

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST) Y  
SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL  
EN LA EMPRESA GLOBAL SERVICIO INTEGRAL  
MÉDICO, 2022

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Administración**

**Autoras:**

Fiama Luz Barrios Yahuana  
Anita Isabel Cardenas Zuta

**Asesor:**

Mg. Raul Santiago Bacigalupo Lago  
<https://orcid.org/0000-0003-2645-8629>

Lima - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	Roberto Martin Gamarra López	43388320
	Nombre y Apellidos	Nro. Colegiatura o DNI

Jurado 2	Luis Ricardo Cárdenas Torres	09980786
	Nombre y Apellidos	Nro. Colegiatura o DNI

Jurado 3	Luis Edgar Tarmeño Bernuy	09958001
	Nombre y Apellidos	Nro. Colegiatura o DNI

## **DEDICATORIA**

Empezaremos dedicando nuestro esfuerzo y dedicación plasmada en esta tesis a Dios por guiarnos en este camino, por permitirnos haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional.

Yo Fiama, dedico también y de la misma forma, a mis padres pues son ellos los que han estado conmigo incondicionalmente, por ser mi motivación para este proceso de titulación, mis hermanos, familia y amigos por todo su apoyo.

Yo Anita, dedico la tesis a mis queridos padres Lucila y Randolpho, por darme el apoyo en este proceso de titulación, los que me impulsaron a seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos principalmente a Dios por otorgarnos una familia maravillosa, quienes han creído y siguen creyendo en nosotras, dándonos ejemplos de superación, humildad y sacrificio, enseñándonos a valorar todo lo que tenemos y a esforzarnos por ello.

Yo Fiama, quiero agradecer también y de la misma forma a mis padres por ser mi refugio, mis hermanos, mi familia y amigos por su apoyo, así como también al profesor

Raúl Bacigalupo por guiarnos en este proceso.

Yo Anita, agradezco a mi familia, a mi profesor de tesis, a los profesores que nos dieron el apoyo para realizar mi proyecto de investigación.

## TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	12
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>34</b>
<b>1.3. Objetivos</b>	<b>34</b>
<b>1.4. Hipótesis</b>	<b>35</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	36
CAPÍTULO III: RESULTADOS	42
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	58
REFERENCIAS	63
ANEXOS	68

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Principales factores de riesgo .....	24
<b>Tabla 2</b> Composición de empleados por puestos de trabajo.....	37
<b>Tabla 3</b> Validación de docentes expertos .....	38
<b>Tabla 4</b> Resultado de Alfa de Cronbach.....	39
<b>Tabla 5</b> Resumen de procesamiento de encuestas .....	39
<b>Tabla 6</b> Parámetros de coeficiente Alfa de Cronbach .....	40
<b>Tabla 7</b> Distribución de frecuencias de la variable Seguridad y Salud en el trabajo (SST).....	42
<b>Tabla 8</b> Distribución de frecuencias de la dimensión Seguridad en el trabajo.....	43
<b>Tabla 9</b> Distribución de frecuencias de la dimensión Salud en el trabajo .....	44
<b>Tabla 10</b> Distribución de frecuencias de la variable Desempeño laboral.....	46
<b>Tabla 11</b> Distribución de frecuencias de la dimensión Ejercicio de la tarea .....	47
<b>Tabla 12</b> Distribución de frecuencias de la dimensión Comportamientos productores.....	48
<b>Tabla 13</b> Distribución de frecuencias de la Dimensión Desempeño contextual .....	49
<b>Tabla 14</b> Pruebas de normalidad .....	51
<b>Tabla 15</b> Tipos de correlación del coeficiente Spearman.....	53
<b>Tabla 16</b> Prueba de hipótesis general .....	54
<b>Tabla 17</b> Prueba de hipótesis específica 1 .....	55
<b>Tabla 18</b> Prueba de hipótesis específica 2 .....	56
<b>Tabla 19</b> Prueba de hipótesis específica 3 .....	57
<b>Tabla 20</b> La empresa posee planes preventivos de salud para los trabajadores .....	76
<b>Tabla 21</b> Las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo son las adecuadas .....	77
<b>Tabla 22</b> La carga laboral genera estrés. ....	78
<b>Tabla 23</b> Se encuentra capacitado(a) para realizar prácticas de primeros auxilios. ....	79

<b>Tabla 24</b> La empresa facilita pasar a consulta médica al suscitarse un inconveniente que afecte su salud.....	80
<b>Tabla 25</b> Las características físicas del entorno de trabajo dan seguridad. ....	81
<b>Tabla 26</b> La organización gestiona de forma adecuada la prevención de accidentes.....	82
<b>Tabla 27</b> Existe una adecuada gestión de riesgos en la empresa.....	83
<b>Tabla 28</b> La empresa brinda los equipos de protección personal necesarios para desarrollar sus actividades de forma segura. ....	84
<b>Tabla 29</b> La empresa tiene procedimientos determinados para garantizar la seguridad de los colaboradores.....	85
<b>Tabla 30</b> Las tareas asignadas se relacionan con el esfuerzo necesario para cumplirlas. ..	86
<b>Tabla 31</b> La empresa promueve soluciones creativas para solucionar problemas. ....	87
<b>Tabla 32</b> La empresa promueve la proactividad en el trabajo. ....	88
<b>Tabla 33</b> La empresa se preocupa por el conocimiento actualizado del trabajador. ....	89
<b>Tabla 34</b> La empresa tiene una política para solucionar conflictos en el trabajo. ....	90
<b>Tabla 35</b> El trabajador se concentra en los aspectos positivos en vez de enfocarse en aspectos negativos del trabajo.....	91
<b>Tabla 36</b> El trabajo se planifica de manera tal que se realiza en tiempo y forma. ....	92
<b>Tabla 37</b> La empresa refuerza las habilidades laborales para desempeñar la tarea.....	93
<b>Tabla 38</b> La empresa toma en cuenta las opiniones en las de los trabajadores para mejora el trabajo. ....	94

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Fases para la implementación del ISO 45001 .....	27
<b>Figura 2</b> Gráfico de la distribución de frecuencias de la Seguridad y Salud en el trabajo (SST).....	43
<b>Figura 3</b> Gráfico de la distribución de frecuencias de la Seguridad en el trabajo .....	44
<b>Figura 4</b> Gráfico de la distribución de frecuencias de la Salud en el trabajo .....	45
<b>Figura 5</b> Gráfico de la distribución de frecuencias del Desempeño laboral.....	46
<b>Figura 6</b> Gráfico de la distribución de frecuencias de la dimensión Ejercicio de la tarea .	47
<b>Figura 7</b> Gráfico de la distribución de frecuencias de la dimensión Comportamientos productivos.....	49
<b>Figura 8</b> Gráfico de la distribución de frecuencias de la dimensión Desempeño contextual .....	50
<b>Figura 9</b> La empresa posee planes preventivos de salud de los trabajadores. ....	76
<b>Figura 10</b> Las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo son las adecuadas.....	77
<b>Figura 11</b> La carga laboral genera estrés.....	78
<b>Figura 12</b> Se encuentra capacitado(a) para realizar prácticas de primeros auxilios.....	79
<b>Figura 13</b> La empresa facilita pasar a consulta médica al suscitarse un inconveniente que afecte su salud.....	80
<b>Figura 14</b> Las características físicas del entorno de trabajo dan seguridad.....	81
<b>Figura 15</b> La organización gestiona de forma adecuada la prevención de accidentes. ....	82
<b>Figura 16</b> Existe una adecuada gestión de riesgos en la empresa. ....	83
<b>Figura 17</b> La empresa brinda los equipos de protección personal necesarios para desarrollar sus actividades de forma segura. ....	84
<b>Figura 18</b> La empresa tiene procedimientos determinados para garantizar la seguridad de los colaboradores. ....	85
<b>Figura 19</b> Las tareas asignadas se relacionan con el esfuerzo necesario para cumplirlas..	86

<b>Figura 20</b> La empresa promueve soluciones creativas para solucionar problemas.....	87
<b>Figura 21</b> La empresa promueve la proactividad en el trabajo. ....	88
<b>Figura 22</b> La empresa se preocupa por el conocimiento actualizado del trabajador.....	89
<b>Figura 23</b> La empresa tiene una política para solucionar conflictos en el trabajo. ....	90
<b>Figura 24</b> El trabajador se concentra en los aspectos positivos en vez de enfocarse en aspectos negativos del trabajo. ....	91
<b>Figura 25</b> El trabajo se planifica de manera tal que se realiza en tiempo y forma. ....	92
<b>Figura 26</b> La empresa refuerza las habilidades laborales para desempeñar la tarea. ....	93
<b>Figura 27</b> La empresa toma en cuenta las opiniones en las de los trabajadores para mejora el trabajo. ....	94

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y el Desempeño Laboral en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022. Se utilizó una metodología de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población y muestra es de 40 trabajadores de la empresa mencionada a partir de un muestreo censal; a los cuales se les aplicó un cuestionario compuesto de 19 ítems, la confiabilidad medida con Alfa de Cronbach es de 0,786. Los resultados se presentan a través de 3 etapas, resultados de la estadística descriptiva, de las pruebas de normalidad y de las pruebas de hipótesis mediante el estadístico Rho de Spearman. Finalmente, fue posible concluir que la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se relaciona de forma significativa con el Desempeño laboral en la empresa Global Servicio Integral Médico, evidenciando una correlación positiva moderada (0.472) y un p valor de 0,000.

**PALABRAS CLAVES:** Seguridad en el trabajo, Salud ocupacional, desempeño laboral.

## ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between Occupational Health and Safety (OSH) and Labor Performance in the company Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022. A basic methodology was used, with a quantitative approach, scope correlational, with a non-experimental and cross-sectional design. The population and sample is 40 workers from the company mentioned from a census sample; to which a questionnaire composed of 19 items was applied, the reliability measured with Cronbach's Alpha is 0.786. The results are presented through 3 stages, results of descriptive statistics, normality tests and hypothesis tests using Spearman's Rho statistic. Finally, it was possible to conclude that Occupational Health and Safety (OSH) is significantly related to Job Performance in the Global Comprehensive Medical Service company, evidencing a moderate positive correlation (0.472) and a p value of 0.000.

**KEY WORDS:** Safety at work, occupational health, job performance.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En la actualidad, diversas organizaciones extranjeras y locales vinculadas al fenómeno de la salud ocupacional consideran que los problemas relacionados con el propio trabajo pueden ser tratados de forma preventiva por defecto, ya que comprobamos que los elementos esenciales que los componen son propios de las propias condiciones de trabajo. En este sentido, los gobiernos han intervenido en los últimos años, además de empresas y sindicatos; incluyendo, sobre todo, la promoción y protección del bienestar a través de elementos como la prevención y control de enfermedades y accidentes de trabajo; y la omisión de elementos que comprometan o amenacen la integridad de una fuerza laboral (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018).

Según Carvajal (2018), el sector de la construcción es el sector de la economía con mayor frecuencia de accidentes de trabajo, por lo que representa un problema de primer orden desde diferentes puntos de vista, tanto en su aspecto económico como en el social. dimensiones, siendo los indicadores de lesiones superiores a los demás ítems. De esta forma, se ponen de manifiesto las intervenciones y la importancia de las medidas de prevención de riesgos laborales. La seguridad y salud en el trabajo (SST) también ha cambiado recientemente, por ejemplo, por la presión de los empleados, pero también de la propia empresa ante posibles accidentes.

Es importante tener en cuenta que cada industria enfrenta riesgos técnicos y procesos de mitigación únicos. sin embargo, toda la gestión de la seguridad puede compartir métodos, procesos y terminologías estandarizados; ninguno de los cuales es

necesariamente mejor que el otro, según Shekari (2020), siendo cada uno elementos que pueden tener mayor afinidad con cualquier tipo de organización. Existen numerosas similitudes entre las distintas normas relacionadas con el fenómeno de la SST; Sin embargo, se detalla que es primordial la necesidad de una armonización global, uniendo a todos los sectores para crear un escenario menos complejo, siendo la certificación ISO 45001 la que mejor se ajusta a esta premisa.

Por su parte, Rodríguez, Castilla y Martínez (2015) indican que se debe tener en cuenta que el contexto en torno a la SST tiene características diferentes según el país; Así se hace una comparación entre la realidad peruana y española. En el caso peruano, la información sobre medidas preventivas contra riesgos laborales es generalmente brindada diariamente por los encargados de la organización cuando se realiza directamente por parte de profesiones en cargos estratégicos; sin embargo, haciendo un símil con contextos internacionales, en el panorama español no existe este tipo de flujo de información, donde se manifiesta el conocimiento de los superiores; porque la formación se realiza fuera del lugar de trabajo, donde mandan los jefes; pero sin explicación. Por el contrario, se precisa que, en ambos contextos, existe un pensamiento de los trabajadores en el que se mira con distancia un escenario que atenta contra su propia integridad, asumiendo “eso no me va a pasar a mí”.

Finalmente, dada la problemática relacionada con la pandemia del COVID-19, la evaluación de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo se considera un elemento fundamental en la creación de condiciones dignas para los trabajadores; si esta premisa se ve agravada por la situación derivada de la crisis sanitaria, la exigencia de que la evaluación de riesgos no sea un proceso puntual sino gradual y periódico para reducir los posibles riesgos en el trabajo; Es importante que esta evaluación tenga en cuenta los

diferentes cambios durante el proceso y así incluya los elementos necesarios en una situación atípica (Krupnik, 2020).

Por tal motivo, la presente investigación se enfoca en la organización Global Servicio Integral Médico S.A., la cual es una Prestadora de Servicios de Residuos Sólidos (EO-RS) con más de 10 años de actividad a nivel nacional y los principios de Protección, Prevención, Responsabilidad, Respeto, Manejo de residuos sólidos, prestación de servicios intermitentes en el sector público y privado; de tal forma ofrecer un servicio de calidad. Asimismo, la organización ofrece el servicio de recolección, transporte y disposición de residuos sólidos de establecimientos, por lo que la empresa está autorizada para recolectar, transportar y disponer los residuos sólidos de industrias peligrosas y no peligrosas; Por supuesto, la naturaleza del negocio significa que los empleados de la organización están constantemente expuestos a riesgos potenciales que amenazan su integridad. Como puede verse en la tabla 2, la fuerza laboral de alto riesgo se refiere a los conductores y operarios expuestos a riesgos biológicos, químicos e incluso psicosociales debido a la carga de trabajo y al estrés recurrente.

Por lo tanto, en línea con lo anterior, la presente investigación tiene como objetivo determinar si en la empresa Global Servicio Integral S.A. para el año 2022 existirá un vínculo entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral.

En cuanto a la justificación práctica, el estudio se considera relevante en tanto aporta datos relevantes sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo que se lleva a cabo en la empresa analizada, así como en relación con el desempeño de los trabajadores, lo que permite identificar soluciones a implementar ante dicha problemática.

En cuanto a la justificación teórica, los resultados obtenidos en el estudio sirven como evidencia de una conexión significativa entre la gestión de la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral, para que futuros investigadores puedan considerar esta conexión como premisa en el desarrollo de sus estudios.

Sobre la justificación metodológica, la investigación desarrollará herramientas para una medición objetiva de las dos variables de estudio, por lo que será útil para futuras investigaciones que quieran abordar un problema similar.

En cuanto al contexto en el escenario internacional, se destaca a Mancheno (2016) con su investigación científica cuyo principal objetivo es encontrar la relación entre las variables de higiene industrial y la productividad de la tenería hidalguense; Al mismo tiempo, quiere conocer la conexión entre las condiciones ambientales y el desarrollo de los trabajadores y su capacidad de autogestión. La recolección de información comprendió luego el análisis de 35 revistas científicas y libros de texto, luego se desarrolló la operacionalización de variables provenientes de 17 fuentes. Los datos a recolectar fueron esquematizados, interpretados y analizados mediante el método probabilístico según T de Student; aplicado con un alfa de 0,05, lo que implica un nivel de confianza del 95 % con un margen de error del 5 %. Con este método se pudo comprobar la hipótesis de que existe una conexión entre la higiene industrial y la productividad de la tenería hidalguense para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Según Galarza, Tocto & Peñaloza (2021), su investigación científica consiste en conocer el objetivo principal, el grado de influencia de la variable: riesgos psicosociales, en el desempeño laboral del personal del Hospital de Base Cantón Pillaro. Como resultado, los autores pudieron comprobar que uno de los principales problemas era la

mala gestión de los riesgos psicosociales entre los trabajadores debido a la alta carga laboral y también a los honorarios, el desconocimiento de herramientas de gestión de riesgos psicosociales y las obligaciones laborales fuera del horario de trabajo de la empresa, escaso apoyo por parte de la dirección y precariedad laboral. El diseño de la investigación tuvo un enfoque mixto con un alcance descriptivo y un alcance correlativo. La recolección de datos se realizó utilizando una entrevista como técnica y un cuestionario como instrumento, dividido en dos partes que abarcan el desempeño y los riesgos psicosociales. Los autores concluyen que, si el valor de  $p$  es inferior al 5%, las dos variables están correlacionadas; más un valor  $R$ -cuadrado de 0,598; muestran un nivel de correlación moderadamente positivo.

