



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en la
Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. Tarapoto - 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE
EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN**

AUTOR:

Vela Meza, Rully Fernando (orcid.org/0000-0003-1916-5449)

ASESOR:

Dr. Carrión Barco, Gilberto (orcid.org/0000-0002-1104-6229)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, ejemplo de honradez y trabajo, por sus invaluables sacrificios y sus esfuerzos, guías en mi formación personal y profesional, para ellos profunda gratitud y amor eterno.

Rully

Agradecimiento

A mis docentes de la maestría, por sus enseñanzas recibidas en cada experiencia curricular; en especial a mi asesor de investigación el Dr. Gilberto Carrión Barco, gracias a su orientación y enseñanzas impartidas me han permitido desarrollar este trabajo de indagación.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
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 TEORICO	6
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización.....	23
3.3. Población (Criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis...	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimientos	28
3.6. Métodos de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	63

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Resultados de la validez de expertos.....</i>	26
Tabla 2. <i>Resumen de procesamiento de casos de la variable gestión de seguridad y salud en el trabajo.</i>	27
Tabla 3. <i>Confiabilidad de la variable gestión de seguridad y salud en el trabajo.</i>	27
Tabla 4. <i>Resumen de procesamiento de casos de la variable desempeño laboral. .</i>	27
<i>Tabla 5. Confiabilidad de la variable desempeño laboral.</i>	28
Tabla 6. <i>Nivel de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022.....</i>	30
Tabla 7. <i>Nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022.....</i>	30
Tabla 8. <i>Relación entre las dimensiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral.....</i>	31
Tabla 9. <i>Influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral</i>	32
Tabla 10. <i>Prueba de normalidad entre los variables de la investigación.</i>	33
Tabla 11. <i>Influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022.</i>	34

Índice de figuras

Figura 1. Dispersión de datos entre las variables de la investigación.	35
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Constructora MIMAFA S.A.C, 2022. Se desarrolló una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, método deductivo, diseño no experimental correlacional y transversal. La muestra fueron 30 trabajadores de la empresa. La técnica aplicada fue la encuesta, mientras que el instrumento fue el cuestionario. Los resultados mostraron que, el nivel de gestión de seguridad y salud en el trabajo es medio con 80 %, alto con 10 % y bajo con 10 %. El nivel del desempeño laboral de los colaboradores es medio con 83 %, alto con 13 % y bajo con 3 %. Se concluyó que, existe correlación significativa de la gestión de seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral, debido a que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman fue igual a 0.874 y el p valor igual a 0.000, siendo menor a 0.05. Asimismo, se determinó que la gestión de seguridad y salud en el trabajo influye con el 94.98 % en el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Gestión de seguridad y salud en el trabajo, desempeño laboral, ergonomía.

Abstract

The objective of the research was to determine the influence of occupational health and safety management on the job performance of the workers of the Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C, 2022. A basic type of research, quantitative approach, deductive method, design was developed. correlational and cross-sectional experiment. The sample was 30 workers of the company. The applied technique was the survey, while the instrument was the questionnaire. The results showed that the level of occupational health and safety management is medium with 80%, high with 10% and low with 10%. The level of work performance of the collaborators is medium with 83%, high with 13% and low with 3%. It was concluded that there is a significant correlation of occupational health and safety management with job performance, because the value of Spearman's Rho correlation coefficient was equal to 0.874 and the p value equal to 0.000, being less than 0.05. Likewise, it was determined that occupational health and safety management influences 94.98% in the work performance of workers.

Keywords: Occupational health and safety management, work performance, ergonomics.

I. INTRODUCCIÓN

La Ley N° 1378, en el año 1911, proclamó la medida de seguridad de contingencias y dolencias laborales en el Perú. Años después, ya en el 2011, se difundió la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la que se pueden destacar numerosos enfoques significativos, comenzando por la utilización de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe estar conformado por especialistas que tengan plena información respecto a esta situación (Arellano-Parra, Silva-López y Arámbula-García 2020).

Hoy en día, los estados de algunas naciones han gestionado normas de seguridad, revisión y control para evitar la deficiencia de los trabajadores por contratiempos relacionados con los percances del ambiente de trabajo y esto influye en su ejecución laboral. En China, se ha demostrado que la ambigüedad del rol en los trabajadores de empresas constructoras tiene efecto negativo y significativo en el agotamiento y desempeño laboral. Por otro lado, en América del Norte, Europa y Japón, presentaron una caída del 3,5%, América del Sur está en el 13,5% y Asia y África están en el 20%, 21,3%. La ocurrencia de América del Norte, Europa y Japón presentó menos casos que en América del Sur. En Colombia fue del 6,9% y en Perú del 13,5% y 13,8%, y otras cifras destacadas en Brasil. Brasil, México y Chile se han preocupado por los peligros relacionados con los riesgos laborales (Gunduz y Khader 2020). El inicio de la cuestión es que gana la eficiencia y hay un desnivel social excepcional a pesar de la seguridad. De la misma manera, se referenció que la obsesión de las organizaciones está en la rentabilidad que en los peligros relacionados con los riesgos laborales (Niciejewska y Kiriliuk 2020). Además, este problema se observa en Ecuador, justamente donde las empresas constructoras centran su esfuerzo en la eficiencia, dejando en segunda opción la carga laboral, la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores, evidenciándose que sus trabajadores cumplen con el mínimo de normas y la carga laboral excede la capacidad personal, todo para obtener mejora a través de la eficiencia (Gallegos y Castillo 2022).

La parte principal de un proyecto de construcción es el recurso humano, donde en general la elección del personal se hace por los estándares de los especialistas, jefes de obra y encargados, quienes tienen un enfoque despreocupado o poco comprometido con el reclutamiento, lo que más les interesa es cumplir con los requisitos de los supervisores (Campos Tiquillahuanca 2021). Es aquí donde las obras tienen problemas, ya que hay obreros que no tienen preparación ni experiencia y terminan generando contratiempos para las obras o abuso de materiales y equipos y, con frecuencia, causan percances que perjudican significativamente a la organización contratante. En consecuencia, un ciclo de elección debe tener los requisitos suficientes para los puestos que se van a crear, (Falcón Tineo 2020).

No obstante, el Ministerio de Trabajo distribuyó en su sitio web el registro de 1.113 avisos de accidentes relacionados con la palabra solo en el período de enero de 2022. De los cuales se vio que el 97,32% se refieren a percances en el trabajo, seguido, sin embargo, en un tamaño más limitado, por episodios peligrosos y percances letales, en última instancia, enfermedades relacionadas con los accidentes laborales (Mohammadfam et al. 2017). Por otra parte, como se indica en la acción empresarial, el 23,58% se relaciona con las industrias del área de ensamblaje, seguido por la tierra, el desarrollo y el comercio; y en conclusión, la fijación de los vehículos de motor (Ministerio del trabajo 2022). Lo que se proyecta día a día, percances y ocurrencias de trabajo en cualquier movimiento monetario. Además, en las organizaciones de desarrollo en la zona de Ate Vitarte - Lima, el 50 % de sus trabajadores indican que no existe salud ocupacional, y afirmando que no presenta nada de gestión de seguridad. Asimismo, el 25 % expresaron que también no existe salud ocupacional; sin embargo, la gestión de seguridad es poca. Por otro lado, solo el 5 % indicaron que no existe salud ocupacional y que la gestión de seguridad es alta. Con estos resultados, se demuestra y comprueba la realidad problemática en cuanto a la seguridad y salud ocupacional existente en las empresas peruanas (Mato 2018).

En el ámbito local, en la región San Martín se puede observar este tipo de peligro; además, no existe información medible que demuestre el componente del tema. En esta circunstancia, las organizaciones tienen una obligación extraordinaria, ya que se evidencia la indiferencia hacia la salvaguarda de la existencia del especialista. No se considera que este sea un derechopreciado en los lineamientos laborales, donde se dispone que a los trabajadores se les debe suministrar todas las circunstancias, ya sean de carácter físico, mental y moral, que le permitan existir. Sin experimentar ningún tipo de decaimiento en su bienestar a causa de sus actividades laborales (Cornejo, 2021).

La constructora MIMAFSA S.A.C. ubicada en la Banda de Shilcayo, en la cual existen carencias en cuanto a la seguridad y bienestar en el trabajo, esto debido a lo que hoy en día es capaz en general por la Covid. Por esta explicación, la cultura preventiva es significativa, ya que permite la ejecución de medidas, técnicas y dispositivos para la esterilización y bienestar de los expertos, lo que trae como consecuencia una desafortunada ejecución del trabajo; todo por el sentimiento de temor hacia la enfermedad así como los peligros que generalmente existían. Antes de la pandemia; por ejemplo, la apertura a la intensidad, o la variedad del entorno, entre otros. En consecuencia, surge la necesidad de reexaminar el plan de bienestar y seguridad relacionado con la palabra para que la organización garantice la seguridad de sus compañeros de equipo, expertos que están fomentando las distintas empresas.

Frente a la realidad problemática, se formula el problema general: ¿Cómo la gestión seguridad y salud en el trabajo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora MIMAFSA S.A.C. Tarapoto - 2022? Y los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa constructora MIMAFSA S.A.C. Tarapoto - 2022? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora MIMAFSA S.A.C. Tarapoto - 2022? ¿Cómo influye las dimensiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa MIMAFSA S.A.C. Tarapoto - 2022?

La investigación se justifica teóricamente, con las teorías de ciertos autores y antecedentes de investigaciones similares, es factible tener una visión más amplia de la significación y la conducta de los factores, las potencialidades y carencias de la palabra relacionada con el bienestar y la seguridad en el trabajo. Estos datos se obtuvieron con la ayuda de libros, propuestas, revistas, artículos e Internet que eran accesibles y daban sentido al efecto que la palabra relacionada con el bienestar y la seguridad de en el trabajo tiene en el desempeño laboral. Esta investigación servirá como base para investigaciones futuras o hechos trascendentales. En cuanto a la justificación práctica, porque se investigó y describió cómo es la gestión de seguridad y salud en el trabajo y evaluaremos cómo esto influye en el desempeño laboral en la empresa constructora MIMAFA S.A.C., por lo que se va generar un recurso técnico profesional para desarrollar un excelente análisis. Se justifica metodológicamente, porque en lo particular se podrá demostrar cómo es el proceso de un estudio no experimental, básico y de nivel correlacional, en la medida que se obtengan y presenten los resultados. La justificación social, la importancia que tuvo los resultados del estudio, hace concebible sacar a la luz cuestiones entre las organizaciones de desarrollo, considerar el tema de la seguridad como una perspectiva inequívoca para el desempeño de los individuos que trabajan en la empresa, siendo destinatarios de estos resultados, los dos, tanto trabajadores como las organizaciones. Finalmente, la investigación es conveniente en el hecho que como componente de representación para las organizaciones, puedan comprender que la seguridad no es solo una ventaja para el especialista; pero, además, una ventaja para la organización, ya que puede dar el bienestar y el bienestar de los trabajadores. sus trabajadores realmente quieren obtener un mejor desempeño laboral.

De esta manera se plantea el objetivo general: Determinar la influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora MIMAFA S.A.C. - 2022. Y como objetivos específicos los siguientes: Identificar el nivel de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa constructora MIMAFA S.A.C. - 2022. Identificar el nivel del

desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora MIMAFA S.A.C. - 2022 y Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en la empresa MIMAFA S.A.C. - 2022.

Frente a los objetivos planteados se define la hipótesis general del estudio: La gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora MIMAFA S.A.C. - 2022. La hipótesis nula del estudio: La gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora MIMAFA S.A.C. - 2022. Y como Hipótesis específicas: El nivel de conocimiento de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa constructora MIMAFA S.A.C. - 2022, es eficiente. El nivel del desempeño laboral en la empresa constructora MIMAFA S.A.C. - 2022, es eficiente y Las dimensiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la empresa MIMAFA S.A.C. - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En antecedentes **internacionales**, en Ecuador, Colcha et al. (2021) informa que en su investigación que los objetivos fueron indicados para cubrir las necesidades que tiene. Esta exploración puso al descubierto las deficiencias en cuanto a capacidad humana y ejecución de la ocupación existentes en la Constructora Servicios Generales que influyen fundamentalmente en la mejora esperada de los trabajadores. En la estructura vanguardista e hipotética, se evaluaron algunas fuentes bibliográficas que nos ayudan a conocer definiciones sobre la materia presentada para ayudar al proyecto de exploración y, así, realizar un trabajo impecable. En el segmento de la estrategia encontramos los tipos de exploración que son: atractiva, ilustrativa, deliberada, de campo, bibliográfica. Se trabajó con la población absoluta, ya que no hay ejemplo, se involucró el panorama para el surtido de información que se coordinó a los representantes y obreros de la Empresa Constructora de Servicios Generales, se utilizó el dispositivo SPSS para manejar sus datos. Para una comprensión superior de los resultados, se ha considerado introducir los datos a través de diagramas y tablas, se trajo un examen factual en una misión para confirmar la especulación mediante el Chi cuadrado, siendo posteriormente el resultado que la administración de la habilidad humana impacta la ejecución del trabajo de los obreros de la Constructora Servicios Generales, con estos se hacen las sugerencias. Como última parte, proponen procesos de mejora para la ejecución del trabajo que se siente impactado en la Constructora Servicios Generales.

También, Castillo et al. (2021) manifestaron que su investigación tuvo como nivel examinar el plan de la SGSST a la firma de desarrollo S.A.S en la ciudad de Bogotá D.C. Utiliza la estrategia de encuesta hechiza sobre los datos de flujo de la SGSST en la industria del área de desarrollo a través de una búsqueda minuciosa en los conjuntos de datos escolásticos Google, Scielo, Redalyc.org, Dialnet, Proquest, E-Book. Presumen, que al comprobar la exploración pasada, tuvieron la opción de decidir dos factores en las diversas organizaciones que tienen un lugar con el área de desarrollo, ya que hay asociaciones que pobremente llevaron a cabo el S.G.

S.S.T. También, en otros no son satisfactorios y deben ser actualizados según las dificultades autorizadas y legítimas más recientes.

Por su parte, Lopesierra (2020) informa en su investigación cuyo objeto fue examinar la administración del bienestar y el bienestar laboral en los colegios públicos de la localidad de Riohacha en La Guajira, Colombia. Con respecto a la técnica, este trabajo fue no experimental, transeccional y de campo. Su población estaba compuesta por dos colegios públicos de área, situados en la región de Riohacha. Para recoger los datos, acudió a una encuesta compuesta por 57 preguntas de escala tipo Likert. De acuerdo con los resultados obtenidos, razonó que en cuanto a la variable de bienestar y seguridad relacionada con la palabra, es importante utilizar aparatos de ordenamiento gerencial para unir los canales de correspondencia dispuestos dentro de la asociación y de igual manera dinamizar al personal que labora en su exposición. Asimismo, propone que avance a fondo en la ejecución y utilización de los componentes de aseguramiento individual, así como ofrecer preparación a los representantes para que conozcan los objetivos a cumplir, explícitamente los relacionados con la variable en estudio. Además, propone elaborar y ejecutar programas de bienestar en el trabajo que respondan a estas necesidades.

Valero y Riaño (2020) mencionan que su objetivo fue presentar las prácticas de las organizaciones en la ejecución del marco de bienestar y seguridad de los ejecutivos cuando tienen teletrabajadores y proponer la transformación de los componentes del marco al teletrabajo. La población de estudio está compuesta por organizaciones del área de ayuda y sus teletrabajadores en la ciudad de Bogotá. Para exponer las prácticas utilizadas por las organizaciones, se utilizó una visión general de los teletrabajadores y reuniones con los responsables de bienestar en el trabajo. La propuesta de ajustar los componentes del marco administrativo al teletrabajo se completó a la luz del examen y la combinación de la estructura hipotética y calculada con los actos de las organizaciones con teletrabajadores. Se obtuvieron los resultados que establecen que las organizaciones siguen con los sistemas estándar de bienestar en el trabajo, sin

separar la idea del trabajo. A partir de la amalgama entre lo hipotético y lo calculado con el hallazgo de la administración del azar en las organizaciones, distinguió que las partes del marco que pueden ser alteradas al teletrabajo son la asociación y la organización, la aplicación y, por último, la evaluación. Presumieron que los actos típicos de las organizaciones con telecommuters para el riesgo los ejecutivos deben trabajar a través del cambio de una parte de las partes del marco de la administración. Las aclimataciones fundamentales incluyen la administración de los datos y el avance de la innovación aplicada a la asociación y la organización, aplicación y evaluación de la palabra relacionada con el bienestar y la seguridad del marco de los ejecutivos.

