del año 2021 se consolidó el departamento de seguridad haciendo posible que se integre la seguridad industrial con el desempeño de los trabajadores siendo estos evaluados periódicamente por la jefatura de CIMOLAI.

En tal sentido, se planteó el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021? Y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021? ¿Cuál es la relación entre la gestión de riesgos psicológicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021? ¿Cuál es la relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021? ¿Cuál es la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021?

El objetivo principal de la presente investigación fue establecer el nivel de relación entre el sistema de gestión de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021. Como objetivos específicos tenemos: Establecer la relación entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021, Establecer la relación entre la gestión de riesgos psicológicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021, Establecer la relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021 y Establecer la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.

El presente trabajo se justifica teóricamente debido a que permitirá reflexionar y discutir académicamente sobre las condiciones laborales y la seguridad que debe tener el trabajador al momento de realizar su labor, en lo

práctico el estudio servirá como instrumento de consulta para mejorar problemas que se presenten sobre dichos temas. Permitirá a la empresa tener una visión sobre la cultura en seguridad de los trabajadores del Perú y como base para poder darle la importancia necesaria de contar con un departamento de seguridad dedicado a cumplir la normativa legal aplicable al sector de construcción de su jurisdicción dentro del País. Además, tiene una justificación social al contribuir con el mejoramiento de la Gestión de Seguridad para todos los trabajadores locales del proyecto en la ciudad de Iquitos y como base para evitar futuros accidentes laborales. También se considera la justificación metodológica debido a que se utilizarán procesos, métodos, instrumentos y técnicas confiables para recolectar los datos necesarios y que luego podrán ser utilizados en siguientes investigaciones.

Como hipótesis general se plantea lo siguiente: El sistema de gestión de seguridad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021. Y como hipótesis específicas: La gestión de riesgos laborales se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021, La gestión de riesgos psicológicos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021, La ergonomía se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021 y el ambiente de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para la actual investigación, dentro de las referencias internacionales citaremos a: Vega (2017) que, con un análisis transversal de 73 organizaciones, muestra de 150 trabajadores, realizando 65 entrevistas, 73 listas de control y revisión de procesos. Concluye que la implementación adecuada de un programa de SST bajo el concepto de crecimiento empresarial se basa en el desarrollo de sus trabajadores, de capacitarlos, de promover la participación en la empresa y una adecuada concientización de su autoprotección. Concordamos con la investigación porque permitirá poder conocer claramente la correlación efectiva entre la Gestión de seguridad y el desarrollo de sus trabajos. Asimismo, Cabrera (2017), con un trabajo descriptivo, método deductivo y muestra de 80 trabajadores, lleva a cabo un sistema de administración de estabilidad y salud ocupacional con base en la legislación ecuatoriana. Este sistema de administración faculta comprender tanto al valor administrativo, técnico, ingenio humano y operativo. Confirmando así, que son cuatro columnas primordiales las que hacen el sistema de administración y para eso se parte de un manual de instrucciones, el mismo que tiene métodos e instructivos, además de formatos para registros los cuales son evaluables y comprobables que permiten terminar con el periodo de Deming. En el mismo sentido, Roa (2017) en su investigación analítica y no experimental con 42 empresas, señala la periodicidad con que se efectúan las medidas de seguridad, especialmente, en las asociaciones del área de edificaciones. Concluye que la mejora del desempeño de los trabajadores está relacionada con la implementación de medidas de seguridad industrial. Esta investigación nos permite tener un modelo base para poder comparar con nuestra investigación que pertenece al mismo campo de la construcción.

De igual modo Flores (2018) en una investigación básica cualitativa, exploratoria descriptiva comparativa entre trabajadores y directivos (con entrevistas, diálogos y grabaciones) de Movistar y EsSalud, llevada a cabo durante dos años de observación, concluye que la GSST y la cultura de seguridad tienen un efecto muy importante en el desempeño laboral. De igual forma Díaz (2018) aplicó una evaluación a 50 trabajadores de ambos géneros entre 23 y 45 años, en un estudio cuantitativo descriptivo, para conocer si se aplican las normas

de SST y como impactan en su desempeño laboral. Concluye que la GSST, en una organización, es necesaria para la seguridad y la mejor productividad de sus colaboradores. Finalmente, los resultados de dicha evaluación establecen la relación entre ambas variables. Así mismo, también, Segovia (2018) quien efectuó un estudio descriptivo-inferencial, considerando los resultados de un examen de 35 ítems, llegando a la conclusión que entre la seguridad, salud ocupacional y cultura preventiva hay una correlación demostrativa y efectiva que favorece el rendimiento profesional.

Dentro de los antecedentes nacionales de nuestra investigación citaremos a: Solier (2020) en un trabajo de orientación cuantitativa, diseño no experimental correlacional, transversal, con una población censal de 74 personas, obtiene que la GSST se relaciona con el $r = 0,345$, concluyendo una baja relación en la empresa estudiada, debido a que no existen planes de seguridad bien definidos, no hay una división de psicología que pueda determinar los factores psicosociales que repercuten en el desempeño laboral del personal de trabajo.

Así mismo Segovia (2017) por medio de un enfoque cuantitativo, con un diseño detallado correlacional transeccional, una muestra intencional de 84 maestros. La técnica fue la encuesta y se aplicaron 3 cuestionarios sobre cultura preventiva, administración de estabilidad y salud ocupacional de los profesores. El diseño estadístico usado consideró estadísticas descriptivos e inferenciales. Se concluyó que entre la GSST y la cultura preventiva existe un vínculo positivo y significativo que incrementa el rendimiento laboral basándose en los resultados de los formularios.

En forma similar Minauro (2017) con un estudio de corte transversal, correlacional causal, una muestra de 100 trabajadores de 4 unidades de negocios distintas, y cuestionario de 55 ítems, concluyó que la cultura de seguridad como eje principal en la formación de cada trabajador les permite enriquecer en su crecimiento profesional. Este trabajo comienza con una revisión de la literatura que busca comprender la cultura de seguridad y examinar el impacto de las prácticas corporativas de la fuerza laboral. Asimismo, este estudio intenta reflejar el estatus promedio de la Organización para la integridad, que se considera una práctica que contribuye a la efectividad de la organización. Luego utiliza la teoría del apoyo

organizacional para explorar los beneficios potenciales de una cultura de seguridad sólida, con un enfoque en las influencias culturales, en los valores de los empleados y en su trabajo.

Tal como Falconi (2017) en un trabajo cuali-cuantitativo, de análisis transversal con 30 organizaciones, que tenían más de 50 trabajadores. Realizando 60 entrevistas propuso el modelo de Cultura de Estabilidad para lo que se consideraron los 3 recursos que la componen: el sistema de administración, el clima de estabilidad y los comportamientos inseguros de los trabajadores. Se localizó que las organizaciones desempeñaban mediocrementemente el modelo de administración en estabilidad y salud en el trabajo, planteado por la OIT, el elemento con más desarrollo ha sido organización (87%) y el de menor fue desarrollo político (67%). Los directivos creen que la causa del deficiente manejo es el escaso compromiso de los jefes de área y la falta de presupuesto económico. Concluye que una inapropiada política de SST genera pérdidas económicas.

Como Calero (2018) aplicando encuesta a una muestra de 314 trabajadores entre personal de mandos alto, medios, administrativos y colaboradores con el apoyo estadístico del software SPSS y E-view concluyó que existe relación directa entre las dos variables estudiadas: gestión de riesgos laborales y ambiente de trabajo. De igual forma Padilla (2018) con un trabajo de diseño no experimental, correlacional causal, transeccional, con una muestra de 80 trabajadores, utiliza dos instrumentos de 23 y 22 ítems respectivamente, comprueba en su estudio causal que existe solo una influencia regular en la gestión del desempeño laboral de los trabajadores.

Pantoja_VR (2018) concluyó que no existe relación significativa ($p=0.743>0.05$) entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018.

Con relación a la teoría epistemológica, Según Saavedra y Castro, citados por Díaz (2014), sustentaron con relación al “enfoque cuantitativo tradicional”, respaldado en los principios del positivismo, que existe una relación entre “quien investiga (sujeto) y el objetivo del conocimiento”. A su vez, Díaz con el sobrevenir del desarrollo científico señala: “lo descubierto hay que continuar con su

descripción, y dicho acto, es la medición estricta de las características del objeto analizado”.

El positivismo es una corriente filosófica que señala que toda investigación y conocimiento surge de la experiencia, utilizando como herramienta el método científico, el conocimiento surge de lo empírico. El Positivismo, epistemológicamente, significa “sin valor o prejuicio”, que no considera las ideas a priori ya que no se puede confirmar hasta que se demuestre imparcialmente lo contrario mediante un método científico. A mediados del siglo XIX surge el término del positivismo. El filósofo francés Auguste Comte (1798-1857) fue el primero en señalar la corriente filosófica del positivismo, sus ideas se sostienen en que todo el conocimiento científico proviene de hechos reales y posibles de demostrar a través del método científico.

Con respecto al marco teórico referencial, entre las teorías relacionadas que encierran la primera variable de Gestión de seguridad, cuyas dimensiones son Gestión de riesgos laborales, gestión de riesgos psicosociales, ergonomía, y ambiente de trabajo, considerando las siguientes definiciones.

Según la definición de la norma ISO 31001:2018, norma basada en la gestión de riesgos laborales, son todas las acciones establecidas y coordinadas para dirigir, controlar los riesgos a los que puedan estar abocadas las organizaciones. Se cimienta en la implementación de un sistema de gestión apto de administrar los impactos significativos y peligrosos de cada trabajador de la organización.

Según la definición de la norma ISO 45003:2021, norma basada en la gestión de riesgos psicosociales, señala que la conjunción de la probabilidad de que acontezca una exposición a peligros psicosociales relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión, así como el desgaste de la salud que pueden ocasionar estos riesgos están relacionados con la organización del trabajo, los componentes sociales en el trabajo, el entorno de este, los equipos y los riesgos que se puedan producir.

La ergonomía según la RM 375-2008 TR, se ocupa del análisis del diseño de la vida laboral, equipos y quehaceres que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas del trabajador, buscando la protección y cuidado de la salud del trabajador, disminuyendo posibles riesgos a futuro.

Finalmente, el ambiente de trabajo según la ley 29783 publicada el 2011 sostiene que debe ser un lugar adecuado de trabajo, seguro, iluminado y libre de obstáculos capaces de generar daño a la salud, el ambiente de trabajo debe ser el recinto donde tengan las condiciones básicas para poder realizar un jornal de trabajo.

Según los preceptos sostenidos por Chiavenato (2009), por lo cual el creador interpreta que la cultura organizacional es un grupo de valores, asunciones y creencias primordiales mantenidas por sus miembros. La gestión de seguridad permitirá a las organizaciones elevar la cultura empresarial, por ende, la prestación laboral de los trabajadores y por consiguiente el crecimiento económico de las empresas. Una adecuada implementación de un SGSST permite a toda organización poder certificar en ISO 45001, y esto poder internacionalmente generar relaciones empresariales y económicas entre empresas del sector donde su prioridad es la seguridad en el trabajo. Actualmente, las empresas peruanas cumplen un rol de prevención y deberán garantizar el cuidado y protección de sus colaboradores con el fin de prevenir una enfermedad ocupacional que menoscabe en la capacidad física y mental a futuro.

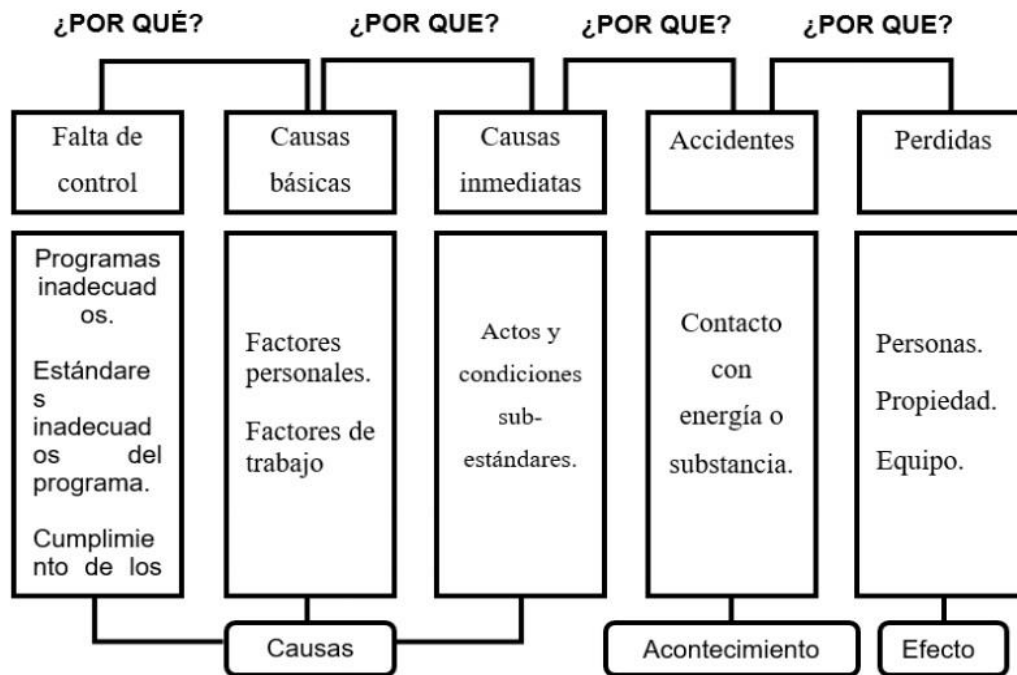
La norma internacional ISO 45001:2018 brinda a las empresas una orientación sólida y formal para poder tomar decisiones adecuadas en base a investigaciones realizadas en adquirir equipos de alto rendimiento considerando la protección de sus trabajadores y respetando los estándares de seguridad de cada país. En el Perú el SGSST se basa en la ley 29783 promulgada en el 2012, de carácter obligatorio para todas las empresas del Perú, en donde se señala que toda empresa deberá cumplir los requisitos legales exigidos y bajo la supervisión de (SUNAFIL).

Actualmente, la sostenibilidad se convirtió en un objetivo estratégico para las organizaciones, Las empresas buscan tener las herramientas necesarias tanto en la logística, la administración y sobre todo en la concientización de los roles que ejercen los trabajadores en el auto cuidado, con la finalidad de evitar que se generen accidentes laborales que obliguen a la empresa a incrementar gastos ocasionados por sanciones. (Porter & Kramer, 2006). Repasando varias cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), vemos que bastante más de 2.5 millones de individuos fallecen por patologías ocupacionales tras dedicar su historia a desarrollar una tarea bajo el criterio de no cumplimiento de las reglas de seguridad y sin tener una cultura de prevención.

Durante la década del 50 y buena parte de los 60, Frank Bird (1921-2007) fue pionero en proponer un modelo de definiciones que incluye la identificación de peligros, costos, control de accidentes y daños a la propiedad. Su modelo se basa en querer identificar la causa de las lesiones. En la actualidad, su método es usado para identificar las causas de los accidentes. Bird, en su investigación, señala que la acumulación de incidentes da la posibilidad de que se produzca un accidente leve o de mayor gravedad. Heinrich (1941) Propone un moderno enfoque de gestión de la Seguridad y Salud cuando aún esos temas eran novedosos y hasta complicados. El enfoque mencionado tiene dos vertientes focalizadas en el puesto de trabajo y en la contribución de los trabajadores a los accidentes.

Gracias a estas investigaciones se pudo tener mayor avance en la prevención y control de los accidentes. El enfoque de los estudios se centra en identificar los actos inseguros de los trabajadores, su repitencia, gravedad y frecuencia, permitiendo conocer la causa raíz y los posibles controles a desarrollar.

Figura 1: El modelo de causalidad de Frank Bird



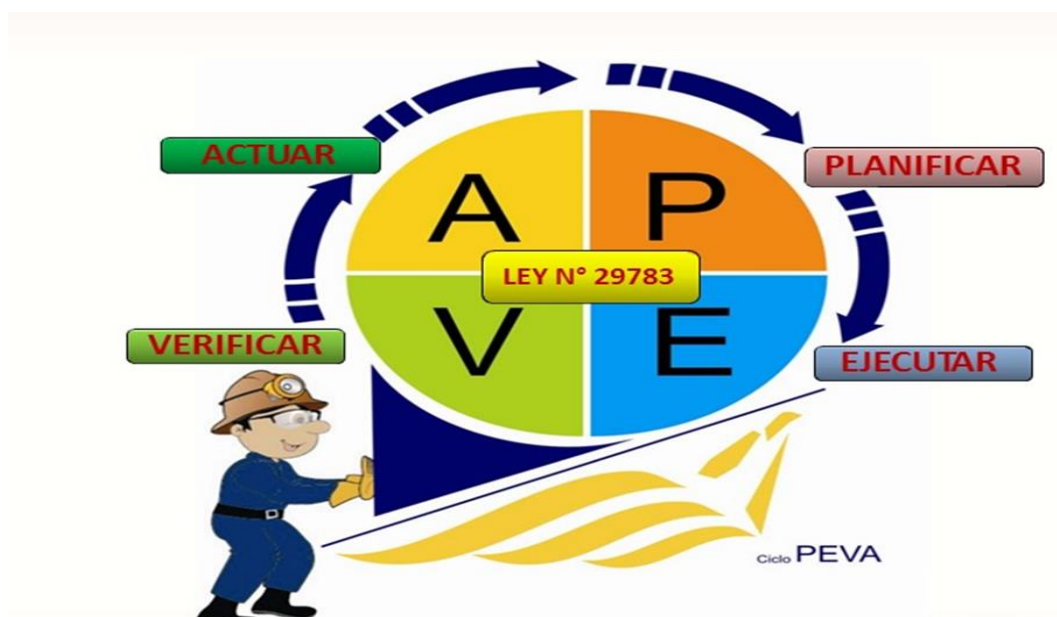
Fuente: Velázquez (2019, pág. 12).

Guy Ryder quien fue director de la OIT, en una entrevista radial (2016), apunta que “el derecho a un trabajo seguro y sano es una garantía elemental que debería ser respetada por todos”, Considera que, la prevención de la seguridad bajo el concepto de aseguramiento por las organizaciones permitirá no tener costos no deseados y a la vez pérdidas de horas de trabajo por incumplimientos legales.