Los autores Carrillo & Monta (2016) realizaron un estudio científico en el que su principal objetivo fue conocer cómo incide la seguridad e higiene en el desempeño laboral de los trabajadores del área tecnológica de Saquisilí. Esto se debe a que recientemente ha habido una gran cantidad de accidentes debido a diversos problemas, entre los que se puede señalar que las medidas de protección laboral no se aplican correctamente debido a la falta de interés de los trabajadores en la tecnología de camellos. Para desarrollar la investigación, los autores realizaron búsquedas en 20 revistas científicas y 13 libros y, a partir de ello, realizaron un cuestionario estructurado de 13 ítems aplicado a una muestra de 28 individuos mediante la técnica de encuesta sistematizada de datos mediante el método estadístico TAlumnos. Como conclusión, los autores llegaron a la conclusión de que es necesario construir un sistema de prevención de riesgos con el fin de reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo.

Según Díaz (2017), en su investigación científica planteó conocer si la seguridad laboral es importante para que los empleados se sientan seguros al realizar sus

actividades en la empresa, ya que existen factores como la iluminación, la humedad, el ruido y la falta de protección y señalización de dispositivos de seguridad, estos factores afectan el desempeño laboral. Para la recolección de la información se utilizó como técnica la encuesta y como herramienta el cuestionario, basados en la escala de Likert, escala de origen psicométrico muy utilizada en cuestionarios y cuyo uso en encuestas tiene amplia aplicación en la investigación científica. El diseño de investigación fue cuantitativo con un alcance descriptivo. Finalmente, la investigación permitió al trabajador mejorar su desempeño laboral a través de medidas de seguridad, ya que crea una sensación de seguridad en sus actividades diarias, evitando enfermedades y lesiones. La prueba de Pearson mostró una correlación positiva moderada, arrojando un valor R de 0,657. El autor concluye que existe una relación altamente significativa entre las variables de seguridad laboral y el desempeño laboral,

Por otro lado, a nivel nacional se encuentra Llerena (2019) con su investigación científica orientada a conocer el grado de correlación entre la variable gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Estatal Bellavista. de Formación de Alta Tecnología en 2017. El diseño de investigación tuvo un alcance correlativo. Para la recolección de datos se utilizó como técnica el cuestionario y como herramienta el cuestionario para cada variable. El resultado permitió detallar que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es inadecuada fue mencionado por el 55% de los trabajadores encuestados, siendo el resultado que se encuentra en un nivel medio. De esto fue posible concluir que existe una relación media positiva entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral; ya que los resultados muestran que el coeficiente de Pearson  $r$  es igual a 0.733, mostrando la presencia de una correlación media positiva.

Sangama (2019) refirió en su estudio académico a conocer el impacto de la seguridad y el trabajo en el desempeño de los trabajadores de las Estaciones de Saneamiento y Agua Potable del distrito de Rumisapa en el año 2018. El diseño del estudio tuvo un marco correlativo y no correlativo, fue de carácter experimental. Se utilizó como técnica la entrevista y como herramienta de recolección de información el cuestionario para cada variable. La población de estudio estuvo constituida por 28 trabajadores de los cuales se extrajo una muestra aleatoria de 26 trabajadores del sitio. Los encuestados contestaron ambos cuestionarios basados en la escala de Likert. Finalmente, cuando aplica la prueba de correlación de Spearman (0,869), obtiene un valor de significancia por debajo del estadístico base de 0,05. En resumen, se evidenció una correlación directa y significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable y alcantarillado del distrito de Rumisapa, lo que significa que la aplicación del desempeño en salud y seguridad relevante es aún mayor.

Alva (2018) planteó como objetivo de su investigación científica la conexión entre las variables desempeño laboral y salud laboral de los trabajadores del proyecto “Cavimochic”, del departamento de La Libertad en el año 2015. El diseño de investigación fue no experimental con un extensión correlativa y transversal. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. La muestra estuvo conformada por 155 personas pertenecientes al proyecto. En conclusión, el autor encontró que la salud ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral ya que existe una relación entre la evaluación de los factores de riesgo y el control de los factores de riesgo, la identificación de los factores de riesgo y el desempeño laboral. Es importante destacar

que se utilizó la prueba rho no paramétrica de Spearman para establecer esta relación, lo que arrojó un valor sig. igual a 0,028, más un coeficiente de correlación igual a 0,430.

Bejarano (2018) en su investigación destaca que su objetivo es conocer el grado de relación entre el sistema de gestión de SST y el desempeño laboral del área de desarrollo urbano. El diseño de la investigación fue no experimental y tuvo un propósito correlativo. La población de estudio estuvo constituida por 40 trabajadores del Área de Desarrollo Urbano del Municipio Departamental de Huancayo, para este estudio se utilizó el censo. El autor concluyó que sí existe una asociación entre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en términos de desarrollo humano, ya que se alcanzó un nivel de confianza del 95%, que corresponde a un nivel de significancia del 5%, y concluyó que existe una relación muy fuerte directa positiva Asociación con el desarrollo humano basada en la prueba R de Pearson que dio un valor de correlación de 0.909, mostrando una asociación muy fuerte.

Palomino (2021) realizó una investigación que tuvo como objetivo comprender la relación entre la salud y la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía de Policía del Departamento de Lima. El diseño de investigación fue simple con alcance descriptivo, correlaciones y cortes transversales. De los resultados de este estudio se puede inferir que la seguridad y salud en el trabajo está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Minera Constable en el Distrito de Lima, lo cual se confirma con los resultados de la prueba de correlación de Pearson. , dando un valor de correlación de 0,980; también muestran que existe una clara necesidad de que las organizaciones incorporen un plan de seguridad como parte de sus estrategias de desarrollo y mejora de procesos.

Para sustentar la investigación, se presentan en detalle los principios teóricos que sirvieron de base para el funcionamiento de las variables.

### **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

Según Asfahl & Rieske (2010), el objetivo de SST se refiere a las características tanto del dominio de producción como del dominio administrativo. En el primero de ellos, el enfoque en el área de producción se centra en el desempeño físico de SST, donde los propios empleados también son responsables de las prácticas de trabajo, siempre bajo la supervisión de un profesional. Sin embargo, a nivel de gestión, un profesional de salud y seguridad exitoso debe actuar como un 'facilitador' para ayudar, motivar y asesorar a los trabajadores para lograr un nivel adecuado de salud y seguridad, en lugar de ser demasiado consciente de las deficiencias. La dirección es responsable de este problema. representa el supuesto de eliminación de riesgos irracionales, pero no todos los riesgos ya que algunos de ellos son incontrolables.

### **Seguridad ocupacional**

La seguridad en el trabajo refiere al conjunto de técnicas y procedimientos encaminados a eliminar o reducir el riesgo de accidentes en el trabajo (Bestratén, 2011).

Bestraten (2011) examina el concepto de seguridad o salud en el trabajo y la seguridad en el trabajo, señalando que este fenómeno de estudio ha evolucionado significativamente en los últimos años, a pesar de cierta visión paternalista encaminada a brindar un marco protector hacia el trabajador, en los últimos años se ha generado un concepto de seguridad con características activas e integradas en el que los verdaderos protagonistas son los trabajadores, siendo los únicos destinatarios o beneficiarios de las medidas preventivas. Mediante el uso de recursos de información y educación, el capital

humano de una organización es capaz de auto-monitorear su propia seguridad, demostrando que los sistemas de monitoreo, si bien son útiles, no son un aval o garantía de un comportamiento seguro.

Refiriéndose a los principios de actuación preventiva adoptados por las organizaciones, Cañada (2009) detalla que la prevención de riesgos es un deber de todo empresario para garantizar los derechos de los trabajadores en relación con los posibles riesgos en el trabajo. Estos principios consisten en:

- Evaluación de los posibles riesgos a evitar.
- Combatir los riesgos desde el principio.
- Ajustar las actividades laborales y mitigar el desarrollo de tareas monótonas y repetitivas.
- Considerar la evolución de las técnicas de trabajo.
- Reposición de elementos o procesos peligrosos.
- Planificar la prevención integrando las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y el impacto de los factores del entorno laboral.
- Introducción de medidas de protección colectiva en detrimento de la protección individual.
- Formación continua de los empleados en temas de seguridad y prevención.

## **Salud Ocupacional**

Con base en la información proporcionada por (Martínez & Reyes, 2005), la importancia de la seguridad en el trabajo radica no solo en identificar, evaluar y

controlar los riesgos, sino también en observar y respetar los derechos humanos inalienables de las personas . En este contexto, es importante mencionar que los esfuerzos por garantizar condiciones dignas de salud en el trabajo son realizados no solo por los profesionales o técnicos de la salud, sino también por los trabajadores, empresarios, políticos y la propia sociedad. Nuevamente, se ha presentado mucha evidencia a lo largo de los años, que sugiere que las organizaciones más exitosas son aquellas que ponen a las personas en el centro de sus metas, objetivos y estrategias.

En cuanto a las metas de seguridad y salud en el trabajo, según la Organización Internacional del Trabajo (2018) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), estas apuntan a:

- Protección y promoción de la salud para prevenir y combatir las enfermedades y accidentes laborales y reducir los riesgos asociados.
- Desarrollo y promoción de condiciones de trabajo saludables, tanto físicas, psíquicas y sociales, favoreciendo el desarrollo profesional de los empleados.
- Formar a la fuerza de trabajo en la organización social de su vida para que sea económicamente productiva y contribuya al desarrollo sostenible.

Según Carvajal (2018), el rubro de la construcción es el sector de la economía con mayor frecuencia de accidentes de trabajo, por lo que representa un problema de primer orden desde diferentes puntos de vista, tanto en su aspecto económico como en el social, siendo las lesiones superiores las eventualidades más recurrentes. De esta forma, se ponen de manifiesto las intervenciones y la importancia de las medidas de prevención de riesgos laborales. La seguridad y salud en el trabajo (SST) también ha

sufrido cambios recientemente, por ejemplo, por la presión de los empleados y de la propia empresa ante posibles accidentes.

Riaño & Palencia (2016) destacan que el fenómeno de la seguridad y salud en el trabajo no solo es analizado por profesionales de la salud o de la ingeniería, sino que también es de especial interés para los profesionales de las ciencias administrativas, dado su carácter multidisciplinario; porque afecta no solo la salud de los empleados de una organización, sino también su productividad y competitividad. La mejora de las condiciones de salud ocupacional está íntimamente ligada a los niveles de productividad y rentabilidad que las organizaciones puedan alcanzar, por lo que el presupuesto destinado a seguridad y salud ocupacional está ligado al propio desempeño económico. Como resultado, cuando las empresas piensan en aumentar su productividad, se ven obligadas a reducir costos y eliminar ineficiencias como brechas y deficiencias en seguridad y condiciones de trabajo. Comprender las oportunidades y los riesgos es fundamental para mejorar la forma en que una organización gestiona la salud y la seguridad. Existen diferentes tipos de riesgos y oportunidades a considerar: riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores en el trabajo (accidente, enfermedad); Riesgos para el propio sistema de gestión (sistemas que no funcionan, falta de personal capacitado); Formas de mejorar el desempeño de la SST (mejor distribución de los descansos, prácticas más saludables); Posibilidad de mejorar el sistema de gestión (mejor comunicación, participación de los empleados).

Sin embargo, Echeverri (2011) señala que, al clasificar los factores de riesgo, principalmente en el sector de la ingeniería civil, la principal fuente de riesgos laborales se relaciona con el uso de maquinaria y equipos pesados como taladros, pulidoras, hormigoneras, etc.

**Tabla 1**
*Principales factores de riesgo*

<b>N°</b>	<b>FACTOR DE RIESGO</b>	<b>P</b>
1	RUIDO	0.75
2	SOBRESFUERZO	0.75
3	TEMPERATURAS EXTREMAS	1
4	MOVIMIENTOS REPETITIVOS	0.5
5	CAÍDA DE ALTURAS	0.75
6	INHALACIÓN DE POLVO	0.5
7	POSTURAS PROLONGADAS	0.5
8	CAÍDAS AL MISMO NIVEL	0.5
9	ACUMULACIÓN DE RESIDUOS	0.75
10	CAÍDA DE OBJETOS	0.5
11	DELINCUENCIA Y MALAS RELACIONES	1
12	DESCARGAS	0.5
13	HONGOS, VIRUS, BACTERIAS	2
14	VIBRACIONES	0.5

*Nota.* Fuente: Echeverri & Yepes (2011)

Babut & Moraru (2018) indican que, en cuanto a los criterios y métodos utilizados para la evaluación de los riesgos laborales, estos deben establecerse de acuerdo al volumen, naturaleza y temporalidad de los tiempos gestionados. Las organizaciones estarán facultadas para utilizar varios métodos de evaluación y análisis de riesgos como parte de su estrategia general cuando se enfrenten a diversas amenazas o actividades, cuando el nivel de complejidad del método utilizado no esté relacionado o dependa críticamente del alcance o tamaño de la organización. pero sí las amenazas, asociadas a sus actividades. Es importante recalcar que no existe un principio universal para evaluar los riesgos laborales, se pueden seguir los siguientes pasos:

- Considerar el ambiente específico de trabajo (vías de acceso, estado de la infraestructura, estado de los equipos de trabajo, condiciones físicas del ambiente, etc.).
- Identificar todas las actividades relacionadas con el trabajo a realizar.
- Observar el trabajo que se está realizando.
- Identificar la presencia o ausencia de riesgos adicionales.
- Evaluación de riesgos al implementar nuevas tecnologías, dispositivos o materiales.

Es importante tener en cuenta que cada industria enfrenta riesgos técnicos y procesos de mitigación únicos. sin embargo, toda la gestión de la seguridad puede compartir métodos, procesos y terminologías estandarizados; ninguno de los cuales es necesariamente mejor que el otro, según Shekari (2020), siendo cada uno elementos que pueden tener mayor afinidad con cualquier tipo de organización. Existen numerosas similitudes entre las distintas normas relacionadas con el fenómeno de la SST; Sin embargo, se detalla que es primordial la necesidad de una armonización global, uniendo a todos los sectores para crear un escenario menos complejo, siendo la certificación ISO 45001 la que mejor se ajusta a esta premisa.

Vieira & Passos (2020) mencionaron que los beneficios de la norma internacional ISO 45001 para una organización cuando se implementa correctamente son notables considerando cómo gestionar y controlar los riesgos de SSO; Adoptar un enfoque de sistemas de gestión basado en riesgos y oportunidades; y mejora para

adaptar continuamente el contexto organizacional. Esto, a su vez, facilita la identificación, actualización y cumplimiento de la normativa aplicable según la organización y el contexto, con el objetivo principal de construir una reputación corporativa que permita catalogar a la organización como un lugar de trabajo seguro y saludable. Nuevamente, es importante enfatizar que un sistema de S&S basado en estándares ISO necesita ser interiorizado por los diferentes niveles de la organización, así como por las partes interesadas para facilitar el logro de una diferenciación reconocida internacionalmente dentro de la empresa. Las empresas con esta certificación tienen una ventaja competitiva.

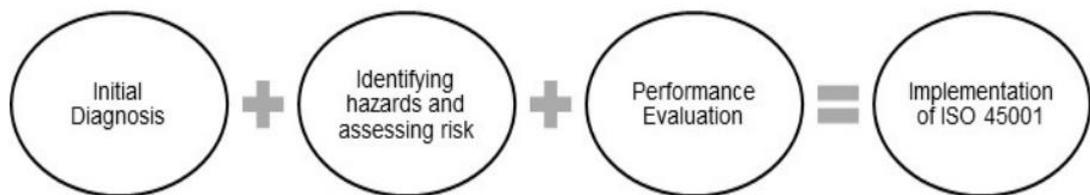
Górny (2015) detalla que, al considerar un sistema de SST frente a las directrices internacionales, como es el caso de la ISO 45001, las organizaciones pueden lograr una amplia gama de beneficios que se acumulan para todas las partes interesadas cuando estos beneficios generalmente están vinculados a efectos sistémicos. Las medidas asociadas se refieren a:

- Configure políticas alineadas con SSL para mejorar la seguridad.
- Dar más importancia a la mejora continua y asegurar la eficiencia.
- Fomento de la educación sanitaria en las organizaciones.
- Abordar las incoherencias y las diferentes necesidades en la toma de decisiones.
- Encargar a los niveles estratégicos el apego a los estándares que la organización pretende cumplir.
- Crear planes de contingencia para cortes.

Castiblanco & Perilla (2020) mencionan que para el desarrollo e implementación de una norma internacional como la ISO 45001 se deben seguir los siguientes pasos:

### **Figura 1**

*Fases para la implementación del ISO 45001*



*Nota.* Fuente: (Castiblanco & Perilla, 2020)

Es importante recordar que en los últimos años normativas como la OHSAS 18001 han sido reemplazadas paulatinamente por la llegada de la ISO 45001; donde se consideran otros componentes como el liderazgo; El objetivo es buscar cambios positivos y pensar más ampliamente sobre la seguridad y la salud en el trabajo (Toy, 2015).

### **Definición de la variable Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

Robledo (2013) conceptualiza la SST como un conjunto de prácticas multidisciplinares encaminadas a promover, educar, controlar, prevenir y rehabilitar a los propios trabajadores frente a los riesgos asociados a sus actividades, con el fin de situarlos en un contexto acorde con su condición fisiológica y mental.

### **Dimensiones de la variable Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

#### **Salud**

Robledo (2013) conceptualiza la SST como un conjunto de prácticas multidisciplinares encaminadas a promover, educar, controlar, prevenir y rehabilitar a los

propios trabajadores frente a los riesgos asociados a sus actividades, con el fin de situarlos en un contexto acorde con su condición fisiológica. . y estados mentales.

### **Seguridad**

La seguridad en el trabajo es por tanto el conjunto de técnicas y procedimientos encaminados a eliminar o reducir el riesgo de accidentes en el trabajo (Bestratén, 2011).