También, Trillo et al. (2021) mencionan en su investigación que se ha pretendido examinar la tasa de los factores sociodemográficos (sexo, edad, grado universitario, situación en el título y participación de los expertos) la vista de la probabilidad y los resultados de la apuesta de percance de una reunión de Expertos en Seguridad y Salud en la Construcción. Además, se ha evaluado la aparición de estos factores en diferentes fases de un desarrollo. A partir de un sondeo general a 30 procesos de desarrollo, y aplicando un modelo de recaída escalonado y directo, se obtuvieron tremendos contrastes en la apuesta aparente en vista de la edad de los Expertos en Seguridad en la Construcción, así mismo, se resolvió que no existe una enorme distinción en la impresión de peligro entre las personas de esta área experta. Encontraron más errores prominentes al evaluar el riesgo general de los ejercicios de desarrollo en las fases iniciales de una obra. En cualquier caso, a pesar de los contrastes sociodemográficos entre los expertos en seguridad de la construcción, es profundamente fiable razonar que sus evaluaciones de los riesgos.

Continuando, Samanta y Gochhayat (2021) manifiestan que se trató de una revisión de la seguridad laboral de los trabajadores de la construcción en la India. Su estudio identifica los principales desafíos y problemas y analiza las posibles soluciones. Los hallazgos a través de la revisión de la literatura han sido respaldados por datos primarios recopilados a través de una encuesta de

cuestionario. Los resultados indican que falta de comunicación adecuada, los trabajadores no utilizan los equipos de protección y seguridad personal, malas posturas de trabajo y actividades laborales, falta de capacitación, factores psicológicos como el estrés y el agotamiento, falta de orientación y cultura de seguridad y problemas que yacen en el cumplimiento de la legislación apropiada son desafíos importantes para la seguridad. Su estudio analiza la concientización y la capacitación frecuentes, centrándose en la ergonomía del lugar de trabajo, facilitando el control en el trabajo, garantizando la seguridad en la gestión, mediante prácticas de apoyo y compañerismo como posibles soluciones a estos desafíos. Sus hallazgos guiarán a las agencias gubernamentales, así como a las autoridades organizacionales y supervisores de las obras de construcción para mejorar la seguridad ocupacional.

Tejamaya et al. (2021) señalan que su objetivo fue desarrollar un modelo de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (OSHMS) para las MIPYME en Indonesia. Este estudio buscó explorar los factores cruciales en relación con la implementación de dicho sistema en las MIPYME mediante la realización de una revisión de estudios previos sobre el tema. Además, es un estudio exploratorio de varias bases de datos en línea que utiliza una combinación de dos palabras clave que se refieren a la población y las variables de exposición en el enfoque PROSPERO mediante el uso de la estrategia "AND". Cada literatura pasa por una selección basada en el diagrama de flujo PRISMA. Para la evaluación de la calidad de la evidencia se utilizó un listado de verificación del Programa de Habilidades de Evaluación Crítica (CASP) para la evaluación del riesgo de sesgo. Como resultados, a partir de 37 trabajos, libros, libros en línea y artículos locales seleccionados, identificamos factores fundamentales en la implementación de OHSMS en las MIPYMES que se pueden clasificar en factores aguas abajo (capacitación en SST, compromiso, gestión de riesgos y comunicación), medios factores de corriente (apoyo de un tercero) y factores de corriente arriba (el papel del gobierno). Concluyendo que varios factores fundamentales en la promoción de

la implementación de la SST en las MIPYME pueden verse como el papel de los actores de las MIPYME (empleador y empleado); tercero y gobierno.

También, Hasle et al. (2021) mencionan que la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) se ha expandido dentro de las empresas, y las investigaciones ahora indican que genera beneficios tanto para la seguridad y la salud de los trabajadores como para el desempeño empresarial. Sin embargo, en las operaciones diarias, la gestión de SST tiende a terminar en un 'secundario' de la gestión de operaciones (OM). Además, argumentan que el futuro de la ciencia de la seguridad requiere investigar las relaciones entre los dos campos para aumentar el impacto del campo de la SST. Al investigar las constelaciones competitivas y cooperativas de las dos lógicas, identificamos potenciales para constelaciones aditivas que amplifican las capacidades productivas y de seguridad en las empresas, y potenciales para la cooperación facilitadora donde una nueva lógica institucional general de negocios responsables y sostenibles puede crear una necesidad de sinergia entre las dos lógicas. Además, una comprensión más amplia de la necesidad del bienestar y el compromiso de los trabajadores tanto para la SST como para el OM abre la posibilidad de una integración más estrecha de los dos campos.

Sinyai y Choi (2020) señalan que revisaron la investigación sobre salud y seguridad ocupacional en la construcción publicada en revistas académicas revisadas por pares de alto impacto entre 2002 y 2016 para evaluar si la investigación en el campo está dirigida de manera eficiente para producir intervenciones basadas en evidencia que aborden las amenazas y probabilidades de ocurrencias más graves de la industria. En oposición de la mayoría de las encuestas previas del campo, esta búsqueda bibliográfica interdisciplinaria capturó investigaciones publicadas en la literatura de ingeniería y gestión de la construcción, así como en revistas de medicina y salud pública. Además de que encontraron 741 artículos de autores principales con sede en EE. UU., siendo las caídas el peligro para la seguridad más estudiado (89 artículos) y la exposición a la sílice en el aire el peligro para la salud más estudiado (51), ambos entre los

peligros actuales más mortales en la seguridad y salud ocupacional en la construcción; pero, gran parte de la investigación sobre el asbesto fue patrocinada por empresas involucradas en litigios, lo que generó pocos hallazgos útiles para proteger a los trabajadores de hoy. La revisión describió tendencias importantes en la literatura, incluida una mayor atención al ruido y la pérdida auditiva, un número creciente de estudios de intervención y una mayor preocupación por las poblaciones en riesgo desproporcionado (p. ej., trabajadores pequeños/residenciales, latinos/inmigrantes, jóvenes/mayores), y mujeres que trabajan en la construcción). El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) financió directa o indirectamente la mayoría de las investigaciones publicadas. Los formuladores de políticas deben entender que la mayoría de las investigaciones sobre seguridad y salud ocupacional dependen de la financiación de NIOSH.

Finalmente, Duryan et al. (2020) manifiestan en su artículo sobre la necesidad de estandarización y movimiento de información a lo largo de las cadenas de suministro de desarrollo para disminuir los riesgos de SST y trabajar con el cambio social. El punto central de su artículo son los elementos que intervienen en el intercambio de información en materia de SST dentro de las asociaciones que participan en proyectos de desarrollo y entre ellas. En su examen, se utiliza un sistema interpretativo para cubrir las partes implícitas del intercambio y la utilización de la información. La investigación temática se sustenta en un método de planificación mental que permite comprender las interrelaciones entre las ideas comunicadas por los encuestados. Su exploración muestra la irregularidad en los ensayos de salud y seguridad ocupacional en las asociaciones de desarrollo y presenta la importancia de desarrollar una sociedad de bienestar positiva para dinamizar el intercambio de ejemplos obtenidos de las mejores prácticas, los sucesos, los fallos cercanos y las decepciones entre los proyectos, desde las empresas hasta los programas. Las directrices, normas y reglas gubernamentales en materia de bienestar y seguridad no excluyen todos los problemas potenciales de bienestar destinados a los distintos lugares de trabajo y relacionados con los

entornos laborales. El marco de salud y seguridad en el trabajo debería instar a los representantes a informar de los fallos, episodios y decepciones en un entorno "sin problemas" y a realizar un movimiento adecuado. Su exploración da el establecimiento a los expertos del proyecto de desarrollo para abrazar todos los enfoques más socialmente dispuestos hacia el avance de los ajustes autoritarios ricos en aprendizaje para conquistar la variedad en OHS y batir el nivel en curso llegado en las medidas de seguridad.

En antecedentes **nacionales**, encontramos a Pilco (2021) su investigación realizada ha sido teórica, enfoque cuantitativo y diseño en la que no hubo implicancias prácticas mediante experimento, sin cambiar los elementos, y como se muestra en las metas, es una evaluación causal al evaluar el efecto del Sistema de Gestión de Seguridad en la confianza. Aplicó la encuesta en el proceso de recojo de datos. El instrumento fue confirmado por juicio y respaldado con un valor alfa de Cronbach de 0,977 para la evaluación de la calidad inquebrantable. La evaluación actual concluyó que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tuvo un efecto más que significativo en la Gestión de Recursos Humanos, teniendo en cuenta que el R-cuadrada de Nagelkerke arrojó un 76,90 % para la forma de comportarse del surtido del componente libre sobre el elemento dependiente, de esta manera mirando realmente la hipótesis mundial.

También, Maguiña y Ventura (2021) su investigación fue no experimental correlacional, se aplicó un estudio, el tamaño de la población y la prueba fue de 50 especialistas. Se presumió que había una conexión positiva inmediata de la Salud y Seguridad Ocupacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la organización constructora (registro de relación de Spearman $r_s = 0,733157$). La organización tiene un plan de Seguridad y Salud Ocupacional, que se impartía una charla diaria de seguridad, que la ejecución del trabajo de los especialistas estaba en etapa de desarrollo. Existe una relación directa de la Seguridad y Salud Laboral en la Responsabilidad ($r_s = 0,7333160$). Existe una relación directa de la Salud y Seguridad en el Trabajo en la Calidad ($r_s = 0,725522$). Hubo una relación directa

inmediata entre la Salud y Seguridad en el Trabajo y el Liderazgo ($r_s = 0,740216$). Existió relación directa entre la Salud y Seguridad en el Trabajo y el Compromiso ($r_s = 0,739448$).

Continuando, Soriano (2021) su investigación fue aplicada, alcance correlacional, plan transversal en la que el autor no manipuló ninguna de las variables. El total de la población de la revisión estuvo compuesta por 85 trabajadores; además, el ejemplo estuvo compuesto por 70 especialistas. El procedimiento utilizado para la recopilación de información fue la revisión y el instrumento de recopilación de información fue la encuesta. Se aprobó mediante decisiones maestras, obteniendo como decisión que es pertinente y su calidad inquebrantable y la medida de fiabilidad Alfa de Cronbach fue 0,890. Se presume la seguridad y el bienestar en el trabajo está relacionado positiva y significativamente con la ejecución laboral de los especialistas de la organización C&S Proyectos Perú, Lima 2020. Por lo tanto, se obtuvo un nivel de relación estándar, con Rho de Spearman = 0,742 y una significación de 0,000.

Consecutivamente, Solier (2020) su investigación fue cuantitativa, correlacional sin aplicación de experimento, transeccional. Fueron 74 personas que formaron parte de la población y el ejemplo es de tamaño similar, o por lo menos, es una población estadística, el ejemplo estuvo conformado por 74 representantes que trabajan en la organización de desarrollo, a quienes se les aplicó instrumentos aprobados por 02 especialistas y profundamente sólidos. Los resultados mostraron que la palabra relacionada con el bienestar y la seguridad de los ejecutivos está conectada con la ejecución del trabajo con un (Rho 0,345 y p-estima 0,000) que aborda un bajo grado de relación. El aspecto de la contrapartida del juego está conectado con la ejecución del trabajo con un (Rho 0,435 y p-estima 0,000) que aborda un grado moderado de relación; el aspecto psicosocial está conectado con la ejecución del trabajo con un (Rho 0. 424 y p-estima 0,000) que se refiere a un grado de relación moderado; el aspecto ergonómico está relacionado con la ejecución del trabajo con un (Rho 0,368 y p-estima 0,000) que se refiere a un grado de relación bajo; el

aspecto del bienestar está relacionado con la ejecución del trabajo con un (Rho 0,445 y p-estima 0,000) que se refiere a un grado de relación bajo. El aspecto del lugar de trabajo está relacionado con la ejecución del trabajo con un (Rho 0,472 y p-estima 0,000) que aborda un bajo grado de relación.

Berrú y Córdova (2018) su investigación fue de tipo teórica, correlacional, diseño no experimental de corte transversal. El ejemplo estaba compuesto por 9 trabajadores de recursos humanos. El procedimiento aplicado fue el estudio y el instrumento la encuesta. Observaron que hay una ejecución decente del trabajo, ya que la organización ha planteado metas e impartido a los especialistas, los costos están enfocados; además, la organización no fuerza las cosas en contra del deseo de los socios y los supervisores ayudan a cumplir con los requisitos. Refleja un clima agradable y motivador para la realización y consuelo de las personas que integran la organización. Determinaron que el activo humano de los ejecutivos afecta la ejecución del trabajo de los especialistas de la organización Darvigiel E.I.R.L.

El estudio de Tuesta (2018) fue no experimental, de tipo básica, cuantitativa, transversal, descriptiva correlacional. El ejemplo fue de 64 trabajadores a quienes se les aplicó el resumen, a través del objetivo de encuestas. Observó que la falta del grado de consistencia con indicadores de bienestar y seguridad relacionados con palabras y que la ocurrencia de percances relacionados con palabras es normal, y especificaron que, debido a su punto de partida, nunca ocurren en un 87,5 %, a veces en un 7,8 %, muy a menudo con 3,5% y consistentemente 1,2%; Debido a su gravedad, el 93,8 % nunca sucede, algunas veces el 5,1 %, muy a menudo el 1,2 % y constantemente el 0,0 %, y debido a su resultado, el 89,5 % nunca sucede, de vez en cuando el 7,0 %, muy a menudo el 3,1 %, y consistentemente 0.4%. Por último, se razonó que existe una conexión entre bienestar vocablo y bienestar vocablo percances en la Fiscalía Penal de Tarapoto, año 2018, evaluado por la medida Chi cuadrado, con significado asintótico bilateral

de 0.00 y donde el Chi cuadrado determinado ($X^2_c=58.233$) es más prominente que el Chi cuadrado clasificado ($X^2_t=2.0879$).

En las teorías relacionadas para la variable, **Gestión de seguridad y salud en el trabajo**, es definida como un conjunto de disciplinas cuyo objeto es el avance del bienestar en el trabajo a través de la promoción y el apoyo del mayor grado de prosperidad en los obreros y trabajadores de proyectos (Amponsah y Mensah 2016), previniendo los cambios de prosperidad creados por las condiciones de trabajo, protegiéndolos de los riesgos resultantes de la presencia de profesionales capacitados poco confiables y colocándolos en una situación acorde con sus aptitudes físicas y mentales (Zambrano, 2016). Por su parte, para la ISOTools (2016), contiene un conjunto de actividades que intentan prevenir heridas y enfermedades que se producen por las circunstancias laborales. En resumen, la palabra bienestar y seguridad de los ejecutivos es un sistema que vela por la seguridad y el desarrollo de la solidez de los trabajadores, teniendo en cuenta todas las variables esenciales para dotar al profesional de las mejores condiciones para que realice sus tareas.

Las dimensiones de esta variable son: a) **Prevención de riesgos**, es un secuencia de acciones que se adoptan para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo (Invassat 2019). Por su parte, el riesgo es la estimación de costos ocasionadas por las pérdidas esperadas por la ocurrencia de un fenómeno natural o producto de la acción del hombre. Asimismo, viene a ser la reducción de la accesibilidad de un activo y su eventual término; en otras palabras, es la probabilidad que tiene un sistema de ser vulnerado por una amenaza, en función de su debilidad (Chávez 2018). En este sentido, la lucha contra el riesgo es una disciplina que avanza en la mejora del bienestar y fortaleza de los representantes en el trabajo, esto con la ayuda de medidas de control y el trabajo comprometido y fundamental para prevenir los peligros provenientes de las diferentes circunstancias laborales a través de una acción sobrenatural. dispositivo como evaluación de apuestas (Osalan 2019).