Este sistema estima 4 recursos: las expectativas en términos de funcionamiento, las competencias primordiales para llevar a cabo con las expectativas, su medición para aseverarse que dichas expectativas fueron cumplidas y la recompensa relacionada con el desempeño. "Tal cual, excelencia en estabilidad, conduce a excelencia en todos los otros puntos de la organización". Peterson, (2000). Cuando las empresas llegan a la eficacia en la gestión de seguridad, los colaboradores se centran sólo en sus labores ya que sienten que la empresa brinda las condiciones necesarias para su autoprotección

y cuidado necesario, elevando en gran medida el clima de la empresa. Si la empresa considera prioritario la prevención de riesgos laborales el trabajador es más efectivo en su actividad diaria (Coloquito et al). Un ambiente de trabajo más seguro sacia las necesidades primordiales de estabilidad de los trabajadores y posibilita a los trabajadores conseguir sus metas operacionales (Das et al).

Figura 2: Ciclo PEVA



Fuente: Ventura, F Sistema Básico de GSST (p 22)

En tal sentido CIMOLAI, empresa italiana bajo el desarrollo de su primer proyecto en Perú, construcción del Puente atirantado NANAY en la Ciudad de Iquitos propone como eje principal el acondicionamiento de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo la ley 29783 y otras normativas aplicables a su sector de Construcción. Para llevar a cabo dicho proceso incentiva a todos sus colaboradores en participar y formula una cultura de seguridad bajo el enfoque de la prevención de riesgos laborales en el proyecto.

Dicho proyecto, actualmente, es el más grande que se está efectuando en el Perú desde el 2018 con un costo referencial más alto en lo que lleva el año 2021, bajo el liderazgo de grandes empresas del sector.

Figura 3: Proceso de una cultura de seguridad



Fuente: Estíbaliz Añón Escribano

Con relación al marco teórico referencial a la segunda variable el desempeño laboral, consideramos las opiniones de Chiavenato (2009), que nos brinda aportes sobre el desempeño laboral y competencias individuales de un trabajador para poder reconocer las áreas a mejorar, también sirve para medir el concepto que tienen, tanto los clientes como los proveedores. Sin embargo, para Carpio (2001) sirve para llegar a recabar las metas propuestas y si es posible superar los objetivos gerenciales. Así mismo Velázquez (2019) considera valorar como se desempeñan los trabajadores de acuerdo con las metas que le propone la organización de forma individual, así se puede medir objetivamente y de forma integral si es que se logran los resultados. También afirma que hay que tomar en cuenta la parte humana del trabajador (sus inquietudes y metas en la empresa) y descartar juicios previos al momento de la evaluación de su desarrollo laboral.

De la misma manera Gilbert (2003) sostiene que son los actos que los directivos observan en los trabajadores y tienen importancia para lograr los

objetivos organizacionales, incluso acota que pueden medirse a través de las competencias laborales o también en qué medida colabora y se compromete con la organización. Así mismo Robbins (2004), manifiesta lo importante que es priorizar el análisis de la actitud de los trabajadores en la prospección de los objetivos planteados por la organización y los toma en cuenta como parte de la estrategia (obviamente individual) para conseguir dichos objetivos, partiendo de la particularidad de cada trabajador y de su capacidad. De la misma manera Stoner (1996) relaciona el concepto con la eficiencia de cada uno de los trabajadores junto al compromiso que asumen para alcanzar sus metas personales y de la compañía teniendo claras las normas establecidas por la gerencia o la alta dirección de la organización.

Al mencionar el desempeño laboral, se debe conocer las teorías de la motivación de McClelland (2011) que se ubica en tres características: logro, poder, y afiliación. Otra teoría importante es la de Abraham Maslow quien con su teoría de motivación basada en las necesidades humanas las ordena en una pirámide tomando en cuenta el nivel y son categorías que influyen en el comportamiento de los seres humanos.

También respecto al desempeño laboral Alles (2002) sostiene que el gerente no debe tener subjetividad al momento de evaluar, controlar, planificar y diseñar los objetivos empresariales, y que siempre debe despojarse de los juicios de valor en esos momentos. De igual modo Robbins (2004) se concentra más en el comportamiento y la conducción del personal dentro de los parámetros de la empresa. Así mismo Stoner (1996) explica que los trabajadores demuestran su eficiencia, con una labor óptima que trabaja de acuerdo con las normas que la institución propone para un excelente desempeño. Para Gilbert (2003) acerca del desempeño laboral sostiene que es lo que se observa en los empleados como aporte para lograr los objetivos de las instituciones, aportes que incluso se pueden medir como las competencias del empleado o también como el nivel de colaboración con la institución.

Respecto al nivel de compromiso, Alles (2002) sostiene que el comportamiento del trabajador debe ser permanentemente evaluado por los directivos para ver si se identifica plenamente con los objetivos de la firma. Los

colaboradores comprometidos con la organización cumplen de manera eficiente y ahorran tiempo y recursos a la empresa, por lo cual deben ser recompensados adecuadamente. Así mismo Backer (1999) expresa que es muy importante que una institución se comunique con sus trabajadores apropiadamente sobre las metas, compromisos y valores.

En la dimensión resolución de problemas Alles (2002) sostiene que el trabajador debe ser capaz de proponer posibles soluciones a los inconvenientes que se le presenten a los clientes, actuando con compromiso, incluyendo pensar en plantearle alternativas paralelas, ofreciendo así mayor cantidad de opciones. De igual forma Flórez (2012) refiere que es una situación donde impera la óptima comunicación entre el trabajador y el cliente, en la cual se debe buscar un equilibrio para ambas partes que no los perjudique y que refuerce la relación entre ambos, para futuras transacciones comerciales beneficiosas para ambas partes.

En la dimensión Nivel de Iniciativa, Alles (2002) sostiene que se refiere a la tendencia de actuar proactivamente, el trabajador debe adelantarse a las posibles contingencias, pues él debe estar comprometido con las políticas institucionales y su cultura, entonces está en capacidad de poder adelantarse a posibles conflictos, tomando decisiones bastante precisas y eliminando a futuro probables inconvenientes con los clientes internos y externos. Baer y Freese, (2003) proponen que el trabajador debe tener una visión personal y comprometida con la de la empresa, para así poder tomar decisiones que aporten valor en su trabajo diario, superando los inconvenientes con eficiencia.

Así mismo Chiavenato (2007), enfatiza en las funciones básicas que debe tener toda organización que desea conseguir una eficiencia alta. Del mismo modo Fayol (1916) expuso que hay un enfoque universal y sintético en las entidades tanto públicas como privadas, tanto estructural y anatómica en una organización. La eficiencia general se obtiene de la eficiencia individual y de la racionalización del trabajo. Tal como Fayol (1916), indica que la proposición se divide en lo siguiente: competencias financieras, que están dirigidas a la obtención, rastreo y gerencia de capitales; competencias comerciales, en esta función la investigación se relaciona con la comercialización directa e indirecta de los productos; competencias de seguridad, la investigación se relaciona con la custodia de las

posiciones de las personas y competencias técnicas, en el trabajo se van a relacionar con la generación de los servicios que brinda el centro hospitalario.

De tal forma Hurtado (2008) indicó algunas características como: Especificidad: tiene particularidades que son típicas con otras ciencias, guardando funciones económicas, contables, productivas, mecánicas, jurídicas y otros. Siendo totalmente diferentes entre sí. Universalidad: sostiene que donde hay un organismo social siempre existirá la administración por ser necesaria para su manejo y ésta estará coordinando de manera sistemática con los medios que lo rodean para lograr su desarrollo. Amplitud de ejercicios: esto hace referencia a la perspectiva de las instituciones públicas y privadas, aplicando también a la efectividad, así solicitando el uso de los conocimientos, de las prácticas y también de las aptitudes. Unidad temporal: incluyen a la gran mayoría de los elementos administrativos, también se diferencian en las fases, etapas y elementos administrativos en la organización en menor o mayor grado. Unidad jerárquica: es el nivel de autoridad establecido en las instituciones, se crea cuerpos administrativos iniciándose desde el más importante funcionario hasta el trabajador más sencillo. Flexibilidad: acondiciona y se adecua a las diversas necesidades personales. Valor instrumental: nos permite lograr llegar al objetivo específico, práctico siempre esperando obtener grandes resultados positivos que estén establecidos con anticipación.

Dentro del proceso de desarrollo planificado por el Estado surgió la creación del Consorcio Puentes de Loreto conformado por las empresas Mota Engil Perú S.A, Mota Engil Engenharia e construação S.A. Sucursal Perú, COSAPI S.A. e INCOT S.A.C. Contratista Generales. A quién en adelante se denominará CPL. Es adjudicataria del Proyecto denominado "CONSTRUCCIÓN DEL TRAMO I: BELLAVISTA – SANTO TOMAS (PUENTE NANAY Y VIADUCTO DE ACCESOS). Bajo la supervisión de PROVIAS NACIONAL. Ubicada en la ciudad de Iquitos, Distrito de Punchana, Provincia de Maynas, Departamento de Loreto. En tal sentido como parte del proceso constructivo la empresa CPL, solicita los servicios de la Empresa Italiana CIMOLAI S.p.A Sucursales establecidas en el extranjero.

El proyecto tiene como misión fortalecer la conectividad de la región con el país hermano de Colombia, el Puente atirantado unirá en el primer Tramo a las comunidades que están separadas por el río Nanay, este proyecto ha sido muy esperado por la población loreтана durante varios años. El proyecto generará miles de puestos de trabajo formales. Generando impacto positivo a la economía peruana.

Dentro del proceso constructivo la empresa CIMOLAI tiene a su cargo el suministro, fabricación, transporte y montaje de estructuras metálicas para el puente atirantado por lo que deberá tener una fuerza laboral amplia entre personal extranjero, nacional y principalmente local. Para este proceso el área de recursos humanos de la empresa reclutará al personal calificado, comprometido tanto con su seguridad como con la integridad de sus compañeros.

Entonces, es gracias a este proyecto, donde la seguridad se basa en el cumplimiento de los lineamientos de un SGSST bajo la ley 29783 y articulado mediante la supervisión directa de CPL – Provias, que dicha empresa pondrá bajo escrutinio el alcance de la cultura de seguridad, el perfeccionamiento en la identificación de sus peligros - riesgos y el cumplimiento absoluto de la Gestión de seguridad y salud en el trabajo. He ahí, precisamente el surgimiento de la propuesta de esta tesis.

Cimolai S.p.A empresa extranjera cuenta aproximadamente con 180 personas nacionales y extranjeras entre directas e indirectas. Para el desarrollo del proyecto, se considerará una muestra de 120 colaboradores de la empresa para el estudio respectivo entre directos e indirectos que participan del mismo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, Según Tamayo (2014). En su libro el Proceso de la investigación científica. México D.F. Limusa. Se enfoca principalmente en el perfeccionamiento de los investigadores, sobre la búsqueda de confrontar la teoría con la realidad, poniendo énfasis en la solución de teorías, refiriéndose a resultados inmediatos. Su trabajo se centra en que los investigadores comienzan a conocer la realidad (mundo) para poder a partir de ella, plantear investigaciones y convertirlas posteriormente en ciencia. La ciencia busca establecer las relaciones existentes entre diversos hechos, buscando las conexiones lógicas que permitan poder plasmarlas en postulados o axiomas para poderlas convertirlas en fuente de conocimiento para la humanidad.

El método de la investigación fue hipotético descriptivo, Bernal (2010) afirma que el papel primordial de la investigación descriptiva es la capacidad de ordenar los datos apropiadamente.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, Auguste Comte (1798 -1857) y Emile Durkheim (1858-1917) consideran que los fenómenos sociales (diversos hechos que se presentan en la sociedad), pueden ser medidos utilizando un método científico igual que sucede con las ciencias naturales ya que son susceptibles a la aplicación de un método de análisis para demostrarla. A esta corriente se le llamó Positivismo. Un enfoque cuantitativo se basa en poder probar o negar hipótesis a partir de la recolección de datos, análisis estadísticos u otras técnicas informáticas capaces de explicar un fenómeno o establecer patrones de comportamiento en los grupos estudiados.

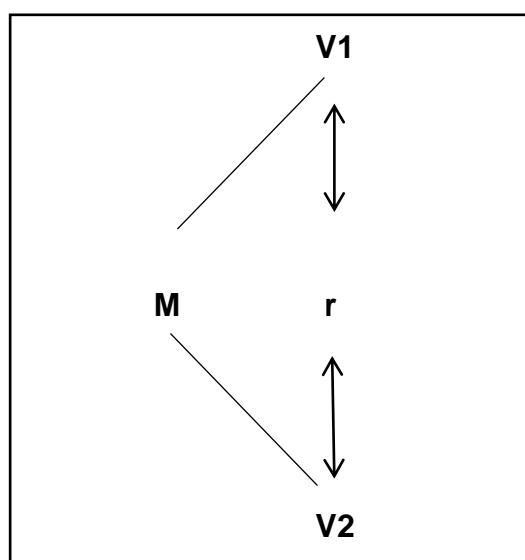
El diseño fue no experimental - transversal, según Martínez (2020) “Cuando se trata de investigaciones correlacionales se busca calcular la relación entre variables” (p. 281) es no experimental porque no se va a manipular o modificar intencionalmente las variables independientes, ni existirá forma de monitoreo en alguna (p. 284). El trabajo es transeccional, dado que según Salkind et al (1998) “en un definido espacio temporal se realizó la recolección de los datos” (p. 13). Lo

que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

El Nivel de investigación fue Descriptivo – correlacional; a precisar Hernández (2014b) considera que una investigación es descriptiva cuando se trata de caracterizar el perfil de los involucrado o determinar las propiedades de los objetos o fenómenos que son sometidos a análisis de estudio. Y correlacional, porque la finalidad es saber “la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”.

Figura 4

Estructura de diseño – esquema descriptivo – correlacional



Fuente: Propia.

M= Muestra de estudio

V1= Gestión de seguridad

V2= Desempeño laboral

r= Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1

Definición conceptual: Gestión de seguridad

Según la definición de la norma ISO 31001, la gestión de riesgos laborales son todas las acciones establecidas y coordinadas para dirigir, controlar los riesgos a los que puedan estar abocadas las organizaciones, se basa en la implementación de un sistema de gestión capaz de administrar los impactos significativos y peligrosos de cada trabajador de la organización.

Variable 2

Definición conceptual: Desempeño laboral

Chiavenato (2009) propone en valorar como se desempeñan los trabajadores de acuerdo con las metas establecidas por la organización, permitiendo medir objetivamente y de forma integral si es que se lograron los resultados establecidos.

Operacionalización

Variable 1: La variable fue cualificado en cuatro definiciones, relacionadas a las GSST y el instrumento tiene un total de 26 ítems ordinales, el cuestionario fue elaborado por el autor. La recepción de los datos fue online utilizando una encuesta que se llevó a cabo virtualmente por medio de los formularios de Google, por el Covid 19, validada por expertos en el tema.

Variable 2: La variable fue medido en tres dimensiones: nivel de compromiso, con ocho ítems, resolución de problemas y el nivel de iniciativa con siete ítems cada uno. Los indicadores son de escala ordinal, la técnica es la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario elaborado por el autor. La obtención de los datos fue virtual utilizando una encuesta que se llevó a cabo virtualmente por medio de los formularios de Google, por el Covid 19, validada por expertos en el tema.

Martínez (2020), afirma que el muestreo “es la forma en cómo se va a trabajar para obtener al grupo de individuos que van a conformar la muestra” (p. 290), se utilizará el muestreo probabilístico aleatorio simple.

Según (López, 2010) Cada elemento del universo tiene una probabilidad conocida y no nula de figurar en la muestra, es decir, todos los elementos del universo pueden formar parte de la muestra. Los métodos de **muestreo probabilístico** son aquellos que se basan en el principio de equiprobabilidad.

En el muestreo probabilístico, “cada elemento de la población tiene una posibilidad conocida de ser seleccionado para la muestra” (Kinneer y Taylor, 1998, p. 404). Esto se debe a que mediante reglas matemáticas se logra un **muestreo** de iguales posibilidades para todos, el cual es llamado **muestreo aleatorio simple**.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

los datos con el cuestionario como instrumento. Quezada (2010), afirma que el cuestionario simboliza a un conglomerado de preguntas relativas a la variable a medir. Dichos instrumentos presentarán las respectivas fichas técnicas.

La validez del instrumento se realizó por juicio de expertos con trascendencia en el mundo empresarial, quienes son docentes de posgrado en temas de GSST, metodología y MBA, es la que será utilizada en esta investigación. En los anexos se encontrarán las tablas de validez de expertos.

Tabla 1: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento

N.º	Grado Académico	Nombres y Apellidos
1	Doctor	Espinoza Farfán, Eduardo Ronald
2	Magister	Robladillo Bravo, Liz Maribel
3	Magister	Honores Balcázar Cesar Francisco

Fuente: Propia.

La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach. Según Quesada (2010), “la confiabilidad hace referencia a la capacidad para diferenciar entre valores sin que se alteren los resultados”. Se llevará a cabo un ensayo con 19 encuestados escogidos aleatoriamente y que de manera voluntaria accedieron a responder los cuestionarios elaborados por el autor sobre lo mencionado en la teoría. Para calcular la confiabilidad del instrumento se ha utilizado el Alfa de Cronbach.

Tabla 2: Estadística de fiabilidad

"Variable"	"Alfa de Cronbach"	Nº de elementos
Gestión de Seguridad	0.905	26
Desempeño laboral	0.936	22

Fuente: Propia.

3.5 Procedimiento

El trabajo se inició definiendo a la variable y sus indicadores, para luego ir desglosando las variables en la tabla de operacionalización, con el respectivo trabajo de la matriz se elaboran problemas, objetivos e hipótesis. Luego se procede a elaborar el cuestionario. Se hace el requerimiento de la autorización del jefe del proyecto para poner en marcha la encuesta, el cuestionario fue enviado mediante emails y en otros casos presencial, los cuales fueron contestado por los trabajadores, (se tuvo una ligera demora en obtener las respuestas) posteriormente con la información obtenida, se realizó un trabajo en Excel para el ordenamiento de los datos.