### **Desempeño laboral**

Con base en los hallazgos de Robbins & Coulter (2014), el desempeño laboral se refiere al proceso efectivo de un empleado en el lugar de trabajo en el que desarrolla una alta relevancia para el logro de las metas y objetivos comerciales y genera mayores ganancias. satisfacción y motivación. A su vez, se dice que el desempeño es el resultado final de las actividades de una organización, principalmente en términos económicos.

Según Chiavenato (2017), la conceptualización del desempeño laboral se refiere a la posición o comportamiento en relación con las metas de la empresa definidas en una etapa temprana, teniendo en cuenta el desarrollo estratégico como indicador. Además, el autor señala que el desempeño consiste en el propio comportamiento del empleado en la búsqueda de metas predeterminadas, utilizando sus características individuales como habilidades, capacidades, cualidades y otros elementos como el parentesco; crear una interacción entre el trabajo y la organización.

### **Factores que influyen en el desempeño laboral**

#### **Satisfacción laboral**

Según Robbins & Coulter (2014), al examinar preguntas sobre las actitudes de los empleados, estos ítems suelen estar directamente relacionados con la satisfacción laboral, que se refiere a un sentimiento positivo sobre el puesto y la empresa. Asimismo,

reconocemos que el trabajo y desempeño de un trabajador va más allá de su puesto de trabajo y requiere de conexión e interacción entre los empleados, evitando los niveles jerárquicos previstos en la estructura organizacional para favorecer ambientes idóneos para el logro de las metas. En cuanto a la conceptualización de la satisfacción laboral, hay que decir, por tanto, que en la teoría del comportamiento humano no existe un estudio general de las diferencias entre términos como clima y satisfacción, que muchas veces se entienden como sinónimos, o que uno de ellos se superpone, encontrar en el otro.

### **Clima laboral**

Según Bordas (2016), el clima laboral es la forma en que los miembros de una organización evalúan su clima laboral mediante el análisis de diferentes elementos y factores. Por lo tanto, la premisa más relevante sobre este concepto es el impacto que tiene en el comportamiento de los empleados. Este estudio de fenómenos considera como fuente principal la percepción de los empleados a través de sus posiciones y actitudes.

### **Compromiso en el trabajo**

Bordas (2016) afirma que el engagement consiste en un estado psicológico que aborda la relación entre un individuo y una organización a través de tres elementos, a saber: engagement afectivo, normativo y permanente. Además, es importante recalcar que los empleados deben involucrarse en el desarrollo de la empresa y responsabilizarse de los objetivos de la organización, de modo que se involucren en el proceso de toma de decisiones.

### **Condiciones de trabajo**

Con base en lo mencionado por Robbins & Coulter (2014), las condiciones de trabajo pueden convertirlas en algo extraño e incómodo, incluso en una amenaza a la integridad de los miembros de una organización, afectando la productividad y el desempeño empresarial.

Por otro lado, se ha argumentado que no basta con ofrecer salarios justos que dependen de las actividades realizadas, sino también asegurar condiciones de trabajo con finalidad social que garanticen el bienestar en el trabajo (Trelles & Galindo, 2020).

### **Trabajo en equipo**

De acuerdo con Trelles & Galindo (2020), el trabajo en equipo es visto como un principio relevante en el desarrollo de las actividades funcionales de una organización, donde existe la necesidad de incentivarlos continuamente a través de los gerentes, las interacciones entre compañeros y la fijación de metas, influyendo así en el desempeño laboral.

### **Capacitación del trabajador**

Robbins & Coulter (2014) afirman que en la capacitación se aprende constantemente nueva información y conocimientos para que se pueda desarrollar una mejora continua en el contexto laboral. Así, para autores como Werther & Davis (2008), la gestión por competencias posibilita el desarrollo de la utilidad a través de su formación y el desarrollo de habilidades que inciden en el desempeño.

### **Factores que motivan en el desempeño laboral**

#### **Programas de incentivos**

Como menciona Chiavenato (2017), los esquemas de participación en las utilidades deben ser regulados en igualdad de condiciones entre los empleados, respetando la idea de ejercer la responsabilidad social empresarial en relación con su entorno o contexto.

#### **Reconocimiento por parte de los demás**

Chiavenato (2017) afirma que el reconocimiento consiste en procesos basados en elogiar a los empleados por su eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.

## **Beneficios**

Chiavenato (2017) argumenta que el desempeño en el trabajo se refiere a logros que están directamente relacionados con la productividad del trabajador y así entiende un crecimiento integral de los propios trabajadores en términos de desempeño.

## **Teorías administrativas vinculadas al tema de investigación**

### **Teoría de Desempeño Laboral según Campbell**

La teoría de Campbell (1993) postula a través de su modelo teórico que el desempeño laboral consiste en una acción, pero no en un resultado. Además, los componentes están diseñados para abordar el conocimiento declarativo, las habilidades y la motivación relevantes para el desarrollo de comportamientos apropiados. Con base en esta teoría, se detallan 8 componentes, planteando que el desempeño laboral es visto como un conjunto de comportamientos que convergen para identificar habilidades y destrezas entre los miembros de una organización.

### **Teoría de Desempeño Laboral y proceso de Acción según Hacker iba**

Según Hacker (1994), desarrolló una teoría relacionada con la utilidad y el disfrute de los empleados en el contexto europeo. Si bien esta teoría facilita la evaluación de varios aspectos relacionados con los modelos cognitivo conductuales, la diferencia radica en la especificación del contexto de trabajo. El autor, a su vez, informa desde dos puntos de vista, el primero relacionado con la acción que genera una meta sobre un plan y la retroalimentación futura; mientras que el otro consiste en acciones específicas a través de cogniciones generadas automáticamente.

## **Definición de la variable Desempeño Laboral**

Robbins & Coulter (2014) plantearon la hipótesis de que el desempeño laboral se refiere a un proceso mediante el cual un trabajador desarrolla sus actividades dentro de una organización. Este elemento suele estar asociado a la productividad, representada por la capacidad de una persona para producir y realizar actividades en un tiempo determinado, con un nivel razonable de calidad y con un mínimo esfuerzo. También se dice que el desempeño se entiende como el resultado final de los empleados luego de un constante seguimiento y retroalimentación.

## **Dimensiones del Desempeño laboral**

### **Ejercicio de la Tarea**

Se define como la competencia con la que las personas realizan tareas básicas, sustantivas o técnicas que son críticas para su trabajo (Koopmans, Bernaards, & Hildebrant,

### **Comportamientos Productivos**

El comportamiento productivo puede definirse como aquel que no perjudica el bienestar de la organización; Evitar comportamientos como el ausentismo, el comportamiento fuera del trabajo, el robo y el abuso de sustancias (Koopmans, Bernaards & Hildebrant, 2012).

### **Desempeño Contextual**

El desempeño contextual se puede definir como el comportamiento que respalda el entorno organizacional, social y psicológico en el que debe operar el núcleo técnico (Koopmans, et al., 2012).

## **Desempeño de la tarea**

El desempeño laboral se refiere al cumplimiento de los deberes y responsabilidades de un puesto con base en las habilidades y conocimientos contenidos en los deberes descritos para cada puesto que directa o indirectamente benefician a la organización. En este sentido, el desempeño de la tarea está directamente relacionado con el núcleo profesional, el cual depende de los conocimientos, habilidades y capacidades del individuo, que también se incluyen en las tareas descritas para cada puesto; y la responsabilidad asociada (Bautista, Cienfuegos, & Aguilar, 2020).

Según Koopmans et al. (2012) puede definirse como la competencia con la que las personas realizan tareas básicas, sustantivas o técnicas que son críticas para su trabajo.

## **Comportamientos contraproducentes**

El comportamiento contraproducente se puede definir como un comportamiento que daña el bienestar de la organización; incluyendo comportamientos como el ausentismo, el comportamiento fuera de servicio, el robo y el abuso de sustancias (Koopmans et al., 2012).

## **Desempeño contextual**

Este elemento se refiere a los comportamientos que sustentan el entorno en el que opera el núcleo técnico. Los ejemplos comunes de comportamientos de desempeño contextual incluyen apoyar a los colegas, ofrecerse como voluntario para tareas y defender a la organización cuando estos comportamientos son importantes para lograr los resultados organizacionales deseados (Bautista et al., 2020).

El desempeño contextual se puede definir como el comportamiento que respalda el entorno organizacional, social y psicológico en el que debe operar el núcleo técnico (Koopmans et al., 2012).

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Existe relación entre la Seguridad y salud en el trabajo (SST) y el desempeño laboral en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022?

### **Problemas específicos**

¿Existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y el ejercicio de la tarea en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022?

¿Existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y los comportamientos productores en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022?

¿Existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y el desempeño contextual en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022?

## **1.3. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la Seguridad y salud en el trabajo (SST) y el desempeño laboral en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022.

### **Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la seguridad en el trabajo (SST) y el ejercicio de la tarea en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022.

Determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y los comportamientos productores en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022.

Determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y el desempeño contextual en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022.

#### **1.4. Hipótesis**

##### **Hipótesis general**

Existe una relación directa entre la Seguridad y salud en el trabajo (SST) y el Desempeño laboral en la empresa Global Servicio Integral Médico, 2022.

##### **Hipótesis específicas**

Existe relación directa entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y el ejercicio de la tarea en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022.

Existe relación directa entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y los comportamientos productores en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022.

Existe relación directa entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y el desempeño contextual en la empresa Global Servicio Integral Médico, 2022.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### Tipo de investigación

La investigación fue básica porque no resuelve un problema, ya que se realizó sin fines prácticos inmediatos, sino con el objetivo de aumentar el conocimiento de los principios básicos de la naturaleza o la realidad (DuocUC, 2022).

Basado en información de Hernández, Fernández & Baptista (2014); la investigación se clasifica según los siguientes criterios:

La investigación representa un enfoque cuantitativo ya que el estudio se basa en un análisis numérico a través de procesos estadísticos considerando una secuencia específica de pasos (Hernández et al., 2014). La investigación tiene alcance o profundidad descriptivo correlacional porque el objetivo de la investigación es identificar la relación entre las variables; y describir el nivel o situación en que se encuentran las variables de estudio.

El diseño de investigación es no experimental ya que las variables de estudio no pretenden ser manipuladas sino analizadas en su contexto natural sin afectarlas (Hernández et al., 2014). Finalmente, el estudio es transversal, ya que el proceso de evaluación, recolección de información y análisis de datos se realizan en una sola unidad (Hernández et al., 2014).

### Población y muestra

La población refiere a un grupo o conjunto de elementos con características definidas y comunes en función de la unidad de análisis de la investigación (Hernández et al., 2014). La población considerada en este estudio, por lo tanto, se refiere al número total de empleados de la empresa analizada con un total de 40 personas.

Tal y como indican Otzen & Manterola (2017), la muestra hace referencia a una parte significativa y representativa de la población, lo que facilita la extrapolación y generalización de los resultados observados. Es importante señalar que para el muestreo se eligió una muestra censal debido a que la población está conformada por un pequeño número de trabajadores; Facilita el uso de la herramienta diseñada para el conjunto. Por tanto, la muestra considerada en este estudio está formada por 40 trabajadores de la empresa Global Servicio Integral Médico.

## Tabla 2

### *Composición de empleados por puestos de trabajo*

N°	CARGO
1	GERENTE
1	ADMINISTRADORA
2	AREA CONTABLE
4	AREA DE OPERACIONES
3	AREA COMERCIAL
5	CHOFERES
24	OPERARIOS

*Nota.* Fuente: Información brindada por la empresa

## Técnicas y materiales

El presente estudio consideró el tipo hipotético deductivo como un método que desarrolla fases de observación, planteamiento de hipótesis, verificación y reacción a la hipótesis planteada. Este elemento pretende orientar el análisis a partir de un problema de investigación e intenta establecer la relación entre las variables SSO y el desempeño laboral (Hernández et al., 2014).

La técnica utilizada en el estudio es la encuesta, ya que es la técnica cuantitativa por excelencia por sus características como versatilidad, sencillez y objetividad (Carrasco, 2019). Asimismo, el instrumento a utilizar es el cuestionario, estructurado

por la operacionalización de las variables indicadas en el Anexo 2, generadas por la teoría consultada. En la elaboración del cuestionario se ajustó la variable Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) según la clasificación y operacionalización realizada por Auriolos & Torres (2016) en su investigación titulada “Dimensiones Culturales de la Seguridad y Salud en el Trabajo de los Trabajadores”. En una empresa de fabricación de productos prefarmacéuticos»; Para la variable desempeño laboral se realizó una adaptación de la herramienta desarrollada por Koopmans, Bernaards & Hildebrant (2012), la cual tuvo como lineamientos los 8 principios del modelo de Campbell (1993) y los agrupó en 3 dimensiones contextuales de desempeño, desempeño de tareas y el comportamiento de la producción. Una vez más, es importante tener en cuenta que los elementos tienen múltiples opciones y se clasifican utilizando una escala ordinal (Likert).

### **Validez**

La herramienta de búsqueda ha sido validada por 3 profesores investigadores de la Facultad de Economía de la Universidad Privada del Norte. Según Hernández et al. (2014), la validez de experto es el “grado en que un instrumento mide realmente la variable de interés según los expertos de la industria” (p. 204).

### **Tabla 3**

#### *Validación de docentes expertos*

<b>N.º</b>	<b>Docentes expertos</b>	<b>Calificación</b>	<b>Opinión</b>
E1	Dr. Walter Estela Tamay	48/50	Válido, aplicar
E2	Mg. Rafael Trucios Maza	50/50	Válido, aplicar
E3	Mg. Víctor Jesús Loayza Carbajal	50/50	Válido, aplicar
	Promedio	49/50	

*Nota.* Resumen de las puntuaciones de expertos. Elaboración propia. Ver Anexo 4.

## Confiabilidad

En la tabla 3 se muestra el resultado obtenido del coeficiente Alfa de Cronbach de 0,816, siendo la confiabilidad buena. En la tabla 4 se presenta el resumen de procesamiento de casos, se aprecia que no se excluyó dato alguno en el análisis estadístico. De acuerdo con los valores mostrados en la tabla 5, se puede afirmar que el instrumento de recolección de datos es aceptable.

### Tabla 4

#### *Resultado de Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N ° de ítems
0.816	19

*Nota:* Esta tabla muestra el resultado de confiabilidad obtenida.

Fuente: IBM SPSS Ver. 25. Elaboración propia

### Tabla 5

#### *Resumen de procesamiento de encuestas*

Encuestas	N	%
Válido	40	100%
Excluido	0	0%
Total	40	100%

*Nota:* Esta tabla muestra el número de encuestas procesadas.

Fuente: IB SPSS Ver. 26.

**Tabla 6**
*Parámetros de coeficiente Alfa de Cronbach*

Coeficiente Alfa de Cronbach	>.9 a .95 es excelente
	>.8 es bueno
	>.7 es aceptable
	>.6 es cuestionable
	>.5 es pobre
	<.5 es inaceptable

*Fuente:* Frías (2020).

**Procedimiento de recolección de datos**

En base a los problemas observados en la empresa analizada, se estudió la teoría de las variables nombradas utilizando la literatura disponible para poder manejar las variables y facilitar la construcción del cuestionario a utilizar. La herramienta anterior se aplicó virtualmente a través de la herramienta Google Forms para tabular y procesar posteriormente los datos utilizando el software IBM SPSS versión 26 considerando 4 pasos.

El primero consistió en un análisis de confiabilidad basado en el coeficiente alfa de Cronbach, que determina el nivel de confiabilidad del instrumento, el cual fue desarrollado a través de una experiencia piloto para determinar este coeficiente.

La siguiente fase se centró en un análisis descriptivo, que consistió en presentar los resultados obtenidos en forma de tablas y figuras, identificando así el nivel en el que se ubican las variables y dimensiones consideradas. En tercer lugar, se realizó un análisis de normalidad para determinar qué prueba estadística es relevante utilizar según

las características del estudio. Finalmente, como cuarto paso, se realizó un análisis inferencial para probar las hipótesis generales y específicas.

En cuanto a la confiabilidad, como se mencionó anteriormente, la confiabilidad fue determinada por el coeficiente alfa de Cronbach, el cual se considera confiable cuando es mayor a 0.7.

### **Procedimiento de tratamiento y análisis de datos**

Para análisis de datos con Excel e IBM SPSS v. 26. Lo primero es almacenar los resultados obtenidos en el cuestionario para su posterior uso de esta base de datos en IBM SPSS v. 26 realizar el proceso de análisis de confiabilidad, descriptivo e inferencial. Es importante recordar que los niveles de medición de las variables y dimensiones fueron establecidos para la fase descriptiva, lo que permitió una lectura más detallada.

### **Aspectos éticos**

En primer lugar, este estudio considera los estándares de la APA 7ª Edición como lineamientos de la escritura académica para respetar la exactitud y autoría de todas las referencias utilizadas en el desarrollo de la tesis. La encuesta volverá a mostrar datos fiables obtenidos por el cuestionario aplicado sin manipulación. A cambio, el anonimato creado deliberadamente de los participantes de la investigación se respeta durante la duración de la investigación. Es importante señalar que los datos recopilados no han sido manipulados, ni tampoco los requisitos de la Ley de Universidades y los sistemas de graduación y titulación de la Universidad Privada del Norte.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

El capítulo de resultados se divide en 3 etapas, siendo la primera la etapa descriptiva, en donde se detalla el nivel en el que se encuentran las variables de investigación, así como también sus dimensiones. Posteriormente, se procedió a realizar una prueba de normalidad, considerando los resultados arrojados por la prueba Shapiro Wilk, evidenciando que los resultados presentaron una distribución no normal. Finalmente, la etapa de comprobación de las hipótesis planteadas inicialmente a través de la prueba Rho de Spearman.