Continuando con la dimensión, b) **Psicosocial**; el enfoque psicosocial vincula al individuo con la sociedad. Supone una intención de posicionamiento frente al quehacer profesional, estableciendo un horizonte ético (Quintana et al. 2018). Bajo ese enfoque, las oportunidades psicosociales son circunstancias dinámicas en un ambiente de trabajo vinculadas a la asociación de trabajo y que se manifiestan con la capacidad de influir en la mejora del equivalente y la fuerza del trabajador. Estas apuestas psicosociales dañan la salud de los trabajadores, causándoles estrés y, a la larga, incluidos problemas cardiovasculares, de seguridad, dermatológicos, musculares externos, etc., que son el resultado de circunstancias laborales desafortunadas, directamente de una falta de asociación laboral (Istas, 2019).

Continuando, c) **Ergonomía**, caracterizada por ser un proceso constante, que la persona ha aplicado cuando comenzó a adaptar y mejorar, para su uso, las primeras herramientas creadas. Además, es una ciencia interdisciplinaria, en razón a que intervienen ramas como la fisiología, psicología, anatomía, ingeniería y la arquitectura. Busca el equilibrio de los componentes que conforman el sistema la solidez entre las condiciones internas y externas que están conectadas con el trabajo y que colaboran con la ciencia de los trabajadores. Su capacidad fundamental es la transformación de máquinas con puestos de hombre (Unión General de Trabajadores, 2015). Por lo tanto, la metodología ergonómica está vinculada con la planificación de elementos y responsabilidades para adaptarse a las personas. Maneja partes significativas de la forma humana de comportarse en el trabajo, y algunas que están conectadas con el marco de trabajo; el individuo, la máquina, el clima, los datos por último la asociación. En este sentido, la ergonomía trabaja sobre las circunstancias de trabajo y consecuentemente sobre la fuerza de los trabajadores.

Prosiguiendo, d) **Salubridad**, descrito como un lugar de trabajo satisfactorio con condiciones ideales, donde los trabajadores realizan sus ejercicios con nobleza y su inversión es factible para mejorar las condiciones de bienestar y seguridad. Además, es una acción multidisciplinaria cuya capacidad es promover y salvaguardar el bienestar de los trabajadores, tratando de controlar los percances

y enfermedades a través de la disminución ordenada de las circunstancias fortuitas. Posteriormente, el seguro de bienestar es coordinado por expertos de varias fortalezas, desde aseo moderno, medicación en el trabajo, recordando la ergonomía y llegando a la seguridad en el trabajo (Grupo Acms 2019). Por otra parte, es el avance y apoyo del nivel de prosperidad mental, física y social de los trabajadores, a través de la anticipación de desviaciones del bienestar, riesgo del tablero y enfriamiento del trabajo a los individuos sin fin con sus puestos (Organización Panamericana de la Salud 2018).

Finalmente, la dimensión e) **Ambiente de trabajo**, relacionado con una continua búsqueda de la mejor versión de las personas. Mediante los elementos materiales y humanos que inciden en la tareas y actividades laborales. Considera elementos claves como el horario, las condiciones de seguridad e higiene en el área laboral, así como el clima laboral (QuestionPro, 2020). Mientras que Chiavenato (2009) hace notar que el ambiente de trabajo son las condiciones en las que el personal cumple con los roles del puesto que ocupa dentro de la organización, el clima actual abarca al asociado a la hora de trabajar, el cual incorpora algunos puntos de vista, desde la parada situada a la salida de la organización, su área y configuración, hasta el esplendor y clamor que llega al ambiente de trabajo. (Sierra Mejía 2017).

Ahora, continuando con la segunda variable, **Desempeño laboral**, Chiavenato (2000), lo caracteriza como la exposición de las actividades o formas de comportarse de los trabajadores en el cumplimiento de las metas de la asociación. Sin duda, confirma que la gran ejecución del trabajo es la fortaleza más pertinente que tiene una asociación (Mendóza 2021). Mientras que Alva (2018) y Boada (2019) describen que es un ciclo para elegir qué tan viable ha sido una afiliación (o un individuo o un ciclo) en la satisfacción de sus actividades y objetivos de trabajo. En caso de duda, en el nivel progresivo, la valoración de la ejecución de la ocupación da una valoración del cumplimiento de los objetivos fundamentales en el nivel solitario (Valiente et al. 2018).

Según Palaci (2005) hay componentes seguros que influyen en la ejecución del trabajo, que están conectados y producen una baja o alta ejecución del trabajo (Urbano, 2018). Entre estos tenemos: 1. Compensación relacionada con el dinero y no financiera. 2. Cumplimiento correspondiente a las asignaciones designadas. 3. Habilidades, aptitudes (destrezas) para realizar las asignaciones designadas. 4. Preparación y perfeccionamiento constante de los representantes. 5. Elementos de inspiración y conducta de la persona. 6. Ambiente de autoridad. 7. Cultura autoritaria. 8. Supuestos de los trabajadores.

Asimismo, el desempeño es importante en la ejecución del trabajo. Comunica las habilidades de trabajo realizadas en las que se coordinan, como marco, información, habilidades, encuentros, sentimientos, perspectivas, inspiraciones, cualidades individuales y valores que se suman al cumplimiento de los resultados normales, en correspondencia con las solicitudes especializadas, útiles y de administración de la organización (Gutiérrez, 2019).

Según, Calcina (2014) las cualidades de ejecución de la ocupación se relacionan con la información, habilidades y capacidades que un individuo debe aplicar y exhibir mientras fomenta su trabajo (Salazar 2018). Entre estas podemos destacar las siguientes. Adaptabilidad, se refiere a mantenerse al día con la razonabilidad bajo diferentes circunstancias y con diferentes asignaciones, obligaciones e individuos. Correspondencia, se refiere a la capacidad de comunicar verdaderamente sus pensamientos ya sea en una reunión o solo. La capacidad de ajustar el lenguaje o redacción a las solicitudes del beneficiario o beneficiarios. A la gran utilización de la sintaxis, la asociación y la construcción en las correspondencias.

En cuanto a sus **dimensiones**, tenemos: a) **Innovación**, que trabaja extensamente sobre la inspiración y los estados de trabajo de los representantes. Provoca una expansión en la eficiencia. Así, el límite en cuanto a avance permite seguir desarrollando la ejecución del trabajo tanto de los trabajadores como de la fundación en general (Euronews, 2015). En ese sentido, la promoción de una

cultura de innovación trae muchos beneficios a las organizaciones, adaptándose mejor a los cambios, mejorando el ambiente laboral y sobre todo incrementando la motivación de los trabajadores para que desarrollen sus actividades sin mayores inconvenientes.

La dimensión **satisfacción**, se caracteriza como la disposición del especialista hacia su propio trabajo, dicha conducta depende de las convicciones y valores que el trabajador crea a partir de su propio trabajo. Estas mentalidades se resuelven en conjunto por los atributos permanentes de la situación así como por las intuiciones que tiene el especialista de lo que debería ser Feris y Castro (2006). Al igual que Csikszentmihalyi (2013), lo caracteriza como una condición cercana a casa positiva y encantadora de la impresión emocional de los encuentros de trabajo del sujeto. Además, la realización laboral es una consecuencia plena de sentimiento del trabajador considerando los papeles de trabajo que posee, resultado eventual de la poderosa asociación de dos ordenamientos de sentidos llamados necesidades humanas y motivadores representativos (Gamboa, 2010).

Eficiencia, es un resultado indispensable para todas las organizaciones. Significa que pueden lograr sus objetivos utilizando la mínima cantidad de recursos. Esto, porque la eficiencia hace referencia a la capacidad que tienen los equipos de trabajo, como un sistema, de cumplir con las tareas por hacer en la menor cantidad de tiempo, y con el uso mínimo de recursos (Pérez, 2019). De esta manera, ayuda a los trabajadores a que cumplan con sus funciones de manera práctica e inteligente, sin que trabajen de más. Es decir, optimizan el tiempo que tienen para realizar mejor sus trabajos. Sumando a ello, es importante mencionar que, para que una organización tenga un excelente nivel de eficiencia, deberá estimular y motivar a sus colaboradores o trabajadores, con el propósito de alcanzar el desarrollo del compromiso laboral (Machuca, 2022). Cuando hablamos de la productividad laboral en términos comerciales, aludimos a la extraordinaria rivalidad que las organizaciones deben enfrentar de manera constante, siendo el trabajo lo más importante para el desarrollo empresarial (Educación Continua, 2019).

La dimensión **crecimiento** hace referencia a los procesos continuos de trabajo para lograr la superación a nivel profesional. En otras palabras, el crecimiento es una evolución continua en la vida de un profesional (Universidad de Champagnat, 2018). Entre sus características están, que el crecimiento es integral, lo cual significa que el profesional crece en diferentes aspectos de su vida, creando y descubriendo nuevas facetas, según el contexto y forma de vida. Asimismo, el crecimiento es progresivo; es decir, su desarrollo es permanente, continuo y dinámico, lo que cada paso que avanza, le permite llegar a su meta y con ello, continuar con la siguiente etapa o meta. También, el crecimiento, es una puerta hacia la evolución, influenciando por el cambio al crecer, logrando la madurez y la capacidad de resiliencia en los profesionales (Sofía, 2021).

La dimensión **productividad** se define como la media de producción de un trabajador en un determinado segmento de tiempo. Ahora, la productividad se mide en volumen físico o también en términos de valor de los bienes y servicios producidos (Carro y Gonzalez 2013). Para aumentar el nivel de productividad, se hace necesario la mejora de la educación; es decir, capacitar a los trabajadores, también de la innovación, reforzando los procesos de negocio con herramientas tecnológicas que aceleran los procesos de producción (Universidad del Pacífico 2016). Al comparar la productividad personal con el promedio, se puede descubrir, si un trabajador en específico está cumpliendo con su trabajo de manera normal o no. Se aclara, que la productividad es impulsada por la inversión en capital, el progreso tecnológico y el desarrollo del capital humano (Cortés, 2021).

Finalmente, está la dimensión **calidad**. Es una de las formas de descubrir las experiencias individuales y colectivas que tienen los trabajadores respecto a su trabajo. Elementos como las condiciones sociales, económicas y demográficas de los trabajadores son claves para medir y gestionar la fuerza de trabajo, permitiendo la creación de beneficios que se acomodan a las necesidades de las organizaciones (Baitul, 2012 citado en Cruz 2018). En resumen, la calidad laboral, el cumplimiento de las necesidades principales de los trabajadores, entendiéndose a las necesidades como los recursos, las actividades y los resultados ocasionados

de la colaboración de las personas dentro de las organizaciones (Ecoembes, 2018). Estudiar sobre la calidad laboral supone realizar una valoración sobre la percepción de los trabajadores con respecto a sus ambiente de trabajos, identificándolos los principales factores, para que la percepción sea categorizada como positiva o negativa (Cruz, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

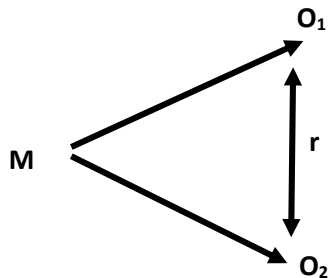
Esta investigación fue de **tipo básica**, ya que la exploración básica esencial se centra en una información más completa a través de la comprensión de las partes centrales de los fenómenos, de los hechos reconocibles o de las conexiones dispuestas por sustancias (Concytec, 2018). También, en la investigación básica no existe implicancias prácticas que modifiquen el estado de las variables (Cívicos y Hernández, 2007). Asimismo, este tipo de investigación básica inicia en un marco conceptual y permanece en él, incrementando los conocimientos sin la necesidad de contrastarlos mediante experimento (Hernández y Mendoza, 2018). Es importante, mencionar que la presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo. La investigación cuantitativa hace uso directo de los números como medio para realizar el análisis de los datos (Cárdenas, 2018).

Diseño de investigación

Tuvo un diseño no **experimental de alcance descriptivo correlacional transeccional**, es decir, no hubo control de factores y el recojo de información se hizo una sola vez (Hernández et al., 2014). De acuerdo a Thompson y Panacek (2007), los exámenes no experimentales son absolutamente observacionales y se espera que los resultados sean simplemente esclarecedores. Tal como lo indican Hernández y Mendoza (2018) en la investigación no experimental, las variables se miden en su estado normal. Según Sánchez et al. (2018) describir implica realizar caracterizaciones de la muestra abordada. En cambio, Arias (2012) la finalidad de la investigación correlacional es determinar el grado de relación entre los factores. Por su parte, Prematunga (2012), menciona que las relaciones entre las variables suele ser de interés y la correlación es una técnica estadística común empleada para saber qué tan estrechamente están relacionadas dos o más variables entre sí. Fue

transversal, porque los datos recogidos de la muestra ha sido en un único momento (Thompson y Panacek, 2007).

El estudio es representado por:



Tiene el siguiente esquema:

Dónde:

M: Muestra de estudio

O1: Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

O2: Desempeño Laboral

r: Relación entre O₁ y O₂

3.2. Variables y operacionalización

Variables del estudio

V1: Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

V2: Desempeño Laboral

3.3. Población (Criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Es un conjunto interminable, también limitada de elementos con características en común (Arias, 2012). Por otro lado, para Otzen y Manterola (2017) es el conjunto

de sujetos que están disponibles para una investigación. En cambio, López (2004), es la disposición de individuos de los que es necesario saber algo. A partir de las citas referidas, en este estudio la población estuvo conformada por 30 trabajadores de la empresa MIMAFSA SAC.

Criterios de inclusión

- Trabajadores que dieron su consentimiento informado
- Trabajadores que se encontraron bien de salud

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no aceptaron participar voluntariamente de la investigación
- Trabajadores enfermos

Muestra

Forma parte de la población que se selecciona y de la cual se busca recoger información relacionada al problema que se quiere resolver (Arias, 2006). Al respecto Álvarez (2010) menciona que la muestra es una parte representativa de la población. Al ser la población tan pequeña, la muestra estuvo conformada por los 30 trabajadores de la empresa MIMAFSA SAC.

Muestreo

Para Álvarez (2010), el muestreo es el método utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra del total de la población. Por su parte, según Malhotra (2004) es la colección de elementos que procesan la información buscada. En esta investigación, al ser la muestra igual a la población, el muestreo será tipo censal.

Unidad de análisis

Sedgwick (2014) define estadísticamente como el "quién" o "qué" para el cual se analiza la información y se extraen conclusiones. Conociendo el significado, en

este estudio, la unidad de análisis corresponde a un trabajador de la empresa MIMAFA SAC.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se aplicó la encuesta, el cual es un procedimiento de recolección de información a través de consultas a personas, cuyo motivo radica en obtener datos obtenidos de un tema de investigación previamente construido (López y Fachelli 2015). Por su parte, Glasow (2005), menciona que la investigación mediante encuestas se utiliza para describir cuantitativamente aspectos específicos de una población determinada. Arias (2020) las técnicas son las distintas formas de obtener información de la muestra estudiada.

Instrumentos

Definidas como cualquier recurso, que es utilizado con la finalidad de registrar información (Arias 2006). Por su parte, Palella y Martins (2012) son cualquier activo que el analista puede utilizar para moverse hacia las peculiaridades y concentrar datos de ellas. En este estudio se utilizó el cuestionario. Un cuestionario es un cúmulo de indagaciones, deliberadamente dispuestas sobre realidades actuales y perspectivas que son pertinentes al examen (García, 2003). Por su parte, Roopa y Rani (2012), un cuestionario es el principal medio para recoger datos primarios cuantitativos.

Validez

La validez es la forma en que un instrumento estima con éxito lo que se espera que haga; asimismo, está relacionada directamente con su propósito (Chavez, 2007). Taherdoost (2016) aludió a las valoraciones emocionales de los científicos sobre el espectáculo y a la importancia del instrumento de estimación en cuanto a

ser pertinente, sensato, inequívoco y claro. Para esta revisión se aplicó el procedimiento de juicio maestro, el cual estuvo a cargo de 3 expertos en estrategia:

Tabla 1

Resultados de la validez de expertos

Variable	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión de seguridad y salud en el trabajo	Metodólogo	4.6	Aplicable
	Metodólogo	4.7	Aplicable
	Metodólogo	4.6	Aplicable
	Metodólogo	4.8	Aplicable
Desempeño laboral	Metodólogo	4.7	Aplicable
	Metodólogo	4.8	Aplicable

Nota: Según evaluación de expertos.