Amaru (1996), Señaló que la mayoría de los investigadores necesitaron recopilar información para realizar sus estudios, cree conveniente comenzar creando una teoría o hipótesis sobre algún fenómeno observable y medible, luego se relaciona con lo empírico recabando información y midiendo para poder finalmente comparar entre la teoría y lo empírico.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez que se adoptó el tratamiento respectivo a la información en el Excel, el producto de las encuestas fue tabulado en la parte descriptiva para obtener las gráficas de relación, las figuras, tablas de frecuencia. Utilizando el Excel pues la presentación de los gráficos es más comprensible. Para la contrastación de las hipótesis nos servimos del software SPSS V26 que permitió trabajar la estadística inferencial y obtener el Rho de Spearman, pues las variables son ordinales. (Además se realizó la prueba de normalidad que se puede ver en los anexos).

3.7 Aspectos éticos

Briones (1996) Cuando utilizamos información cuantificable decimos que estamos en una investigación cuantitativa, ya que se centra en querer explicar y describir los fenómenos observados. Toda investigación al final para ser considerada como tal, deberá aportar sustancialmente cambios que lleve a dar valor a lo social, a lo clínico o a lo científico. La investigación debe brindar soluciones que busque aclarar o mejorar las condiciones de vida de la sociedad. Consideramos que la

investigación es ética cuando aseguramos que las personas no sean expuestas a riesgos o agresiones sin la posibilidad de algún beneficio personal o social.

Desde el proceso de recopilación de datos se ha contrastado y verificado con sumo cuidado la procedencia de documentación de los libros y de las revistas físicas y electrónicas. La honestidad y fiabilidad en el proceso de indagatoria se ha mantenido en todo el desarrollo del trabajo, Se cuidó de respetar el derecho de los autores en las citas correspondientes y en las referencias con los autores correctamente, siempre mencionando la fuente en las referencias bibliográficas.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de las variables: Gestión de seguridad y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones

Tabla 3: Tabla de frecuencia de la gestión de seguridad y sus dimensiones

	Nivel Malo		Nivel Promedio		Nivel Bueno	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Gestión de seguridad	0	0.00%	31	38.75%	49	61.25%
Gestión de riesgos laborales	0	0.00%	30	37.50%	50	62.50%
Gestión de riesgos Psicosociales	0	0.00%	35	43.75%	45	56.25%
Ergonomía	1	1.25%	25	31.25%	54	67.50%
Ambiente de trabajo	0	0.00%	25	31.25%	55	68.75%

Nota. Elaboración propia

Interpretación: en la tabla 3, para la variable gestión de seguridad se puede observar que 49 participantes equivalentes al 61.25% del total de la muestra consideraron que se encuentra en un nivel bueno, mientras que 31 participantes que representan el 38.75% lo perciben en un nivel promedio y ninguno lo percibe como malo. En cuanto a la dimensión gestión de riesgos laborales se tiene que el 62.50% de la muestra considera que se encuentra en un nivel bueno y solo el 37.50% lo estima en un nivel en promedio. Con respecto a la gestión de riesgos psicosociales se tiene que el 56.25% lo percibe en un nivel bueno y el 43.75% lo ubica en un nivel en promedio; por otro lado, para la dimensión ergonomía se tiene que el 67.50% lo percibe en un nivel bueno y el 31.25% lo considera en un nivel en promedio, y tan solo el 1.25% lo califica como malo; por último, en la dimensión ambiente de trabajo se tiene que en 68.75% de la muestra considera que esta dimensión se encuentra en un nivel bueno, mientras que el 31.25% lo estima en un nivel en promedio.

Tabla 4: Tabla de frecuencia del desempeño laboral y sus dimensiones

	Nivel Malo		Nivel Promedio		Nivel Bueno	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Desempeño						
laboral	0	0.00%	12	15.00%	68	85.00%
Nivel de						
compromiso	0	0.00%	7	8.75%	73	91.25%
Resolución de						
problemas	0	0.00%	22	27.50%	58	72.50%
Nivel de						
iniciativa	0	0.00%	21	26.25%	59	73.75%

Nota. Elaboración propia

Interpretación: en la tabla 4, para la variable desempeño laboral se puede observar que 68 participantes equivalentes al 85.00% del total de la muestra consideraron que se encuentra en un nivel bueno, mientras que 12 participantes que representan el 15.00% lo perciben en un nivel promedio y ninguno lo percibe como malo. En cuanto a la dimensión nivel de compromiso se tiene que el 91.25% de la muestra considera que se encuentra en un nivel bueno y tan solo el 8.75% lo estima en un nivel en promedio. Con respecto a la resolución de problemas se tiene que el 72.50% lo percibe en un nivel bueno y el 27.5% lo ubica en un nivel en promedio; por otro lado, para la dimensión nivel de iniciativa se tiene que el 73.75% lo percibe en un nivel bueno y el 26.25% lo considera en un nivel en promedio, así mismo, cabe señalar que ningún participante considera que la variable desempeño laboral y sus dimensiones se encuentra en un nivel malo.

Tabla 5: Tabla cruzada de la gestión de seguridad y desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Promedio	Bueno	Total	
Gestión de seguridad	Promedio	Recuento	7	24	31
		Recuento esperado	4,7	26,4	31,0
		% del total	8,8%	30,0%	38,8%
	Bueno	Recuento	5	44	49
		Recuento esperado	7,4	41,7	49,0
		% del total	6,3%	55,0%	61,3%
Total		Recuento	12	68	80
		Recuento esperado	12,0	68,0	80,0
		% del total	15,0%	85,0%	100,0%

Fuente: Propia.

Interpretación: en la tabla N.º 5 se evidencia que del total de encuestados el 38,8% afirmaron que la gestión de seguridad es promedio en tanto que el 8,8% del desempeño laboral se encuentra en un nivel promedio, mientras que el 30% es bueno. Asimismo, el 61.3 % de los encuestados afirmaron que la gestión de seguridad es buena, ellos 6,3% indicaron que es promedio, el 55% considera que es bueno. En conclusión, del 100% de encuestados, cualquiera que sea el valor de la gestión de seguridad, el desempeño laboral es 15% promedio y 85% es bueno.

Tabla 6: Tabla cruzada Gestión de riesgos y desempeño laborales

		Desempeño laboral			
		Promedio	Bueno	Total	
Gestión de riesgos laborales		Recuento	7	23	30
	Promedio	Recuento esperado	4,5	25,5	30,0
		% del total	8,8%	28,7%	37,5%
			Recuento	5	45
	Bueno	Recuento esperado	7,5	42,5	50,0
		% del total	6,3%	56,3%	62,5%
		Recuento	12	68	80
Total	Recuento esperado	12,0	68,0	80,0	
	% del total	15,0%	85,0%	100,0%	

Fuente: Propia.

Interpretación: en la tabla N.º 6 se evidencia que del total de encuestados el 37.5% afirmaron que la gestión de seguridad es promedio en tanto que el 8,8% del desempeño laboral se encuentra en un nivel promedio, mientras que el 28.7% es bueno. Asimismo, el 62.5 % de los encuestados afirmaron que la gestión de seguridad es buena, de ellos 6,3% indicaron que es promedio, el 56.3% considera que es buena. En conclusión, del 100% de encuestados, cualquiera que sea el valor de la gestión de riesgos, el desempeño laboral es 15% promedio y 85% es bueno.

Tabla 7: Tabla cruzada de la gestión de riesgos psicológicos y desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Promedio	Bueno	Total	
Gestión de riesgos psicológicos		Recuento	7	28	35
	Promedio	Recuento esperado	5,3	29,8	35,0
		% del total	8,8%	35,0%	43,8%
			Recuento	5	40
	Bueno	Recuento esperado	6,8	38,3	45,0
		% del total	6,3%	50,0%	56,3%
		Recuento	12	68	80
Total	Recuento esperado	12,0	68,0	80,0	
	% del total	15,0%	85,0%	100,0%	

Fuente: Propia.

Interpretación: en la tabla N.º 7 se evidencia que del total de encuestados el 43,8% afirmaron que la gestión de seguridad es promedio en tanto que el 8,8% del desempeño laboral se encuentra en un nivel promedio, mientras que el 35% es bueno. Asimismo, el 56.3 % de los encuestados afirmaron que la gestión de seguridad es buena, de ellos 6,3% indicaron que es promedio, el 50% considera que es buena. En conclusión, del 100% de encuestados, cualquiera que sea el valor de la gestión de riesgos psicológicos, el desempeño laboral es 15% promedio y 85% es bueno.

Tabla 8: Tabla cruzada de la ergonomía y el desempeño laboral

			Desempeño laboral		Total
			Promedio	Bueno	
Ergonomía	Malo	Recuento	1	0	1
		Recuento esperado	,2	,9	1,0
		% del total	1,3%	0,0%	1,3%
	Promedio	Recuento	7	18	25
		Recuento esperado	3,8	21,3	25,0
		% del total	8,8%	22,5%	31,3%
	Bueno	Recuento	4	50	54
		Recuento esperado	8,1	45,9	54,0
		% del total	5,0%	62,5%	67,5%
Total	Recuento	12	68	80	
	Recuento esperado	12,0	68,0	80,0	
	% del total	15,0%	85,0%	100,0%	

Fuente: Propia.

Interpretación: en la tabla N.º 8 se evidencia que del total de encuestados el 31.3% afirmaron que la gestión de seguridad es promedio en tanto que el 8,8% del desempeño laboral se encuentra en un nivel promedio, mientras que el 22.5% es bueno. Asimismo, el 67.5 % de los encuestados afirmaron que la gestión de seguridad es buena, de ellos 5.0% indicaron que es promedio, el 62.5% considera que es bueno. En conclusión, del 100% de encuestados, cualquiera que sea el valor de la ergonomía, el desempeño laboral es 15% promedio y 85% es bueno.

Tabla 9: Tabla cruzada del ambiente de trabajo y desempeño laboral

		Desempeño laboral		Total	
		Promedio	Bueno		
Ambiente de trabajo		Recuento	3	22	25
	Promedio	Recuento esperado	3,8	21,3	25,0
		% del total	3,8%	27,5%	31,3%
		<hr/>			
	Bueno	Recuento	9	46	55
		Recuento esperado	8,3	46,8	55,0
% del total		11,3%	57,5%	68,8%	
<hr/>					
Total		Recuento	12	68	80
		Recuento esperado	12,0	68,0	80,0
		% del total	15,0%	85,0%	100,0%

Fuente: Propia.

Interpretación: en la tabla N.º 9 se evidencia que del total de encuestados el 31.3% afirmaron que la gestión de seguridad es promedio en tanto que el 3,8% del desempeño laboral se encuentra en un nivel promedio, mientras que el 27.5% es buena. Asimismo, el 68.8 % de los encuestados afirmaron que la gestión de seguridad es buena, de ellos 11.3% indicaron que es promedio, el 57.5% considera que es bueno. En conclusión, del 100% de encuestados, cualquiera que sea el valor del Ambiente de trabajo, el desempeño laboral es 15% promedio y 85% es bueno.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula (H_0): El sistema de gestión de seguridad no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.

Hipótesis general de investigación (H_i): El sistema de gestión de seguridad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.

Tabla 10: Correlación entre el sistema de gestión de seguridad y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Sistema de gestión de seguridad	Coeficiente de correlación	,628**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Propia.

Interpretación: En la tabla N.º 10 se muestra la relación significativa positiva 0.628 entre las variables sistema de gestión de seguridad y desempeño laboral, considerando que el p-valor es 0.000, siendo menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000 < \alpha$) con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, En conclusión, el sistema de gestión de seguridad mejora el desempeño laboral en el mismo sentido y magnitud.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H_0): La gestión de riesgos laborales no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.

Hipótesis específica 1 (H_1): La gestión de riesgos laborales se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.

Tabla 11: Correlación entre la gestión de riesgos y el desempeño laborales

		Desempeño laboral	
		Coeficiente de	,418**
Rho de	Gestión de	correlación	
Spearman	riesgos laborales	Sig. (bilateral)	,000
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Propia.

Interpretación: En la tabla N.º 11 se muestra la relación significativa positiva 0.418 entre las variables gestión de riesgos y desempeño laborales, considerando que el p-valor es 0.000, siendo menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000 < \alpha$) con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, En conclusión, la gestión de riesgos laborales mejora el desempeño laboral en el mismo sentido y magnitud.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula (H_0): La gestión de riesgos psicológicos no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.

Hipótesis específica 2 (H_2): La gestión de riesgos psicológicos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.

Tabla 12: Correlación entre la gestión de riesgos psicológicos y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Gestión de riesgos psicológicos	Coeficiente de correlación	,537**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Propia.

Interpretación: En la tabla N.º 12 se muestra la relación significativa positiva 0.537 entre las variables gestión de riesgos psicológicos y desempeño laboral, considerando que el p-valor es 0.000, siendo menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000 < \alpha$) con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, En conclusión, la gestión de riesgo psicológicos mejora el desempeño laboral en el mismo sentido y magnitud.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula (H_0): La ergonomía no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.

Hipótesis específica 3 (H_3): La ergonomía se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.

Tabla 13: Correlación entre la ergonomía y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Ergonomía	Coeficiente de	,728**
		correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Propia.

Interpretación: En la tabla N.º 13 se muestra la relación significativa positiva 0.728 entre las variables ergonomía y desempeño laboral, considerando que el p-valor es 0.000, siendo menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000 < \alpha$) con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, En conclusión, la ergonomía mejora el desempeño laboral en el mismo sentido y magnitud.

Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis nula (H_0): El ambiente de trabajo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021

Hipótesis específica 4 (H_4): El ambiente de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021

Tabla 14: Correlación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de	,306**
Rho de	Ambiente de	correlación	
Spearman	trabajo	Sig. (bilateral)	,006
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Propia.

Interpretación: En la tabla N.º 14 se muestra la relación significativa positiva 0.306 entre las variables ambiente de trabajo y desempeño laboral, considerando que el p-valor es 0.006, siendo menor a 0.05, ($p\text{-valor}=0.000 < \alpha$) con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, En conclusión, el ambiente de trabajo mejora el desempeño laboral en el mismo sentido y magnitud.

V. DISCUSIÓN

La hipótesis general. El sistema de gestión de seguridad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa CIMOLAI, Perú 2021, dio nivel de correlación positiva moderada (Rho 0,628 y p -valor 0,000) teniendo una relación; estos resultados fueron diferentes a los de Solier (2020) quien señaló un nivel de correlación bajo (Rho 0.345 y p -valor 0,000), pero similares a los de Díaz (2018) quien indicó para que el trabajador pueda desempeñarse eficientemente no debe tener perturbación en su actividad y que debe existir normas precisas para controlar, evaluar y prevenir posibles situaciones de riesgo que afecte a la integridad del trabajador, así como Roa(2017) quien manifestó la importancia de elaborar e implementar un SGSST en toda organización para la prevención de accidentes.

Ramírez (2016), similar a la presente tesis su investigación en la municipalidad de autónomo descentralizado municipal del Cantón Santa Elena. Ecuador resalta que la gestión de seguridad y salud ocupacional es una variable que indudablemente mejora el desempeño laboral, teniendo como base la prevención de accidentes laborales, así también Ichuta (2018), al igual que en la presente tesis, señala que la salud ocupacional tiene influencia significativa con el desempeño laboral, siendo la salud ocupacional como el eje central para tener y verificar el cumplimiento de condiciones laborales necesarias para poder desarrollar eficientemente sus actividades el trabajador, un ambiente seguro permitirá desempeñarse adecuadamente.

Los aportes de los autores Díaz, Roa, Ramírez y Ichuta son similares a los nuestros, consideramos la importancia de contar una adecuada implementación de un sistema de gestión de seguridad, para garantizar la prevención de los riesgos laborales permitiendo a los trabajadores sentirse seguros en realizar sus labores sin temor a un accidente, se diferencia de los resultados de Solier por la misma situación de que su empresa presenta situaciones de inseguridad por contar con equipos, obsoletos afectando directamente en el desarrollo y/o desempeño de los trabajadores quienes deben estar atentos a que no se produzca un accidente en vez del desarrollo de su actividad. Nuestros resultados se reflejan por tener una política de Seguridad y salud en el trabajo enmarcado en

la prevención de riesgos laborales bajo la motivación en lograr un adecuado desempeño laboral.

Hipótesis específica-1 La gestión de riesgos laborales se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021, dio un nivel de correlación positiva moderada (Rho 0,418 y p-valor 0,000); estos resultados fueron similares a los de Roa (2017) cuyos resultados fueron (Rho 0,472 y p-valor 0,000) señalando que no es suficiente la prevención de riesgos laborales, sino que adicionalmente se deben tomar medidas de prevención de accidentes en el sector de la construcción, en su tesis señala que la correlación moderada en el diseño de Cobra Perú se han generado accidentes como consecuencia del sistema de gestión de seguridad, también fue necesario implementar adicionales medidas de seguridad, no inmersos en la propia gestión. Nuestros resultados fueron diferentes a los resultados de Solier (2020) con un nivel de correlación débil (Rho 0,435 p-valor 0,000), señalando que el desempeño laboral es óptimo cuando se tiene un sistema de gestión de riesgos laborales, bien estructurado y orientado a la prevención de accidentes laborales en la organización. La empresa Cimolai se dedica como parte de la gestión de seguridad sembrar en sus trabajadores una cultura de seguridad bajo el enfoque de la autogestión de riesgos con énfasis a la política a la negativa a trabajos inseguros respaldado por la gerencia general.

Hipótesis específica-2 La gestión de riesgos psicológicos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021, dio un nivel de correlación positiva moderado (Rho 0,537 y p-valor 0,000); estos resultados difieren a los de Solier (2020) cuyos resultados fueron (Rho 0,424 y p-valor 0,000) en su tesis señala que, en su empresa no cuentan con un departamento psicológico que vea los factores sociales y existe una cultura de seguridad inadecuado no permitiendo el mejor rendimiento en la gestión de seguridad, por otro lado, mis resultados concuerdan con Flores (2018) quien menciona en su investigación realizada a directivos de Movistar y EsSalud, llevada a cabo durante dos años de observación, concluye que la GSST y la cultura de seguridad tienen un efecto muy importante en el desempeño laboral, señala también que, al no existir una cultura de seguridad en las empresas esto ocasiona accidentes muchas veces involuntarios, La empresa Cimolai al contar

con un departamento de seguridad y salud en el trabajo bajo el enfoque del estrés psicológicos por la presencia del covid -19 permitió verificar el desempeño laboral bajo presión y/o estrés.

En la actualidad por motivos del Covid-19 todas las empresas tuvieron que tomar medidas, planes para poder controlar y mitigar el contagio dentro de las operaciones industriales, teniendo en muchas veces situaciones de implicación en el desempeño de los trabajadores, sin ser ajeno a tal situación el impacto en la salud del trabajador y sus familiares ha generado problemas de deserción laboral o ausentismo al grado de impactar económicamente a las empresas.