#### Análisis descriptivo de la Seguridad y Salud en el trabajo (SST) y de sus dimensiones

**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias de la variable Seguridad y Salud en el trabajo (SST)*

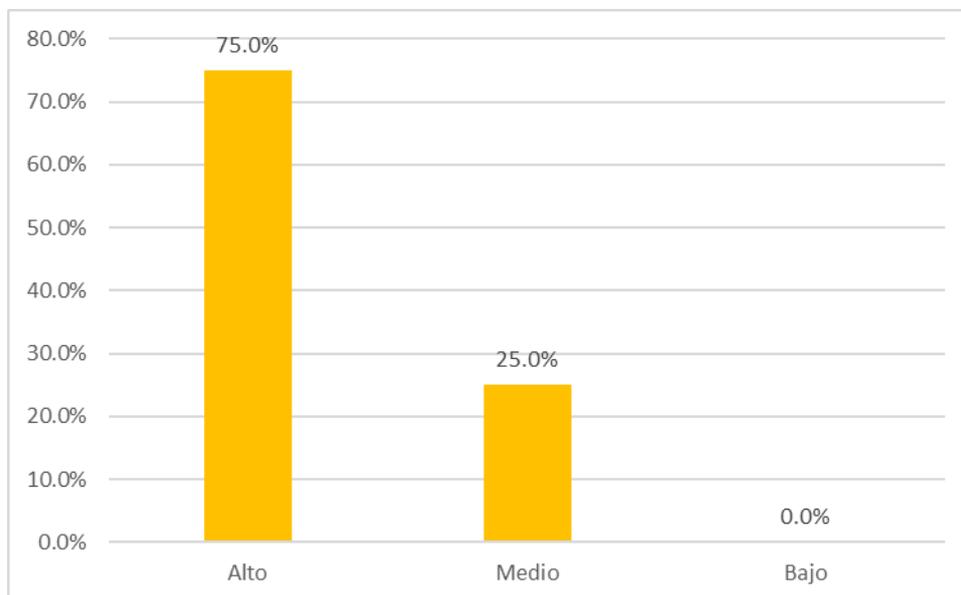
<b>Nivel de Calificación</b>	<b>Rango</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>%</b>
Alto	50 – 38	30	75.0%
Medio	37 – 24	10	25.0%
Bajo	23 – 10	0	0.0%
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100.0%</b>

*Nota.* Resultado de las respuestas de los trabajadores encuestados. Elaboración propia.

A partir de los resultados que se visualizan en la tabla 6 y en la figura 2, se observa que el 75% de los trabajadores encuestados de la empresa en estudio, califican a la Seguridad y la Salud en el Trabajo dentro de un nivel alto, evaluando las dimensiones salud ocupacional y seguridad ocupacional. Por otro lado, el 25% expresó que dicha variable se encuentra dentro de un nivel medio. Ninguno manifestó un nivel bajo.

**Figura 2**

*Gráfico de la distribución de frecuencias de la Seguridad y Salud en el trabajo (SST)*



*Nota.* Resultado de las respuestas de los trabajadores encuestados.

Elaboración propia.

**Tabla 8**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Seguridad en el trabajo*

Nivel de Calificación	Rango	Frecuencias	%
Alto	25 – 18	37	92.5%
Medio	17 – 11	3	7.5%
Bajo	10 – 5	0	0.0%
Total		40	100.0%

*Nota.* Resultado de las respuestas de los trabajadores encuestados.

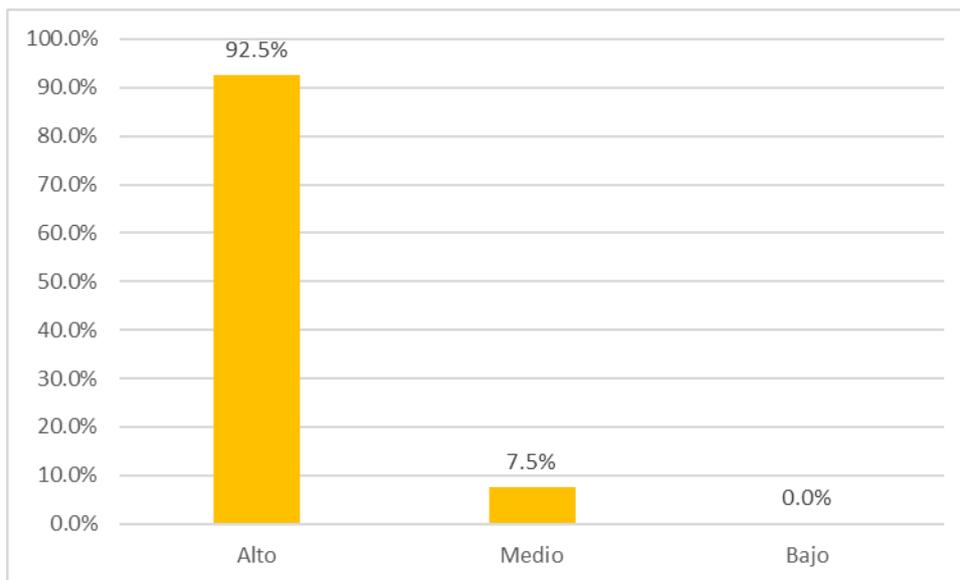
Elaboración propia.

A partir de los resultados que se visualizan en la tabla 7 y en la figura 3, se observa que el 92,5% de los trabajadores encuestados de la empresa en estudio, califican a la seguridad en el trabajo dentro de un nivel alto, evaluando los indicadores Condiciones inseguras, Accidentes, Riesgo y Procedimientos. Por otro lado, el 7,5% expresó que la dimensión

seguridad en el trabajo se encuentra dentro de un nivel medio. Ninguno manifestó un nivel bajo.

**Figura 3**

*Gráfico de la distribución de frecuencias de la Seguridad en el trabajo*



*Nota.* Resultado de las respuestas de los trabajadores encuestados.

Elaboración propia.

**Tabla 9**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Salud en el trabajo*

Nivel de Calificación	Rango	Frecuencias	%
Alto	25 – 18	36	90.0%
Medio	17 – 11	4	10.0%
Bajo	10 – 5	0	0.0%
Total		40	100.0%

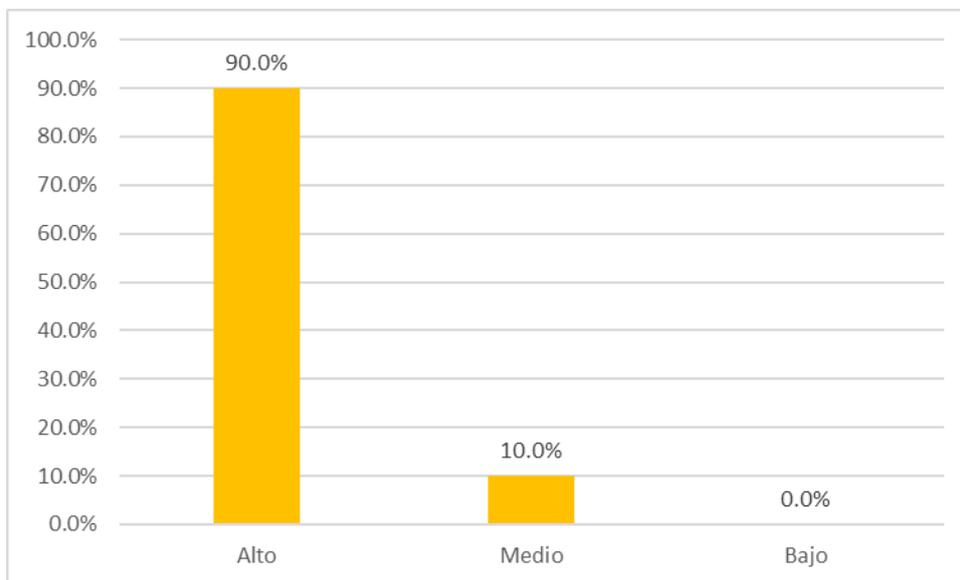
*Nota.* Resultado de las respuestas de los trabajadores encuestados.

Elaboración propia.

A partir de los resultados que se visualizan en la tabla 8 y en la figura 4, se observa que el 90% de los trabajadores encuestados de la empresa en estudio, califican a la salud en el trabajo dentro de un nivel alto, evaluando los indicadores Prevención, Ergonomía, Salud mental, Primeros auxilios y Evaluación a través de consultas. Por otro lado, el 10% expresó que la dimensión salud en el trabajo se encuentra dentro de un nivel medio. Ninguno manifestó un nivel bajo.

**Figura 4**

*Gráfico de la distribución de frecuencias de la Salud en el trabajo*



*Nota.* Resultado de las respuestas de los trabajadores encuestados.

Elaboración propia.

## Análisis descriptivo del Desempeño laboral y de sus dimensiones

**Tabla 10**

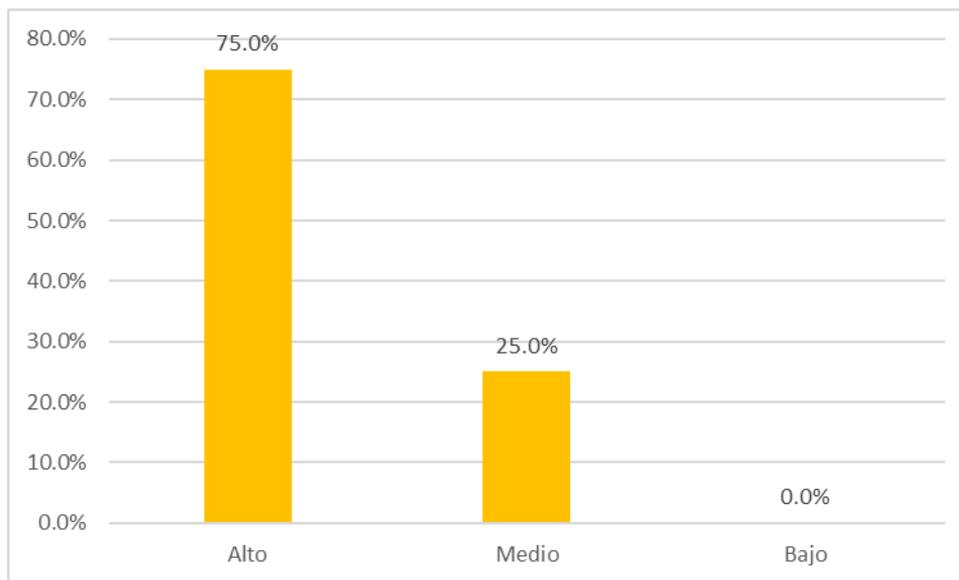
*Distribución de frecuencias de la variable Desempeño laboral*

Nivel de Calificación	Rango	Frecuencias	%
Alto	45 – 33	30	75.0%
Medio	32 – 20	10	25.0%
Bajo	19 – 9	0	0.0%
Total		40	100.0%

*Nota.* Resultado de las respuestas de los trabajadores encuestados. Elaboración propia.

**Figura 5**

*Gráfico de la distribución de frecuencias del Desempeño laboral*



*Nota.* Resultado de las respuestas de los trabajadores encuestados.

Elaboración propia.

A partir de los resultados que se visualizan en la tabla 9 y en la figura 5, se observa que el 75% de los trabajadores encuestados de la empresa en estudio, califican al Desempeño laboral dentro de un nivel alto, evaluando las dimensiones Ejercicio de la tarea,

Comportamientos productores y desempeño contextual. Por otro lado, el 25% expresó que dicha variable se encuentra dentro de un nivel medio. Ninguno manifestó un nivel bajo.

**Tabla 11**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Ejercicio de la tarea*

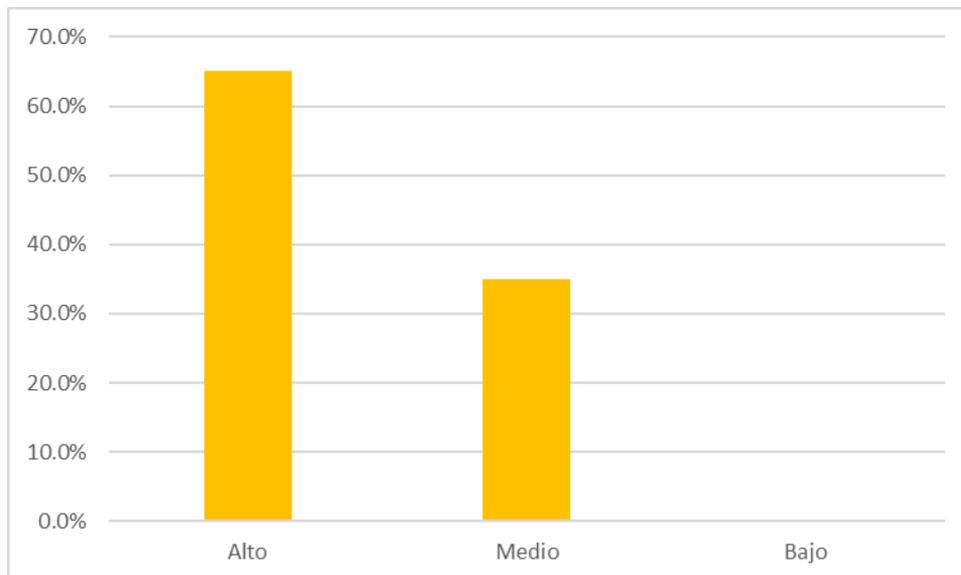
Nivel de Calificación	Rango	Frecuencias	%
Alto	20 – 15	26	65.0%
Medio	14 – 10	14	35.0%
Bajo	9 – 4	0	0.0%
Total		40	100.0%

*Nota.* Resultado de las respuestas de los trabajadores encuestados.

Elaboración propia.

**Figura 6**

*Gráfico de la distribución de frecuencias de la dimensión Ejercicio de la tarea*



*Nota.* Resultado de las respuestas de los trabajadores encuestados.

Elaboración propia.

A partir de los resultados que se visualizan en la tabla 10 y en la figura 6, se observa que el 92,5% de los trabajadores encuestados de la empresa en estudio, califican a la dimensión Ejercicio de la tarea dentro de un nivel alto, evaluando los indicadores Esfuerzo necesario, Creatividad, Proactividad y Conocimiento actualizado. Por otro lado, el 7,5% expresó que la dimensión Ejercicio de la tarea se encuentra dentro de un nivel medio. Ninguno manifestó un nivel bajo.

**Tabla 12**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Comportamientos productores*

<b>Nivel de Calificación</b>	<b>Rango</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>%</b>
Alto	10 – 8	24	60.0%
Medio	6 – 5	16	40.0%
Bajo	4 – 2	0	0.0%
Total		40	100.0%

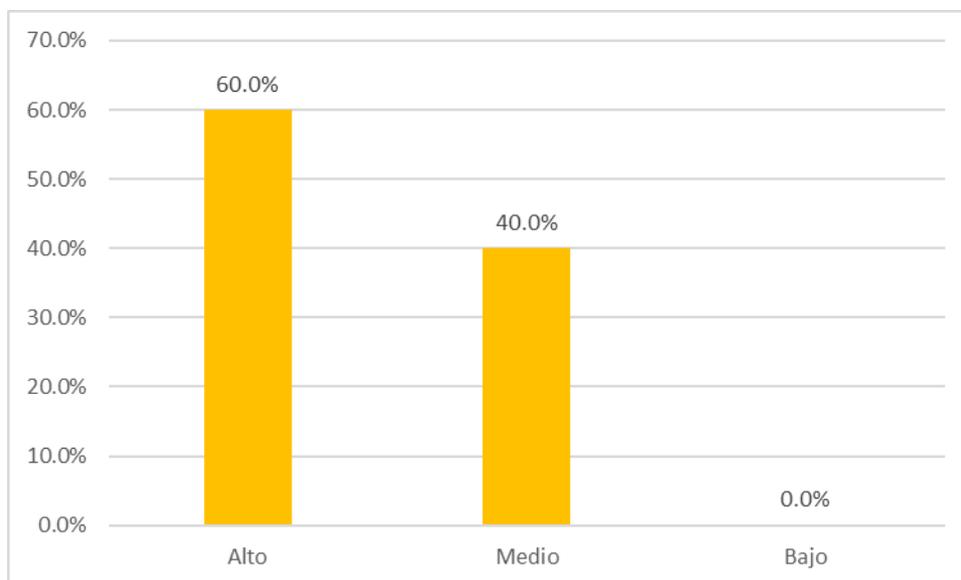
*Nota.* Resultado de las respuestas de los trabajadores encuestados.

Elaboración propia.

A partir de los resultados que se visualizan en la tabla 11 y en la figura 7, se observa que el 60% de los trabajadores encuestados de la empresa en estudio, califican a la dimensión Comportamientos productores dentro de un nivel alto, evaluando los indicadores manejo de conflictos y Positividad. Por otro lado, el 40% expresó que la dimensión Comportamientos productores se encuentra dentro de un nivel medio. Ninguno manifestó un nivel bajo.

**Figura 7**

*Gráfico de la distribución de frecuencias de la dimensión Comportamientos productores*



*Nota.* Resultado de las respuestas de los trabajadores encuestados.