Respecto al instrumento que evaluó la gestión de seguridad y salud en el trabajo hubo una coherencia en la puntuación del 92.7 %. El instrumento que evaluó el desempeño laboral, hubo coherencia en la puntuación del 95.3 %. Por lo tanto, se concluye que ambos instrumentos han sido válidos para su aplicación.

Confiabilidad

La confiabilidad en una investigación es el grado de seguridad de confianza con el cual los datos del estudio son verdaderos o son válidos para realizar su procesamiento acorde a la necesidad del estudio (Martínez y March, 2015). Por su parte, para Quero (2010), la confiabilidad es la consistencia o estabilidad de una medición. En esta investigación se empleó el coeficiente del Alfa de Cronbach. Se aseguró que el nivel de confiabilidad esté entre el rango aceptable y excelente. Lo cual será suficiente para que los resultados muestren lo que realmente se pretende medir.

Análisis de confiabilidad de la variable: Gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos de la variable gestión de seguridad y salud en el trabajo

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

Nota: Datos propios de la investigación

Tabla 3

Confiabilidad de la variable gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
0.840	26	

Nota: Datos propios de la investigación

Interpretación

Con un coeficiente igual a 0.840, la confiabilidad del cuestionario que mide la variable gestión de seguridad y salud en el trabajo es "Muy bueno".

Análisis de confiabilidad de la variable: Desempeño laboral

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos de la variable desempeño laboral.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

Nota: Datos propios de la investigación

Tabla 5

Confiabilidad de la variable desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.852	29

Nota: Datos propios de la investigación

Interpretación

Con un coeficiente igual a 0.852, la confiabilidad del cuestionario que mide la variable desempeño laboral es “Muy bueno”.

3.5. Procedimientos

La primera fase ha sido el de gabinete que comprendió la investigación narrativa, la revisión de fuentes bibliográficas y la elaboración de los instrumentos para la recolección de datos. Además, los cuestionarios han sido evaluados por expertos en metodología de investigación y especialistas en el tema abordado. También, se midió la confiabilidad de los instrumentos. La segunda fase fue de campo, aquí se aplicó la encuesta; en donde, primero, se solicitó la autorización respectiva a la empresa, para que podamos desarrollar la investigación. También, se conversó con los trabajadores de la empresa, solicitándoles su participación de manera voluntaria, se les explicó de qué se trata, resolviendo cualquier duda presentada. Después de aplicar la encuesta, se cercioró que los cuestionarios hayan sido respondidos correctamente. La tercera fase fue cuando se ordenó, digitalizó y procesaron los datos obtenida de la aplicación de la encuesta. Para ello, ha sido necesario el software estadístico SPSS, donde los datos y resultados quedaron listo para su análisis. Finalmente, la cuarta fase relacionados con la investigación y traducción de resultados, fines y redacción del informe inicial y final.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se aplicó la estadística descriptiva e inferencial, el descriptivo a través de las proporciones de propensión focal, promedio numérico, medio, desviación,

estándar, recurrencia y tasas. Y la inferencial, mediante pruebas estadísticas correlacionales como r de Pearson o la ρ de Spearman, según el comportamiento de los datos de ambas variables. El coeficiente de Pearson, mide la fuerza o el nivel de conexión entre dos factores irregulares cuantitativos que tienen una circulación típica bi-variada conjunta (Mondragón, 2014). El valor de la lista de conexiones cambia a lo largo del tramo $[-1, 1]$, indicando relación inversa o directa, si en el caso, el valor fuese cero, indicaría inexistencia de cualquier tipo de relación entre las variables analizadas.

3.7. Aspectos éticos

Según Gelling (1999), los principios éticos forman parte de la toma de decisiones dentro de las muchas etapas del proceso de investigación, las cuales son: no maleficencia, fidelidad, justicia, veracidad, confidencialidad, etc. Mientras que, Taylor (2013), menciona que la ética normativa demuestra que son más complementarias que contradictorias. De hecho, la mayoría de las personas en el mundo les resulta más útil considerar las tres perspectivas que son virtud de ser humanos, virtud de nuestra formación y compromisos profesionales. En ese sentido, se pensaron en las normas y precisiones establecidas por la Universidad César Vallejo, por lo que la mejora del examen será acorde a ellas. Además, es ventajoso determinar que en el examen se aplicaron normas morales específicas: **Autonomía**, ya que cada especialista tuvo la oportunidad total de responder desinhibidamente a cada encuesta aplicada. **Beneficencia**, a fin de lograr que la empresa constructora tenga información relevante respecto a palabra relacionada con el bienestar y la seguridad de los ejecutivos y cómo se relaciona con la ejecución del trabajo. **Justicia**, ya que no se victimizó a ningún especialista y se consideró su voluntad de participar o no en el examen. **No maleficencia**, pues no se inició ninguna acción en contra de ningún especialista, ni se elaboró el cuadro institucional de la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C.

IV. RESULTADOS

4.1. Identificar el nivel de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Constructora MIMAFA S.A.C. – 2022.

Tabla 6

Nivel de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa constructora MIMAFA S.A.C. - 2022.

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[26-65]	3	10%
Medio	[66-98]	24	80%
Alto	[99-130]	3	10%
Total		30	100%

Nota: Datos propios de la investigación

Interpretación

El nivel de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa constructora MIMAFA S.A.C. 2022 es medio con 80 % representado por un total de 24 trabajadores, seguido de un nivel alto con 10 % representado por 3 trabajadores y; asimismo, tiene un nivel bajo con 10 % representado por 3 trabajadores.

4.2. Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora MIMAFA S.A.C. – 2022.

Tabla 7

Nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora MIMAFA S.A.C. - 2022.

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[29-73]	1	3%
Medio	[74-109]	25	83%
Alto	[110-145]	4	13%

Total 30 100%

Nota: Datos propios de la investigación.

Interpretación

El nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022 es medio con 83 % representado por un total de 25 trabajadores, seguido de un nivel alto con 13 % representado por 4 trabajadores. Finalmente, tiene un nivel bajo con 3 % representado por solo 1 trabajador.

4.3. Relación entre las dimensiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en la empresa MIMAFSA S.A.C. -2022.

Tabla 8

Relación entre las dimensiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral.

	D1: PREVENCIÓN DE RIESGOS			D2: PSICOSOCIAL		
	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio
Alto			13.3%	10.0%		3.3%
Bajo		3.3%			3.3%	
Medio		36.7%	46.7%	6.7%	16.7%	60.0%
Total		40.0%	60.0%	16.7%	20.0%	63.3%
	D3: ERGONOMIA			D4: SALUBRIDAD		
	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio
Alto	3.3%		10.0%	3.3%	3.3%	6.7%
Bajo		3.3%			3.3%	
Medio	3.3%	43.3%	36.7%		36.7%	46.7%
Total	6.7%	46.7%	46.7%	3.3%	43.3%	53.3%
	D5: AMBIENTE DE TRABAJO					
	Alto	Bajo	Medio			
Alto	3.3%		10.0%			
Bajo		3.3%				
Medio		26.7%	56.7%			
Total	3.3%	30.0%	66.7%			

Nota: Datos propios de la investigación

Interpretación

La relación entre la dimensión prevención de riesgos y la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel medio lo que representa el 46.7 % y un nivel bajo de 3.33 %. Por su parte, la segunda dimensión psicosocial presenta un nivel bajo del 3.3 % en relación con la variable desempeño laboral. Así mismo, la dimensión tres (ergonomía) muestra una relación en el nivel alto de 3.33 % y un nivel medio del 36.7 % con la variable en estudio. Por otra parte, la dimensión cuatro (salubridad) presenta una relación en el nivel alto de 3.33 % un nivel medio del 46.7 %. Por último, la dimensión cinco (ambiente de trabajo) muestra una relación con la variable en el nivel alto de 3.33 % y un nivel medio del 56.7 % con la variable de estudio.

4.4. La influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022.

Tabla 9

Influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral

		V2: DESEMPEÑO LABORAL			
		Alto	Bajo	Medio	Total
V1: Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Alto	10.0%			10.0%
	Bajo		3.3%	6.7%	10.0%
	Medio	3.3%		76.7%	80.0%
	Total	13.3%	3.3%	83.3%	100.0%

Nota: Datos propios de la investigación

Interpretación

La relación entre gestión de seguridad y salud en el trabajo y la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel alto de 10 % y un nivel medio de 76.7 %.

4.5. Prueba de Normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad entre las variables de la investigación.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	0.203	30	0.003	0.878	30	0.003
V2: Desempeño Laboral	0.193	30	0.006	0.898	30	0.007

Nota: Datos propios de la investigación.

Interpretación

De acuerdo a la prueba Shapiro – Wilk, el valor de significancia para la variable 1: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y para la variable 2: Desempeño Laboral son ($p = 0,003$ y $p = 0,007$) respectivamente. Siendo estos, menores a 0,05, con lo cual, los datos de la muestra no tienen una distribución normal. Consecuentemente, el estadístico que mide la relación entre las variables fue el Rho de Spearman.

4.6. Hipótesis General: La gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022.

Tabla 11

Influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022.

		V1	V2
Rho de Spearman	V1: Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Rho	1.000 ,874**
		p	0.000
		N	30 30
	V2: Desempeño Laboral	Rho	,874** 1.000
		p	0.000
		N	30 30

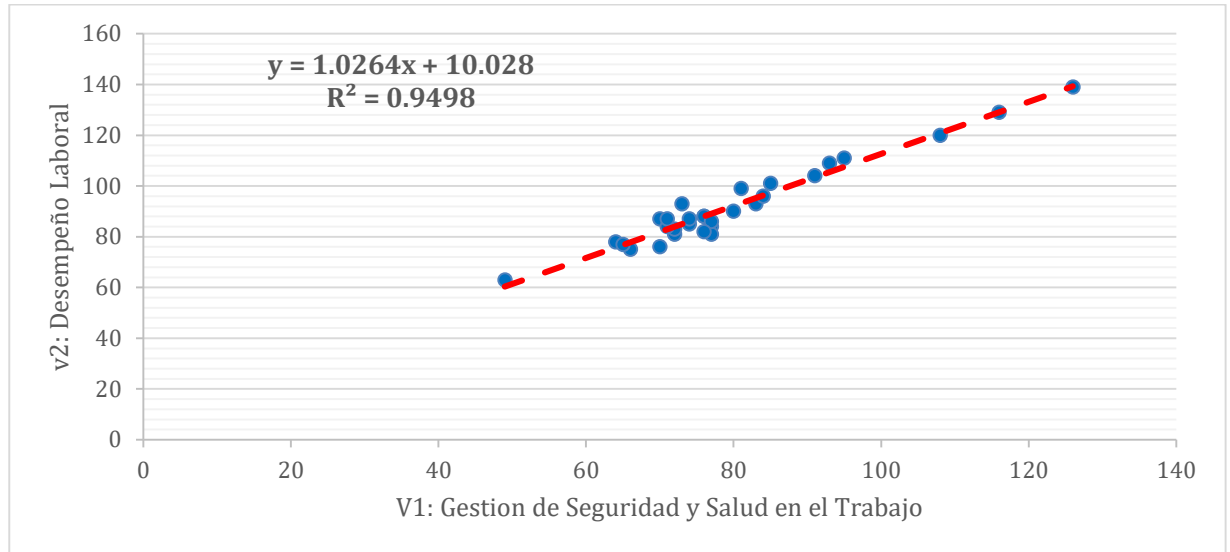
Nota: Datos propios de la investigación.

Interpretación

El coeficiente de correlación fue equivalente a 0.874**, lo que demuestra que la relación entre las dos variables es impresionantemente positiva. Además, el p – valor equivalente a 0,000, que es inferior a 0,05, determinó la aceptación de la hipótesis alterna: La gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022.

Figura 1

Dispersión de datos entre las variables de la investigación.



Nota: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación

En la Figura 3, existe una relación lineal positiva, con un coeficiente de determinación R^2 equivalente a 0,9498, lo que implica que el 94,98 % de la gestión de seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de construcción MIMASA S.A.C.

4.7. Hipótesis Específica: Las dimensiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. – 2022.

Tabla 12

Relación entre las dimensiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en la empresa MIMAFA S.A.C. - 2022.

		V2: Desempeño laboral	
Rho de Spearman	D1: Prevención de Riesgos	Rho	,552**
		p	0.002
		N	30
	D2: Psicosocial	Rho	,701**
		p	0.000
		N	30
	D3: Ergonomía	Rho	,588**
		p	0.001
		N	30
	D4: Salubridad	Rho	0.248
		p	0.187
		N	30
	D5: Ambiente de trabajo	Rho	,509**
		p	0.004
		N	30

Nota: Datos propios de la investigación.

Interpretación

La tabla 12 muestra que el coeficiente de relación Rho entre prevención de riesgos y desempeño laboral es 0.552**, lo que demuestra una conexión media positiva. Por su parte, psicosocial da un coeficiente de 0.701** respecto a la ejecución del trabajo, lo que demuestra una relación positiva impresionante. Mientras que la dimensión ergonómica se relaciona de manera moderada, encontrando un coeficiente de relación equivalente a 0,588**. No obstante, entre bienestar y de ejecución del trabajo es 0,248, lo que demuestra que existe una conexión segura excepcionalmente baja. Por último, el coeficiente de relación entre la dimensión del lugar de trabajo y la variable de ejecución del trabajo es equivalente a 0,509**, lo que demuestra que la relación es medianamente positiva. Sólo el aspecto bienestar no está fundamentalmente conectado con la ejecución laboral de los trabajadores de la organización

MIMAFSA S.A.C, 2022, ya que el valor del grado de importancia es más prominente que el margen de error permitido ($0,187 > 0,05$).

V. DISCUSIÓN

En este estudio, mediante un análisis estadístico descriptivo se pudo evidenciar, que el nivel de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa constructora MIMAFSA S.A.C. 2022 es medio con 80 % representado por un total de 24 trabajadores, seguido de un nivel alto con 10 % representado por 3 trabajadores y; asimismo, tiene un nivel bajo con 10 % representado por 3 trabajadores. Resultados que muestran una realidad negativa en cuanto a la prevención de riesgos, debido a que la empresa cuenta con políticas de seguridad débiles, las normas de prevención no están claras y no son compartidas. Por lo tanto, los trabajadores lo desconocen, no hay controles que validen que los trabajadores realicen sus actividades con los equipos adecuados; además, estos se encuentren en buenas condiciones para su uso. Un tema muy preocupante se vio en lo psicosocial, la cual se evidenció la falta de departamento psicológico que brinde bienestar psicosocial a los trabajadores. En ergonomía, el diseño de los puestos laborales no son los adecuados, así como también, los trabajadores sufren de fatiga laboral ocasionado por los ruidos y la climatización del ambiente. En todas estas características explicadas no cumple de manera perfecta con lo mencionado por Amponsah y Mensah (2016), quienes mencionan que la gestión de seguridad eficiente deberá salvaguardar a los trabajadores mediante políticas correctamente elaboradas e implementadas.

En cuanto al objetivo específico segundo, el cual trató sobre el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora MIMAFSA S.A.C, 2022; tras la aplicación de la encuesta a 30 trabajadores y después de las pruebas estadísticas descriptivas, se encontró un nivel medio en el desempeño laboral de los trabajadores, la cual representó el 83 %. A ello, le continuó el nivel alto, representado por el 13 % de la muestra estudiada y finalmente, se encontró un nivel bajo, representado por el 3 %. En términos generales, el desempeño no es el mejor, tampoco el peor. Esta variable ha sido medida, según la innovación, la satisfacción, la eficiencia, el crecimiento, la

productividad y la calidad. Por ello, los resultados muestran serios problemas en todas esas dimensiones. No se está asegurando la mejora continua en la empresa. Asimismo, la capacidad de innovación es muy baja, y los procesos no son eficientes, lo cual afecta negativamente a su nivel de productividad, impidiendo que la empresa pueda cumplir con sus objetivos propuestos. En cuanto al crecimiento, se evidencia que es necesario la implementación de programas de capacitaciones, para que los trabajadores desarrollen su máximo potencial. En síntesis, la mayoría no de los trabajadores no están muy satisfechos con la seguridad y salud ocupacional.