En la hipótesis específica- 3 La ergonomía se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa CIMOLAI, Perú 2021, dio un nivel de correlación positivpositiva alta (Rho 0,728 y p-valor 0,000); estos resultados difieren a los de Pantoja_VR (2018) concluyo que no existe relación significativa ($p=0.743>0.05$) entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018. También Solier (2020) tiene como resultado un nivel de correlación bajo (Rho 0,368 y p-valor 0,000); Su investigación señala que su resultado es baja la relación porque no realizan evaluaciones periódicas en la empresa generándose algunos accidentes. Nuestros resultados tienen un nivel de correlación moderado porque periódicamente se evalúa riesgos disergonómicos, evaluación de agentes físicos, químicos, otros en cada puesto de trabajo permitiendo adecuar los equipos y herramientas al entorno del trabajo.

Entendemos como ergonomía a la ciencia que estudia la adaptación de los equipos y maquinarias al puesto de trabajo y la importancia que se debe tener en seleccionar los equipos requeridos sin afectar al trabajador, al conocer los requerimientos de todo proyecto se deberá conocer si son los apropiados para cada trabajador, ya que, dependerá de sus características físicas, genero u otros factores para poder determinar el equipo o material necesario para cada trabajador o actividad. En la actualidad la prevención de riesgos considera importante el estudio de las enfermedades ocupacionales por motivos disergonómicos ya que se ha visto en los últimos años el incremento de estas enfermedades.

A diferencia de Salinas (2020). En su resultado señala que los factores ergonómicos y el desempeño laboral tiene una muy baja correlación con el Rho

de Spearman de tipo negativa, indirecta o inversa ($Rho = -,051$), en dicha investigación realizada en el personal administrativo de la UPAO - Trujillo 2020. Además, se obtuvo un valor p igual a 0.591, mayor que el nivel de confianza $p <= 0,05$, por lo tanto, no se acepta la hipótesis.

También Sailema, N. (2012) En su investigación realizada a trabajadores de la industria del calzado, concluye que los trabajadores presentaron problemas disergonómicos por los movimientos repetitivos dentro del trabajo a consecuencia de actividades sin acciones preventivas.

En la hipótesis específica- 4 El ambiente de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa CIMOLAI, Perú 2021, dio un nivel de correlación baja ($Rho 0,306$ y p -valor 0,006); a diferencia a nuestros resultados, Segovia (2018) llegó a la conclusión que, entre la seguridad, salud ocupacional (ambiente de trabajo) y cultura preventiva hay una correlación alta y efectiva que favorece el rendimiento profesional.

Vega (2017) Concluye que la implementación adecuada de un programa de SST bajo el concepto de crecimiento empresarial se basa en el desarrollo de sus trabajadores, siendo similar al de Solier (2020) en su tesis la salubridad (ambiente de trabajo) se relacionó con el desempeño laboral teniendo como resultado ($Rho 0,472$ y p -valor 0,000); sostiene que su empresa no cuenta con un Programa de seguridad y salud en el trabajo. al respecto, Patiño (2015) En su investigación enfatizó la estrecha relación que existe entre un buen clima laboral y el ambiente de trabajo, en donde pone énfasis que tener un clima laboral óptimo permitirá promover la seguridad y tranquilidad, incrementando el desempeño laboral, por otro lado, Ortiz (2015) en su investigación señala que el desempeño laboral será positiva o negativa dependiendo de las condiciones del trabajo. Cimolai considera que un ambiente de trabajo adecuado, espacios amplios, iluminación adecuada y otros factores permitirá el mejor rendimiento de su trabajador, debemos considerar que todo trabajador tiene el derecho al trabajo digno en un ambiente seguro y estable.

VI. CONCLUSIONES

Cimolai S.p.A empresa italiana del sector de Construcción se adjudicó el Proyecto denominado “CONSTRUCCIÓN DEL TRAMO I: BELLAVISTA – SANTO TOMAS (PUENTE NANAY Y VIADUCTO DE ACCESOS). Bajo la supervisión de PROVIAS NACIONAL. Ubicada en la ciudad de Iquitos, Distrito de Punchana, Provincia de Maynas, Departamento de Loreto, comprobando lo siguiente:

Primera: Habiéndose aplicado la prueba de hipótesis y teniendo como resultado (Rho 0,628 y p-valor 0,000) se concluye que existe una relación moderada entre la gestión de seguridad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Cimolai, Perú 2021, demostrando la validez de la hipótesis general. De acuerdo con el objetivo planteado que representa un nivel moderado de correlación se deduce finalmente una relación en el mismo sentido y magnitud entre las variables de estudio donde la prioridad de la empresa Cimolai S.p.A. es cumplir el ciclo PVHA bajo el enfoque de la Norma ISO 45001 con una adecuada implementación, seguimiento y verificación de los controles apropiados en el desarrollo de las actividades de los trabajadores bajo el enfoque de mejorar el desempeño laboral.

Segunda: Habiéndose aplicado la prueba de hipótesis y teniendo como resultado (Rho 0,418 y p-valor 0,000) se concluye que existe una relación moderada entre la gestión de riesgos y el desempeño laborales en los trabajadores de la empresa Cimolai, Perú 2021, demostrando la validez de la hipótesis específica. De acuerdo con el objetivo planteado se deduce una relación en el mismo sentido y magnitud entre las variables de estudio, considerando que no solo basta tener una buena gestión de riesgos laborales, sino que se debe complementar con actividades en donde el trabajador juntamente con la gerencia deberá verificar cumplimientos, mejoras continuas, fortalecimiento de una cultura de seguridad y como pilar la prevención de riesgos constantemente.

Tercera: Habiéndose aplicado la prueba de hipótesis y teniendo como resultado (Rho 0,537 y p-valor 0,000); se concluye que existe una relación moderada entre la gestión de riesgos psicológicos y el desempeño laboral en los trabajadores de

la empresa Cimolai, Perú 2021, demostrando la validez de la hipótesis específica de acuerdo con el objetivo planteado que representa un nivel moderado de correlación se deduce finalmente una relación en el mismo sentido y magnitud entre las variables de estudio. Cimolai S.p.A en el proyecto tuvo la prioridad de controlar los riesgos psicológicos presentados durante la etapa de la pandemia por el COVID- 19. Esta situación trajo como consecuencia el incremento del ausentismo laboral y la generación de estrés y problemas psicológicos en el trabajador impactando directamente en su desempeño laboral.

Cuarta: Habiéndose aplicado la prueba de hipótesis y teniendo como resultado (Rho 0,728 y p-valor 0,000) se concluye que, existe una relación alta entre la ergonomía y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Cimolai, Perú 2021, demostrando la validez de la hipótesis específica. De acuerdo con el objetivo planteado que representa un nivel moderado de correlación se deduce finalmente una relación en el mismo sentido y magnitud entre las variables de estudio. Cimolai entendió que, al brindar materiales y equipos acordes con el trabajo, permitió controlar posibles enfermedades ocupacionales en el trabajador.

Quinto: Habiéndose aplicado la prueba de hipótesis y teniendo como resultado (Rho 0,306 y p-valor 0,006); se concluye que existe una relación débil entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Cimolai, Perú 2021, demostrando la validez de la hipótesis específica. De acuerdo con el objetivo planteado se deduce finalmente una relación en el mismo sentido y magnitud entre las variables de estudio. Si bien en el proyecto las condiciones del ambiente de trabajo fueron en algunos casos extremos con temperaturas mayores a 35°C y con precipitaciones fluviales intensas, esto no generó una deficiencia en el desempeño de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

La empresa Cimolai S.p.A con presencia en todo el mundo, ingresa a nuestro País en el sector de construcción y habiendo desarrollado su primer proyecto en el Perú de manera eficiente y teniendo la posibilidad de seguir desarrollando actividades en nuestro territorio se recomienda lo siguiente:

Primera: Implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo los estándares nacionales y cumpliendo la ley 29783 con la finalidad de mejorar el nivel de desempeño laboral, buscando la acreditación nacional e internacional y ser reconocidos en nuestro país.

Segunda: Implementar en la empresa el sistema de gestión de seguridad no solo como proyecto, sino también como empresa permitiendo programar talleres de prevención de riesgos, cumplimiento de requisitos legales, leyes nacionales y otros que permita mejorar el desempeño laboral del personal de Cimolai.

Tercera: La creación del área de psicología que promueva una cultura de autocuidado, identificando los factores psicológicos que impactan significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cimolai S.p.A., el trabajador deberá sentir el acompañamiento de la empresa no solo en el desarrollo de la actividad, sino en un adecuado clima laboral que le permita sentirse parte de la empresa.

Cuarta: Aplicación de actividades y estudios de adaptación al proceso hombre - máquina (ergonomía), evitando los movimientos repetitivos e incorporando a los trabajos campañas de pautas activas, masajes antiestrés y otros propiamente con la finalidad de mejorar el rendimiento de los trabajadores de la empresa Cimolai.

Quinta: Realizar campañas de salud y monitoreos ocupacionales en los proyectos periódicamente a fin de observar si los ambientes de trabajo son adecuados para el óptimo desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Agurto, J. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de transporte terrestre del Gobierno regional de La Libertad, 2020* [Tesis de Maestría en gestión Pública-Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49848/Agurto_MJM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Alles M. (2002) *Desempeño por competencias*, México Mc Grill.
- Alvarado, H. (2011) *Ingeniería industrial, métodos, estándares y diseño de trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Amrina, E., & Yusof, S. (2011). *Key performance indicators for sustainable manufacturing evaluation in automotive companies. In Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM), IEEE International Conference on* (pp. 1093-1097). IEEE.
- Andreoni D. (1986). *The Cost of Occupational Accidents and Diseases*. International Labour Office: Gneva. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1385765](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1385765)
- Arango, J., Luna, J., Correa-Moreno, Y. & Campos, A. (2013). Marco legal de los riesgos profesionales y la salud ocupacional en Colombia, siglo Revista De Salud Pública= Journal of Public Health,15(3), 354-365. <http://search.proquest.com/docview/1677206788?accountid=37610>
- Arboleda, L. I. (2017). *Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2016* [Tesis de Maestría en Gestión Pública-UCV]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8309/Arboleada_PLI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arellano, J. D. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*. [Tesis de Maestría en Gestión

Pública-Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26868/arellano_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arriaga, E., y Salas, C. (2006). Guía para auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales (.1ra. ed., vol. 1). Ediciones Díaz de Santos

Arzapalo R.Y. (2016) Conocimiento del reglamento de seguridad y salud en el trabajo y el uso de equipos de protección personal en los trabajadores asistenciales del Policlínico Fiori Essalud.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6920/Arzapalo_RYJ.pdf?sequence=1

Astakhova, M. N. (2015). The curvilinear relationship between work passion and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 130(2), 361-374.

Atilio, R. S., & Andy, V. A. (2020). *Estrategias de comunicación interna en el desempeño laboral del área administrativa en la I.E. "Eloy Soberon Flores", San Ignacio*. [Tesis en Licencia en Administración-Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57661/Rafael_SA-Velásquez_AAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aurioles, I (2015) Cultural dimensions on occupational safety ahnedalth in pre-pharmaceutical manufacturing workse.
<http://doi.org/10.17081/psico.19.36.1292>.

Baena, P. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.)
<http://ebookcentral.proquest.com> Created from bibliotecacijsp on 2018-07-30 15:51:39.

Berg, H. P., & Kopisch, C. (2012). Safety Culture and its Influence on Safety/Kultura Bezpieczeństwa I Jej Wpływ Na Bezpieczeństwo. *Journal of KONBiN*, 23(1), 17-28.

- Blair, E. H. (2013). Building Safety Culture: Three Practical Strategies. *Professional Safety*, 58(11), 59-65.
- Brondino, M., Pasini, M., & da Silva, S. C. A. (2013). Development and validation of an Integrated Organizational Safety Climate Questionnaire with multilevel confirmatory factor analysis. *Quality & Quantity*, 47(4), 2191-2223.
- Bohlander, G. y Snell, S. (2008). *Administración De Recursos Humanos* 14 Ed. Editorial Thomson.
- Botta, N. (2010). *Los Accidentes de Trabajo* 1era. ed. Editorial Red Proteger.
- Brayan G. (2017). Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chimbote. <https://1library.co/title/desempeno-laboral-dimensiones-personalidad-trabajadores-municipalidad-provincial-chimbote>
- Brondino, M., Pasini, M., & da Silva, S. C. A. (2013). Development and validation of an Integrated Organizational Safety Climate Questionnaire with multilevel confirmatory factor analysis. *Quality & Quantity*, 47(4), 2191-2223.
- Brown G. (2000). Double Standards U.S. Manufacturers exploit lax occupational safety and health enforcement in Mexico's Maquiladoras, *Multinational Monitor*, November, 24-28. <https://amrc.org.hk/content/double-standards-us-manufacturers-exploit-occupational-safety-and-health-enforcement-mexicos>
- Cabrera Vallejo, M., Uvidia Villa, G., & Villacres Cevallos, E. (2017). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la Empresa de Vialidad IMBAVIAL E.P. Provincia de Imbabura. *Industrial Data*, 20(1), 17–26. <https://doi.org/10.15381/idata.v20i1.13500>.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 64, 259-267.

- Calero, F (2018) *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador* (tesis de doctorado UNMSM) <https://hdl.handle.net/20.500.12672/8968>.
- Castro, V. (2016) *Propuesta de un programa de seguridad y salud en el trabajo basado en el estudio de riesgos disergonómicos para mejorar la productividad económica de los docentes de la facultad de ingeniería de USAT* (Tesis maestría) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/570/1/TM_Castro_Delgado_VanessaLizet.pdf
- Cerna G.B. (2019) Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional OHSAS 18001 para la reducción de accidentes. Caso: Tecsur S.A en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29779>
- Chen, Q., & Jin, R. (2013). Multilevel safety culture and climate survey for assessing new safety program. *Journal of Construction Engineering and Management*, 139(7), 805-817.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* Mc GrawHill/Interamericana Editores S.A. 3era. Ed
- Choudhry, R. M., Fang, D., & Lingard, H. (2009). Measuring safety climate of a construction company. *Journal of construction Engineering and Management*, 135(9), 890-899
- Ciro, M. (2015). La gestión de la seguridad basada en los comportamientos. ¿Un proceso que funciona? *Medicina y seguridad del trabajo*, 424-435.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., Zapata, C. P., & Wild, R. E. (2011). Trust in typical and high-reliability contexts: Building and reacting to trust among firefighters. *Academy of Management Journal*, 54(5), 999-1015.
- Cortéz, J. (2005). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales: seguridad e higiene del trabajo* (8va. ed.). Madrid, España: Tébar, S.L

- Davis, K. & Newstrom, J. (2003), *Comportamiento humano en el trabajo* 11ª. Edición. McGraw-Hill.
- Dekas, K. H., Bauer, T. N., Welle, B., Kurkoski, J., & Sullivan, S. (2013). Organizational citizenship behavior, version 2.0: A review and qualitative investigation of OCBs for knowledge workers at Google and beyond. *The Academy of Management Perspectives*, 27(3), 219-237.
- De Koster, R. B., Stam, D., & Balk, B. M. (2011). Accidents happen: The influence of safety-specific transformational leadership, safety consciousness, and hazard reducing systems on warehouse accidents. *Journal of operations management*, 29(7), 753-765.
- Delfín, F. y Acosta, M. (2016) Analysis and relevance in business development. Universidad Veracruzana, Luis Castelazo s/n, C.P. 91190, Col. Industrial Ánimas, Xalapa, Veracruz (México) Recuperado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a08.pdf>
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano*. México: Pearson
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- D'Elia, G. (2001). *Cómo hacer indicadores de calidad y productividad en la empresa*.: Alsina.
- Díaz, M. (2018) *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral* (Tesis de maestría) Universidad Rafael Landívar, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>
- Diego, A. (2007) *Prevención de accidentes*. Prentice Hall
- Drury C. G. (2000). Global quality: linking ergonomics and production. *International Journal of Production Research*, 38(17), 4007-4018. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00207540050204876>
- Dupont. (2016). *STOP- Safety Training Observation Program Overview*. United States: Training Dupont.

- Enríquez, A. González, J. Pizarro, N. y Sánchez, J. (2007) *Seguridad en El Trabajo*, Madrid España
- Eraso J. La Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo y Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo: Revisión Bibliográfica . Universidad Nacional de Colombia; 2014. Disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/42982/1/1032434979.2014.pdf>
- Fajardo, R. (2006). *La seguridad Industrial*. *arlsura.com*. Recuperado en: La seguridad industrial. *arlsura.com*
- Falconi, Y (2017) *Diagnóstico y propuesta de mejora para la cultura de seguridad y salud en el trabajo de la empresa ABC ubicada en Lurigancho-Chosica* (tesis de grado PUCP) <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8072>
- Falla, L. (2014). Logrando comportamientos seguros por convicción para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Flores, O (2018) *La comunicación organizacional en la prevención de riesgos laborales* (Tesis doctoral inédita de la Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias de la Información) <https://eprints.ucm.es/id/eprint/46445/1/T39587.pdf>
- Gabryelewicz, I., Sadłowska-Wrzesińska, J., & Kowal, E. (2015). Evaluation of safety climate level in a production facility. *Procedia Manufacturing*, 3, 5822–5829. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978915008367>
- Gamarra, J. H. (2014). Riesgo y percepción. Una mirada crítica. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/18390316.html>
- García, D. (2010) *Satisfacción laboral*. Una aproximación teórica.
- González, Marisol ; Tovalín, H. (2008). Percepción del riesgo sobre protección y perdida auditiva en trabajadores expuestos a ruido en el trabajo. *2do Foro*

de Las Americas En Investigación Sobre Factores Psicosociales, 9.
Retrieved from

<http://factorespsicosociales.com/segundoforo/carteles/corrales-tovalin.pdf>

González, K, & Contreras, M. (2016). Costos de los accidentes laborales: Cartagena-Colombia, 2009-2012. *Ciencias Psicológicas*, 10(1), 31-41.

Gómez, B. (2008). *Gestión de Recursos Humanos* (5ª Edición). Madrid, España: Pearson Educación.

Górny, A. (2014). Influence of corporate social responsibility (CSR) on safety culture. *Management*, 18(1), 43-57.