Elaboración propia.

**Tabla 13**

*Distribución de frecuencias de la Dimensión Desempeño contextual*

Nivel de Calificación	Rango	Frecuencias	%
Alto	10 – 8	34	85.0%
Medio	6 – 5	6	15.0%
Bajo	4 – 2	0	0.0%
Total		40	100.0%

*Nota.* Resultado de las respuestas de los trabajadores encuestados.

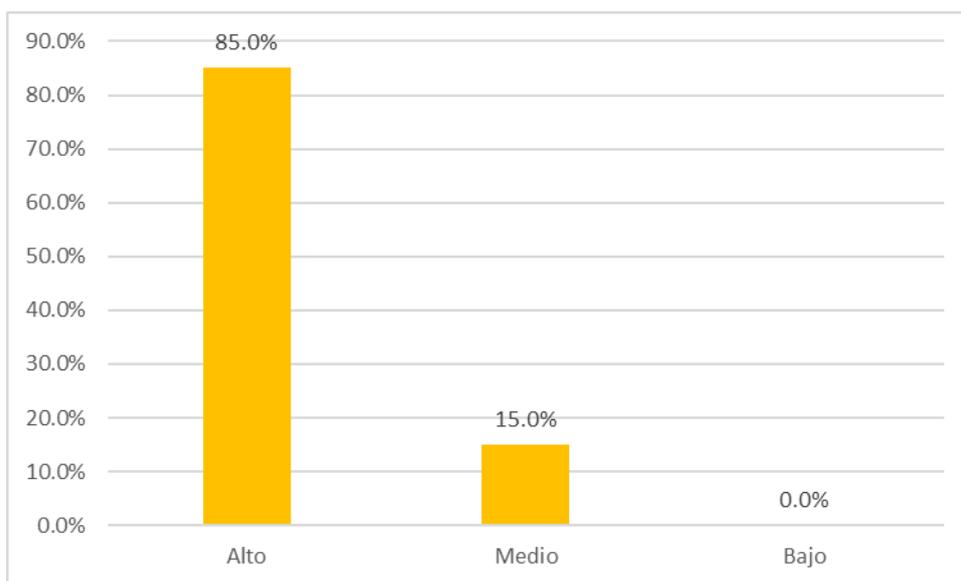
Elaboración propia.

A partir de los resultados que se visualizan en la tabla 12 y en la figura 8, se observa que el 85% de los trabajadores encuestados de la empresa en estudio, califican a la dimensión Desempeño contextual dentro de un nivel alto, evaluando los indicadores Planificación,

Habilidades requeridas y Participación. Por otro lado, el 15% expresó que la dimensión Comportamientos productores se encuentra dentro de un nivel medio. Ninguno manifestó un nivel bajo.

**Figura 8**

*Gráfico de la distribución de frecuencias de la dimensión Desempeño contextual*



*Nota.* Resultado de las respuestas de los trabajadores encuestados.

Elaboración propia.

## Análisis inferencial

### Pruebas de normalidad

El test de Shapiro-Wilk se utiliza para contrastar si un conjunto de datos se ajusta o no a una distribución normal. Es recomendable utilizarlo con menos de 50 elementos (CENTRO BANAMEX, 2022). Dado que el número de muestra no supera los 50 elementos, se utiliza la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para determinar si los datos presentan una distribución normal.

**Tabla 14**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Seguridad y Salud en el trabajo (SST)</b>	,212	40	,000	,936	40	,026
<b>Desempeño laboral</b>	,236	40	,000	,833	40	,000

*Nota.* A. Corrección de significación de Lilliefors. Fuente: IB SPSS. Elaboración propia.

### Prueba de normalidad

Hipótesis de la variable Mezcla de marketing

**H<sub>0</sub>** (hipótesis nula)

Los datos de la variable Seguridad y Salud en el trabajo (SST) provienen de una distribución normal.

**H<sub>1</sub>** (hipótesis alternativa)

Los datos de la variable Seguridad y Salud en el trabajo (SST) no provienen de una distribución normal.

Significancia:  $\alpha = 0,05$

Valor calculado = 0,936

**Regla:**

Si  $p - \text{valor} < \alpha \Rightarrow$  No se acepta  $H_0$

Si  $p - \text{valor} > \alpha \Rightarrow$  Se acepta  $H_0$

Donde  $p - \text{valor} = 0,026$ ,  $\alpha = 0,05$

Se deduce:  $p - \text{valor} = 0,026 < \alpha = 0,05$

Por tanto, los datos de la variable Seguridad y Salud en el trabajo (SST) no provienen de una distribución normal.

**Prueba de normalidad**

Hipótesis de la variable Desempeño laboral

**$H_0$**  (hipótesis nula):

Los datos de la variable Desempeño laboral provienen de una distribución normal.

**$H_1$**  (hipótesis alternativa):

Los datos de la variable Desempeño laboral no provienen de una distribución normal.

Significancia:  $\alpha = 0,05$

Valor calculado = 0,833

**Regla:**

Si  $p - \text{valor} < \alpha \Rightarrow$  No se acepta  $H_0$

Si  $p - \text{valor} > \alpha \Rightarrow$  Se acepta  $H_0$

Donde  $p - \text{valor} = 0,000$ ,  $\alpha = 0,05$

Se deduce:  $p - \text{valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$

Por tanto, los datos de la variable Desempeño laboral no provienen de una distribución normal.

Como los datos obtenidos no provienen de una distribución normal, se usa la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para medir las correlaciones de acuerdo a las hipótesis de la investigación (Hernández et al., 2014).

### Análisis correlacional

En la tabla 14 se presentan los valores de las correlaciones para interpretar los resultados de acuerdo con los valores.

**Tabla 15**

*Tipos de correlación del coeficiente Spearman*

<b>Coeficiente</b>	<b>Tipo de Correlación</b>
-<0,8 a 1]	Correlación negativa Muy alta o muy fuerte
-<0,6 a 0,8]	Correlación negativa Alta o Fuerte
-<0,4 a 0,6]	Correlación negativa moderada
-<0,2 a 0,4]	Correlación negativa Baja o débil
-<0 a 0,2]	Correlación negativa Muy baja o muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre variables
<0 a 0,2]	Muy baja o muy débil
<0,2 a 0,4]	Baja o débil
<0,4 a 0,6]	Moderada
<0,6 a 0,8]	Alta o fuerte
<0,8 a 1]	Muy alta o muy fuerte

*Nota.* Fuente: Hernández et al. (2014)

**Tabla 16**
*Prueba de hipótesis general*

			Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Coefficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	40	40

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

Fuente: IBM SPSS V.26.

En la tabla 15 que antecede, al emplear la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se logró aceptar la hipótesis general, la cual refiere a la relación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en la empresa Global Servicio Integral Médico, ya que se obtuvo un p valor igual a 0,002 menor al margen de error de 0,05. El coeficiente de correlación obtenido fue igual a 0,472, lo que se traduce en una relación positiva moderada.

**Tabla 17**
*Prueba de hipótesis específica 1*

			Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Ejercicio de la tarea
Rho de Spearman	Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Coeficiente de correlación	1,000	,451**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	40	40
	Ejercicio de la tarea	Coeficiente de correlación	,451**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	40	40

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

Fuente: IBM SPSS V.26.

**Interpretación:**

En la tabla 16 que antecede, al emplear la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se logró aceptar la hipótesis específica 1, la cual refiere a la relación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el ejercicio de la tarea en la empresa Global Servicio Integral Médico, ya que se obtuvo un p valor igual a 0,003 menor al margen de error de 0,05. El coeficiente de correlación obtenido fue igual a 0,451, lo que se traduce en una relación positiva moderada.

**Tabla 18**
*Prueba de hipótesis específica 2*

			Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Comportami entos productentes
Rho de Spearman	Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Coefficiente de correlación	1,000	,386*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	40	40
	Comportamientos productentes	Coefficiente de correlación	,386*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	40	40

*Nota.* \*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: IBM SPSS V.26.

Interpretación:

En la tabla 17 que antecede, al emplear la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se logró aceptar la hipótesis específica 2, la cual refiere a la relación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y comportamientos productentes en la empresa Global Servicio Integral Médico, ya que se obtuvo un p valor igual a 0,014 menor al margen de error de 0,05. El coeficiente de correlación obtenido fue igual a 0,386, lo que se traduce en una relación positiva baja o débil.

**Tabla 19**
*Prueba de hipótesis específica 3*

			Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Coefficiente de correlación	1,000	,370*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	40	40
	Desempeño contextual	Coefficiente de correlación	,370*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	40	40

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 18 que antecede, al emplear la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se logró aceptar la hipótesis específica 3, la cual refiere a la relación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño contextual en la empresa Global Servicio Integral Médico, ya que se obtuvo un p valor igual a 0,019 menor al margen de error de 0,05. El coeficiente de correlación obtenido fue igual a 0,370, lo que se traduce en una relación positiva baja o débil.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### Discusión

A partir de los hallazgos de la presente investigación, fue posible demostrar la relación directa entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional frente al desempeño laboral en la empresa analizada, al aplicar la prueba Rho de Spearman, alcanzando un coeficiente de correlación igual a 0,472, con un p valor de 0,002; refiriendo a una relación de nivel moderado. Al realizar un contraste con estudios previos, se destaca lo hallado por Carrillo & Monta (2016), en cuyo estudio evidenció la existencia de una relación positiva y significativa entre las variables ya mencionadas al utilizar la prueba T de Student, dando como resultado un valor t igual a 9,20, superando así el valor requerido para afirmar dicha relación (6,314).

En la misma línea, se encuentra similitud con la investigación de Llerena (2019), realizada en la ciudad de Tarapoto, específicamente en la Institución de Educación Pública Bellavista, al evaluar a la fuerza laboral de dicha organización, fue posible demostrar a través de la prueba R de Pearson, que la Gestión de la seguridad y salud en el trabajo guarda una relación directa con el desempeño laboral, siendo esta premisa avalada por una significancia inferior a 0,05 y un coeficiente de correlación igual a 0,733, demostrando una correlación fuerte entre ambas variables. A su vez, Sangama (2019) en su estudio planteó ir más allá de lo considerado en la presente, tratándose de explicar la influencia de la Gestión de la seguridad y salud en el trabajo sobre el desempeño, al evaluar colaboradores que ejercen trabajos de alcantarillado en el distrito de Rumisapa ubicado en Tarapoto, que a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se demostró un nivel de relación positivo fuerte entre variables (0,869).

Es importante mencionar que, al realizar una comparación con los datos recogidos en la presente, se observan diferencias respecto al grado de intensidad frente a los coeficientes de correlación de estudios previos, lo que cual puede ser explicado a partir de la naturaleza del trabajo que ejercen las distintas unidades de análisis (colaboradores) que se analizaron, tratándose en su mayoría de operarios que ejercen funciones que involucran un nivel de riesgo mayor, por lo que la correcta gestión de la seguridad y salud ocupacional guarda una relación mucho más estrecha con su propio desempeño. No obstante, en línea con los resultados del estudio, se observa coincidencia con Alva (2018), quien obtuvo un valor de correlación, a través de la prueba Rho de Spearman, muy similar al de la presente investigación (0,430), al evaluar a colaboradores de un proyecto de irrigación en la ciudad de La Libertad llamado Chavimochic.

Ahora bien, en línea con el objetivo específico 1, se demostró que la Gestión de la seguridad y salud en el trabajo guarda relación con el ejercicio de la tarea desarrollada por los colaboradores de la empresa en cuestión, al alcanzar un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,451. En línea con ello, Díaz (2017) pudo detallar que algunos de los elementos con mayor prevalencia para desarrollar una correcta gestión de la seguridad y salud en el trabajo de una organización refiere a la iniciativa y proactividad del personal ante situaciones que involucren un riesgo para la integridad de los mismos, en donde la empresa tome una postura receptiva sobre ideas o sugerencias para el manejo eficiente de la seguridad y salud ocupacional.

En relación al objetivo específico 2, se demostró que el manejo de comportamientos productores, guarda relación con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, alcanzando un valor sig. Igual a 0,386. Alineándose a dicha premisa, investigaciones como la de Galarza et al. (2021) detalla que el aspecto psicosocial dentro del desempeño laboral tiene gran

injerencia sobre la gestión de riesgos dentro de una organización, en donde la salud ocupacional se encuentra afectada. Dicha vinculación se avala de un valor R cuadrado igual a 0,598, y un valor de significancia inferior al margen de error (0.05).

Respecto al tercer objetivo específico planteado, se evidenció la existencia de una correlación positiva entre la Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño contextual, en donde se consideraron elementos como la planificación y la participación de los colaboradores; alcanzando un coeficiente de correlación igual a 0,370. En dicha línea, estudios como el de Llerena (2019), demostró que la planificación, elemento que se encuentra dentro del desempeño contextual, guarda una relación positiva con la Gestión de la seguridad y salud ocupacional, alcanzando un valor Rho de Spearman igual a 0,650. Palomino et Al. (2021) hizo referencia a la importancia de una guía de auditoría como parte de la planificación y control, además de una oportuna evaluación de cumplimiento, en donde se evalúen los patrones de comportamiento, de tal forma se garanticen espacios y condiciones seguras de trabajo.

### **Limitaciones**

Dentro de las limitaciones que se presentaron se tiene que, en los repositorios de tesis, algunas están embargadas por lo que no fue posible acceder a su contenido. La investigación realizada es de nivel de correlacional, es decir mide la asociación entre las variables, no se determina si hay una relación de dependencia entre las variables. Los resultados de la indagación se han hallado en base a ciertas dimensiones, otras investigaciones pueden considerar distintas dimensiones para ampliar el conocimiento de las variables estudiadas en diferentes contextos.

Durante la realización del presente trabajo, la coyuntura actual que atraviesa el país generado por el coronavirus, representó un obstáculo para el proceso de recolección de datos, haciéndolo, evidentemente, más lento. Asimismo, alcanzar la autorización por parte de la organización tomó más tiempo del presupuestado, por lo que generó un retraso en el recojo de datos a partir de la aplicación de la encuesta, la cual fue realizada de forma virtual. Adicional a ello, es importante mencionar que se percibió una baja predisposición por parte de los colaboradores encuestados respecto a participar de la encuesta.

### **Implicancias**

En relación a las implicancias del estudio, respecto al aspecto práctico, la investigación podrá servir a los directivos de la organización analizada para que conozca la percepción de sus colaboradores en relación a la gestión que se viene desarrollando, de tal forma direcciona sus esfuerzos a atender dicha realidad en favor de la mejora de su proceso de toma de decisiones. A su vez, en relación al aspecto metodológico, el estudio podrá servir para futuros investigadores al considerar como lineamiento la estructura y clasificación metodológica empleada para alcanzar datos confiables a través de un cuestionario. Adicional a ello, en relación al aspecto teórico, el estudio podrá ser utilizado para futuras investigaciones que aborden y analicen ambas variables de investigación desde un plano empírico, utilizando como lineamiento la operacionalización desarrollada para las variables, las cuales presentaron un importante cimienta teórico detrás.

### **Conclusiones**

**Primera:** En base a las hipótesis de investigación planteadas, respecto al objetivo general, fue posible demostrar que el manejo de la Seguridad y Salud en el trabajo (SST) se relaciona de forma significativa con el Desempeño laboral en la empresa Global Servicio

Integral Médico, evidenciando una correlación positiva moderada (0,472) mediante los resultados que arrojó la prueba Rho de Spearman. Se complementa la conclusión indicando que el 75,0% de los encuestados manifestó un nivel alto para la Seguridad y Salud en el trabajo, mientras que el 25% de ellos opinó que el nivel es bajo. Así mismo, 75% de los encuestados percibe que su desempeño laboral es alto, mientras que el 25% considera que es medio.

**Segunda:** Asimismo, en relación al objetivo específico 1, fue posible demostrar que el manejo de la seguridad y salud en el trabajo (SST) se relacionó con el ejercicio de la tarea desarrollado por los trabajadores de la empresa analizada, alcanzando un coeficiente de correlación positivo moderado (0,451). Se complementa la conclusión indicando que el 65,0% de los encuestados percibe un nivel alto en el ejercicio de la tarea, mientras que el 35% considera que es medio.

**Tercera:** Respecto al objetivo específico 2, se comprobó que el manejo de la seguridad y salud en el trabajo (SST) se relacionó con el manejo de comportamientos contraproducentes, alcanzando un coeficiente de correlación positiva de nivel débil (0,386). Se complementa la conclusión indicando que el 60% de los encuestados percibe un nivel alto de comportamientos producentes, mientras que el 40% considera que es medio.

**Cuarta:** Finalmente, en relación al objetivo específico 3, se demostró que el manejo de la seguridad y salud en el trabajo (SST) se relacionó con el desempeño contextual, alcanzando un coeficiente de correlación positiva de nivel débil (0,370). Se complementa la conclusión indicando que el 85% de los encuestados percibe un nivel alto de desempeño contextual, mientras que el 15% considera que es medio.