Continuando con el objetivo específico tercero, el cual trató sobre la relación entre las dimensiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en la empresa MIMAFA S.A.C, 2022, después de haber realizado las pruebas estadísticas correspondientes al análisis inferencial, los resultados demostraron lo siguiente. Entre la dimensión prevención de riesgos y la variable desempeño laboral, se encontró una correlación positiva de intensidad media, $Rho = 0.552$. Además, se evidenció que esta relación es significativa. Por lo tanto, se puede afirmar que la prevención de riesgos es un elemento crucial, clave e importante al momento de querer mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. De manera muy parecida ocurrió entre la dimensión ergonomía y la variable desempeño laboral, se encontró un coeficiente de correlación igual a 0.588, que de acuerdo a Hernández et al. (2014), corresponde a una correlación positiva de intensidad media. También, la relación ha sido significativa, demostrando que la ergonomía es un factor crítico, clave e importante para asegurar un alto nivel de desempeño laboral de los trabajadores. Algo parecido también, se encontró entre la dimensión ambiente de trabajo y la variable desempeño laboral de los trabajadores, debido a que el coeficiente de correlación encontrada ha sido igual a 0.509, lo que supone que la correlación existente es positiva de intensidad media. También, se evidenció existencia de relación significativa, por lo tanto, el ambiente de trabajo se suma a la lista de factores críticos, claves e importantes que se tienen

que considerar si se quiere mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Ahora, con una pequeña diferencia en la intensidad de correlación, se encontró entre la dimensión psicosocial y la variable desempeño laboral, debido a que el coeficiente de correlación en esta oportunidad tuvo un valor de 0.701, comparándoles con los anteriores, el grado es mayor, por lo que la correlación es positiva de intensidad considerable. Asimismo, al igual que las anteriores, la correlación es significativa. Con más razón, se puede decir, que lo psicosocial es demasiado importante, para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Por otro lado, con resultados menos favorables, se encontró entre la dimensión salubridad y la variable desempeño laboral, debido a que el valor del coeficiente de correlación es igual a 0.248, si bien es cierto, la correlación es positiva pero su intensidad o grado es muy baja, lo que ha hecho que esta relación no sea significativa, la cual se demuestra con el valor encontrado respecto a su nivel de significancia, cuyo valor fue igual a 0.187, demostrando ser mayor al margen de error considerado (5 %) o 0.05. Por lo que, para la realidad de la empresa MIMAFSA S.A.C, la salubridad no es un factor determinante si de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores se trata. De este modo, al no ser significativa la relación, no es posible generalizar su resultado; por lo tanto, si se quiere demostrar lo contrario, se tendrá que realizar nuevas investigaciones, para poder analizarlos con más detalle. En resumen, se demostró alto nivel de importancia en la dimensión psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. En cambio, la salubridad no garantiza un mejor desempeño.

Al respecto en el estudio de Soriano (2021) concluyó, que existe una relación entre la seguridad y el bienestar en el trabajo y la ejecución laboral de los especialistas de la organización C&S Proyectos Perú, Lima 2020. Por lo tanto, se obtuvo un nivel de relación estándar, con Rho de Spearman = 0,742 y una significación de 0,000. Con estos resultados se corroboran y se amplifica la importancia de la seguridad y el bienestar en el trabajo para que el desempeño de los trabajadores sea fundamental en el éxito de las empresas. También,

guardan relación con la investigación de Solier (2020), quien concluyó que el bienestar y la seguridad de los ejecutivos está conectada con la ejecución del trabajo con un (Rho 0,345 y p-estima 0,000) que aborda un bajo grado de relación. Se interpreta como un factor relevante el bienestar del trabajador; es decir, el cómo se siente en el lugar que realiza sus funciones. Las cuales van a ser determinantes al momento de ejecutar sus trabajos. También, el aspecto de la contrapartida del juego está conectado con la ejecución del trabajo con un (Rho 0,435 y p-estima 0,000) que aborda un grado moderado de relación; el aspecto psicosocial está conectado con la ejecución del trabajo con un (Rho 0.424 y p-estima 0,000) que se refiere a un grado de relación moderado, lo que se interpreta como que el ambiente laboral, la interrelación de los trabajadores, la confianza que se tienen. Asimismo, permite corroborar que la ejecución de una tarea o de un proyecto va ser mucho más placentero de concluirlo; el aspecto ergonómico está relacionado con la ejecución del trabajo con un (Rho 0,368 y p-estima 0,000) que se refiere a un grado de relación bajo, lo que significa que, las condiciones ergonómicas presentes existentes en el lugar de trabajo no afecta de manera fuerte su desempeño, por lo que pueda desarrollar sus actividades sin mayores inconvenientes. El aspecto del bienestar está relacionado con la ejecución del trabajo con un (Rho 0,445 y p-estima 0,000) que se refiere a un grado de relación bajo. El aspecto del lugar de trabajo está relacionado con la ejecución del trabajo con un (Rho 0,472 y p-estima 0,000) que aborda un bajo grado de relación, con este resultado se entiende que los trabajadores no son muy críticos del lugar de trabajo, lo que hace que estos no pierdan competitividad y ejecución de actividades si el lugar no es el de su agrado; sin embargo, es como si lo desearían que fuese mejor. Estos resultados presentados, comprueban los resultados encontrados en esta investigación.

Finalmente, en cuanto al objetivo general de la investigación, que justamente trató sobre la influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral; tras la realización del análisis estadístico inferencial se ha determinado que existe una relación directa de intensidad considerable. Esto

debido a que Rho fue igual a 0.874. Entendiéndose que la relación es directamente proporcional, lo que significa que cuando una de las variables tiende a aumentar de valor de manera paralela también aumenta la otra variable. Entonces, podemos decir con evidencia estadística, que al aumentar y por ende mejorar la gestión de seguridad y salud en el trabajo, aumenta y mejora el nivel del desempeño laboral. Es importante mencionar también, que el aumento que se da es de nivel considerable. Esto quiere decir, que los valores de ambas variables son muy parecidos, sin encontrar demasiada diferencia. Estos resultados, demuestran lo evidente de la importancia de la seguridad en el trabajo, así como también, la salud de los trabajadores. Las cuales por lógicas razones, al haber un ambiente seguro, contar con equipos seguros, un ambiente laboral adecuado, etc. los trabajadores podrá realizar sus labores con total seguridad. Es decir, no estarán preocupados por las cosas negativas que les pudiese pasar, tanto desde lo emocional que tiene que ver con la psicología, psicosocial. También, tiene que ver con la parte física, puesto que en la empresa no existan riesgos altos sobre situaciones negativas, que lógicamente también, hacen que su desempeño sea muy bajo. Además, en la investigación desarrollada, se presenta una relación significativa, en donde el nivel de significancia ha sido igual a 0.000, la cual es un valor menor al margen de error considerado, es decir el 5 % o 0.05. Justamente, con estos resultados se logra asegurar la aceptación de la hipótesis alterna y rechazar lógicamente la hipótesis nula; concluyendo finalmente que la gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Empresa Constructora MIMAFA S.A.C, 2022. A esta afirmación o hipótesis aceptada, le suma credibilidad el valor del coeficiente de determinación, conocido también como R^2 , que en esta oportunidad y para este caso especial, el valor encontrado ha sido igual a 0.9498, lo cual quiere decir, que la variable independiente (Gestión de seguridad y salud en el trabajo) es influyente en el 94.98 % de la variable dependiente (Desempeño laboral de los trabajadores). En otras palabras, el desempeño laboral es muy dependiente de lo que disponen la alta dirección y gerencia de la empresa en cuanto a seguridad y salud laboral. Es

importante, que la significancia relacional de las variables se explica, que se espera obtener resultados similares a las de esta investigación cuando se realizan evaluaciones en poblaciones similares.

Resultados que se parecen a los Maguiña y Ventura (2021), quien concluyó que existe relación positiva inmediata entre la Salud y Seguridad Ocupacional y el Desempeño Laboral en una empresa constructora (registro de relación de Spearman $r_s = 0,733157$). Estos resultados se explican por qué la empresa contaba con un plan de Seguridad y Salud Ocupacional, ya que se impartía una charla diaria de seguridad, la ejecución del trabajo de los especialistas estaba en etapa de desarrollo. Asimismo, existe una relación positiva directa entre la Seguridad y Salud Laboral y el aspecto Responsabilidad ($r_s = 0,7333160$). También, existe una relación positiva inmediata entre la Salud y Seguridad en el Trabajo y el aspecto Calidad ($r_s = 0,725522$), este resultado refleja que para que los trabajadores realicen una actividad de calidad es necesario que en la empresa exista óptimas condiciones en seguridad y definitivamente, deberán estar bien de salud para poder hacerlo. Además, existe una relación positiva inmediata entre la Salud y Seguridad en el Trabajo y el aspecto de Liderazgo ($r_s = 0,740216$). Se entiende que para que exista un nivel alto de liderazgo en los directores, jefes; es necesario que exista un nivel de seguridad alto, en la que los trabajadores se sientan confiados con la institución y con sus compañeros de trabajo.

Al respecto, en el estudio de Pilco (2021) quien encontró que la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo influye más que significativamente en la administración de Recursos Humanos, con un R cuadrada de Nagelkerke igual a 0.7690, entendiendo que la influencia es equivalente al 76.90 % sobre la variable dependiente, comprobando posteriormente la hipótesis global. Por ello, existe un nivel alto en porcentaje de la gestión de seguridad en la gestión de recursos humanos, entendiéndose a la gestión, como un factor determinante en el cambio de comportamiento positivo en los trabajadores de las organizaciones. De esta manera, los resultados presentados en la investigación

quedaron sustentados según resultados de otros estudios que investigaron variables con poblaciones similares a la presente.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe correlación significativa de la gestión de seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022, porque se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.874 y porque el p - valor fue 0.000, es menor a 0.05. Esto indica que a mayor eficiencia en la gestión de seguridad y salud en el trabajo mayor es el nivel del desempeño laboral siendo la influencia equivalente al 94.98 %.
- 6.2.** El nivel de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022 es medio con 80 %, alto con 10 % y bajo con 10 %, porque la empresa no cuenta con procesos y procedimientos correctamente definidos y establecidos; además, estos procesos carecen de evaluación continua y consciente.
- 6.3.** El nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022 es medio con 83 %, seguido de un nivel alto con 13 % y; finalmente, nivel bajo con 3 %. Al carecer de un nivel alto de eficiencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, la empresa carece de recursos adecuados para que los trabajadores desempeñen sus actividades, afectando considerablemente su desempeño.
- 6.4.** Existe correlación positiva moderada de las dimensiones de prevención de riesgos, ergonomía y ambiente de trabajo con la variable desempeño laboral, (Rho = 0.552, 0.588 y 0.509) respectivamente. Entre la dimensión psicosocial y la variable desempeño laboral existe correlación positiva considerable (Rho = 0.701). Por otro lado, la correlación es positiva muy baja entre la dimensión salubridad y el desempeño laboral (Rho = 0.248), es la única dimensión en la que no se encontró relación significativa ($0.187 > 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al gerente general de la Empresa Constructora MIMAFA S.A.C, implementar un sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo, porque se ha demostrado que, a mayor nivel de eficiencia en la gestión, mayor es el desempeño. Entonces implementar un sistema tendrá la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Es importante considerar los requerimientos y la percepción de los trabajadores, para que no existan problemas en el futuro.
- 7.2.** Al responsable de la prevención de riesgos laborales de la Empresa Constructora MIMAFA S.A.C, establecer un flujo comunicativo que promueva la seguridad y la salud en la empresa, desarrollando programas, talleres de seguridad para con los trabajadores, asistencia personal, profesional y especializada lo que generará que la gestión de seguridad suba a un nivel alto. Actualmente, la gestión es de nivel medio, y al desarrollar las actividades sugeridas, se espera que el nivel se incremente.
- 7.3.** Al jefe del departamento de prevención de riesgos laborales de la Empresa Constructora MIMAFA S.A.C, implementar medidas de seguridad, mantener el compromiso y velar por el crecimiento personal y profesional de los trabajadores, optimizando el clima laboral para asegurar la productividad de los trabajadores. El nivel actual de desempeño laboral en la empresa no es el adecuado y deseado. Por ello, al desarrollar las actividades sugeridas, se espera que el nivel del desempeño sea una de las mejores de la región.
- 7.4.** Al gerente general de la Empresa Constructora MIMAFA S.A.C considerar en primera opción, mejorar la prevención de riesgos mediante normas, protección y salud personal; también, mantener siempre la consideración en psicosocial, ergonomía, salubridad y ambiente de trabajo para mantener el

desempeño laboral de los trabajadores. En el análisis inferencial se ha evidenciado una correlación más fuerte de la prevención de riesgos, y esto hace que el desempeño de los trabajadores dependa en mucho de ello; de igual manera, pero en menor fuerza las otras dimensiones.

REFERENCIAS

- ALVA RODRIGUEZ, J., 2018. *La salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial Chavimochic - la Libertad - 2015* [en línea]. S.l.: Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2401>.
- ÁLVAREZ HEREDIA, F., 2010. Población y muestreo. *Epidemiología General y Clínica* [en línea]. [Consulta: 24 junio 2022]. Disponible en: <https://vlex.com.co/vid/poblacion-muestreo-73199620>.
- AMPONSAH-TAWIAH, K. y MENSAH, J., 2016. Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. *Safety and Health at Work* [en línea], vol. 7, no. 3, pp. 225–230. ISSN 20937911. DOI 10.1016/j.shaw.2016.01.002. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2093791116000032>.
- ARELLANO-PARRA, N., SILVA-LÓPEZ, K. y ARÁMBULA-GARCÍA, C., 2020. Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Group Innovaplast. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 8, no. 3, pp. 118–123. DOI 10.15649/2346030x.780. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/2194>
- ARIAS, F.G., 2006. *mitos y errores en la elaboración de TESIS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN* [en línea]. 3. S.l.: s.n. ISBN 980-07-4881-4. Disponible en: <https://luiscastellanos.files.wordpress.com/2016/04/mitos-y-errores-en-tesis-fidias-g-arias.pdf>.
- ARIAS, F.G., 2012. *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica* [en línea]. Sexta edic. Caracas, Venezuela: s.n. ISBN 980-07-8529-9. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>.
- ARIAS GONZALES, J.L., 2020. *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración* [en línea].

Arequipa: Biblioteca Nacional del Perú. ISBN 978-612-00-5416-1. Disponible en: http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf.

BOADA LLERENA, Natalia, 2019. SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA PYME DE SERVICIOS DE SEGURIDAD EN EL PERÚ. *Revista de Economía, finanzas y negocios internacionales*, vol. 3, no. October, pp. 75–103. DOI 10.20511/ jefib.2019.v3n1.398. Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>

BOADA LLERENA, Natalia Angélica, 2019. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business* [en línea], vol. 3, no. 1. Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/download/398/740>.

CALCINA CALCINA, Y., 2014. EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO Y FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ - PERÚ 2012. *Comunicación* [en línea], vol. 1, no. 1. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>.

CAMPOS TIQUILLAHUANCA, J., 2021. *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la empresa ASC OUTSOURCING SAC del distrito Huamachuco al año 2020*. S.l.: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16472>

CÁRDENAS, J., 2018. Manual de Curso: Investigación Cuantitativa. *trAndeS* [en línea], vol. 8, no. December, pp. 64. Disponible en: https://www.programa-trandes.net/Ressources/Manuales/Manual_Cardenas_Investigacion_cuantitativa.pdf.

CARRO PAZ, R. y GONZALEZ GÓMEZ, D., 2013. *Productividad y competitividad* [en línea]. S.l.: Universidad Nacional de Mar de la Plata. Disponible en:

http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf.

CASTILLO ESPINOSA, M., VILLEGAS MENESES, L. y MARTÍNEZ PÁJARO, C., 2021. Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a la firma constructora S.A.S en la ciudad de Bogotá D.C. *UNIVERSIDAD ECCI*, Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1887/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

CHAVEZ ALIZO, N., 2007. *Introducción a la investigación educativa* [en línea]. S.l.: s.n. ISBN 980-295-068-8. Disponible en: <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=4556>.

CHÁVEZ LÓPEZ, S., 2018. El Concepto de Riesgo The Risk Concept. *Recursos Naturales y Sociedad*, [en línea], vol. 4, no. 1. Disponible en: https://www.cibnor.gob.mx/revista-rns/pdfs/vol4num1/03_CONCEPTO.pdf.

