

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y
RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA
CONCRETOS Y OBRAS DE ARTE S.A.C., 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Cesar Eduardo Flores Palomino
Jesica del Carmen Rico Zapata

Asesor:

Mg. Rafael Andrés Trucios Maza
<https://orcid.org/0000-0003-0395-9383>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Gisela Fernández Hurtado	73269271
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Enrique Quispe Ayala	42101466
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Karin Zuleika Blas Bravo	4054202
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME SIMILITUD

LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONCRETOS Y OBRAS DE ARTE S.A.C., AÑO 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %
2	1library.co Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1 %
5	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.unas.edu.pe Fuente	1 %

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi madre e hija, quienes durante mi etapa universitaria han sido mi fuente de motivación y fuerzas para cumplir con mis objetivos; a mis profesores quienes a través de sus enseñanzas han formado el profesional que ahora soy.

La presente Tesis está dedicada a Dios, aquel que guía el destino de mi vida, porque gracias a su guía, protección y compañía he logrado concluir mi carrera, a pesar de las dificultades que pudo haber, él siempre fue mi fortaleza, motivo más grande para concluir con éxito este trabajo

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a mi familia que, con su confianza y amor, permitieron llenarme de fuerzas para lograr mis metas. A mi tutor y profesores que con sus enseñanzas me brindaron las herramientas necesarias para realizar el presente trabajo.

A Dios, por la gran fortaleza y bendiciones que nos brinda en todo momento.

A mi familia por el apoyo incondicional especialmente a mis padres e hijo, quienes estuvieron conmigo apoyándome para asumir un reto, el inicio de la carrera y ahora haber logrado ser una profesional.

A los docentes, por sus enseñanzas y a los compañeros y amigos con quienes compartimos lindos experiencias universitarias en las aulas.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME SIMILITUD	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO.....	6
INDICE DE TABLAS	8
RESUMEN.....	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Antecedentes de investigación	15
1.3. Bases teóricas	19
1.4. Justificación.....	24
1.5. Formulación del problema.....	25
1.6. Objetivos.....	26
1.7. Hipótesis	27
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	28
2.1. Tipos de investigación:	28
2.2. Población y censo (Materiales, instrumentos y métodos)	29
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	30
2.4. Procedimiento	31
2.5. Método de análisis de datos	31
2.6. Aspectos éticos	33
CAPÍTULO III. RESULTADOS	34

3.1. Resultados descriptivos	34
<i>CAPITULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</i>	47
4.1. Discusión.....	47
4.2. Conclusiones.....	54
<i>REFERENCIAS</i>	58
<i>ANEXOS</i>	63

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Personal de la población de la empresa CONCREART S.A.C.:</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 2 Técnica e instrumento</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 3 Estadística de fiabilidad del instrumento de la variable seguridad y salud ocupacional</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 4 Estadística de fiabilidad la variable rendimiento laboral</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 5 Distribución frecuencia de la variable seguridad y salud ocupacional</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 6 Distribución frecuencia de la dimensión cumplimiento de normas de SSO</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 7 Distribución frecuencia de la dimensión impacto de SSO</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 8 Distribución frecuencia de la dimensión percepción de los trabajadores</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 9 Distribución frecuencia de la dimensión políticas de prevención</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 10 Distribución frecuencia de la dimensión condiciones laborales</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 11 Distribución frecuencia de la variable rendimiento laboral</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 12 Distribución frecuencia de la dimensión rendimiento de la tarea</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 13 Distribución frecuencia de la dimensión comportamiento contraproducente</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 14 Distribución frecuencia de la dimensión rendimiento en el contexto</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 15 Prueba de chi-cuadrado para la Hipótesis General</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 16 Prueba de chi-cuadrado para la hipótesis específica 1</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 17 Prueba de chi-cuadrado para la hipótesis específica 2</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 18 Prueba de chi-cuadrado para la hipótesis específica 3</i>	<i>44</i>

Tabla 19 Prueba de chi-cuadrado para la hipótesis específica 4..... 45

Tabla 20 Prueba de chi-cuadrado para la hipótesis específica 5..... 46

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en la empresa CONCRETOS Y OBRAS DE ARTE (CONCREART) S.A.C. 2020., ubicado en Caserío Arbolsol, distrito de Mórrope, provincia y departamento de Lambayeque. Se implementó una metodología con enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel explicativo, y diseño no experimental; la población estuvo compuesta por 32 trabajadores. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de escala de Likert. El primer cuestionario para la variable seguridad y salud ocupacional consta de 31 ítems y el segundo para la variable rendimiento laboral consta de 16 ítems, ambos con escala tipo Likert. De los resultados obtenidos del primer cuestionario el 81,25% se consideró en un nivel alto; el 15,63% en un nivel medio y el 3,13% en un nivel bajo y del segundo el 56,25% consideraron que se encuentran en un nivel alto; el 28,13% en un nivel medio y el 15,63% en un nivel bajo. Se concluyó que la Seguridad y Salud Ocupacional si influye en el rendimiento laboral en la empresa CONCREART S.A.C., 2020. El cual se determinó porque la significancia del Chi-cuadrado tuvo un valor de $p = 0.043$.