Granerud, R. L., & Rocha, R. S. (2011). Organisational learning and continuous improvement of health and safety in certified manufacturers. *Safety Science*, 49(7), 1030-1039.

Grote, G., & Künzler, C. (2000). Diagnosis of safety culture in safety management audits. *Safety Science*, 34(1), 131-150.

Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety science*, 34(1), 215-257.

Guzmán, B (2018) *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2017* - Universidad San Pedro
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/4571>

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Editorial-partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance.

Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106-121.

- Hajmohammad, S., & Vachon, S. (2014). Safety culture: A catalyst for sustainable development. *Journal of business ethics*, 123(2), 263-281.
- Heinrich, H (2016) *Industrial Accident Prevention A Scientific Approach 1941 4ta ed Facsimile Publisher*, 2016 ISBN 13: 4444006168146
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Hernández Rodríguez, M. (2014). *Percepción de los trabajadores acerca del sistema de seguridad y salud en el trabajo en un hospital de III nivel, Bogotá-Colombia*. Universidad del Rosario.
- <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2396940>
- Hill, J. & Trist, E. (1955) *Changes in accidents and other absences with length of service: A further study of their incidence and relation to each other in an iron and steel works*. Ed Humans Relations.
- Høivik, D., Tharaldsen, J. E., Baste, V., & Moen, B. E. (2009). What is most important for safety climate: The company belonging or the local working environment?—A study from the Norwegian offshore industry. *Safety Science*, 47(10), 1324–1331.
- <https://link.springer.com/article/10.1057/rm.2015.2>
- Ichuta, A. (2018). Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Puno - 2017. . Puno: Universidad Nacional del Altiplano
- ISEM (2011). Seguridad Minera. SG – SST; Una herramienta para la mejora continua, *Semana 16 p 4*.
- Isotools (2016) *La seguridad y Salud en el Trabajo en el mundo*. <https://www.isotools.org/2016/04/20/seguridad-salud-trabajo-mundo/>
- Jasiulewicz-Kaczmarek, M., Szwedzka, K., & Szczuka, M. (2015). Behaviour Based Intervention for Occupational Safety – Case Study. *Procedia*

Manufacturing, 3(6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE 2015) and the Affiliated Conferences, AHFE 2015), 4876-4883. doi: 10.1016/j.promfg.2015.07.615

Jenny, A. (2016). Conocimiento del “reglamento de seguridad y salud en el trabajo” y el uso de equipos de protección personal en los trabajadores asistenciales del Policlínico Fiori Essalud 2016. Lima: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6920>

Kannan, G., & Sivasubramanian, V. (2016). Transforming Risk Culture through Organizational Culture Leveraging COBIT 5 for Risk. *COBIT Focus*, 1-7.

Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 4(37), 558-583.

Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., ... & Törner, M. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), 634–646. [https://www.semanticscholar.org/paper/Nordic-Safety-Climate-Questionnaire-\(NOSACQ-50\)%3A-A-Kines-Lappalainen/feea5b50f4c977abc5687e36bbc37b7c9906ad1a](https://www.semanticscholar.org/paper/Nordic-Safety-Climate-Questionnaire-(NOSACQ-50)%3A-A-Kines-Lappalainen/feea5b50f4c977abc5687e36bbc37b7c9906ad1a)

Kline, R. B. (2015). Principles and practice of structural equation modeling. Guilford publications.

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 0149206315575554.

Liliana, G., Jorge, B., & Ruben, E. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 42-53.

- Liu, X., Huang, G., Huang, H., Wang, S., Xiao, Y., & Chen, W. (2015). Safety climate, safety behavior, and worker injuries in the Chinese manufacturing industry. *Safety science*, 78, 173-178
- López et al. (2020). Ergonomia y productividad: relacion con la competitividad en maquiladoras, p. 17-32 <https://idoc.pub/documents/ergonomia-productividad-1430xozexj4j>
- Lowry, P. B., & Gaskin, J. (2014). Partial least squares (PLS) structural equation modeling (SEM) for building and testing behavioral causal theory: When to choose it and how to use it. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 57(2), 123-146.
- Manene, L. (2013) Eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo. Actualidad Empresa. Recuperado de: <http://actualidadempresa.com/eficaciaeficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-del-trabajo/>
- Manuele, F. A. (2015). Culture Change Agent. *Professional Safety*, 60(12), 38-44.
- Martinez, J. (2010). *Seguridad industrial, básica en empresas eficientes negocios*. Cámara industrial guatemalteca
- Martínez. (2015). La gestión de la seguridad basada en los comportamientos. ¿Un proceso que funciona? *MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo*, 424-435.
- Matsushita, H. (2015). The study of Organizational Citizenship Behavior with a focus on the complexity of motives. *Business Studies Journal*, 7(2), 113-120.
- Mattson, M. (2015). Promoting safety in organizations: The role of leadership and managerial practices (Doctoral dissertation, Department of Psychology, Stockholm University).

- Mearns, K; Sean, M. y Rhona F. (2003) *Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments*, Safety Science, Elsevier, vol. 41, pp. 641-680.
- Medellín, E. (2013). *Construir la innovación. Gestión de tecnología en la empresa*. Siglo XXI Editores.
- Menéndez, F. (2009) *Formación superior en prevención de riesgos laborales, parte obligatoria y común*. España. Lex Nova
- Merino, J. (2016). Teoría para la prevención y análisis de accidentes basada en trayectorias dinámicas. Caracas: Bolivariana.
- Miguel, S. (2015). Importancia de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST basado en la norma NTC OHSAS 18001: 2007, en el hospital de la localidad Rafael Uribe de Bogotá en la Fundación Hospital San Carlos III nivel. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- MINSA (2015). Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Recuperado el 23 de mayo de 2014, de Ministerio de trabajo y promoción del empleo: <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos>
- MINSA (2021) *Boletín estadístico: Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales* <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-de-trabajo/>
- Minauro, T (2017) Cultura de seguridad y su relación con el desempeño individual en la organización (tesis de maestría) <https://hdl.handle.net/20.500.12640/906>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (2013). Resolución Ministerial N° 050- 2013-TR. Formatos referenciales con la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], (2015). *Anuario Estadístico Sectorial 2015*. Recuperado de: <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/>
- Moldovan, O., & Macarie, F. C. (2014). How to change the informal side? A comparative analysis of organizational culture
- Mondy, R. (2009) *Administración de Recursos Humanos*, México. Pearson Educación
- Moreno-Luzón, D., Peris, F. y González, T. (2001). *Gestión de la calidad y diseño de organizaciones: teoría y diseño de casos*. España: Editorial Prentice Hall.
- Muscalu, E. (2014). Organizational culture in the age of globalization. *Scientific Bulletin-Nicolae Balcescu Land Forces Academy*, 19(2), 120.
- Naranjo, J. & Calderón, G., (2015) Construyendo una cultura de innovación. Una propuesta de transformación cultural. *Estudios Gerenciales*, 31, (135), 223-236 Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592315000054>
- Neyra A.G. (2018) Nivel de Conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión de los servicios de salud]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/311155/Neyra_AGS.pdf?sequence=1
- Nevado, D. (2006). *Cómo gestionar el binomio rentabilidad productividad*. España: Especial Directivos
- Nielsen, M. B., Hystad, S. W., & Eid, J. (2016). The Brief Norwegian Safety Climate Inventory (Brief NORSCI)—Psychometric properties and relationships with shift work, sleep, and health. *Safety Science*, 83, 23–30. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Brief-Norwegian-Safety->

Climate-Inventory-(Brief-Nielsen-Hystad/d7b96ac7ae0110d3ae314a59b308ba75c430229c

Nieto, R. (2016) *Gestión de seguridad para disminuir el índice de accidentabilidad en la construcción* (Tesis de maestría) Universidad San Martín de Porres.

NSF International Strategic Registrations [NSF ISR], (2016) *ISO 45001 Occupational Health and Safety Management Systems*. Recuperado de: https://www.nsf.org/newsroom_pdf/isr_dis45001_guide.pdf

OCDE. (2013). *Innovación en las empresas. Una perspectiva microeconómica*. México DF: Foro Consultivo Científico y Tecnológico, A.C

Olivares, G; Silva, M. y Carlos, C. (2012). *El Compromiso Organizacional Y la Satisfacción Laboral*. (1° ed.). Edit. EAE, p. 84

Organización Internacional del Trabajo. La seguridad y salud ocupacional en Latinoamérica; 2016. Consultado el 21 de abril del 2019. Disponible en: <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>

OIT (2014). *Sistema de gestión de SST: Una herramienta para la mejora continua* https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_154127/lang-es/index.htm

OIT (2011) *Seguridad minera. SG – SST; una herramienta para la mejora continua*. semana 16 pág.4

ONU, (2016). Centro de noticias, recuperado el 9 de diciembre de: http://www.un.org/spanish/News/story.asp?NewsID=30281&Kw1=trabajo+seguro&Kw2=t&Kw3=#.WG_NBVPhAkl.

Ortiz, R. (2015) *Influencia de la condición de trabajo en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ingeniería civil y contratistas generales S.A.* (Tesis para maestría) Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima-Perú.

- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016) *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.html>
- Ortega, A., Mauricio, A. y Macedo, B. (2021) Occupational health and safety management and occupational risks in a construction company in Peru. <https://southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/download/672/615/1988> 5195 Vol. 2 No. 4 (2021): South Florida Journal of Development, Miami, p.5195-5207, v. 2, n. 4, jul./sep. 2021 ISSN 2675-5459
- Padilla, H. (2018). *Gestión administrativa en el desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima-2018* [Tesis de Mestría en Gestión Pública-Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27847/Padilla_FHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palomo, M. (2014). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (8ª. ed). ESIC.
- Pasco, M. & Ponce, M (2015) *Guía de investigación en Gestión*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. https://www.academia.edu/36558561/2015_Pasco_y_Ponce_Gu%C3%ADa_de_Investigaci%C3%B3n_Gesti%C3%B3n_1
- Patiño, M. (2015) *La Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa de Cajeme Sonora* (Tesis de maestría) Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, México.
- Pedraza, E. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad emocional*, Revista de Ciencias Sociales.
- Porter, M. & Kramer, M (2006) *Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility* *Harvard Business Review* (Dic. 2006, page 9) <https://bit.ly/38s2Wza>
- Ramírez, I. (2016). *Elaboración y aplicación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes laborales en el*

gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Santa Elena.
Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Rao, S. (2005). *Manual de Evaluación y Administración de Riesgos*. Limusa

Reiman, T., & Rollenhagen, C. (2014). Does the concept of safety culture help or hinder systems thinking in safety? *Accident Analysis and Prevention*, 68(Systems thinking in workplace safety and health), 5-15. doi: 10.1016/j.aap.2013.10.033 <https://psnet.ahrq.gov/issue/does-concept-safety-culture-help-or-hinder-systems-thinking-safety>

Rico, D. (2016). *Seguridad basada en el comportamiento. Poder, saber y querer trabajar seguro*. Obtenido de Prevenir: <http://prevencionar.com/2016/06/05/seguridad-basada-comportamiento-poder-saber-querer-trabajar-seguro/>

Rivas, R. (2007) *Ergonomía en el diseño y la producción industrial*. Nobuko.

Rojas, H. (2012) *Tres categorías de funcionario público*. La Nación.

Robbins, S. (2005) *Comportamiento organizacional*. México. Pearson.

Rodríguez, D. (2006). *Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica*. Recuperado el 10 diciembre 2007 del sitio <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2287463>

Roa, D. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción* <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/62048>

Ryder, G. (2018). Correctly valuing the work of the future. *Journal of International Affairs*, N 1 2018, 72 page 23-36. Retrieved August 31, 2021, from <https://www.jstor.org/stable/26588340>

Sallema, N. (2012) Ergonomics in surgical environments Conference: TEEM'20: Eighth International Conference on Technological Ecosystems for Enhancing Multiculturality DOI:[10.1145/3434780.3436611](https://doi.org/10.1145/3434780.3436611)

- Salinas (2020) Factores ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Privada Antenor Orrego - Trujillo 2020:
Autor: Angulo Morales, María Cecilia
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/711>
- Salvador H. E. (2018) Seguridad y salud ocupacional percibido por los colaboradores del Instituto Nacional de Rehabilitación.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30769/Salvador_HEJ.pdf?sequence=1
- Sánchez, S. (2011). *Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición*. (1° ed.). edit. EAE, p. 348.
- Santiváñez, J (2013) Fundamentos de Economía Octava edición, Editorial San Marcos
- Santiváñez, J (2021) *Marketing educativo y satisfacción de la comunidad educativa en el Instituto Superior Cauwe - Villa María Del Triunfo, 2020* [Tesis de Maestría en Gestión Pública-Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/61350>
- Sallo, D. (2021). *Resistencia al cambio organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N° 006 Gerencia Administrativa de Cusco del Ministerio Público, en el año 2019* [Tesis en Gestión Pública-Universidad César Vallejo]. En Repertorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57474/Sallo_T-D-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R., & Hair, J. F. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105-115.
- Scapa, D. (2012). Cambios e innovaciones de la nueva Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley N° 29783 – en relación con el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo – Decreto Supremo N° 009- 2005-TR. *Circulo de Derecho Administrativo*. (11) 381-387. Recuperado de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/13568/14193>

- Segovia, R. (2018) *La cultura preventiva, gestión de seguridad y la salud ocupacional de los docentes en las instituciones educativas de la RED 03, UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho – 2017* (Tesis de doctorado) Universidad La Cantuta. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2030>
- Sierra, G, y López, S. (2013). *Evaluación del desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012)*. Bogotá D.C. *Investigación que tuvo como propósito describir el desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012)* (Ensayo de grado). <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11267/SierraTellezGloria.jsessionid=035F19895D619A95E6412768E4919EC8?sequence=1>
- Silva, E., Silva, G. y Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín. (Revista científica Institucional TZHOECOEN) Vol. 10 N°1. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781/pdf>
- Société Generale de Surveillance, [SGS], (2011) *Servicios de auditoría, certificación y formación en sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional OHSAS 18001*. Recuperado de <http://www.sgs>.
- Solier, R (2020) *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020* (tesis de maestría) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47638>
- Steward, J., Wilson, V. & Wang, W. (2016). Evaluation of safety climate at a major public university. *Journal of Chemical Health and Safety*, 23, (4), 4-12. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187155321500119X>
- Sulca, G. (2015), en su tesis *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial - Lima Cercado*. Tesis Magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial, Universidad Mayor de San Marcos.

- Sum, M. (2015). *La motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos. Zona 1 de Quetzaltenango-Guatemala.*
- Trauco, P. (2020) Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional según ley 29783 en una empresa metalmecánica. Lima. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11135/1/2020_Trauco_Paredes.pdf.
- Universidad Internacional de Valencia. (2016). *Siniestralidad laboral en Europa y Latinoamérica: Una visión comparada* . Valencia: Informe VIU
- Vega, N. (2017) Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. *Cadernos de Saúde Pública* [online]. 2017, v. 33, n. 6 [Accedido 21 agosto 2021] <https://www.scielo.br/j/csp/a/pQrSbTtp6fXV8rnLysMSM4t/abstract/?lang=es#>
- Velázquez, A. (2019) Inteligencia emocional, compromiso organizacional y desempeño laboral en operarios de Empresa Rubro Textil de San Luis 2019 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43663> Ventura, F (2017) Sistema Básico de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo <https://bit.ly/3z72IPb>
- Verástegui, A. (2017) *Minimización de accidentes e incidentes de trabajo mediante la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Sirius S.R.L.* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Trujillo.
- Winter, Q.(2019) *Occupational health and safety indicators and under reporting: case studies in chinese*, Tomo 74, N.º 1,págs.141-161. <https://search.proquest.com/docview/2216863309/D5B94415AE7647DDPQ/1?acountid=37408>
- YantaoYu, Guo, H., Qinghu, Heng, D., & Skitmored, M. (2017). *An experimental study of real-time identification of construction workers' unsafe behaviors.* Beijing: Automation in Construction.

- Yin, W., Fu, G., ChunYang, Kai, Z. J., & Gao, Z. Y. (2017). Fatal gas explosion accidents on Chinese coal mines and the characteristics of unsafe behaviors: 2000–2014. *Safety Science*, 173-179.
- Yu, Y., Guo, H., Ding, Q., Li, H., & Skitmore, M. (2017). An experimental study of real-time
- Zwetsloot, G. I., Scheppingen, A. v., Bos, E. H., Dijkman, A., & Starren, A. (2013). Original Article: The Core Values that Support Health, Safety, and Well-being at Work. *Safety And Health At Work*, 4(4) 187-196. doi: 10.1016/j.shaw.2013.10.001 <https://cyberleninka.org/article/n/1226092>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de la tesis

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Nivel de diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	V1. Gestión de Seguridad	Tipo de Investigación aplicada	Población:	Técnica: Encuesta
¿Cuál es la relación entre la gestión de seguridad con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021?	Determinar el nivel de relación entre el sistema de gestión de seguridad con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.	El sistema de gestión de seguridad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.	V2. Desempeño laboral	Método Hipotético Descriptivo	La población está constituida por 120 trabajadores de la empresa CIMOLAI en el Proyecto: "Construcción del tramo Belavista – Santo Tomas (Puente Nanay y viaductos de acceso). Ciudad de Iquitos, Distrito de Punchana, provincia de Maynas, Departamento de Loreto.	Instrumento: Cuestionario.
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:		Enfoque cuantitativo	Empresa: Sucursales establecidas en el extranjero CIMOLAI S.p.A. con RUC: 20602948847. Dirección Legal Calle 7 Nº 580, interior 36, El Sauce de la Rinconada, La Molina.	Estadística a utilizar:
¿Cuál es la relación entre la gestión de riesgos laborales y el desempeño laborales de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021?	Establecer la relación entre la gestión de riesgos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.	La gestión de riesgos laborales se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.		Diseño No experimental transversal.	Muestra: 120 trabajadores de la empresa CIMOLAI	A. DESCRIPTIVA: El tratamiento de la información obtenida por la aplicación de los instrumentos a la muestra, para su procesamiento se utilizó el Excel, donde se obtuvieron las tablas y figuras resultando un análisis descriptivo, de las variables y de sus dimensiones.
¿Cuál es la relación entre la gestión de riesgos psicológicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021?	Establecer la relación entre la gestión de riesgos psicológicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.	La gestión de riesgos psicológicos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.		Nivel descriptivo correlacional.	Tipo de muestreo:	B. INFERENCIAL: Los resultados obtenidos en el SPSS V26 a partir de la muestra estadística, establecida de 120 trabajadores.
¿Cuál es la relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021?	Establecer la relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021	La ergonomía se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021.			Intencional	
¿Cuál es la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Perú 2021?	Establecer la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI 2021	El ambiente de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIMOLAI 2021.				