## REFERENCIAS

- Alva, J. (2018). *La Salud Ocupacional Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores En El Proyecto Especial Chavimochic - La Libertad - 2015*. La Libertad: Universidad Inca Garcilaso de La Vega. Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2401/TESIS\\_JOS%20%20FELIPE%20ALVA%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2401/TESIS_JOS%20%20FELIPE%20ALVA%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Asfahl, C., & Rieske, D. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud*. México: Pearson. Obtenido de [http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos\\_para-descarga/10.%20Seguridad%20industrial%20y%20administraci%C3%B3n%20de%20la%20salud,%206ta%20Edici%C3%B3n%20-%20C.%20Ray%20Asfahl-FREELIBROS.ORG.pdf](http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/10.%20Seguridad%20industrial%20y%20administraci%C3%B3n%20de%20la%20salud,%206ta%20Edici%C3%B3n%20-%20C.%20Ray%20Asfahl-FREELIBROS.ORG.pdf)
- Auriolos Tapia, Irving, & Torres-López, Teresa. (2016). Dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa de manufactura farmacéutica. *Psicogente*, 19(36), 206-216. <https://doi.org/10.17081/psico.19.36.1292>
- Babut, G., & Moraru, R. (2018). Occupational risk assessment: Imperatives for process improvement. *Quality - Access to Success*, 133-144. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/327963265\\_Occupational\\_risk\\_assessment\\_Imperatives\\_for\\_process\\_improvement](https://www.researchgate.net/publication/327963265_Occupational_risk_assessment_Imperatives_for_process_improvement)
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 109-121.
- Bejarano, K. (2018). *Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud Ocupacional Para Mejorar El Desempeño Laboral En La Municipalidad De Huancayo*. Huancayo: Universidad Peruana De Los Andes. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1056/Bejarano%20Camacllanqui%20Kevin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bestratén, M. (2011). *Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Casariego. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>

- Bordas, M. (2016). Estrategia del Clima Laboral. *Revista Gestión Estratégica*, 21-25.
- Campbell, J. (1993). A theory of performance. *Personnel selection in organizations* , 35-70.
- Campbell, J., & Wiernik, B. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 47-74. Obtenido de [https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/2020/readings/8.%20Productive%20Behavior/Campbell%20&%20Wiernik%20\(2015\).pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/2020/readings/8.%20Productive%20Behavior/Campbell%20&%20Wiernik%20(2015).pdf)
- Carrillo, D., & Monta, P. (2016). *La seguridad e higiene y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Camal Tecnológico del cantón Saquisilí*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Carvajal, G. (2018). Tendencias en investigación sobre seguridad y salud laboral. Propuesta metodológica aplicada al sector de la construcción. *Revista Ingenierías Universidad de Medellín*, 63-73. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rium/v8n15/v8n15a06.pdf>
- Castiblanco, Y., & Perilla, A. (2020). Design of Occupational Health and Safety Management System Based on Iso 45001, for a Company That Manufactures and Commercializes Low Voltage Electrical Boards. *Chemical Engineering Transactions*, 91-96. Obtenido de <https://www.cetjournal.it/index.php/cet/article/view/CET2082016>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. México : McGraw Hill.
- Díaz, M. (2017). *Seguridad En El Trabajo Y Desempeño Laboral*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Echeverri, H. (2011). Factores de riesgo en obras de construcción del área metropolitana del valle de aburrá - Colombia. *Revista Politécnica*, 7-12. Obtenido de [https://redib.org/Record/oai\\_articulo1208354-factores-de-riesgo-en-obras-de-construcci%C3%B3n-del-%C3%A1rea-metropolitana-del-valle-de-aburr%C3%A1-colombia](https://redib.org/Record/oai_articulo1208354-factores-de-riesgo-en-obras-de-construcci%C3%B3n-del-%C3%A1rea-metropolitana-del-valle-de-aburr%C3%A1-colombia)

- Galarza, I., Tocto, B., & Peñaloza, B. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital Autores/as. *Revista Eruditus*, 45-58.
- Górny, A. (2015). Occupational health and safety management in the international condition (consistent with objectives the ISO 45001 standard). *Modern Management Review*, 73-88. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/304980111\\_Occupational\\_health\\_and\\_safety\\_management\\_in\\_the\\_international\\_condition\\_consistent\\_with\\_objectives\\_the\\_ISO\\_45001\\_standard](https://www.researchgate.net/publication/304980111_Occupational_health_and_safety_management_in_the_international_condition_consistent_with_objectives_the_ISO_45001_standard)
- Hacker, W. (1994). Teoría de la regulación de la acción y psicología ocupacional: Revisión de la investigación empírica alemana desde 1987. *Revista Alemana de Psicología*, 91-120.
- Karanikas, N., & Tawhidul, M. (2021). Occupational Health & Safety and other worker wellbeing areas: Results from labour inspections in the Bangladesh textile industry. *Safety Science*, 105-133. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753521003763>
- Krupnik, D. (2020). System Solutions Supporting the Reducion of Risk Related to Biological Threats, Such as COVID-19 in Relation to Security. *European Research Studies Journal*, 151-166.
- Llerena, F. (2019). *Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017*. Tarapoto: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38995/Llerena\\_GF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38995/Llerena_GF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martínez, M., & Reyes, M. (2005). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. La Habana: ECIMED. Obtenido de <https://qualitasbiblo.files.wordpress.com/2013/01/libro-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf>
- Mancheno, M. (2016). *La Higiene Industrial Y Su Influencia En La Productividad De Curtiduría Hidalgo*. Ambato : Universidad Técnica de Ambato.

- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Ginebra: OIT. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112582.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf)
- Palomino, A. (2021). *La Seguridad, Salud Ocupacional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Obreros De La Compañía minera Condestable S.A.* Lima. Tacna: Universidad Privada De Tacna. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/356476602\\_La\\_seguridad\\_salud\\_ocupacional\\_y\\_su\\_relacion\\_con\\_el\\_desempeno\\_laboral\\_de\\_los\\_obreros\\_de\\_la\\_Compania\\_Minera\\_Condestable\\_SA\\_Lima](https://www.researchgate.net/publication/356476602_La_seguridad_salud_ocupacional_y_su_relacion_con_el_desempeno_laboral_de_los_obreros_de_la_Compania_Minera_Condestable_SA_Lima)
- Riaño, M., & Palencia, F. (2016). Dimensión económica de la seguridad y la salud en el trabajo: una revisión de literatura. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 24-37. Obtenido de doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.dess>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración Decimosegunda edición*. México: Pearson.
- Rodríguez, I., Castilla, B., & Martínez, M. (2015). *Riesgo percibido en la construcción en España y Perú: un estudio exploratorio*. Lima: UPC. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/552466>
- Sangama, M. (2018). *Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Shekari, M. (2020). Safety Management Systems Standards & Guidelines: A Comparative Analysis. *Prof. Safety*, 32-37. Obtenido de <https://onepetro.org/PS/article-abstract/65/09/32/448790/Safety-Management-Systems-Standards-amp-Guidelines?redirectedFrom=fulltext>
- Toy, V. (2015). Safety Management System Standards: ISO 45001. *Professional Safety; Des Plaines*, 39-40. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/1671206298/fulltextPDF/18FC8F37E938489BPQ/2?accountid=36937>

- Trelles, D., & Galindo, J. (2020). Revisión teórica de los factores que inciden en el desempeño eficiente de los docentes en las universidades privadas de la provincia del Azuay – Ecuador. *Revista UANL*, 1744-1760. Obtenido de [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6\\_2/63\\_Trelles\\_Galindo.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_2/63_Trelles_Galindo.pdf)
- Vieira, A., & Passos, C. (2020). Estratégias de implementação de um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho com base na norma ISO 45001. *Research Society and Development*, 1-18. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/341257841\\_Estrategia\\_de\\_implementacao\\_de\\_um\\_sistema\\_de\\_gestao\\_de\\_seguranca\\_e\\_saude\\_no\\_trabalho\\_com\\_base\\_na\\_norma\\_ISO\\_45001](https://www.researchgate.net/publication/341257841_Estrategia_de_implementacao_de_um_sistema_de_gestao_de_seguranca_e_saude_no_trabalho_com_base_na_norma_ISO_45001)
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill. Obtenido de <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TÍTULO: “SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST) Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA GLOBAL SERVICIO INTEGRAL MEDICO, LIMA, 2022”

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		DISEÑO METODOLÓGICO																
	Problema Principal	Objetivos Principal	Hipótesis Principal	Variable 1	Variable 2	Método																
<b>“SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST) Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA GLOBAL SERVICIO INTEGRAL MEDICO, 2022”</b>	¿Existe relación entre la Seguridad y salud en el trabajo (SST) y el desempeño laboral en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022?	Determinar la relación entre la Seguridad y salud en el trabajo (SST) y el desempeño laboral en la empresa Global Servicio Integral Médico, 2022.	Existe relación directa entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y el desempeño laboral en la empresa Global Servicio Integral Médico, 2022.	<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Tipo:</b> Básica.  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo. <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional. <b>Diseño de investigación:</b> No experimental de corte transversal.  <b>Técnicas de recolección de datos:</b> Encuesta.  <b>Instrumentos de recolección de datos:</b> Cuestionario.  <b>Población:</b> 40 Trabajadores de Global Servicio Integral Medico, 2022.  <b>Muestra:</b> 40 Trabajadores de Global Servicio Integral Medico, 2022.																
	<b>Problema Específico 1</b> ¿Existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y el ejercicio de la tarea en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022?	<b>Objetivo Específico 1</b> Determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y el ejercicio de la tarea en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022.	<b>Hipótesis Específica 1</b> Existe relación directa entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y el ejercicio de la tarea en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022.	<b>Operacionalización</b>																		
	<b>Problema Específico 2</b> ¿Existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y los comportamientos producentes en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022?	<b>Objetivo Específico 2</b> Determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y los comportamientos producentes en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022.	<b>Hipótesis Específica 2</b> Existe relación directa entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y los comportamientos producentes en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>V1</th> <th>V2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>D1</b></td> <td>Seguridad en el trabajo</td> <td>Ejercicio de la tarea</td> </tr> <tr> <td><b>D2</b></td> <td>Salud en el trabajo</td> <td>Comportamientos producentes</td> </tr> <tr> <td><b>D3</b></td> <td></td> <td>Desempeño contextual</td> </tr> <tr> <td><b>D4</b></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				V1	V2	<b>D1</b>	Seguridad en el trabajo	Ejercicio de la tarea	<b>D2</b>	Salud en el trabajo	Comportamientos producentes	<b>D3</b>		Desempeño contextual	<b>D4</b>			
		V1	V2																			
<b>D1</b>	Seguridad en el trabajo	Ejercicio de la tarea																				
<b>D2</b>	Salud en el trabajo	Comportamientos producentes																				
<b>D3</b>		Desempeño contextual																				
<b>D4</b>																						
<b>Problema Específico 3</b> ¿Existe relación entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y el desempeño contextual en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022?	<b>Objetivo Específico 3</b> Determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y el desempeño contextual en la empresa Global Servicio Integral Médico, Lima, 2022.	<b>Hipótesis Específica 3</b> Existe relación directa entre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y el desempeño contextual en la empresa Global Servicio Integral Médico, 2022.																				

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)</b> Robledo (2013) conceptualiza la SST como un conjunto de prácticas multidisciplinarias, enfocadas en la promoción, educación, control, prevención y rehabilitación de los propios colaboradores ante riesgos presentes en sus actividades, de tal manera situarlos en un contexto acorde con sus condiciones fisiológicas y psicológicas.	<b>SALUD</b> La importancia de la salud ocupacional no solo consiste en la identificación, evaluación y control de riesgos, sino también en la atención respecto al cumplimiento y el respeto hacia los derechos inalienables del ser humano. Martínez & Reyes, (2005)	Prevención	La empresa posee planes preventivos de salud para los trabajadores.	Escala Likert  1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Neutral 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
		Ergonomía	Las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo son las adecuadas.	
		Salud mental	La carga laboral genera estrés.	
		Primeros auxilios	Se encuentra capacitado(a) para realizar prácticas de primeros auxilios.	
		Evaluación a través de consultas	La empresa facilita pasar a consulta médica al suscitarse un inconveniente que afecte su salud.	
	<b>SEGURIDAD</b> La Seguridad en el trabajo es, pues, el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo (Bestratén, 2011).	Condiciones inseguras	Las características físicas del entorno de trabajo dan seguridad.	
		Accidentes	La organización gestiona de forma adecuada la prevención de accidentes.	
		Riesgo	Existe una adecuada gestión de riesgos en la empresa.	
		Equipo de protección	La empresa brinda los equipos de protección personal necesarios para desarrollar sus actividades de forma segura.	
		Procedimientos	La empresa tiene procedimientos determinados para garantizar la seguridad de los colaboradores.	
	<b>EJERCICIO DE LA TAREA</b> Es definido como la competencia con la que las personas realizan las tareas básicas, sustantivas o técnicas, centrales para su trabajo (Koopmans, Bernaards, & Hildebrant, 2012).	Esfuerzo necesario	Las tareas asignadas se relacionan con el esfuerzo necesario para cumplirlas.	
		Creatividad	La empresa promueve soluciones creativas para solucionar problemas.	
Proactividad		La empresa promueve la proactividad en el trabajo.		

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b> Robbins (2010) postuló que, el desempeño laboral refiere a un proceso en el cual un trabajador desarrolla sus actividades dentro de una compañía. Este elemento generalmente se asocia con la productividad, lo que es representado por la capacidad de un individuo en producir y culminar actividades en un tiempo específico, con un nivel de calidad adecuado y con el menor esfuerzo. Asimismo, se menciona que el desempeño es entendido como el resultado final por parte de los trabajadores posterior a constantes controles y retroalimentación.		Conocimiento actualizado	La empresa se preocupa por el conocimiento actualizado del trabajador.
	<b>COMPORTAMIENTOS PRODUCENTES</b> Los comportamientos productores se pueden definir como un comportamiento que no daña el bienestar de la organización; evitando comportamientos como el ausentismo, el comportamiento fuera de la tarea, el robo y el abuso de sustancias (Koopmans, Bernaards, & Hildebrant, 2012).	Manejo de conflictos	La empresa tiene una política para solucionar conflictos en el trabajo.
		Positividad	El trabajador se concentra en los aspectos positivos en vez de enfocarse en aspectos negativos del trabajo.
	<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b> El desempeño contextual se puede definir como comportamientos que respaldan el entorno organizacional, social y psicológico en el que debe funcionar el núcleo técnico (Koopmans, Bernaards, & Hildebrant, 2012).	Planificación	El trabajo se planifica de manera tal que se realiza en tiempo y forma
		Habilidades requeridas	La empresa refuerza las habilidades laborales para desempeñar la tarea.
		Participación	La empresa toma en cuenta las opiniones en las de los trabajadores para mejora el trabajo.

**ANEXO 3: CUESTIONARIO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO  
(SST) Y DESEMPEÑO LABORAL**

**(NOVIEMBRE, Lima – 2022)**

**Instrucciones:** Estimado trabajador, le agradecemos por su participación en la presente encuesta con fines exclusivamente académicos. Le agradecemos que pueda responder a las siguientes premisas con honestidad y objetividad. Tenga en cuenta que no existen respuestas correctas o incorrectas. Es importante mencionar que esta evaluación es anónima. Agradecemos su participación.

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>V1. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST)</b>						
<b>D1.V1. SALUD</b>						
1	La empresa posee planes preventivos de salud para los trabajadores.					
2	Las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo son las adecuadas.					
3	La carga laboral genera estrés.					
4	Se encuentra capacitado(a) para realizar prácticas de primeros auxilios.					
5	La empresa facilita pasar a consulta médica al suscitarse un inconveniente que afecte su salud.					
<b>D1.V2. SEGURIDAD</b>						
6	Las características físicas del entorno de trabajo dan seguridad.					
7	La organización gestiona de forma adecuada la prevención de accidentes.					
8	Existe una adecuada gestión de riesgos en la empresa.					
9	La empresa brinda los equipos de protección personal necesarios para desarrollar sus actividades de forma segura.					
10	La empresa tiene procedimientos determinados para garantizar la seguridad de los colaboradores.					
<b>V2. DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>D1V2. Desempeño de la tarea</b>						
11	Las tareas asignadas se relacionan con el esfuerzo necesario para cumplirlas.					
12	La empresa promueve soluciones creativas para solucionar problemas.					
13	La empresa promueve la proactividad en el trabajo.					
14	La empresa se preocupa por el conocimiento actualizado del trabajador.					
<b>V2.D2. Comportamientos productores</b>						
15	La empresa tiene una política para solucionar conflictos en el trabajo.					

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16	El trabajador se concentra en los aspectos positivos en vez de enfocarse en aspectos negativos del trabajo.					
<b>V3.D2. Desempeño contextual</b>						
17	El trabajo se planifica de manera tal que se realiza en tiempo y forma					
18	La empresa refuerza las habilidades laborales para desempeñar la tarea.					
19	La empresa toma en cuenta las opiniones en las de los trabajadores para mejora el trabajo.					

## ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: **ESTELA TAMAY WALTER**
- 1.2. Grado académico y/o título: **DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **DTC UPN – SEDE TRUJILLO**
- 1.4. Título de la investigación: **Seguridad Y Salud en el Trabajo (SST) y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Global Servicio Integral Medico, 2022**
- 1.5. Nombre del instrumento: **Cuestionario**
- 1.6. Autor del instrumento: **Barrios Yahuana Fiama Luz – Cardenas Zuta Anita Isabel**
- 1.7. Para obtener el título de: **Licenciadas en Administración**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENT E (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.		X			
<b>TOTAL – PARCIAL</b>	48	40	8			

#### PUNTUACIÓN

De 10 a 20:

No válido, reformular

De 21 a 30:

No válido, modificar

De 31 a 40:

Validar, mejorar

De 41 a 50:

Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar.