CHIAVENATO, I., 2000. *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw – Hill Interamericana. Disponible en: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

CHIAVENATO, I., 2009. *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw – Hill Interamericana. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

CÍVICOS JUÁREZ, M.A. y HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, M., 2007. Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en Trabajo Social. *Acciones e investigaciones sociales* [en línea], no. 23, pp. 25–55. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2264596>.

COLCHA DIAS, J., TAPIA HERMIDA, L., ROMERO FLORES, M. y CHIRIBOGA ZAMORA, P., 2021. Gestión del talento humano, uso TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services S.A. *Polo del*

Conocimiento, vol. 6, no. 7, pp. 824–844. DOI 10.23857/pc.v6i7.2890. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2890/6219>

CONCYTEC, 2018. *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT* [en línea]. 2018. Lima Perú: portal.concytec.gob.pe. Disponible en: https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf.

CORNEJO CACHAY, D., 2021. LA REALIDAD PERUANA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DURANTE UN CONTEXTO COMPARADO EN PANDEMIA. *REVISTA IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*, vol. 3, no. 5, pp. 33–45. Disponible en: <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/81>

CORTÉS, N., 2021. 5 consejos para optimizar tu productividad laboral. [en línea]. [Consulta: 17 junio 2022]. Disponible en: <https://www.geovictoria.com/pe/operaciones/productividad-laboral/>.

CRUZ VELAZCO, J.E., 2018. The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Revista científica Pensamiento y Gestión* [en línea], no. 45, pp. 58–81. ISSN 16576276. DOI 10.14482/pege.45.10617. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/10617/214421443088>.

CSIKSZENTMIHALYI, M., 2013. *Fluir (Flow): Una Psicología de la Felicidad*, [en línea]. Barcelona - España: Kairós. Disponible en: <https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/10/Fluir-una-Psicologia-de-la-Felicidad.-Mihaly-Csikszentmihaly.pdf>.

DURYAN, M., SMYTH, H., ROBERTS, A., ROWLINSON, S. y SHERRATT, F., 2020. Knowledge transfer for occupational health and safety: Cultivating health and

safety learning culture in construction firms. *Accident Analysis and Prevention*, vol. 139, no. March, pp. 105496. ISSN 00014575. DOI 10.1016/j.aap.2020.105496. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001457519310784>

ECOEMBES, 2018. Calidad en el trabajo. 5 Consejos para conseguirla. [en línea]. [Consulta: 17 junio 2022]. Disponible en: <https://ecoembesempleo.es/mejorar-la-calidad-trabajo/>.

EDUCACIÓN CONTINUA, 2019. La eficiencia laboral. [en línea]. [Consulta: 17 junio 2022]. Disponible en: <http://especializate.usat.edu.pe/blog/la-eficiencia-laboral/>.

EURONEWS, 2015. Trabajar mejor: la innovación en el entorno laboral. [en línea]. [Consulta: 17 junio 2022]. Disponible en: <https://es.euronews.com/next/2015/09/18/trabajar-mejor-la-innovacion-en-el-entorno-laboral>.

FALCÓN TINEO, D., 2020. *GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA -2019*. S.I.: Universidad Ricardo Palma. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3621>

FERIS LEVY, T. y CASTRO SUÁREZ, M., 2006. *La importancia de la satisfacción laboral y el clima organizacional para un buen desempeño en la organización* [en línea]. S.I.: Universidad de la Sabana. Disponible en: <https://1library.co/document/q7wgx1oz-importancia-satisfaccion-laboral-clima-organizacional-buen-desempeno-organizacion.html>.

GALLEGOS, M. y CASTILLO, T., 2022. Eficiencia, carga de trabajo, salud y seguridad ocupacional en la industria de la construcción en las principales ciudades del Ecuador. *NOVASINERGIA REVISTA DIGITAL DE CIENCIA, INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA* [en línea], vol. 5, no. 1, pp. 150–162. ISSN 26312654. DOI 10.37135/ns.01.09.09. Disponible en: <https://novasinerгия.unach.edu.ec/index.php/novasinerгия/article/view/309>.

- GAMBOA RUIZ, E.J., 2010. Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica* [en línea], Disponible en: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>.
- GARCÍA MUÑOZ, T., 2003. *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación* [en línea]. 2003. S.l.: s.n. Disponible en: http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf.
- GELLING, L., 1999. Ethical principles in healthcare research. *Nursing Standard*, vol. 13, no. 36, pp. 39–42. ISSN 0029-6570. DOI 10.7748/ns1999.05.13.36.39.c2607. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10497544/>
- GLASOW, P., 2005. Fundamentals of Survey Research Methodology. *MITRE*, Disponible en: https://www.mitre.org/sites/default/files/pdf/05_0638.pdf
- GRUPO ACMS, 2019. ¿Qué es la Salud Laboral? [en línea]. [Consulta: 17 junio 2022]. Disponible en: <https://www.grupoacms.com/blog/seguridad-salud-laboral>.
- GUNDUZ, M. y KHADER, B.K., 2020. Construction Project Safety Performance Management Using Analytic Network Process (ANP) as a Multicriteria Decision-Making (MCDM) Tool. *Computational Intelligence and Neuroscience*, ISSN 16875273. DOI 10.1155/2020/2610306. Disponible en: <https://www.hindawi.com/journals/cin/2020/2610306/>
- GUTIÉRREZ BRICEÑO, S., 2019. *Seguridad industrial y el desempeño laboral de los trabajadores de la contrata multiservicios austral SAC en el año 2019*. S.l.: Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38085>
- HASLE, P., UHRENHOLDT MADSEN, C. y HANSEN, D., 2021. Integrating operations management and occupational health and safety: A necessary part of safety science! *Safety Science*, vol. 139, no. March, pp. 105247. ISSN 18791042. DOI 10.1016/j.ssci.2021.105247. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753521000928>

HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P., 2014. *Metodología de la Investigación* [en línea]. 6. México D.F.: McGRAW-HILL. ISBN 978-1-4562-2396-0. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

HERNÁNDEZ, R. y MÉNDOZA, C., 2018. *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. [en línea]. México D.F.: s.n. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ COLLADO, C. y BAPTISTA LUCIO, P., 2014. *Metodología de la investigación*. 6ª edición. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. ISBN 978-1-4562-2396-0. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. y MENDOZA TORRES, C.P., 2018. *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: s.n. ISBN 978-1-4562-6096-5. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

INVASSAT, 2019. ¿Qué es la Prevención de Riesgos Laborales? *Generalitat Valenciana* [en línea]. [Consulta: 17 junio 2022]. Disponible en: <https://invassat.gva.es/es/que-es-prevencion-de-riesgos-laborales>.

ISOTOOLS, 2016. ¿En qué consiste el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)? [en línea]. [Consulta: 24 junio 2022]. Disponible en: <https://www.isotools.org/2016/09/06/consiste-sistema-gestion-la-seguridad-salud-trabajo-sg-sst>.

ISTAS, 2019. Riesgos psicosociales. *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud* [en línea]. [Consulta: 17 junio 2022]. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>.

- LOPESIERRA OROZCO, J., SERNA ORTIZ, E.A. y REDONDO SILVERA, P.A., 2020. Planificación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las universidades públicas del Distrito de Riohacha departamento de la Guajira, Colombia. *Revista Geon (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, vol. 7, no. 2, pp. 1–13. DOI 10.22579/23463910.214. Disponible en: <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/214>
- LÓPEZ, P., 2004. Población muestra y muestreo. *Punto Cero* [en línea], vol. 09, no. 08. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012.
- LÓPEZ, P. y FACHELLI, S., 2018. *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* [en línea]. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/129382>.
- MACHUCA, F., 2022. Eficiencia laboral: ¿qué esperas para aplicar el secreto de las empresas rentables y exitosas? *crehana* [en línea]. [Consulta: 17 abril 2022]. Disponible en: <https://www.crehana.com/blog/empleabilidad/eficiencia-laboral/>.
- MAGUIÑA HIZO, J. y VENTURA ROQUE, J.C., 2021. *Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional, en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Megaconcreto SAC, 2021*. S.l.: Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84202>
- MALHOTRA, N., 2004. *Investigacion de mercados*. 1. México: s.n. Disponible en: <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>
- MATO, S., 2018. Relación de la Salud Ocupacional y Gestión de Seguridad en las Empresas Constructoras en el Distrito de Ate Vitarte - Lima. *Revista Científica Pakamuros* [en línea], vol. 6, no. 1, pp. 8. ISSN 2522-3240. DOI 10.37787/pakamuros-unj.v6i1.58. Disponible en: <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/58>.

- MENDÓZA REYES, J., 2021. *La Seguridad Y Salud En El Trabajo Y Su Influencia El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Mining Solutions Peru Sac, De La Region Moquegua 2020*. S.I.: UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI. Disponible en: <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/984>
- MINISTERIO DEL TRABAJO, 2022. Notificaciones de accidentes de trabajo , incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales 2020. *Ministerio del trabajo*, pp. 1. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2925291/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20ENERO%202022.pdf>
- MOHAMMADFAM, I., KAMALINIA, M., MOMENI, M., GOLMOHAMMADI, R., HAMIDI, Y. y SOLTANIAN, A., 2017. Evaluation of the Quality of Occupational Health and Safety Management Systems Based on Key Performance Indicators in Certified Organizations. *Safety and Health at Work*, vol. 8, no. 2, pp. 156–161. ISSN 20937997. DOI 10.1016/j.shaw.2016.09.001. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791116300634>
- MONDRAGÓN BARRERA, M.A., 2014. Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. En: La correlación de Pearson mide la fuerza o grado de relación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal bivariado conjunta (Mondragón, 2014)., *Movimiento científico* [en línea], vol. 8, no. 1, pp. 98–104. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5156978.pdf>.
- NICIEJEWSKA, M. y KIRILIUK, O., 2020. Occupational health and safety management in “small size” enterprises, with particular emphasis on hazards identification. *Production Engineering Archives*, vol. 26, no. 4, pp. 195–201. ISSN 23537779. DOI 10.30657/pea.2020.26.34. Disponible en: <https://sciendo.com/article/10.30657/pea.2020.26.34>
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, 2018. ¿Qué es Salud

Ocupacional? *paho* [en línea]. Disponible en:
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es.

OSALAN, 2019. Qué es la Prevención de riesgos laborales. *Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales* [en línea]. Disponible en:
<https://www.osalan.euskadi.eus/a-quien-nos-dirigimos/-/que-es-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>.

OTZEN, T. y MANTEROLA, C., 2017. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, vol. 35, no. 1, pp. 227–232. ISSN 0717-9502. DOI 10.4067/S0717-95022017000100037. Disponible en:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037

PALACI, F., 2005. *Psicología de la Organización*. Madrid - España: Pearson Prentice Hall. Disponible en:
<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>

PALELLA, S. y MARTINS, F., 2012. *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Tercera. S.l.: s.n. ISBN 980-273-445-4. Disponible en:
<http://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>

PÉREZ QUINTERO, A.L., 2019. Eficiencia, eficacia y efectividad en la calidad empresarial. *Gestiopolis* [en línea]. [Consulta: 17 junio 2022]. Disponible en:
<https://www.gestiopolis.com/eficiencia-eficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/>.

PILCO VERONA, J., 2021. *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la empresa Rocazul S.A.C, Lima-2020*. S.l.: Universidad César Vallejo. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76158>

- PREMATUNGA, R.K., 2012. Correlational analysis. *Australian Critical Care*, vol. 25, no. 3, pp. 195–199. ISSN 10367314. DOI 10.1016/j.aucc.2012.02.003. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22464607/>
- QUERO VIRLA, M., 2010. Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. En: La confiabilidad es la consistencia o estabilidad de una medición (Quero, 2010), *Telos2* [en línea], vol. 12, no. 2, pp. 248–252. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>.
- QUESTIONPRO, 2020. Ambiente laboral: Qué es y cómo mejorarlo. [en línea]. [Consulta: 17 junio 2022]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/ambiente-laboral-que-es/>.
- QUINTANA ABELLO, I., MENDOZA LLANOS, R., BRAVO FERRETTI, C. y MORA DONOSO, M., 2018. Enfoque psicosocial. Concepto y aplicabilidad en la formación profesional de estudiantes de Psicología. *Revista Reflexión e Investigación Educativa* [en línea], vol. 1, no. 2. Disponible en: <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/3623>.
- ROOPA, S. y RANI, M., 2012. Questionnaire Designing for a Survey. *Journal of Indian Orthodontic Society*, vol. 46, no. 4_suppl1, pp. 273–277. ISSN 0301-5742. DOI 10.1177/0974909820120509S. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/335065340_Questionnaire_Designing_for_a_Survey
- SALAZAR ALEGRIA, L., 2018. *INFLUENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO: MEJORAMIENTO Y SUSTITUCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GÓMEZ ARIAS DÁVILA*. S.I.: UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA. Disponible en: <https://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1481>
- SAMANTA, S. y GOCHHAYAT, J., 2021. Critique on occupational safety and health in construction sector: An Indian perspective. *Materials Today: Proceedings*, no.

xxxx. ISSN 22147853. DOI 10.1016/j.matpr.2021.05.707. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214785321049701>

SÁNCHEZ CARLESSI, H., REYES ROMERO, C. y MEJÍA SÁENZ, K., 2018. *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* [en línea]. 2018. Lima: Universidad Ricardo Palma. Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>.

SEDGWICK, P., 2014. Unit of observation versus unit of analysis. *BMJ*, vol. 348, no. jun13 4, pp. g3840–g3840. ISSN 1756-1833. DOI 10.1136/bmj.g3840. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24927764/>

SIERRA MEJÍA, C., 2017. *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017*. S.I.: Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9094>

SINYAI, C. y CHOI, S., 2020. Fifteen years of American construction occupational safety and health research. *Safety Science*, vol. 131, no. May, pp. 104915. ISSN 18791042. DOI 10.1016/j.ssci.2020.104915. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S092575352030312X>

SOFÍA, A., 2021. Crecimiento Profesional: modelo 70:20:10. [en línea]. [Consulta: 17 junio 2022]. Disponible en: <https://factorial.mx/blog/crecimiento-profesional>.

SOLIER POZO, 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*. S.I.: Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47638>

SORIANO MALQUI, C.L., 2021. *Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa C&S Proyectos Perú, Lima 2020*. S.I.: Universidad César Vallejo. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57542>

TAHERDOOST, H., 2016. Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *SSRN Electronic Journal*, vol. 5, no. 3, pp. 28–36. ISSN 1556-5068. DOI 10.2139/ssrn.3205040. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3205040

TAMAYO, M. y TAMAYO, 2004. *El proceso de la investigación científica* [en línea]. 4. México: s.n. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>.

TAYLOR, R.M., 2013. Ethical principles and concepts in medicine. *Handbook of Clinical Neurology*. 1. S.I.: Elsevier B.V., pp. 1–9. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24182363/>

TEJAMAYA, M., PUSPOPRODJO, W., SUSETYO, H. y MODJO, R., 2021. An analysis of pivotal factors in the implementation of occupational health and safety management systems in micro, small and medium enterprises (MSMEs): Literature review. *Gaceta Sanitaria*, vol. 35, pp. S348–S359. ISSN 15781283. DOI 10.1016/j.gaceta.2021.10.050. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911121002442>

THOMPSON, C.B. y PANACEK, E.A., 2007. Research study designs: Non-experimental. *Air Medical Journal*, vol. 26, no. 1, pp. 18–22. ISSN 1067991X. DOI 10.1016/j.amj.2006.10.003. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17210489/>

TRILLO-CABELLO, A.F., CARRILLO-CASTRILLO, J.A. y RUBIO-ROMERO, J.C., 2021. Perception of risk in construction. Exploring the factors that influence experts in occupational health and safety. *Safety Science*, vol. 133, no. July 2020, pp. 104990. ISSN 18791042. DOI 10.1016/j.ssci.2020.104990. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753520303878>

- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, 2015. Riesgos relacionados a la ergonomía. *Fundación para la prevención de riesgos laborales*. [en línea]. [Consulta: 17 junio 2022]. Disponible en: <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-hergonomia/ergonomia/>.
- UNIVERSIDAD DE CHAMPAGNAT, 2018. Desarrollo profesional. *gestiopolis* [en línea]. [Consulta: 17 junio 2022]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-profesional/>.
- UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO, 2016. *Productividad en el Perú: Medición, determinantes e implicancias* [en línea]. 1. Lima: s.n. Disponible en: <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/CéspedesNikita2016.pdf>.
- URBANO BRONCANO, S., 2018. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, vol. 11, no. 1, pp. 167. ISSN 2070-836X. DOI 10.32911/as.2018.v11.n1.465. Disponible en: http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiaguino/article/view/465
- VALERO-PACHECO, I.C. y RIAÑO-CASALLAS, M.I., 2020. Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. 23, no. 1, pp. 22–33. ISSN 1138-9672. DOI 10.12961/aprl.2020.23.01.03. Disponible en: <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/9>
- VALIENTE, M.Y., DIAZ VALIENTE, A., VÁSQUEZ LLAMO, j Carlos, GRADOS VÁSQUEZ1, M., MENDEZ COBIAN, J.F., PÉREZ, M., CARRUITERO, R. y ROJAS LUJAN, V., 2018. Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. *Revista Ciencia y tecnología*, vol. 16, no. 1, pp. 45–50. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753>

WU, G., HU, Z. y ZHENG, J., 2019. Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [en línea], vol. 16, no. 13, pp. 2394. ISSN 1660-4601. DOI 10.3390/ijerph16132394. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/13/2394>.