Anexo 2. Tabla de operacionalización de las variables

Variable1 – Gestión de Seguridad.

VARIABLE GESTIÓN DE SEGURIDAD.				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles
Gestión de riesgos laborales	1. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo. 2. Prevención de riesgos laborales. 3. Normativas en seguridad y salud en el trabajo	1-6	1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre	Malo Promedio Bueno
Gestión de riesgos Psicosociales	1. Apoyo social en la empresa 2. Compensaciones Doble presencia 3. Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	7-12		Malo Promedio Bueno
Ergonomía	1. Seguridad e higiene Antropométricas 2. 3. Factores ambientales	13-20		Malo Promedio Bueno
Ambiente de trabajo	1. Crecimiento personal 2. Clima laboral 3. Ambiente físico	21-26		Malo Promedio Bueno

Variable 2 – Desempeño laboral

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles
Nivel de compromiso	1. Ética profesional. 2. Objetivos de buen desempeño. 3. Compromiso con la organización. 4. Responsabilidad	1-8	1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre	Malo Promedio Bueno
Resolución de problemas	1. Proactivo 2. Comunicación 3. Empatía 4. Trabajo en equipo.	9-15		Malo Promedio Bueno
Nivel de iniciativa	1. Proactividad. 2. Visión personal. 3. Liderazgo 4. Eficiencia	16-22		Malo Promedio Bueno

Anexo 3. Tabla de operacionalización de las variables



CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Instrucciones:

Basado en su percepción de los trabajos que realiza, por favor responda los enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES						
1.	Recibe charlas y/o capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo.					
2.	La empresa realiza la difusión y/o capacitación de sus Políticas, planes, programas, manuales, procedimientos instructivos, protocolos, otros en materia de seguridad y salud.					
3.	La empresa le solicita el documento Análisis de trabajo seguro antes de realizar una actividad.					
4.	La empresa le brinda los EPPs y /o equipos de seguridad para su adecuada protección.					
5.	Recibe por parte de sus superiores instrucciones para el cumplimiento de normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.					
6.	Se realiza constantemente vigilancia de la salud a través de evaluaciones periódicas.					
Dimensión 2: GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES						
7.	La empresa cuenta con un área o departamento de apoyo en situaciones de estrés o riesgos psicosociales.					
8.	Se realiza campañas que promueva el control del estrés, de ira u otros problemas psicológicos.					
9.	En la empresa se producen situaciones en donde no toman en cuenta su opinión o existe violencia psíquica o física por cualquier motivo.					
10.	En la empresa se siente discriminado o acosado o tiene información sobre alguna situación que se ha presentado.					
11.	Se percibe entre los trabajos un clima institucional adecuado basado en el bienestar psicosocial.					
12.	Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se cumple los objetivos eficientes y en los plazos otorgados.					
Dimensión 3: ERGONOMÍA						

13.	En la empresa se respeta la jornada laboral, los horarios de descanso y la exposición de agentes peligrosos.					
14.	La gestión de seguridad, los controles establecidos son propicios con la finalidad de cuidar su salud dentro de la empresa.					
15.	Experimenta, malestar e incomodidad al trabajar expuesto a fuertes ruidos.					
16.	Sufre dolores de espalda, articulaciones u otros al desarrollar sus labores.					
17.	Las condiciones de su trabajo le permiten tener adecuada postura.					
18.	Existe un sistema de climatización óptimo y eficiente proceso de iluminación.					
19.	Existe una adecuada identificación de los productos químicos y otros agentes físicos para no tener daños a la salud.					
20.	La empresa considera su estado de salud físico y psicológico al indicarle sus funciones en el trabajo a realizar					
Dimensión 4: Ambiente de trabajo						
21.	El ambiente de trabajo adecuado le permite desarrollar sus actividades laborales en pro de su crecimiento personal.					
22.	La empresa promueve actividades que le permiten desarrollar sus habilidades en forma eficiente.					
23.	La empresa promueve continuamente un clima laboral deseable entre sus trabajadores.					
24.	La empresa promueve el cumplimiento de los protocolos de salud (Covid -19).					
25.	La empresa realiza programaciones de mantenimiento periódica en sus instalaciones.					
26.	El trabajador cuenta con las condiciones adecuadas (materiales, herramientas y equipos) para realizar su trabajo en una jornada de 08 horas.					



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Basado en su percepción de los trabajos que realiza, por favor responda los enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

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

NIVEL DE COMPROMISO	1	2	3	4	5
1. En sus actividades muestra un perfil ético profesional.					
2. Aprovechas y maximizas los recursos de trabajo que te asignan.					
3. Estableces para ti mismo objetivos de buen desempeño.					
4. Superas los inconvenientes cuando realizas la planificación en tu área.					
5. Cumples con los objetivos establecidos por la organización.					
6. Realizas una buena planificación con suficiente antelación para ejecutar las actividades laborales.					
7. Cumples con responsabilidad las tareas laborales encomendadas.					
8. Coordinas previamente con tus superiores las actividades a ejecutar por el equipo de acuerdo con su posición.					
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS					
9. Brindas soluciones a los problemas de trabajo.					
10. Asumes funciones cuando observas que no se cumplen los objetivos trazados en los plazos otorgados.					
11. Propones métodos de solución a los problemas laborales y los difundes a tus colegas de trabajo.					
12. Dialogas con tus compañeros en pro de buscar solucionar cuando se presenta un problema.					
13. Realizas aportes importantes en bien de tus compañeros realizando sugerencias que permita lograr los objetivos de la empresa.					
14. Comprendes la situación emocional de tus compañeros.					
15. Trabajas en equipo frente a situaciones problemáticas en las actividades laborales.					
NIVEL DE INICIATIVA					
16. Demuestra proactividad en tu trabajo.					
17. Te capacitas permanentemente.					
18. Posees visión de mediano y larga plazo.					
19. Asumes la conducción de equipos de trabajo.					
20. Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional.					
21. Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de la empresa.					
22. Cumple con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a la norma vigente de la empresa.					

Ing. Omar López Herrera
Maestría en Administración de Negocio MBA.

Anexo 4. Autorización de CIMOLAI S.p.A para publicación de tesis.



Ing. Omar López Herrera

Presente. -

Reciba usted un cordial saludo. Le escribo en nombre de Sucursales establecidas en el extranjero CIMOLAI S.p.A. con RUC: 20602948847. Dirección Legal Calle 7 N° 580, interior 36, El Sauce de la Rinconada, La Molina.

con el fin de confirmar la aceptación de considerar a mi empresa para la realización de su investigación referente al tema de tesis:

“Gestión de seguridad, salud en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI S.p.A para el proyecto “Construcción del tramo I: Bellavista – Santo Tomas (Puente Nanay y Viaducto de Acceso” en el periodo de 2021.

Nuestra empresa le brindara las facilidades del caso para poder realizar su investigación.

Le agradecemos mucho la atención prestada y esperamos poderlo ayudar.

Sin más a que hacer referencia, me despido de usted, esperando poder servirle como merece.

Atentamente

Representante de Obra-Cimolai

**E.P. CIMOLAI PERÚ-SUCURSALES ESTABLECIDAS EN EL EXTRANJERO CIMOLAI S.P.A
CORREO: INFO@CIMOLAI.COM – TELÉFONO: +51(1)6088674**

Anexo 5. Consentimiento Informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Gestión de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CIMOLAI, Iquitos 2021”

Propósito del Estudio: Lo estamos invitando a participar en un estudio que tiene la finalidad de determinar si existe relación entre la Gestión de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de nuestra empresa.

Procedimientos: Si usted acepta participar en este estudio se le solicitará el llenado del cuestionario de gestión de seguridad y el cuestionario de desempeño laboral; el tiempo que le tomará para el llenado de los cuestionarios será de 15 minutos y será realizado dentro de las instalaciones del proyecto.

Riesgos y Beneficios: No se prevén riesgos derivados de la participación en el estudio, ya que el recojo de la información se realizará mediante un cuestionario, mas no se realizarán procedimientos invasivos que afecten su integridad física. El estudio no producirá beneficio económico, pero los resultados derivados del estudio pueden contribuir a la implementación de las mejoras en la empresa donde labora.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos su información mediante códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participen en este estudio.

CONSENTIMIENTO: Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo los procedimientos de este, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme en cualquier momento.

Participante Nombre:

Investigador:

Fecha:

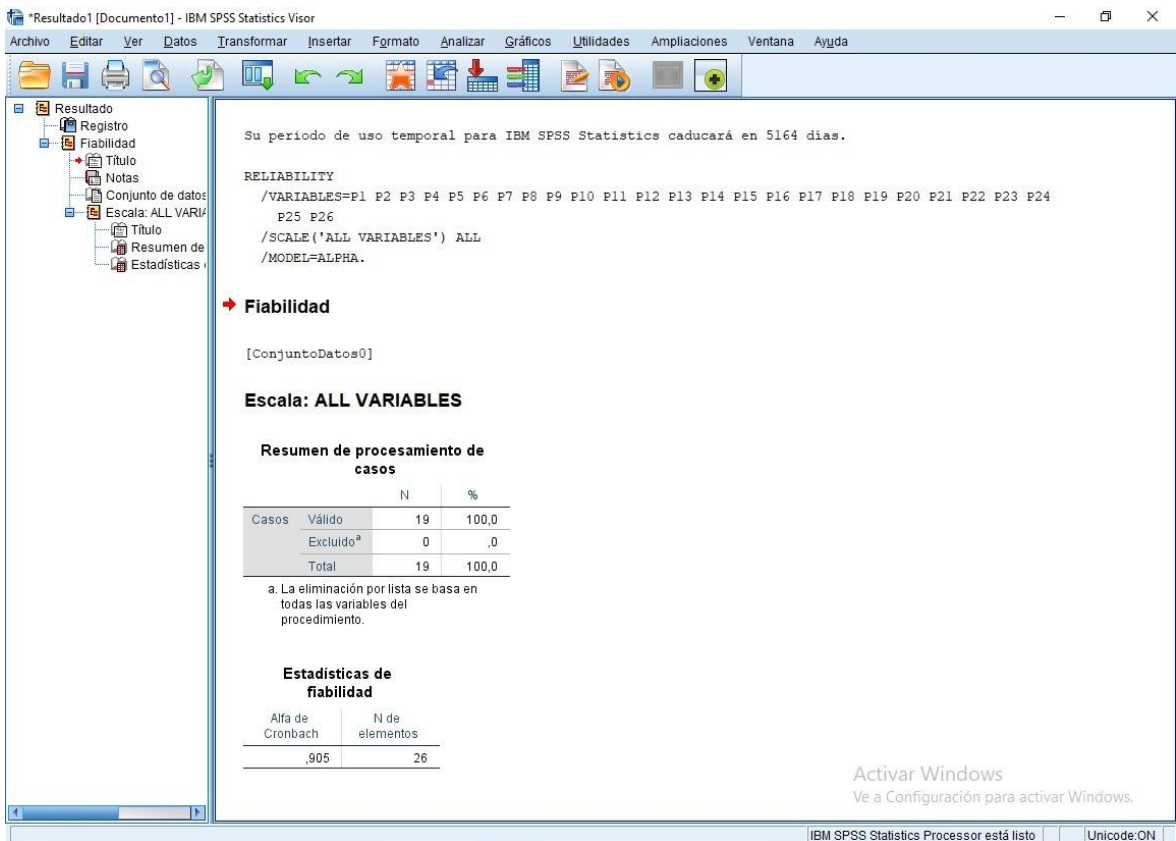
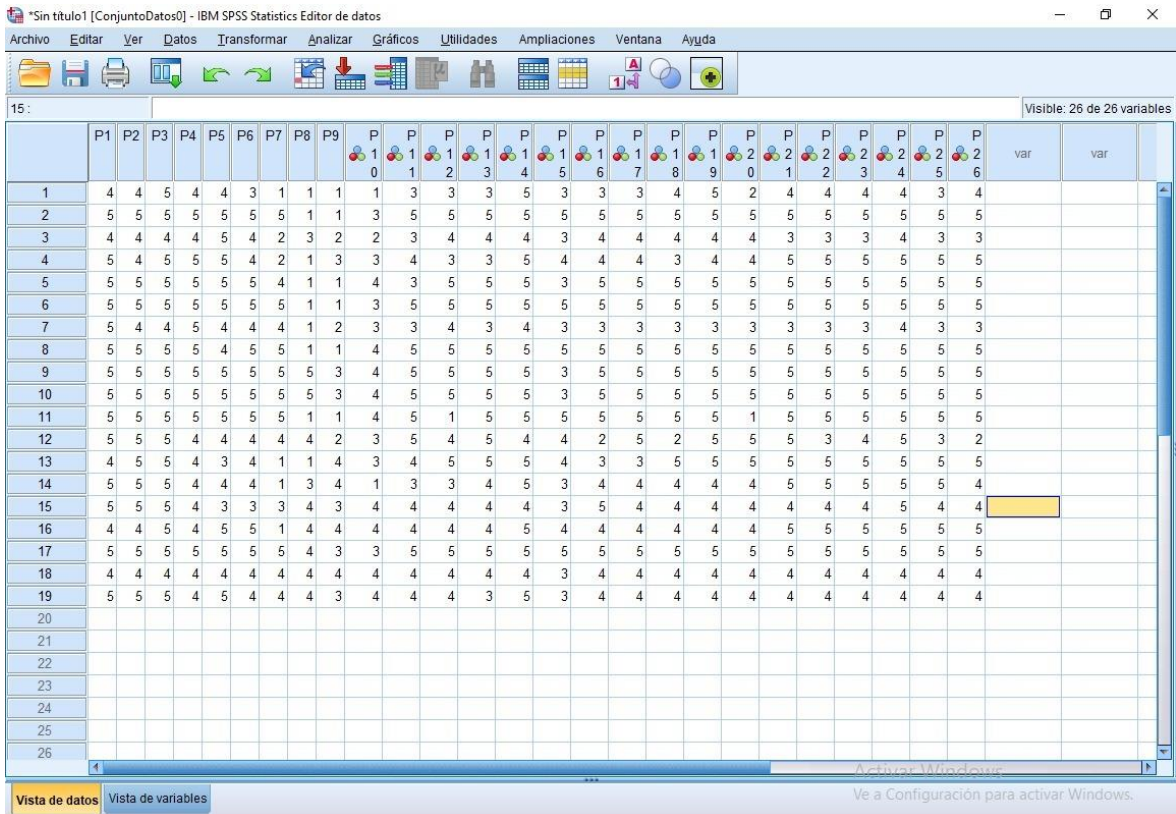
Fecha:

Anexo 6. Resultados del piloto

Variable: Gestión de seguridad

BASE DE SATOS																															
VARIABLE GESTIÓN DE SEGURIDAD																										TOTALES DE LOS INDICADORES					
Nº	D1_GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES						D2_GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES						D3_ERGONOMÍA						D4_AMBIENTE DE TRABAJO						TOTAL D1	TOTAL D2	TOTAL D3	TOTAL D4	TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26					
1	4	4	5	4	4	3	1	1	1	1	3	3	3	5	3	3	3	4	5	2	4	4	4	4	3	4	24	10	28	23	85
2	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	40	30	120
3	4	4	4	4	5	4	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	25	16	31	19	91
4	5	4	5	5	5	4	2	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	28	16	31	30	105
5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	18	38	30	116
6	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	40	30	120
7	5	4	4	5	4	4	4	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	26	17	25	19	87
8	5	5	5	5	4	5	5	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	21	40	30	120
9	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	27	38	30	125
10	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	27	38	30	125
11	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	30	17	36	30	113
12	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	4	5	4	4	2	5	2	5	5	5	3	4	5	3	2	27	22	32	22	103	
13	4	5	5	4	3	4	1	1	4	3	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	18	35	30	108
14	5	5	5	4	4	4	1	3	4	1	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	27	15	32	29	103
15	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	25	22	32	25	104
16	4	4	5	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	27	21	33	30	111
17	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	40	30	125
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	24	31	24	103
19	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	23	31	24	106
TOTAL	90	89	92	86	85	83	66	49	46	61	79	78	82	90	71	80	82	81	86	79	87	85	86	90	84	83	525	379	651	515	2070

Fuente: Propia.