Lima, 30 de octubre del 2022

\_\_\_\_\_  
**DR. WALTER ESTELA TAMAY**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: **Mg. Rafael A. Trucios Maza**
- 1.2. Grado académico y/o título: **Magister**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **Docente – Universidad Privada del Norte**
- 1.4. Título de la investigación: **Seguridad Y Salud en el Trabajo (SST) y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Global Servicio Integral Medico, 2022**
- 1.5. Nombre del instrumento: **Cuestionario**
- 1.6. Autor del instrumento: **Barrios Yahuana Fiama Luz – Cardenas Zuta Anita Isabel**
- 1.7. Para obtener el título de: **Licenciadas en Administración**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENT E (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
<b>TOTAL – PARCIAL</b>	50	50				

**PUNTUACIÓN**

De 10 a 20:

De 21 a 30:

De 31 a 40:

De 41 a 50:

x

No válido, reformular

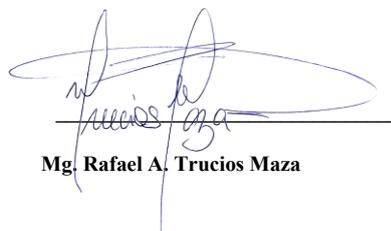
No válido, modificar

Validar, mejorar

Válido, aplicar

**OBSERVACIONES:** Aplicar.

Lima, 28 de octubre del 2022



**Mg. Rafael A. Trucios Maza**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**III. DATOS GENERALES**

- 3.1. Apellidos y nombres del experto: **MBA. Loayza Carbajal, Víctor Jesús**
- 3.2. Grado académico y/o título: **Maestría en Administración**
- 3.3. Cargo e institución donde labora: **Docente – Universidad Privada del Norte**
- 3.4. Título de la investigación: **Seguridad Y Salud en el Trabajo (SST) y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Global Servicio Integral Medico, 2022**
- 3.5. Nombre del instrumento: **Cuestionario**
- 3.6. Autor del instrumento: **Barrios Yahuana Fiama Luz – Cardenas Zuta Anita Isabel**
- 3.7. Para obtener el título de: **Licenciadas en Administración**

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENT E (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
<b>TOTAL – PARCIAL</b>	50	50				

**PUNTUACIÓN**

De 10 a 20:

De 21 a 30:

De 31 a 40:

De 41 a 50:

x

No válido, reformular

No válido, modificar

Validar, mejorar

Válido, aplicar

**OBSERVACIONES:** Aplicar.



Lima, 17 de octubre del 2022

Mba. Víctor Loayza Carbajal

## ANEXO 5. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LOS ÍTEMS

**Tabla 20**

*La empresa posee planes preventivos de salud para los trabajadores*

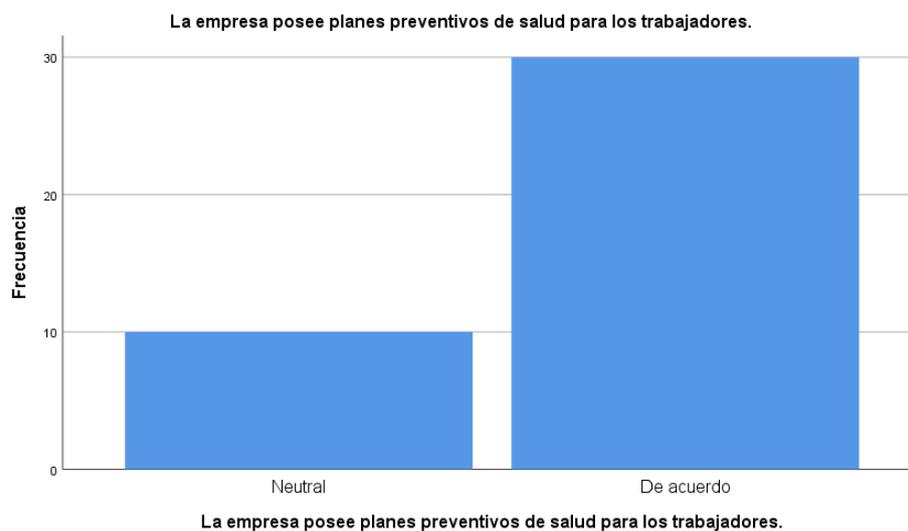
**La empresa posee planes preventivos de salud para los trabajadores.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	10	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	30	75,0	75,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulados de las respuestas a la encuesta.

**Figura 9**

*La empresa posee planes preventivos de salud de los trabajadores.*



*Nota.* Datos tabulados de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 21**

*Las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo son las adecuadas*

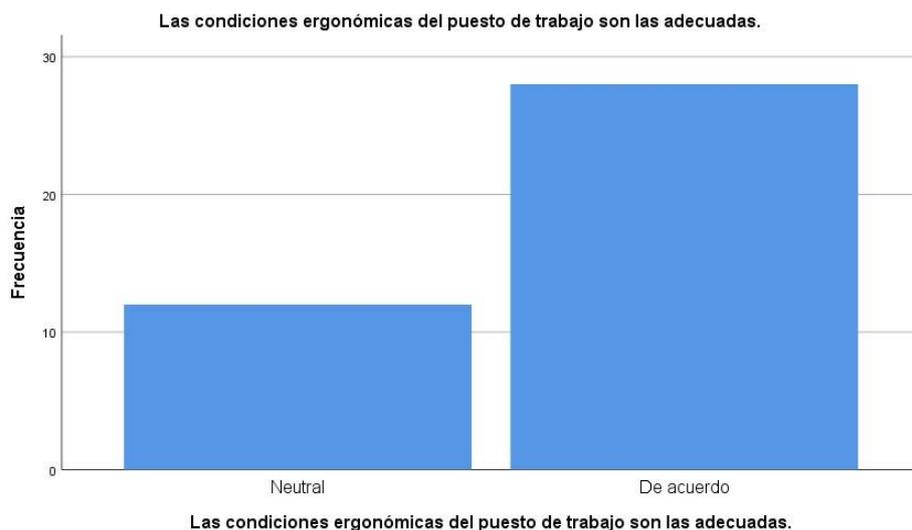
**Las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo son las adecuadas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	12	30,0	30,0	30,0
	De acuerdo	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Figura 10**

*Las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo son las adecuadas*



*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 22**

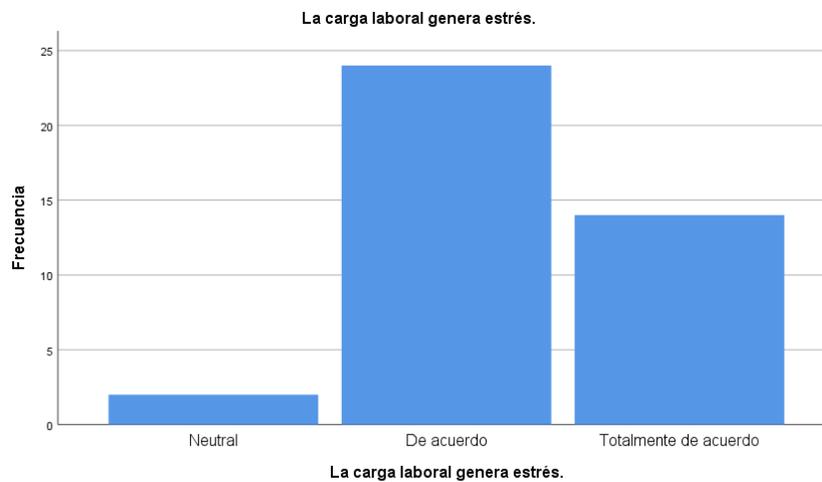
*La carga laboral genera estrés.*

<b>La carga laboral genera estrés.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	2	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	24	60,0	60,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulados de las respuestas a la encuesta.

**Figura 11**

*La carga laboral genera estrés.*



*Nota.* Datos tabulados de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 23**

*Se encuentra capacitado(a) para realizar prácticas de primeros auxilios.*

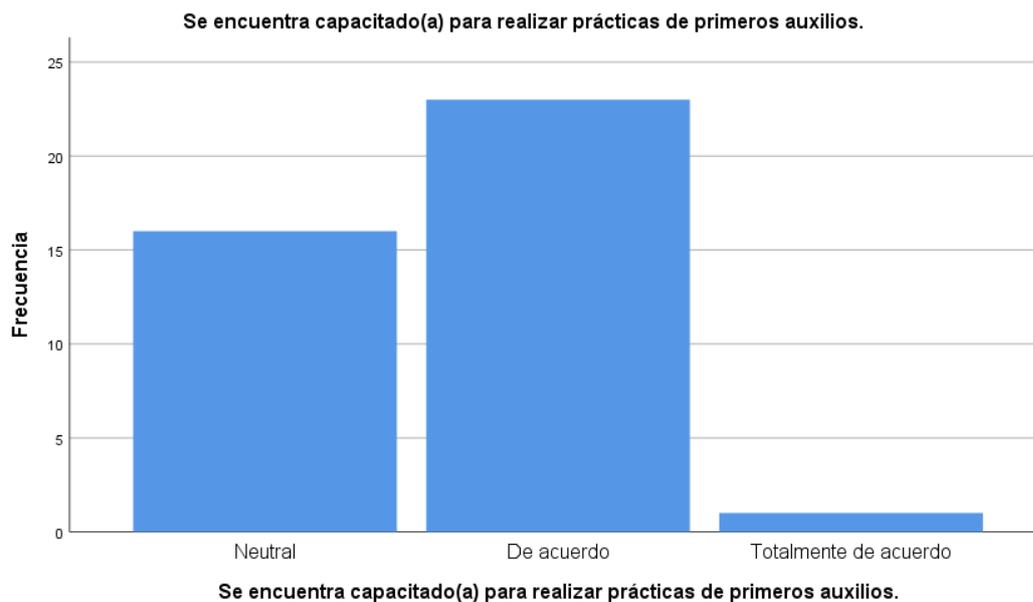
**Se encuentra capacitado(a) para realizar prácticas de primeros auxilios.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	16	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	23	57,5	57,5	97,5
	Totalmente de acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Figura 12**

*Se encuentra capacitado(a) para realizar prácticas de primeros auxilios.*



*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 24**

*La empresa facilita pasar a consulta médica al suscitarse un inconveniente que afecte su salud.*

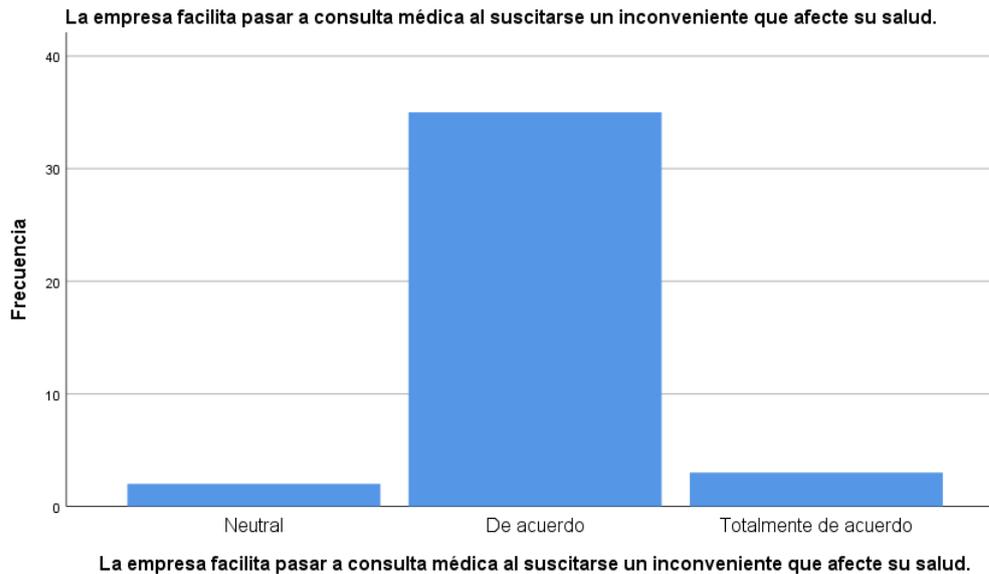
**La empresa facilita pasar a consulta médica al suscitarse un inconveniente que afecte su salud.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	2	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	35	87,5	87,5	92,5
	Totalmente de acuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Figura 13**

*La empresa facilita pasar a consulta médica al suscitarse un inconveniente que afecte su salud.*



*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 25**

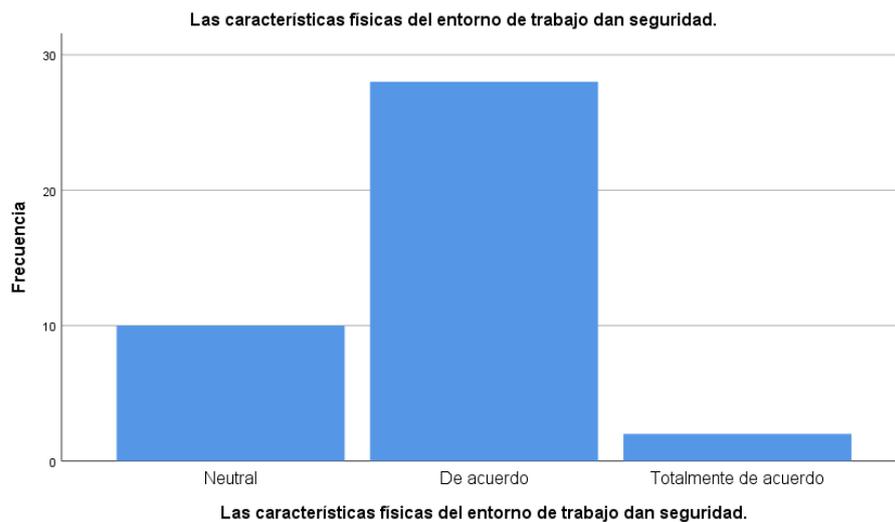
*Las características físicas del entorno de trabajo dan seguridad.*

<b>Las características físicas del entorno de trabajo dan seguridad.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	10	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	28	70,0	70,0	95,0
	Totalmente de acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Figura 14**

*Las características físicas del entorno de trabajo dan seguridad.*



*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 26**

*La organización gestiona de forma adecuada la prevención de accidentes.*

**La organización gestiona de forma adecuada la prevención de accidentes.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,5	2,5	2,5
	Neutral	10	25,0	25,0	27,5
	De acuerdo	28	70,0	70,0	97,5
	Totalmente de acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulados de las respuestas a la encuesta.

**Figura 15**

*La organización gestiona de forma adecuada la prevención de accidentes.*



*Nota.* Datos tabulados de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 27**

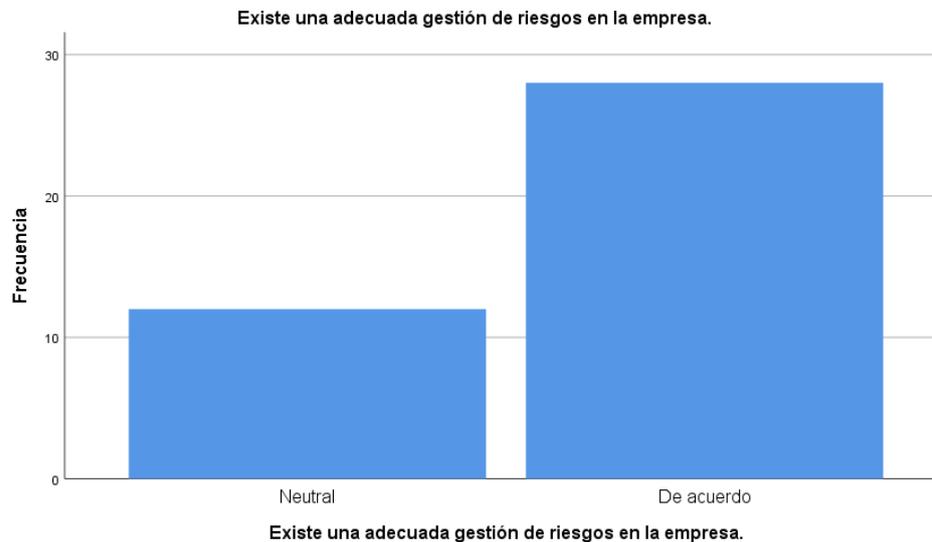
*Existe una adecuada gestión de riesgos en la empresa.*

<b>Existe una adecuada gestión de riesgos en la empresa.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	12	30,0	30,0	30,0
	De acuerdo	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Figura 16**

*Existe una adecuada gestión de riesgos en la empresa.*



*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 28**

*La empresa brinda los equipos de protección personal necesarios para desarrollar sus actividades de forma segura.*

**La empresa brinda los equipos de protección personal necesarios para desarrollar sus actividades de forma segura.**

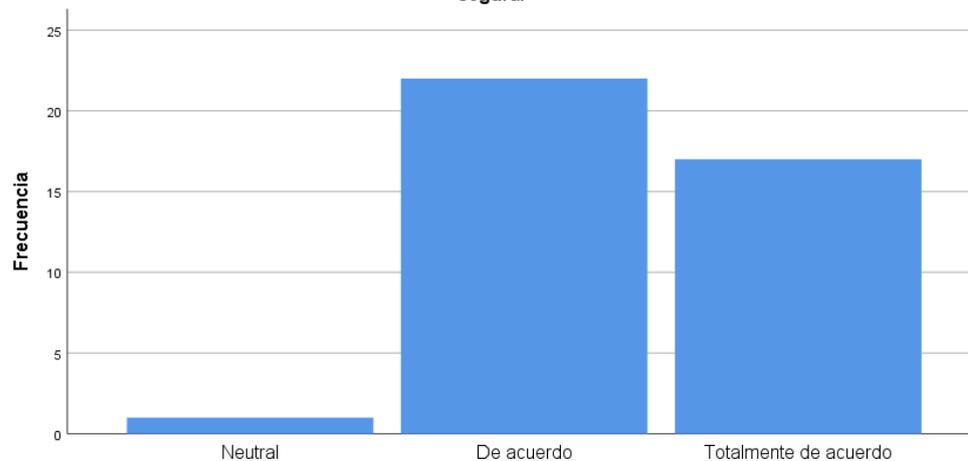
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	1	2,5	2,5	2,5
	De acuerdo	22	55,0	55,0	57,5
	Totalmente de acuerdo	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Figura 17**