ZAMBRANO DIAZ, C., 2016. SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD & SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST). *Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 53, no. 9. ISSN 9788578110796. Disponible en: http://idsn.gov.co/site/web2/images/documentos/seguridad_trabajo/2016/sistgesti_onsaltrabajo_16.pdf

ANEXOS

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Escala
V1: Gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores y contratistas, previniendo alteraciones de la salud generadas por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas (Zambrano 2016).	Prevención de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación de seguridad • Normas de prevención • Protección y salud personal • Orden y limpieza 	Nominal
		Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> • Situaciones violentas • Situaciones de discriminación • Bienestar psicológico • Actividades y relaciones laborales 	
		Ergonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga laboral • Controles laborales • Condiciones laborales • Adaptación 	
		Salubridad	<ul style="list-style-type: none"> • Salud mental y física • Información de agentes tóxicos. • Medidas de seguridad • Riesgos 	
		Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios laborales • Condiciones ambientales • Clima laboral • Servicios de salud 	
V2: Desempeño laboral.	Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales (Boada 2019).	Innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones • Objetivos • Normas preventivas • Procesos 	Nominal
		Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Remuneración • Actitud positiva • Valores 	
		Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de seguridad • Actitud positiva • Protección ante agentes tóxicos • Métodos de trabajo 	
		Crecimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de seguridad y salud • Perfil profesional 	

			<ul style="list-style-type: none">• Compromiso• Crecimiento personal y profesional	
		Productividad	<ul style="list-style-type: none">• Optimización de ambiente de trabajo• Grado de competitividad• Eficiencia en las funciones• Tareas ejecutadas	
		Calidad	<ul style="list-style-type: none">• Alta valoración• Grado de conformidad• Capacidad de innovación.• Cumplimiento de objetivos	

Matriz de Consistencia

Título: Gestión de seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en la empresa constructora MIMAFSA S.A.C. Tarapoto - 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cómo la gestión de seguridad y salud en el trabajo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022? • ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022? • ¿Cómo influye las dimensiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa MIMAFSA S.A.C. - 2022? 	<p>Objetivo general Determinar la influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022. • Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022. • Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en la empresa MIMAFSA S.A.C. - 2022. 	<p>Hipótesis alterna: La gestión de seguridad y salud en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022.</p> <p>Hipótesis nula: La gestión de seguridad y salud en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de conocimiento de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022, es deficiente. • El nivel del desempeño laboral en la empresa constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022, es deficiente. • Las dimensiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la empresa MIMAFSA S.A.C. - 2022. 	<p>Técnica Cuestionario</p> <p>Instrumentos Encuesta</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

<p>Diseño: De tipo básico, se basó en teorías sin fines prácticos, presentó un diseño no experimental no se manipuló variables, descriptivo-correlacional dónde se determinaron las posibles relaciones entre las variables de investigación, corte transversal, sólo se realizó en un momento.</p>	<p>Población La población estará conformada por los 30 trabajadores de la empresa MIMAFA SAC.</p> <p>Muestra Al ser la población tan pequeña, la muestra estará conformada por los 30 trabajadores de la empresa MIMAFA SAC.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1102 220 1312 272">Variables</th> <th data-bbox="1312 220 1612 272">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1102 272 1312 597" rowspan="5">Gestión de seguridad y salud en el trabajo</td> <td data-bbox="1312 272 1612 363">Prevención de riesgos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1312 363 1612 422">Psicosocial</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1312 422 1612 480">Ergonomía</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1312 480 1612 539">Salubridad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1312 539 1612 597">Ambiente de trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1102 597 1312 946" rowspan="6">Desempeño laboral.</td> <td data-bbox="1312 597 1612 656">Innovación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1312 656 1612 714">Satisfacción</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1312 714 1612 773">Eficiencia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1312 773 1612 831">Crecimiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1312 831 1612 889">Productividad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1312 889 1612 946">Calidad</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión de seguridad y salud en el trabajo	Prevención de riesgos	Psicosocial	Ergonomía	Salubridad	Ambiente de trabajo	Desempeño laboral.	Innovación	Satisfacción	Eficiencia	Crecimiento	Productividad	Calidad
Variables	Dimensiones																
Gestión de seguridad y salud en el trabajo	Prevención de riesgos																
	Psicosocial																
	Ergonomía																
	Salubridad																
	Ambiente de trabajo																
Desempeño laboral.	Innovación																
	Satisfacción																
	Eficiencia																
	Crecimiento																
	Productividad																
	Calidad																

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Wilson Torres Delgado
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto
 Especialidad : Licenciado en estadística – COESPE 380
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión de seguridad y salud en el trabajo
 Autor (s) del instrumento (s) : Vela Meza, Rully Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de seguridad y salud en el trabajo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de seguridad y salud en el trabajo				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de seguridad y salud en el trabajo				X	X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Establecido los valores de aplicabilidad se llegó a determinar que el instrumento de recolección de datos se encuentra listo para su ejecución con validación obtenida de "Excelente"

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46



Dr. Wilson Torres Delgado
 Docente en Metodología
 UNSM

Tarapoto 24 de junio de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Andi Lozano Chung
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente en la Universidad Nacional de San Martín
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión de seguridad y salud en el trabajo
 Autor (s) del instrumento (s) : Vela Meza, Rully Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de seguridad y salud en el trabajo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de seguridad y salud en el trabajo					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de seguridad y salud en el trabajo.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable y Coherente.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47



Dr. Andi Lozano Chung
 INGENIERO AMBIENTAL
 CUI 130414

Tarapoto 24 de junio de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ing. MBA. Ángel Cárdenas García
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente en Metodología - UNSM
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión de seguridad y salud en el trabajo
 Autor (s) del instrumento (s) : Vela Meza, Rully Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de seguridad y salud en el trabajo.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de seguridad y salud en el trabajo					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de seguridad y salud en el trabajo.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Excelente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:
46

Tarapoto 24 de junio de 2022



MBA. Ángel Cárdenas García
 DOCENTE EN METODOLOGÍA
 UNSM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Wilson Torres Delgado
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto
 Especialidad : Licenciado en estadística – COESPE 380
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Vela Meza, Rully Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Establecido los valores de aplicabilidad se llegó a determinar que el instrumento de recolección de datos se encuentra listo para su ejecución con validación obtenida de "Excelente"

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48



Dr. Wilson Torres Delgado
 Docente en Metodología
 UNSM

Tarapoto 24 de junio de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Andi Lozano Chung
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente en la Universidad Nacional de San Martín
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Vela Meza, Rully Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable y Coherente.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47



Tarapoto 24 de junio de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ing. MBA. Ángel Cárdenas García
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente en Metodología - UNSM
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Vela Meza, Rully Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.						
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Excelente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto 24 de junio de 2022


MBA. Ángel Cárdenas García
 DOCENTE EN METODOLOGÍA
 UNSM

DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Wilson Torres Delgado de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI N° 40751019, de profesión Licenciado en Estadística, Maestro en Ciencias Económicas Doctorado en Ciencias Educativas, domiciliado en la ciudad de Tarapoto, distrito Tarapoto, provincia San Martín y región San Martín, laborando en la actualidad como actualmente docente a tiempo completo en la Universidad nacional de San Martín DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación "Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. Tarapoto, 2022." para obtener el grado Académico de Maestro del estudiante, Rully Fernando Vela Meza con DNI N° 70451299 en la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, programa académico de maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 24 días del mes de junio del 2022.



Dr. Wilson Torres Delgado
Docente en Metodología
UNSM

Dr. Wilson Torres Delgado

DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Andi Lozano Chung de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI N° 00914138, de profesión Ingeniero Ambiental con grado de doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, grado de Magister en Gestión Pública, con maestría concluida en ciencias con mención en Gestión Ambiental, domiciliado en la ciudad de Tarapoto, distrito Morales, provincia San Martín y región San Martín, laborando auxiliar a tiempo completo en la Universidad Nacional de San Martín, Facultad de Ecología Moyobamba, actualmente representante legal de las empresas TUSAN INGENIEROS CONSULTORES S.A.C., y LOZANO CONSULTORES S.A.C. en la ciudad de Tarapoto. DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación “Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. Tarapoto, 2022.” para obtener el grado Académico de Maestro del estudiante, Rully Fernando Vela Meza con DNI N° 70451299 en la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, programa académico de maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 24 días del mes de junio del 2022.



Dr. Andi Lozano Chung

DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDADCIÓN DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Ángel Cárdenas García de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI N° 40724225, de profesión Ingeniero en Sistema, Magister en Administración de Negocios, domiciliado en la ciudad de Tarapoto, distrito Morales, provincia San Martín y región San Martín, laborandodocente a tiempo completo en la UNSM y a tiempo parcial en la PUCP, Universidad César Vallejo y en la Universidad Científica del Perú, DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados en el trabajo de investigación “Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Desempeño Laboral en la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. Tarapoto, 2022.” para obtener el grado Académico de Maestro del estudiante, Rully Fernando Vela Meza con DNI N° 70451299 en la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, programa académico de maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, instrumentos que son confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento a los 24 días del mes de junio del 2022.



MBA. Ángel Cárdenas García
DOCENTE EN METEOROLOGÍA
UNSM

Ing. MBA. Ángel Cárdenas García

Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN QUE MIDE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Datos generales

N. ° cuestionario _____ Fecha de recolección ____/____/____

Instrucciones

Buen día, el presente cuestionario tiene por objetivo principal Determinar la influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Constructora MIMAFSA S.A.C. - 2022.

La encuesta se realizará de forma anónima y reservado, por lo tanto, se le agradece su sinceridad, ya que con la información brindada nos ayudará a identificar como la gestión de costos influye en la toma de decisiones en la mencionada empresa. Ten en cuenta, las siguientes opciones de respuesta:

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

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Valoración				
DIMENSIÓN: PREVENCIÓN DE RIESGOS		1	2	3	4	5
1	La empresa MIMAFSA S.A.C. programa charlas de seguridad y salud ocupacional.					
2	Recibe capacitaciones sobre seguridad en seguridad y salud ocupacional.					
3	La empresa cuenta con políticas de seguridad para la prevención de riesgos.					

4	Tiene en cuenta las normas de prevención de riesgos laborales en las instrucciones que recibe por parte de su jefe para desarrollar su trabajo.					
5	Se realizan controles para validar que los colaboradores laboren con sus equipos de protección personal en condiciones óptimas para el ejercicio de sus funciones.					
DIMENSIÓN: PSICOSOCIAL		1	2	3	4	5
6	En la empresa MIMAFSA S.A.C. se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo.					
7	Se siente discriminado en la empresa.					
8	La empresa MIMAFSA S.A.C. cuenta con un departamento psicológico que proporciona bienestar psicosocial a todos los colaboradores.					
9	Brinda información oportuna sobre su estado emocional a sus jefes.					
10	Percibe que la designación de actividades laborales que realiza es equitativa.					
11	Realizan actividades y programas para fortalecer las relaciones laborales.					
DIMENSIÓN: ERGONOMÍA		1	2	3	4	5
12	Sufre de fatiga al desarrollar sus labores debido a los ruidos ambientales.					
13	Los controles y los indicadores asociados a su trabajo (tableros de instrucciones, matriz de riesgos, mandos de equipos, etc.) se visualizan con facilidad y le permite el cuidado de su salud.					
14	El sistema de climatización (frío y calor) cuenta con la temperatura apropiada para desarrollar sus labores.					
15	La altura de superficie de trabajo (edificaciones) es la adecuada para el tipo de tarea que desarrolla.					
16	El diseño del puesto aporta a mantener una postura cómoda y adecuada en el trabajo.					

DIMENSIÓN: SALUBRIDAD		1	2	3	4	5
17	La empresa MIMAFSA S.A.C. considera su estado mental o físico (aptitud física, patología previa, embarazo, alergia, enfermedades, etc.) al momento de designar las funciones.					
18	La empresa MIMAFSA S.A.C. brinda información sobre la manipulación de los agentes químicos, físicos o biológicos, a fin de evitar costos adicionales por la mala manipulación.					
19	La empresa lo ha capacitado en la identificación de los puestos con mayor nivel de criticidad por la alta exposición al riesgo de accidentes en el rubro de la construcción.					
20	Existe instructivos, guías, protocolos, etc. Para la manipulación de cargas pesadas, grandes, voluminosas o difíciles de sujetar o en equilibrio inestable.					
21	Existe un procedimiento de trabajo en los que incluya medidas de seguridad para el desarrollo de sus funciones,					
DIMENSIÓN: AMBIENTE DE TRABAJO		1	2	3	4	5
22	El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para desarrollar sus funciones y le motiva a seguir laborando en la empresa.					
23	La zona y lugares de trabajo donde realiza sus funciones son las óptimas para permanecer en una jornada laboral de 08 horas.					
24	Las condiciones de trabajo (relación interpersonal, programación de trabajo, comunicación, etc.) le motivan a permanecer en la organización					
25	La empresa MIMAFSA S.A.C. cuenta con una programación de mantenimiento de los ambientes de trabajo					
26	La empresa MIMAFSA S.A.C. cumple con la fumigación de los ambientes de trabajo					

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Datos generales

N. ° cuestionario _____ Fecha de recolección ____/____/____

Instrucciones

Buen día, el presente cuestionario tiene por objetivo principal Determinar la influencia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Constructora MIMAFA S.A.C. - 2022.