Variable: Desempeño laboral

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																						TOTALES DE LOS INDICADORES				
Nº	D1_NIVEL DE COMPROMISO								D2_RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS								D3 NIVEL DE INICIATIVA						TOTAL D1	TOTAL D2	TOTAL D3	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22				
1	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	35	30	26	91	
2	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	29	30	28	87	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	34	35	109	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110	
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	79	33	34	146	
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	26	28	85	
7	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	38	34	34	106	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	28	28	88	
9	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	31	35	105	
10	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	36	32	32	100	
11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	38	33	30	101	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	40	30	34	104	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	40	33	34	107	
14	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	38	33	34	105	
15	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	37	27	29	93	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110	
17	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	37	33	33	103	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	35	110	
19	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	34	32	33	99	
TOTAL	87	90	85	130	86	88	88	89	86	82	89	84	86	89	88	86	84	89	88	87	88	743	604	612	1959	

DESEMPEÑO LABORAL_data_alfa.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	var	var	va
1	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4				
2	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4				
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5				
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
7	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5				
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
9	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
10	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5				
11	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4				
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5				
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5				
14	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5				
15	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5				
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
17	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5				
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
19	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5				
20																									
21																									
22																									
23																									
24																									
25																									
26																									
27																									

Vista de datos Vista de variables

Activar Windows. Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicoe:ON

Resultado DESEMPEÑO LABORAL alfa.spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas

```

RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0] E:\Al_CHAMBAS de TESIS\B15_Omar Lopez\IIICICLO\DESEMPEÑO LABORAL_data_alfa.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	
		N	%
		19	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	19	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	22

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 7. Escaneos de los criterios de jueces de los instrumentos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Nivel de Compromiso								
1.	En sus actividades muestra un perfil ético profesional.	x		x		x		Ética profesional
2.	Aprovechas y maximizas los recursos de trabajo que te asignan.	x		x		x		Ética profesional
3.	Estableces para ti mismo objetivos de buen desempeño.	x		x		x		Objetivos de buen desempeño
4.	Superas los inconvenientes cuando realizas la planificación en tu área.	x		x		x		Objetivos de buen desempeño
5.	Cumples con los objetivos establecidos por la organización.	x		x		x		Compromiso con la organización
6.	Realizas una buena planificación con suficiente antelación para ejecutar las actividades laborales.	x		x		x		Compromiso con la organización
7.	Cumples con responsabilidad las tareas laborales encomendadas.	x		x		x		Responsabilidad
8.	Coordinas previamente con tus superiores las actividades a ejecutar por el equipo de acuerdo con su posición.	x		x		x		Responsabilidad
Dimensión 2: Resolución de problemas		Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Brindas soluciones inmediatas a los problemas de trabajo.	x		x		x		Proactivo
10.	Assumes funciones cuando observas que no se cumplen los objetivos trazados en los plazos otorgados.	x		x		x		Proactivo
11.	Propones métodos de solución a los problemas laborales y los difundes a tus colegas de trabajo.	x		x		x		comunicación

12.	Dialogas con tus compañeros en pro de buscar solucionar cuando se presenta un problema.	x		x		x		comunicación
13.	Realizas aportes importantes en bien de tus compañeros realizando sugerencias que permita lograr los objetivos de la empresa.	x		x		x		empatía
14.	Comprendes la situación emocional de tus compañeros.	x		x		x		empatía
15.	Trabajas en equipo frente a situaciones problemáticas en las actividades laborales.	x		x		x		Trabajo en equipo
Dimensión 3: Nivel de Iniciativa		Si	No	Si	No	Si	No	Deficiente, regular, eficiente.
16.	Demuestra proactividad en tu trabajo.	x		x		x		Proactividad
17.	Te capacitas permanentemente en tus funciones laborales.	x		x		x		Proactividad
18.	Posees visión de mediano y larga plazo.	x		x		x		Visión personal
19.	Assumes la conducción de equipos de trabajo.	x		x		x		Liderazgo
20.	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional cuando assumes el liderazgo del equipo de trabajo.	x		x		x		Liderazgo
21.	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de la empresa.	x		x		x		Eficiencia
22.	Cumple con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo con la norma vigente de la empresa.	x		x		x		Eficiencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

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

Apellidos y nombres del juez validador: Robladillo Bravo Liz Maribel

DNI: 09217078

Especialidad del validador: Metodologa

FECHA: 30/10/2021

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: GESTIÓN DE SEGURIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Recibe charlas y/o capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo.	x		x		x		Capacitación en seguridad y salud en el trabajo
2.	La empresa realiza la difusión y/o capacitación de sus Políticas, planes, programas, manuales, procedimientos instructivos, protocolos, otros en materia de seguridad y salud.	x		x		x		Capacitación en seguridad y salud en el trabajo
3.	La empresa le solicita el documento Análisis de trabajo seguro antes de realizar una actividad.	x		x		x		Prevención de riesgos laborales
4.	La empresa le brinda los EPPs y /o equipos de seguridad para su adecuada protección.	x		x		x		Prevención de riesgos laborales
5.	Recibe por parte de sus superiores instrucciones para el cumplimiento de normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.	x		x		x		Normativas en seguridad y salud en el trabajo
6.	Se realiza constantemente vigilancia de la salud a través de evaluaciones periódicas.	x		x		x		Normativas en seguridad y salud en el trabajo
Dimensión 2: GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES		Si	No	Si	No	Si	No	
7.	La empresa cuenta con un área o departamento de apoyo en situaciones de estrés o riesgos psicosociales.	x		x		x		Apoyo social en la empresa
8.	Se realiza campañas que promueva el control del estrés, de ira u otros problemas psicológicos.	x		x		x		Apoyo social en la empresa
9.	En la empresa se producen situaciones en donde no toman en cuenta su opinión o existe violencia psíquica o física por cualquier motivo.	x		x		x		Compensaciones Doble presencia
10.	En la empresa se siente discriminado o acosado o tiene información sobre alguna situación que se ha presentado.	x		x		x		Compensaciones Doble presencia
11.	Se percibe entre los trabajos un clima institucional adecuado basado en el bienestar psicosocial.	x		x		x		Trabajo activo y posibilidad de desarrollo
12.	Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se cumple los objetivos eficientes y en los plazos otorgados.	x		x		x		Trabajo activo y posibilidad de desarrollo
Dimensión 3: ERGONOMÍA		Si	No	Si	No	Si	No	
13.	En la empresa se respeta la jornada laboral, los horarios de descanso y la exposición de agentes peligrosos.	x		x		x		Seguridad e higiene
14.	La gestión de seguridad, los controles establecidos son propicios con la finalidad de cuidar su salud dentro de la empresa.	x		x		x		Seguridad e higiene
15.	Experimenta, malestar e incomodidad al trabajar expuesto a fuertes ruidos.	x		x		x		Antropométricas
16.	Sufre dolores de espalda, articulaciones u otros al desarrollar sus labores.	x		x		x		Antropométricas
17.	Las condiciones de su trabajo le permiten tener adecuada postura.	x		x		x		Factores ambientales
18.	Existe un sistema de climatización óptimo y eficiente proceso de iluminación.	x		x		x		Factores ambientales
19.	Existe una adecuada identificación de los productos químicos y otros agentes físicos para no tener daños a la salud.	x		x		x		Factores ambientales
20.	La empresa considera su estado de salud físico y psicológico al indicarle sus funciones en el trabajo a realizar	x		x		x		Factores ambientales
Dimensión 4: Ambiente de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
21.	El ambiente de trabajo le permite desarrollar sus actividades laborales en pro de su crecimiento personal.	x		x		x		Crecimiento personal
22.	La empresa promueve actividades que le permiten desarrollar sus habilidades en forma eficiente.	x		x		x		Crecimiento personal

23.	La empresa promueve continuamente un clima laboral deseable entre sus trabajadores.	x		x		x		Clima laboral
24.	La empresa promueve el cumplimiento de los protocolos de salud (Covid -19).	x		x		x		Clima laboral
25	La empresa realiza programaciones de mantenimiento periódica en sus instalaciones.	x		x		x		Ambiente físico
26	El trabajador cuenta con las condiciones adecuadas (materiales, herramientas y equipos) para realizar su trabajo en una jornada de 08 horas.	x		x		x		Ambiente físico

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

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

Apellidos y nombres del juez validador: Robladillo Bravo Liz Maribel

DNI: 09217078

Especialidad del validador: Metodóloga

FECHA: 30/10/2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante.

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ROBLADILLO BRAVO, LIZ MARIBEL DNI 09217078	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 26/02/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
ROBLADILLO BRAVO, LIZ MARIBEL DNI 09217078	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/07/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
ROBLADILLO BRAVO, LIZ MARIBEL DNI 09217078	LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 26/02/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
ROBLADILLO BRAVO, LIZ MARIBEL DNI 09217078	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 17/09/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

Fuente: SUNEDU

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE:
 DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Nivel de Compromiso								
1.	En sus actividades muestra un perfil ético profesional.	x		x		x		Ética profesional
2.	Aprovechas y maximizas los recursos de trabajo que te asignan.	x		x		x		Ética profesional
3.	Estableces para ti mismo objetivos de buen desempeño.	x		x		x		Objetivos de buen desempeño
4.	Superas los inconvenientes cuando realizas la planificación en tu área.	x		x		x		Objetivos de buen desempeño
5.	Cumples con los objetivos establecidos por la organización.	x		x		x		Compromiso con la organización
6.	Realizas una buena planificación con suficiente antelación para ejecutar las actividades laborales.	x		x		x		Compromiso con la organización
7.	Cumples con responsabilidad las tareas laborales encomendadas.	x		x		x		Responsabilidad
8.	Coordinas previamente con tus superiores las actividades a ejecutar por el equipo de acuerdo con su posición.	x		x		x		Responsabilidad
Dimensión 2: Resolución de problemas		Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Brindas soluciones inmediatas a los problemas de trabajo.	x		x		x		Proactivo
10.	Asumes funciones cuando observas que no se cumplen los objetivos trazados en los plazos otorgados.	x		x		x		Proactivo
11.	Propones métodos de solución a los problemas laborales y los difundes a tus colegas de trabajo.	x		x		x		comunicación
12.	Dialogas con tus compañeros en pro de buscar solucionar cuando se presenta un problema.	x		x		x		comunicación
13.	Realizas aportes importantes en bien de tus compañeros realizando sugerencias que permita lograr los objetivos de la empresa.	x		x		x		empatía
14.	Comprendes la situación emocional de tus compañeros.	x		x		x		empatía
15.	Trabajas en equipo frente a situaciones problemáticas en las actividades laborales.	x		x		x		Trabajo en equipo
Dimensión 3: Nivel de Iniciativa		Si	No	Si	No	Si	No	Deficiente, regular, eficiente.
16.	Demuestra proactividad en tu trabajo.	x		x		x		Proactividad
17.	Te capacitas permanentemente en tus funciones laborales.	x		x		x		Proactividad
18.	Posees visión de mediano y larga plazo.	x		x		x		Visión personal
19.	Asumes la conducción de equipos de trabajo.	x		x		x		Liderazgo
20.	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional cuando asumes el liderazgo del equipo de trabajo.	x		x		x		Liderazgo
21.	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de la empresa.	x		x		x		Eficiencia