*La empresa brinda los equipos de protección personal necesarios para desarrollar sus actividades de forma segura.*

**La empresa brinda los equipos de protección personal necesarios para desarrollar sus actividades de forma segura.**



**La empresa brinda los equipos de protección personal necesarios para desarrollar sus actividades de forma segura.**

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 29**

*La empresa tiene procedimientos determinados para garantizar la seguridad de los colaboradores.*

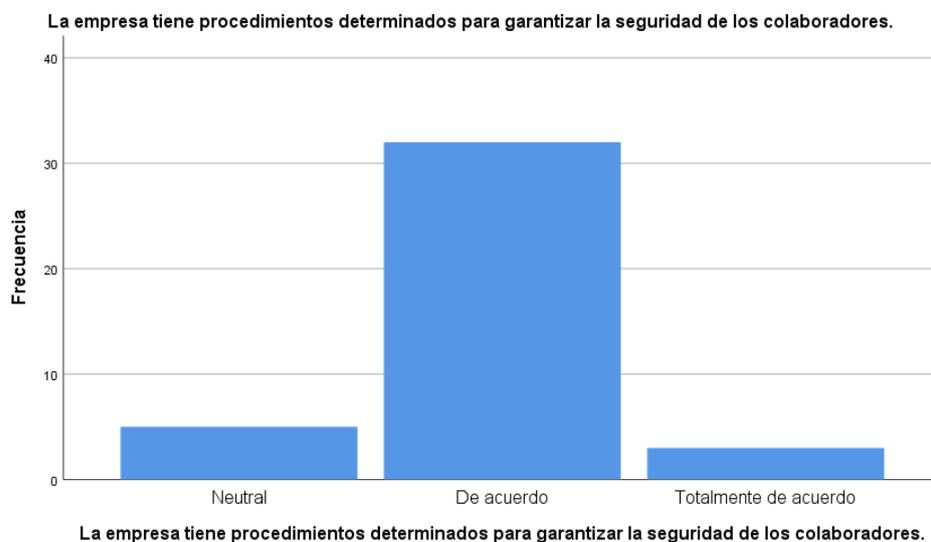
**La empresa tiene procedimientos determinados para garantizar la seguridad de los colaboradores.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	5	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo	32	80,0	80,0	92,5
	Totalmente de acuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulados de las respuestas a la encuesta.

**Figura 18**

*La empresa tiene procedimientos determinados para garantizar la seguridad de los colaboradores.*



*Nota.* Datos tabulados de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 30**

*Las tareas asignadas se relacionan con el esfuerzo necesario para cumplirlas.*

**Las tareas asignadas se relacionan con el esfuerzo necesario para cumplirlas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	13	32,5	32,5	32,5
	De acuerdo	27	67,5	67,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Figura 19**

*Las tareas asignadas se relacionan con el esfuerzo necesario para cumplirlas.*



*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 31**

*La empresa promueve soluciones creativas para solucionar problemas.*

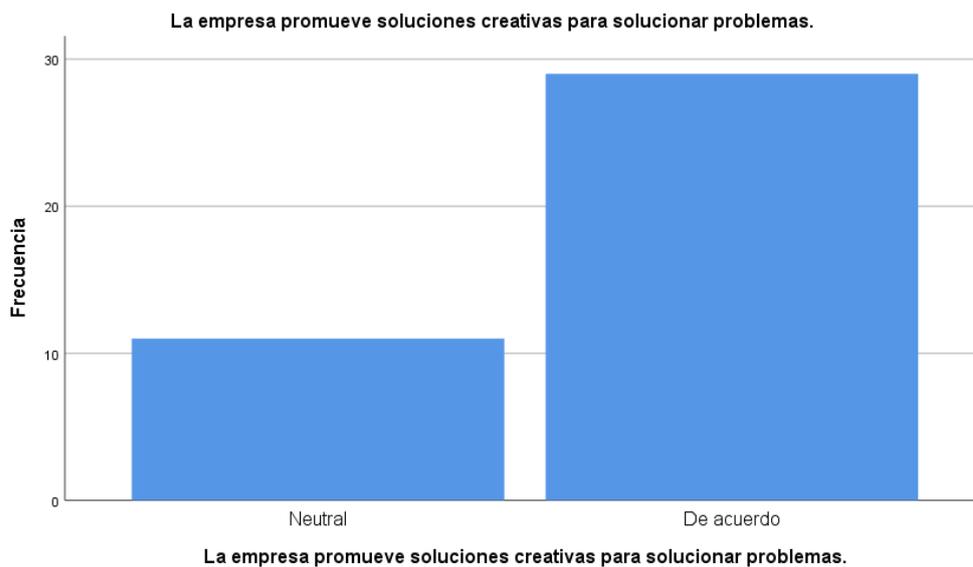
**La empresa promueve soluciones creativas para solucionar problemas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	11	27,5	27,5	27,5
	De acuerdo	29	72,5	72,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Figura 20**

*La empresa promueve soluciones creativas para solucionar problemas.*



*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 32**

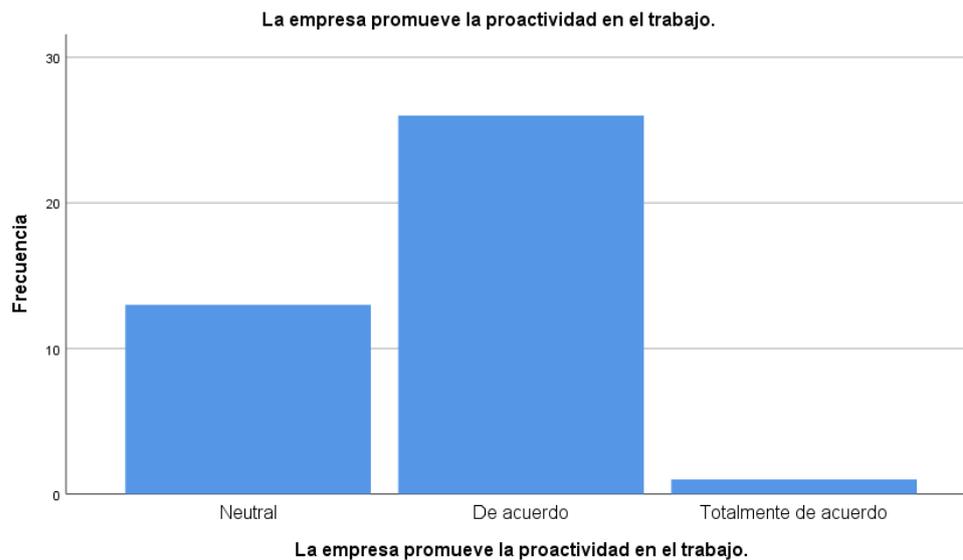
*La empresa promueve la proactividad en el trabajo.*

<b>La empresa promueve la proactividad en el trabajo.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	13	32,5	32,5	32,5
	De acuerdo	26	65,0	65,0	97,5
	Totalmente de acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Figura 21**

*La empresa promueve la proactividad en el trabajo.*



*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 33**

*La empresa se preocupa por el conocimiento actualizado del trabajador.*

**La empresa se preocupa por el conocimiento actualizado del trabajador.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	9	22,5	22,5	22,5
	De acuerdo	30	75,0	75,0	97,5
	Totalmente de acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Figura 22**

*La empresa se preocupa por el conocimiento actualizado del trabajador.*



*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 34**

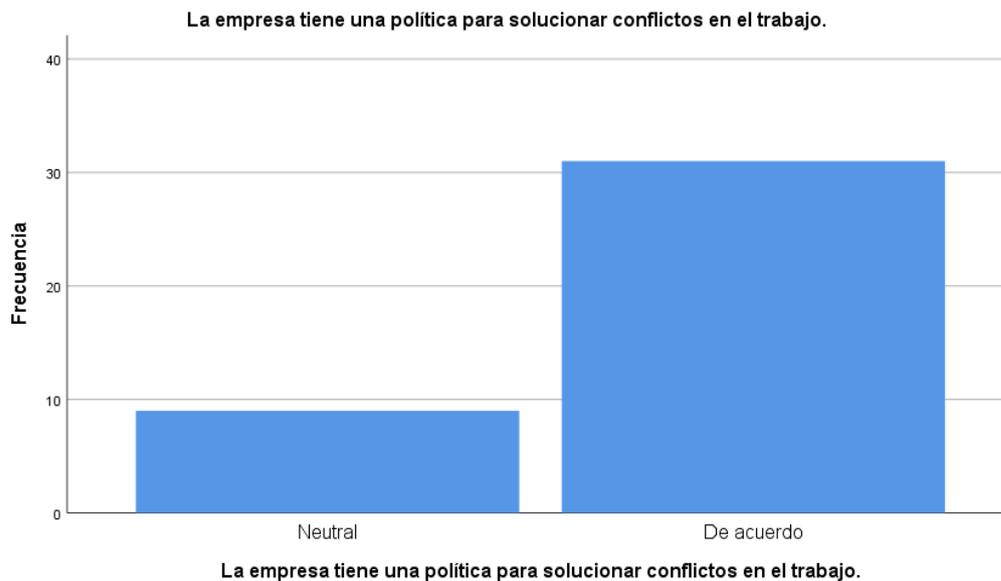
*La empresa tiene una política para solucionar conflictos en el trabajo.*

<b>La empresa tiene una política para solucionar conflictos en el trabajo.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	9	22,5	22,5	22,5
	De acuerdo	31	77,5	77,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Figura 23**

*La empresa tiene una política para solucionar conflictos en el trabajo.*



*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 35**

*El trabajador se concentra en los aspectos positivos en vez de enfocarse en aspectos negativos del trabajo.*

**El trabajador se concentra en los aspectos positivos en vez de enfocarse en aspectos negativos del trabajo.**

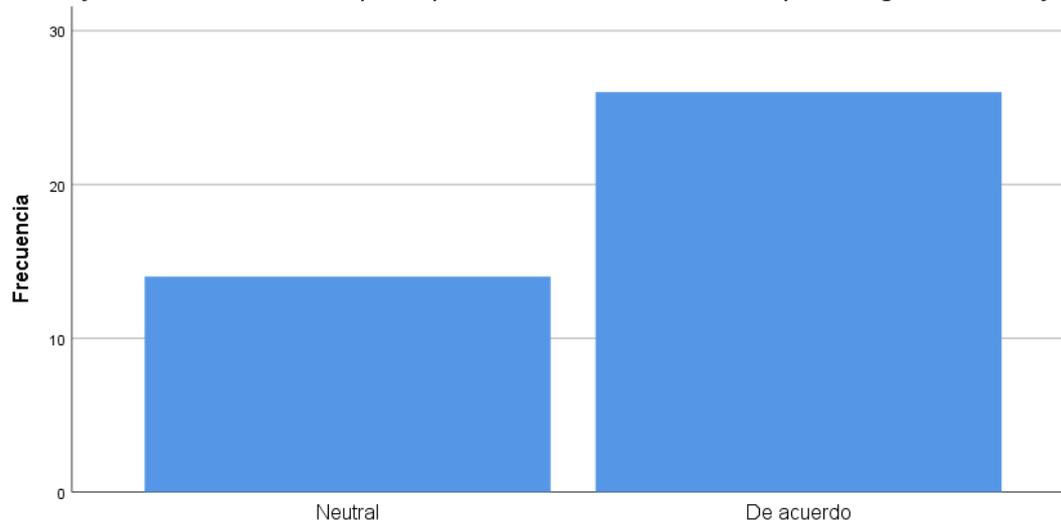
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	14	35,0	35,0	35,0
	De acuerdo	26	65,0	65,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Figura 24**

*El trabajador se concentra en los aspectos positivos en vez de enfocarse en aspectos negativos del trabajo.*

**El trabajador se concentra en los aspectos positivos en vez de enfocarse en aspectos negativos del trabajo.**



**El trabajador se concentra en los aspectos positivos en vez de enfocarse en aspectos negativos del trabajo.**

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 36**

*El trabajo se planifica de manera tal que se realiza en tiempo y forma.*

<b>El trabajo se planifica de manera tal que se realiza en tiempo y forma.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3,00	12	30,0	30,0	30,0
	4,00	27	67,5	67,5	97,5
	5,00	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Figura 25**

*El trabajo se planifica de manera tal que se realiza en tiempo y forma.*



*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 37**

*La empresa refuerza las habilidades laborales para desempeñar la tarea.*

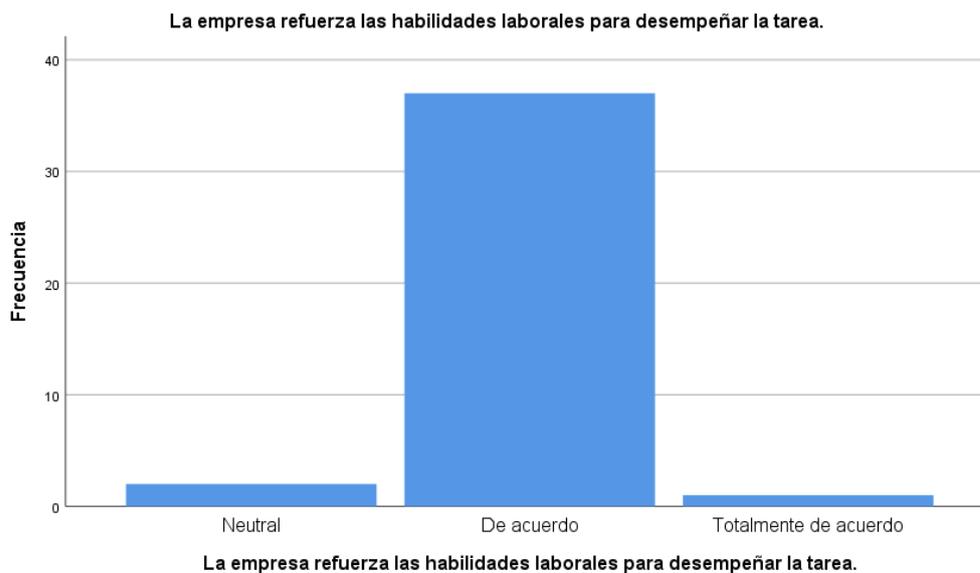
**La empresa refuerza las habilidades laborales para desempeñar la tarea.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 3,00	2	5,0	5,0	5,0
4,00	37	92,5	92,5	97,5
5,00	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Figura 26**

*La empresa refuerza las habilidades laborales para desempeñar la tarea.*



*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Tabla 38**

*La empresa toma en cuenta las opiniones en las de los trabajadores para mejora el trabajo.*

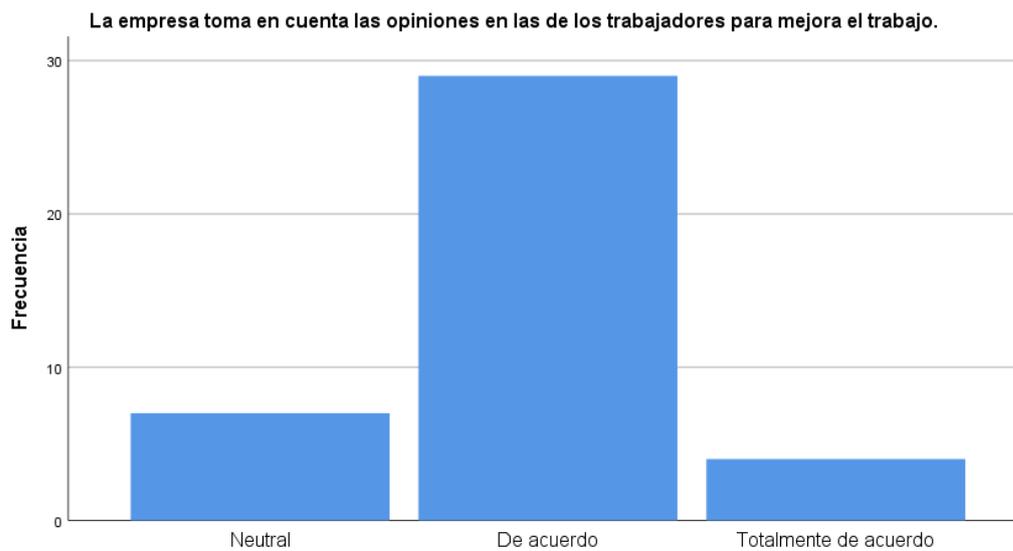
**La empresa toma en cuenta las opiniones en las de los trabajadores para mejora el trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3,00	7	17,5	17,5	17,5
	4,00	29	72,5	72,5	90,0
	5,00	4	10,0	10,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.

**Figura 27**

*La empresa toma en cuenta las opiniones en las de los trabajadores para mejora el trabajo.*



**La empresa toma en cuenta las opiniones en las de los trabajadores para mejora el trabajo.**

*Nota.* Datos tabulado de las respuestas a la encuesta.