La encuesta se realizará de forma anónima y reservado, por lo tanto, se le agradece su sinceridad, ya que con la información brindada nos ayudará a identificar como la gestión de costos influye en la toma de decisiones en la mencionada empresa. Ten en cuenta, las siguientes opciones de respuesta:

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

DESEMPEÑO LABORAL		Valoración				
DIMENSIÓN: INNOVACIÓN		1	2	3	4	5
1	Recibe capacitaciones que lo ayudan a mejorar su desempeño laboral.					
2	Demuestra interés por desarrollar sus capacidades tecnológicas para mejorar su desempeño laboral.					
3	Tiene conocimiento sobre las normas de prevención de accidentes según la función que realiza en la empresa.					
4	Cumple con los objetivos que se establecen en la empresa constructora teniendo en cuenta el riesgo a accidentes.					
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN		1	2	3	4	5

5	Se siente satisfecho con la labor que realiza en la empresa MIMAFA S.A.C.					
6	Recibe reconocimiento de su buen desempeño por parte del jefe de la empresa MIMAFA S.A.C.					
7	Es remunerado por su esfuerzo y trabajos extras que realiza en la empresa MIMAFA S.A.C.					
8	Asume una actitud positiva frente a la seguridad y salud ocupacional que brinda la empresa a los colaboradores.					
9	Muestras coherencia y satisfacción con los valores de la empresa.					
DIMENSIÓN: EFICIENCIA		1	2	3	4	5
10	Emplea medidas de seguridad y salud eficientemente que le permite contar con una salud óptima y desempeñarse mejor en la función que realiza.					
11	Asume una actitud positiva frente a pequeños accidentes que se presentan en la empresa MIMAFA S.A.C.					
12	Los problemas ocasionados por agentes tóxicos son resueltos en la brevedad posible.					
13	Evalúan periódicamente su salud mental y física para incrementar el nivel desempeño laboral.					
14	Se siente identificado y comprometido con las metas de la empresa.					
DIMENSIÓN: CRECIMIENTO		1	2	3	4	5
15	Considera Ud. importante implantar un sistema de seguridad y trabajo ocupacional					
16	Considera Ud. que su perfil profesional le permite ascender a otro puesto de trabajo mejor remunerado.					
17	El jefe tiene en cuenta su desarrollo profesional para desempeñar otro cargo en la empresa.					
18	El jefe promueve a través de talleres motivacionales su crecimiento personal.					
19	El jefe promueve a través de capacitaciones su crecimiento profesional.					
DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD		1	2	3	4	5

20	El sistema de seguridad y control de la empresa genera mayor nivel de productividad en los trabajadores.					
21	La empresa optimiza el ambiente de trabajo para generar un alto nivel de productividad.					
22	Existe alto grado de probabilidad de que las tareas se ejecuten y se cumplan.					
23	El buen desempeño laboral es producto de la eficiencia en la solución de problemas.					
24	La eficiencia contribuye a cumplir con los objetivos de la empresa.					
DIMENSIÓN: CALIDAD		1	2	3	4	5
25	Los resultados obtenidos son evaluados y valorados para su seguimiento.					
26	El proceso de mejora continua permite un nivel alto en el desarrollo de servicios.					
27	Los procesos y servicios se miden mediante el grado de conformidad de los usuarios finales.					
28	Existe un alto nivel de capacidad de innovación en la empresa.					
29	La empresa, mediante sus procesos y actividades cumple de manera satisfactoria sus objetivos.					

Base de datos estadísticos

V1: Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo																																					
D1: PREVENCIÓN DE RIESGOS					D1	Nivel	D2: PSICOSOCIAL					D2	Nivel	D3: ERGONOMIA					D3	Nivel	D4: SALUBRIDAD					D4	Nivel	D5: AMBIENTE DE TRABAJO					D5	Nivel	V1	Nivel	
3	3	4	5	4	19	Medio	4	5	2	2	2	2	17	Medio	3	2	4	2	2	13	Bajo	3	2	2	2	2	11	Bajo	2	3	2	3	3	13	Bajo	73	Medio
4	3	4	4	2	17	Medio	4	2	5	4	4	4	23	Medio	5	4	4	5	5	23	Medio	5	5	4	4	5	23	Medio	5	5	5	4	3	22	Medio	108	Alto
2	2	1	1	1	7	Bajo	1	1	4	2	3	2	13	Bajo	2	1	2	1	2	8	Bajo	1	4	2	2	1	10	Bajo	2	1	4	2	2	11	Bajo	49	Bajo
4	4	4	5	5	22	Medio	5	4	4	5	5	2	25	Alto	2	3	2	4	3	14	Medio	2	4	1	2	1	10	Bajo	2	1	4	3	4	14	Medio	85	Medio
2	3	2	4	2	13	Bajo	2	3	2	1	2	5	15	Bajo	5	4	5	5	5	24	Alto	4	2	3	2	4	15	Medio	3	2	2	1	2	10	Bajo	77	Medio
4	5	4	4	5	22	Medio	5	5	5	5	1	2	23	Medio	1	2	1	4	3	11	Bajo	4	3	4	5	1	17	Medio	1	1	1	3	2	8	Bajo	81	Medio
2	2	1	2	1	8	Bajo	2	1	4	3	3	2	15	Bajo	4	3	2	2	2	13	Bajo	1	5	4	4	4	18	Medio	3	3	3	4	5	18	Medio	72	Medio
2	2	3	2	4	13	Bajo	3	2	2	2	4	5	18	Medio	1	1	1	1	4	8	Bajo	1	1	2	2	5	11	Bajo	5	5	2	2	2	16	Medio	66	Medio
1	5	4	5	1	16	Medio	1	1	1	4	1	1	9	Bajo	1	1	3	3	3	11	Bajo	3	1	5	5	3	17	Medio	3	3	5	1	5	17	Medio	70	Medio
2	3	1	2	2	10	Bajo	2	4	2	3	2	3	16	Medio	3	3	1	3	3	13	Bajo	3	4	4	4	3	18	Medio	1	2	1	2	1	7	Bajo	64	Bajo
3	2	1	3	4	13	Bajo	3	3	4	5	4	4	23	Medio	4	4	3	2	1	14	Medio	4	5	4	4	2	19	Medio	3	2	4	3	2	14	Medio	83	Medio
5	4	4	5	5	23	Medio	5	5	2	2	1	1	16	Medio	2	1	2	1	4	10	Bajo	3	2	1	1	4	11	Bajo	4	5	1	1	1	12	Bajo	72	Medio
1	3	3	3	1	11	Bajo	1	1	2	1	3	3	11	Bajo	2	4	3	2	2	13	Bajo	2	3	2	2	4	13	Bajo	5	5	3	1	3	17	Medio	65	Bajo
1	2	2	2	2	9	Bajo	2	2	1	5	4	4	18	Medio	5	1	1	1	1	9	Bajo	4	5	4	4	5	22	Medio	4	4	5	1	2	16	Medio	74	Medio
4	4	4	3	2	17	Medio	4	4	1	3	4	2	18	Medio	2	2	1	2	3	10	Bajo	4	2	3	3	2	14	Medio	3	4	2	4	4	17	Medio	76	Medio
1	3	4	3	4	15	Medio	2	2	3	2	4	3	16	Medio	4	3	3	2	4	16	Medio	2	3	2	2	2	11	Bajo	4	2	3	1	3	13	Bajo	71	Medio
5	5	4	5	1	20	Medio	1	5	5	4	4	5	24	Alto	5	5	5	5	1	21	Medio	2	1	2	1	4	10	Bajo	3	4	3	5	5	20	Medio	95	Medio
4	2	2	2	2	12	Bajo	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	3	1	4	3	13	Bajo	2	4	3	2	2	13	Bajo	2	1	5	4	2	14	Medio	70	Medio
5	4	4	5	4	22	Medio	5	4	1	5	4	5	24	Alto	5	5	5	4	4	23	Medio	5	1	1	1	1	9	Bajo	4	1	1	5	4	15	Medio	93	Medio
3	4	4	3	2	16	Medio	2	4	2	3	3	3	17	Medio	2	4	1	2	1	10	Bajo	2	1	4	3	4	14	Medio	4	2	4	3	4	17	Medio	74	Medio
3	2	4	3	4	16	Medio	3	3	4	5	4	4	23	Medio	4	4	3	2	4	17	Medio	3	2	2	2	1	10	Bajo	4	4	5	3	2	18	Medio	84	Medio
5	4	4	5	5	23	Medio	5	5	2	2	1	2	17	Medio	3	4	4	5	1	17	Medio	1	1	1	4	1	8	Bajo	2	2	2	5	1	12	Bajo	77	Medio
1	3	3	3	1	11	Bajo	1	1	2	1	3	1	9	Bajo	5	4	5	4	5	23	Medio	5	3	2	2	4	16	Medio	5	5	3	1	3	17	Medio	76	Medio
1	2	2	2	2	9	Bajo	2	2	1	5	4	5	19	Medio	5	5	4	5	4	23	Medio	4	5	4	4	5	22	Medio	4	4	5	1	4	18	Medio	91	Medio
4	4	4	3	2	17	Medio	4	4	2	3	4	2	19	Medio	2	2	1	2	3	10	Bajo	4	2	3	3	2	14	Medio	3	4	2	4	4	17	Medio	77	Medio
1	3	4	3	4	15	Medio	2	2	3	2	4	3	16	Medio	4	3	3	2	4	16	Medio	2	3	2	2	2	11	Bajo	4	2	3	1	3	13	Bajo	71	Medio
5	5	4	5	4	23	Medio	5	5	5	4	4	5	28	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	126	Alto

4	2	2	2	2	12	Bajo	3	3	3	3	3	18	Medio	2	3	1	4	4	14	Medio	2	4	3	3	4	16	Medio	4	2	4	4	2	16	Medio	76	Medio	
5	4	4	5	4	22	Medio	5	4	5	5	4	5	28	Alto	5	5	5	4	4	23	Medio	4	5	4	4	4	21	Medio	4	4	5	5	4	22	Medio	116	Alto
3	4	4	3	2	16	Medio	2	4	2	3	3	3	17	Medio	2	4	4	2	4	16	Medio	2	4	3	3	2	14	Medio	4	2	4	3	4	17	Medio	80	Medio

V2: DESEMPEÑO LABORAL

D1: INNOVACION	D1	Nivel	SATISFACCION	D2	Nivel	EFICIENCIA	D3	Nivel	CRECIMIENTO	D4	NivEL	PRODUCTIVIDAD	D5	Nivel	CALIDAD	D6	Nivel	V2	Nivel
4 3 4 5	16	Alto	4 4 5 4 4	21	Alto	4 2 3 2 4	15	Medio	2 2 3 2 2	11	Bajo	2 2 2 3 2	11	Bajo	3 3 4 5 4	19	Medio	93	Medio
4 3 4 4	15	Medio	2 4 2 5 4	17	Medio	4 4 5 4 4	21	Alto	5 5 5 5 4	24	Alto	4 5 5 5 5	24	Alto	4 3 4 4 4	19	Medio	120	Alto
4 2 1 1	8	Bajo	4 1 1 4 2	12	Bajo	3 2 2 1 2	10	Bajo	1 2 1 4 2	10	Bajo	2 1 2 1 4	10	Bajo	2 2 1 4 4	13	Bajo	63	Bajo
4 4 4 5	17	Alto	5 5 4 4 5	23	Alto	5 2 2 3 2	14	Medio	4 3 2 4 4	17	Medio	2 1 2 1 4	10	Bajo	3 4 3 5 5	20	Alto	101	Medio
2 3 2 4	11	Medio	2 2 3 2 1	10	Bajo	2 5 5 4 5	21	Alto	5 5 4 2 3	19	Medio	2 4 3 2 2	13	Bajo	1 2 1 2 4	10	Bajo	84	Medio
4 5 4 4	17	Alto	5 5 5 5 5	25	Alto	4 2 4 2 4	16	Medio	4 3 4 3 4	18	Medio	5 1 1 1 1	9	Bajo	3 2 4 3 2	14	Medio	99	Medio
2 2 4 2	10	Bajo	1 2 1 4 3	11	Bajo	3 2 4 3 2	14	Medio	2 2 4 5 4	17	Medio	4 4 3 3 3	17	Medio	4 5 1 1 1	12	Bajo	81	Medio
2 2 3 2	9	Bajo	4 3 2 2 2	13	Bajo	4 5 1 1 1	12	Bajo	1 4 1 1 2	9	Bajo	2 5 5 5 2	19	Medio	2 2 3 2 4	13	Bajo	75	Medio
4 5 4 5	18	Alto	1 1 1 1 4	8	Bajo	1 1 1 1 3	7	Bajo	3 3 3 1 5	15	Medio	5 3 3 3 5	19	Medio	1 5 4 5 5	20	Alto	87	Medio
2 3 4 2	11	Medio	2 2 4 2 3	13	Bajo	2 3 3 3 1	12	Bajo	3 3 3 4 4	17	Medio	4 3 1 2 1	11	Bajo	2 1 4 3 4	14	Medio	78	Medio
3 2 4 3	12	Medio	4 3 3 4 5	19	Medio	4 4 4 4 3	19	Medio	2 1 4 5 4	16	Medio	4 2 3 2 4	15	Medio	3 2 2 2 3	12	Bajo	93	Medio
5 4 4 5	18	Alto	5 5 5 2 2	19	Medio	1 1 2 1 2	7	Bajo	1 4 3 2 4	14	Medio	1 4 4 5 1	15	Medio	1 1 1 4 3	10	Bajo	83	Medio
3 3 3 3	12	Medio	1 1 1 2 1	6	Bajo	3 3 2 4 3	15	Medio	2 2 2 3 2	11	Bajo	2 4 5 5 3	19	Medio	1 3 3 3 4	14	Medio	77	Medio
3 2 2 2	9	Bajo	2 2 2 4 5	15	Medio	4 4 5 1 1	15	Medio	1 1 4 5 4	15	Medio	4 5 4 4 5	22	Alto	1 2 2 2 2	9	Bajo	85	Medio
4 4 4 3	15	Medio	2 4 4 4 3	17	Medio	4 2 2 2 1	11	Bajo	2 3 4 2 3	14	Medio	3 2 3 4 2	14	Medio	4 4 4 3 2	17	Medio	88	Medio
3 3 4 3	13	Medio	4 2 2 3 2	13	Bajo	4 3 4 3 3	17	Medio	2 4 2 3 2	13	Bajo	2 2 4 2 3	13	Bajo	1 3 4 3 4	15	Medio	84	Medio
5 5 4 5	19	Alto	1 1 5 5 4	16	Medio	4 5 5 5 5	24	Alto	5 4 2 1 2	14	Medio	1 4 3 4 3	15	Medio	5 5 4 5 4	23	Alto	111	Alto
4 2 2 2	10	Bajo	2 3 3 3 3	14	Medio	3 3 2 3 1	12	Bajo	4 3 2 4 3	16	Medio	2 2 2 1 5	12	Bajo	4 2 2 2 2	12	Bajo	76	Medio
5 4 4 5	18	Alto	4 5 4 4 5	22	Alto	4 5 5 5 5	24	Alto	4 4 5 1 1	15	Medio	1 1 4 1 1	8	Bajo	5 4 4 5 4	22	Alto	109	Medio
4 4 4 3	15	Medio	2 2 4 2 3	13	Bajo	3 3 2 4 1	13	Bajo	2 4 2 1 4	13	Bajo	3 4 4 2 4	17	Medio	3 4 4 3 2	16	Medio	87	Medio
4 2 4 3	13	Medio	4 3 3 4 5	19	Medio	4 4 4 4 3	19	Medio	2 4 3 2 2	13	Bajo	2 1 4 4 5	16	Medio	3 2 4 3 4	16	Medio	96	Medio
4 4 4 5	17	Alto	5 5 5 2 2	19	Medio	1 2 3 4 4	14	Medio	5 1 1 1 1	9	Bajo	4 1 2 2 2	11	Bajo	5 1 2 1 2	11	Bajo	81	Medio
4 3 3 3	13	Medio	1 1 1 2 1	6	Bajo	3 1 5 4 5	18	Medio	4 5 5 3 2	19	Medio	2 4 5 5 3	19	Medio	1 3 2 4 3	13	Bajo	88	Medio
4 2 2 2	10	Bajo	2 2 2 1 5	12	Bajo	4 5 5 5 4	23	Alto	5 4 4 5 4	22	Alto	4 5 4 4 5	22	Alto	4 4 5 1 1	15	Medio	104	Medio
4 4 4 3	15	Medio	2 4 4 2 3	15	Medio	4 2 2 2 1	11	Bajo	2 3 4 2 3	14	Medio	3 2 3 4 2	14	Medio	4 4 4 3 2	17	Medio	86	Medio
4 3 4 3	14	Medio	4 2 2 3 2	13	Bajo	4 3 4 3 3	17	Medio	2 4 2 3 2	13	Bajo	2 2 4 2 3	13	Bajo	3 3 4 3 4	17	Medio	87	Medio
5 5 4 5	19	Alto	4 5 5 5 4	23	Alto	4 5 5 5 5	24	Alto	5 5 5 5 5	25	Alto	5 5 5 5 5	25	Alto	5 5 4 5 4	23	Alto	139	Alto

4	2	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	3	14	Medio	3	3	2	3	1	12	Bajo	4	4	2	4	3	17	Medio	3	4	4	2	4	17	Medio	4	2	2	2	2	12	Bajo	82	Medio
5	4	4	5	18	Alto	4	5	4	5	5	23	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	4	4	4	5	4	21	Alto	4	4	4	4	5	21	Alto	5	4	4	5	4	22	Alto	129	Alto
4	4	4	3	15	Medio	2	2	4	2	3	13	Bajo	3	3	2	4	4	16	Medio	2	4	2	4	3	15	Medio	3	2	4	2	4	15	Medio	3	4	4	3	2	16	Medio	90	Medio