22.	Cumple con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo con la norma vigente de la empresa.	x		x		x		Eficiencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Honores Balcázar Cesar Francisco DNI: 41134159

Especialidad del validador: Seguridad salud en el trabajo.

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

FECHA: 30/10/2021



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: GESTIÓN DE SEGURIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES								
1.	Recibe charlas y/o capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo.	x		x		x		Capacitación en seguridad y salud en el trabajo
2.	La empresa realiza la difusión y/o capacitación de sus Políticas, planes, programas, manuales, procedimientos instructivos, protocolos, otros en materia de seguridad y salud.	x		x		x		Capacitación en seguridad y salud en el trabajo
3.	La empresa le solicita el documento Análisis de trabajo seguro antes de realizar una actividad.	x		x		x		Prevención de riesgos laborales
4.	La empresa le brinda los EPPs y /o equipos de seguridad para su adecuada protección.	x		x		x		Prevención de riesgos laborales
5.	Recibe por parte de sus superiores instrucciones para el cumplimiento de normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.	x		x		x		Normativas en seguridad y salud en el trabajo
6.	Se realiza constantemente vigilancia de la salud a través de evaluaciones periódicas.	x		x		x		Normativas en seguridad y salud en el trabajo
Dimensión 2: GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES								
7.	La empresa cuenta con un área o departamento de apoyo en situaciones de estrés o riesgos psicosociales.	x		x		x		Apoyo social en la empresa
8.	Se realiza campañas que promueva el control del estrés, de ira u otros problemas psicológicos.	x		x		x		Apoyo social en la empresa
9.	En la empresa se producen situaciones en donde no toman en cuenta su opinión o existe violencia psíquica o física por cualquier motivo.	x		x		x		Compensaciones Doble presencia
10.	En la empresa se siente discriminado o acosado o tiene información sobre alguna situación que se ha presentado.	x		x		x		Compensaciones Doble presencia
11.	Se percibe entre los trabajos un clima institucional adecuado basado en el bienestar psicosocial.	x		x		x		Trabajo activo y posibilidad de desarrollo
12.	Assumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se cumple los objetivos eficientes y en los plazos otorgados.	x		x		x		Trabajo activo y posibilidad de desarrollo
Dimensión 3: ERGONOMÍA								
13.	En la empresa se respeta la jornada laboral, los horarios de descanso y la exposición de agentes peligrosos.	x		x		x		Seguridad e higiene Seguridad e higiene
14.	La gestión de seguridad, los controles establecidos son propicios con la finalidad de cuidar su salud dentro de la empresa.	x		x		x		Seguridad e higiene
15.	Experimenta, malestar e incomodidad al trabajar expuesto a fuertes ruidos.	x		x		x		Antropométricas
16.	Sufre dolores de espalda, articulaciones u otros al desarrollar sus labores.	x		x		x		Antropométricas
17.	Las condiciones de su trabajo le permiten tener adecuada postura.	x		x		x		Factores ambientales
18.	Existe un sistema de climatización óptimo y eficiente proceso de iluminación.	x		x		x		Factores ambientales
19.	Existe una adecuada identificación de los productos químicos y otros agentes físicos para no tener daños a la salud.	x		x		x		Factores ambientales
20.	La empresa considera su estado de salud físico y psicológico al indicarle sus funciones en el trabajo a realizar	x		x		x		Factores ambientales
Dimensión 4: Ambiente de trabajo								
21.	El ambiente de trabajo le permite desarrollar sus actividades laborales en pro de su crecimiento personal.	x		x		x		Crecimiento personal
22.	La empresa promueve actividades que le permiten desarrollar sus habilidades en forma eficiente.	x		x		x		Crecimiento personal

23.	La empresa promueve continuamente un clima laboral deseable entre sus trabajadores.	x		x		x		Clima laboral
24.	La empresa promueve el cumplimiento de los protocolos de salud (Covid-19).	x		x		x		Clima laboral
25.	La empresa realiza programaciones de mantenimiento periódica en sus instalaciones.	x		x		x		Ambiente físico
26.	El trabajador cuenta con las condiciones adecuadas (materiales, herramientas y equipos) para realizar su trabajo en una jornada de 08 horas.	x		x		x		Ambiente físico

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

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

Apellidos y nombres del juez validador: : Honores Balcázar Cesar Francisco

DNI: 41134159

Especialidad del validador: Seguridad y salud en el trabajo

FECHA: 30/10/2021



*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HONORES BALCAZAR, CESAR FRANCISCO DNI 41134159	BACHILLER EN ING. DE RR.NN Y DE EE.RR Fecha de diploma: 27/07/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
HONORES BALCAZAR, CESAR FRANCISCO DNI 41134159	INGENIERO EN RECURSOS NATURALES Y ENERGIAS RENOVABLES Fecha de diploma: 18/06/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
HONORES BALCAZAR, CESAR FRANCISCO DNI 41134159	INGENIERO EN RECURSOS NATURALES Y DE ENERGIAS RENOVABLES Fecha de diploma: 27/07/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
HONORES BALCAZAR, CESAR FRANCISCO DNI 41134159	GRADO ACADEMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 29/12/14 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU

Fuente: SUNEDU

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE:
 DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Nivel de Compromiso							
1.	En sus actividades muestra un perfil ético profesional.	x		x		x		Ética profesional
2.	Aprovechas y maximizas los recursos de trabajo que te asignan.	x		x		x		Ética profesional
3.	Estableces para ti mismo objetivos de buen desempeño.	x		x		x		Objetivos de buen desempeño
4.	Superas los inconvenientes cuando realizas la planificación en tu área.	x		x		x		Objetivos de buen desempeño
5.	Cumples con los objetivos establecidos por la organización.	x		x		x		Compromiso con la organización
6.	Realizas una buena planificación con suficiente antelación para ejecutar las actividades laborales.	x		x		x		Compromiso con la organización
7.	Cumples con responsabilidad las tareas laborales encomendadas.	x		x		x		Responsabilidad
8.	Coordinas previamente con tus superiores las actividades a ejecutar por el equipo de acuerdo con su posición.	x		x		x		Responsabilidad
	Dimensión 2: Resolución de problemas							
9.	Brindas soluciones inmediatas a los problemas de trabajo.	x		x		x		Proactivo
10.	Assumes funciones cuando observas que no se cumplen los objetivos trazados en los plazos otorgados.	x		x		x		Proactivo
11.	Propones métodos de solución a los problemas laborales y los difundes a tus colegas de trabajo.	x		x		x		comunicación

12.	Dialogas con tus compañeros en pro de buscar solucionar cuando se presenta un problema.	x		x		x		comunicación
13.	Realizas aportes importantes en bien de tus compañeros realizando sugerencias que permita lograr los objetivos de la empresa.	x		x		x		empatía
14.	Comprendes la situación emocional de tus compañeros.	x		x		x		empatía
15.	Trabajas en equipo frente a situaciones problemáticas en las actividades laborales.	x		x		x		Trabajo en equipo
	Dimensión 3: Nivel de Iniciativa							Deficiente, regular, eficiente.
16.	Demuestra proactividad en tu trabajo.	x		x		x		Proactividad
17.	Te capacitas permanentemente en tus funciones laborales.	x		x		x		Proactividad
18.	Posees visión de mediano y larga plazo.	x		x		x		Visión personal
19.	Assumes la conducción de equipos de trabajo.	x		x		x		Liderazgo
20.	Conoces y aplicas las normas de cumplimiento institucional cuando assumes el liderazgo del equipo de trabajo.	x		x		x		Liderazgo
21.	Muestras respeto por el cumplimiento de las normas internas de la empresa.	x		x		x		Eficiencia
22.	Cumple con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo con la norma vigente de la empresa.	x		x		x		Eficiencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Espinoza Farfan, Eduardo Ronald

DNI: 40231227

Especialidad del validador: Seguridad y salud en el trabajo

FECHA: 30/10/2021

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: GESTIÓN DE SEGURIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Recibe charlas y/o capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo.	x		x		x		Capacitación en seguridad y salud en el trabajo
2.	La empresa realiza la difusión y/o capacitación de sus Políticas, planes, programas, manuales, procedimientos instructivos, protocolos, otros en materia de seguridad y salud.	x		x		x		Capacitación en seguridad y salud en el trabajo
3.	La empresa le solicita el documento Análisis de trabajo seguro antes de realizar una actividad.	x		x		x		Prevención de riesgos laborales
4.	La empresa le brinda los EPPs y /o equipos de seguridad para su adecuada protección.	x		x		x		Prevención de riesgos laborales
5.	Recibe por parte de sus superiores instrucciones para el cumplimiento de normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.	x		x		x		Normativas en seguridad y salud en el trabajo
6.	Se realiza constantemente vigilancia de la salud a través de evaluaciones periódicas.	x		x		x		Normativas en seguridad y salud en el trabajo
Dimensión 2: GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES		Si	No	Si	No	Si	No	
7.	La empresa cuenta con un área o departamento de apoyo en situaciones de estrés o riesgos psicosociales.	x		x		x		Apoyo social en la empresa
8.	Se realiza campañas que promueva el control del estrés, de ira u otros problemas psicológicos.	x		x		x		Apoyo social en la empresa

9.	En la empresa se producen situaciones en donde no toman en cuenta su opinión o existe violencia psíquica o física por cualquier motivo.	x		x		x		Compensaciones Doble presencia
10.	En la empresa se siente discriminado o acosado o tiene información sobre alguna situación que se ha presentado.	x		x		x		Compensaciones Doble presencia
11.	Se percibe entre los trabajos un clima institucional adecuado basado en el bienestar psicosocial.	x		x		x		Trabajo activo y posibilidad de desarrollo
12.	Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se cumple los objetivos eficientes y en los plazos otorgados.	x		x		x		Trabajo activo y posibilidad de desarrollo
Dimensión 3: ERGONOMÍA		Si	No	Si	No	Si	No	
13.	En la empresa se respeta la jorana laboral, los horarios de descanso y la exposición de agentes peligrosos.	x		x		x		Seguridad e higiene
14.	La gestión de seguridad, los controles establecidos son propicios con la finalidad de cuidar su salud dentro de la empresa.	x		x		x		Seguridad e higiene
15.	Experimenta, malestar e incomodidad al trabajar expuesto a fuertes ruidos.	x		x		x		Antropométricas
16.	Sufre dolores de espalda, articulaciones u otros al desarrollar sus labores.	x		x		x		Antropométricas
17.	Las condiciones de su trabajo le permiten tener adecuada postura.	x		x		x		Factores ambientales
18.	Existe un sistema de climatización óptimo y eficiente proceso de iluminación.	x		x		x		Factores ambientales
19.	Existe una adecuada identificación de los productos químicos y otros agentes físicos para no tener daños a la salud.	x		x		x		Factores ambientales
20.	La empresa considera su estado de salud físico y psicológico al indicarle sus funciones en el trabajo a realizar	x		x		x		Factores ambientales
Dimensión 4: Ambiente de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
21.	El ambiente de trabajo le permite desarrollar sus actividades laborales en pro de su crecimiento personal.	x		x		x		Crecimiento personal
22.	La empresa promueve actividades que le permiten desarrollar sus habilidades en forma eficiente.	x		x		x		Crecimiento personal

23.	La empresa promueve continuamente un clima laboral deseable entre sus trabajadores.	x		x		x		Clima laboral
24.	La empresa promueve el cumplimiento de los protocolos de salud (Covid -19).	x		x		x		Clima laboral
25	La empresa realiza programaciones de mantenimiento periódica en sus instalaciones.	x		x		x		Ambiente físico
26	El trabajador cuenta con las condiciones adecuadas (materiales, herramientas y equipos) para realizar su trabajo en una jornada de 08 horas.	x		x		x		Ambiente físico

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

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

Apellidos y nombres del juez validador: Espinoza Farfan, Eduardo Ronald

DNI: 40231227

Especialidad del validador: Seguridad y salud en el trabajo

FECHA: 30/10/2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Firma del Experto Informante.

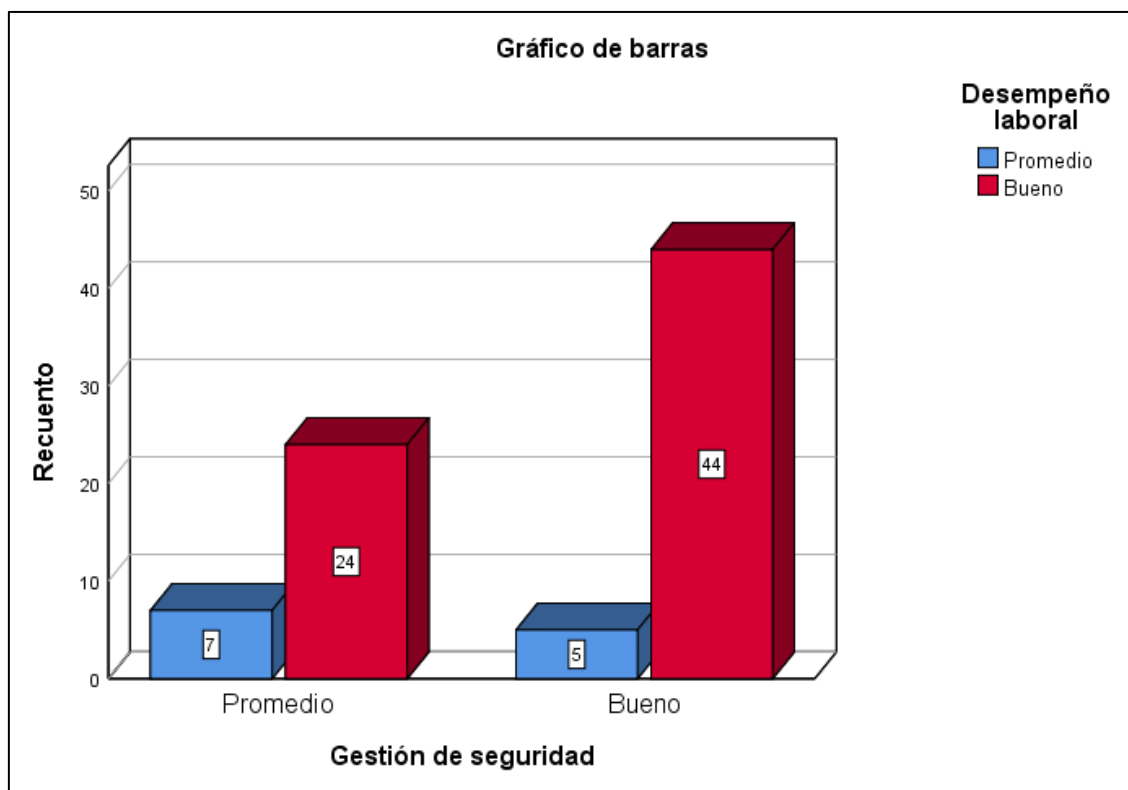
REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ESPINOZA FARFAN, EDUARDO RONALD DNI 40231227	MAGISTER EN CIENCIAS AMBIENTALES MENCION EN CONTROL DE LA CONTAMINACION Y ORDENAMIENTO AMBIENTAL Fecha de diploma: 09/05/2013 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
ESPINOZA FARFAN, EDUARDO RONALD DNI 40231227	DOCTOR EN MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE Fecha de diploma: 23/12/2013 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ESPINOZA FARFÁN, EDUARDO RONALD DNI 40231227	BACHILLER EN INGENIERIA AMBIENTAL Y DE RECURSOS NATURALES Fecha de diploma: 08/03/04 Modalidad de estudio: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
ESPINOZA FARFÁN, EDUARDO RONALD DNI 40231227	TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO AMBIENTAL Y DE RECURSOS NATURALES Fecha de diploma: 27/10/05 Modalidad de estudio: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU

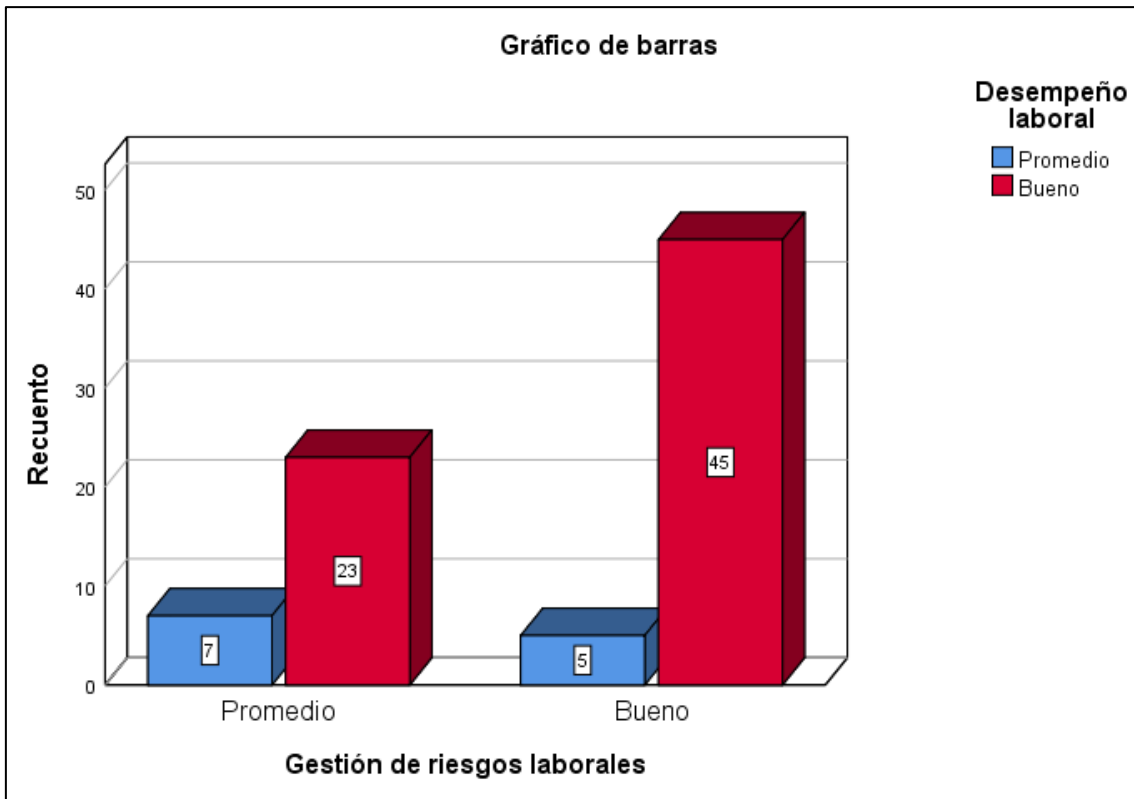
Fuente: SUNEDU

Anexo 8. Resultados adicionales

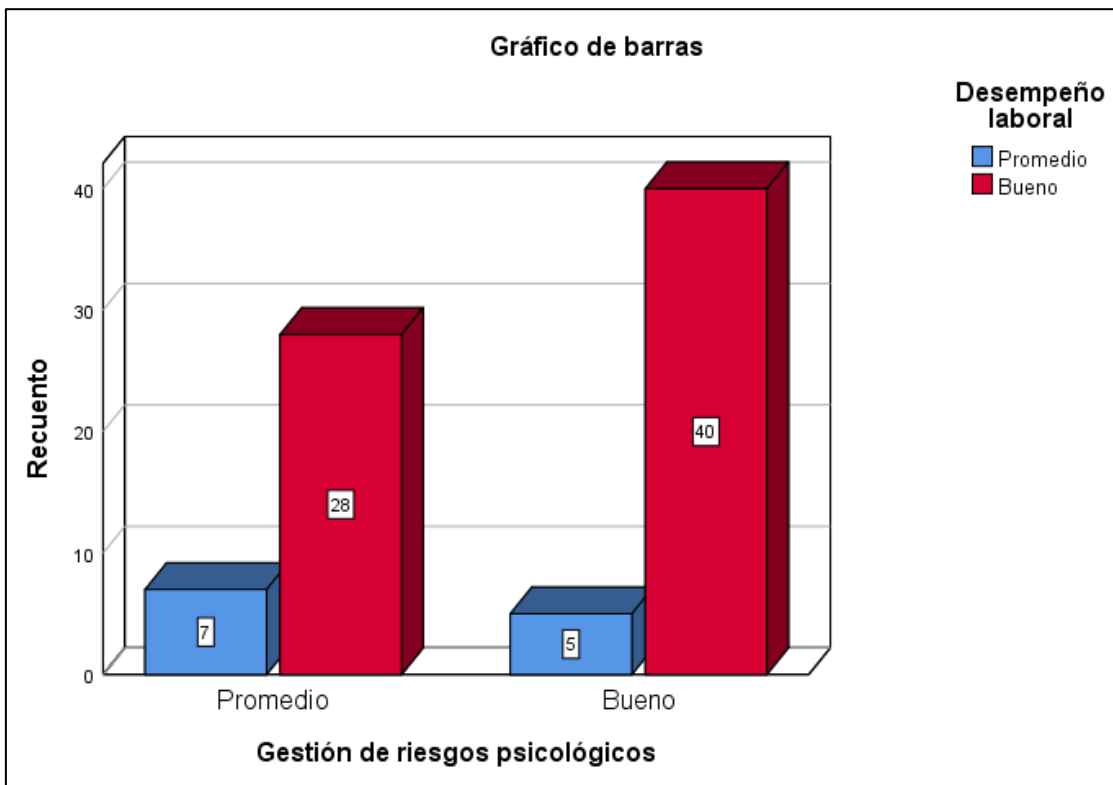
Gráfica de la gestión de seguridad y desempeño laboral



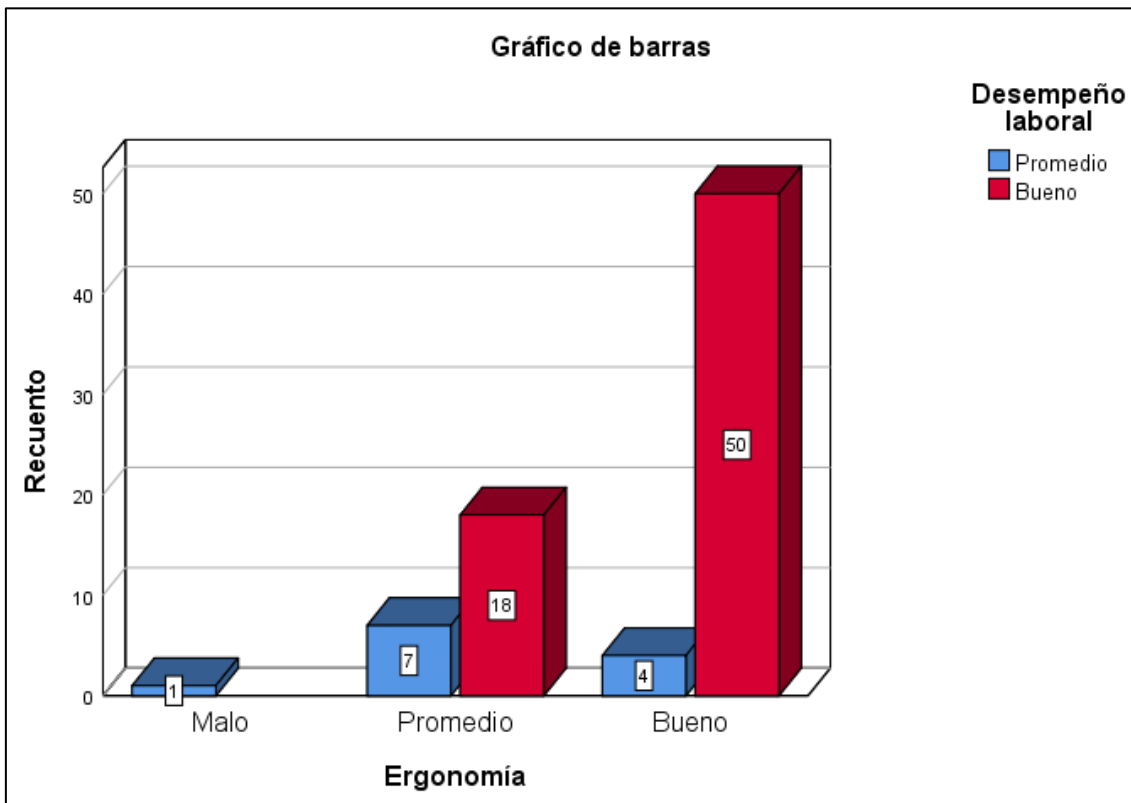
Gráfica de la gestión de riesgos y el desempeño laborales



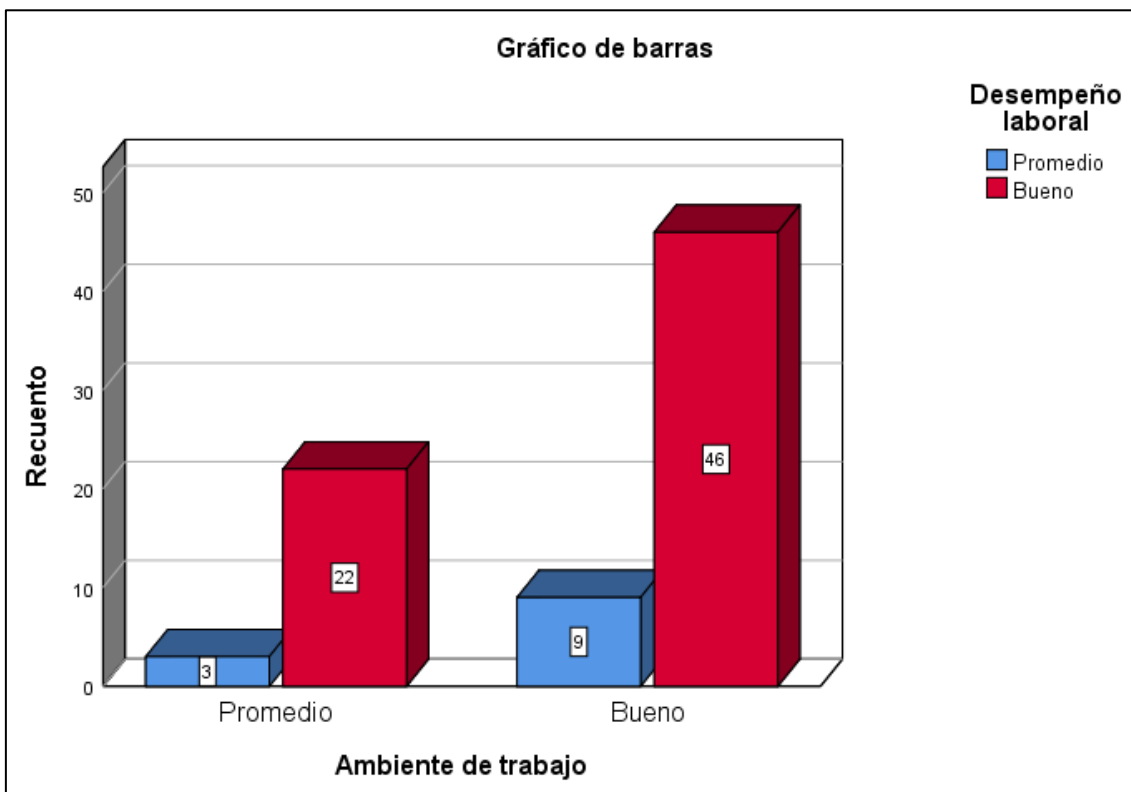
Gráfica de la gestión de riesgos psicológicos y desempeño laboral



Gráfica de la ergonomía y el desempeño laboral



Gráfica del ambiente de trabajo y desempeño laboral



Fuente: Propia.