PALABRAS CLAVES: Seguridad, salud ocupacional, rendimiento laboral, trabajadores, influencia.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of occupational health and safety on work performance in the company CONCRETOS Y OBRAS DE ARTE (CONCREART) S.A.C. 2020, located in Caserío Arbolsol, district of Mórrope, province and department of Lambayeque. A methodology with a quantitative approach, applied type, explanatory level, and non-experimental design was implemented; the population consisted of 32 workers. The technique was the survey and the instrument was the Likert scale questionnaire. The first questionnaire for the occupational health and safety variable consisted of 31 items and the second for the work performance variable consisted of 16 items, both with a Likert-type scale. Of the results obtained from the first questionnaire, 81.25% considered themselves to be at a high level; 15.63% at a medium level and 3.13% at a low level, and from the second, 56.25% considered themselves to be at a high level; 28.13% at a medium level and 15.63% at a low level. It was concluded that Occupational Health and Safety does influence work performance in the company CONCREART S.A.C., 2020. This was determined because the Chi-square significance had a value of $p = 0.043$.

Keywords: safety, occupational health, work performance, workers, influence.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el contexto internacional, las actividades que se vienen dando respecto a las operaciones se evidencia de manera continua el impacto que genera en la salud de los colaboradores en las empresas, entre ellas principalmente las constructoras, por lo que es difícil controlar y sobrellevar que los responsables de las organizaciones presten una adecuada importancia a la seguridad y salud ocupacional, la cual influye considerablemente en el personal de las empresas. La Organización Internacional del Trabajo (2017), manifiesta su preocupación a nivel mundial respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), estimando que cada 15 segundos, un colaborador fallece a causa de enfermedades o accidentes laborales en el mundo. Cada 15 segundos, 153 colaboradores sufren accidentes laborales. Esto resulta que, cada día mueren 6.300 personas a causa de enfermedades o accidentes relacionadas con el trabajo (resultando más 2,3 millones de muertes por año). Cada año ocurren más de 317 millones de accidentes laborales, dando como consecuencia el absentismo laboral. El costo de este accidente diario es enorme, dado que la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud ocupacional se valora en un 4% del PIB mundial cada año.

La exposición a condiciones y entornos laborales inseguros e insalubres es un problema. En la actualidad los problemas más frecuentes de salud ocupacional son tres; siendo el dolor de espalda (37%), pérdida de la audición (16%), y enfermedad pulmonar obstructiva crónica (13%) (OPS, 2022). Por su parte, la OIT (2022) en su constitución fija el principio que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades y los accidentes producto de su trabajo. Sin embargo, para muchos trabajadores esto se aleja de la realidad. De acuerdo a estimaciones globales recientes cada año se producen 2,78 millones

de muertes relacionadas al trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales.

En este sentido dentro del contexto nacional, se evidenció que, las malas prácticas de seguridad y el no cumplimiento de las normas mínimas son un problema real que conllevan a que los trabajadores de una organización se encuentren expuestos y vulnerables ante cualquier peligro o eventualidad catastrófica, es por ello que la Seguridad y Salud Ocupacional es muy importante y fundamental dentro de una empresa. Según el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – SAT del Ministerio de Transporte y Promoción del Empleo “en el mes de noviembre de 2019 se registraron 2,744 notificaciones (de un total de 1,625 empresas) lo que representa un aumento de 15,7% respecto al mes de noviembre del año anterior, y una disminución de 12,2% con respecto al mes de octubre del año 2019” (MTPE, 2019). Por tal razón, en el Perú, con la finalidad de reducir los accidentes mortales e incapacitantes en las obras y centros de trabajo, la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú, FTCCPERU (2020) impulsa iniciativas como “Yo trabajo seguro”; porque como se recuerda este rubro es de alta siniestralidad y se tiene como experiencia lo ocurrido en el año 2019 donde se presentó más de 230 muertos por accidentes laborales.

Las empresas constructoras muestran poco interés al fortalecimiento de la práctica de la seguridad y salud ocupacional con respecto a los programas de capacitación a los colaboradores, la renovación de los implementos de protección personal, así como los de protección contra incendios, mantenimiento de las infraestructuras de la zona de trabajo. Muchas veces que los empleadores a pesar de saber lo importante que es la seguridad y salud ocupacional en la organización, carecen del conocimiento suficiente; ya sea por la falta de capacitaciones profesionales basados en el rubro o por la falta del recurso financiero para la

implementación de una zona de procesos e implementos de seguridad para un mejor rendimiento laboral de los colaboradores.

En el contexto local, se sabe que es de suma importancia la valoración a la seguridad y salud ocupacional, más aún cuando se trata del rubro de construcción, por lo que, si las organizaciones no se preocupan por implementar medidas y políticas sobre SSO, esto solo repercutiría en el aumento de las estadísticas mortales. Además de ello, esto evidencia un grado de influencia entre la práctica de seguridad y salud ocupacional con el rendimiento de los trabajadores.

Una manera de poder contrarrestar y tomar medidas, es primero ser consciente de lo importante que es la Seguridad y Salud Ocupacional, con su propósito de controlar los riesgos de accidentes y enfermedades laborales, para ello se debería implementar una cultura de concientización tanto en el empleador como en el colaborador, además de implementar programas de prevención, identificación de áreas de riesgo y políticas de seguridad a nivel empresarial.

En cuanto, al rendimiento laboral, se tiene conocimiento que es el beneficio alcanzado de los objetivos del colaborador dentro de la organización, sin embargo, también se sabe que lo contrario a ello existe la oposición al rendimiento laboral la misma que si no es tomado en cuenta o controlada, esta repercutiría negativamente en los objetivos organizacionales de la empresa.

Para controlar los comportamientos contraproducentes de los trabajadores, una de las medidas a tomar es implementar las políticas de prevención de accidentes y riesgos laborales, los mismo que repercuten en el trabajador de modo que si este se encuentra trabajando en un ambiente seguro y saludable se estimada que impactaría positivamente en su conducta.

Actualmente se desconoce si las empresas, sobre todo las del rubro de construcción, controlan y cumplen con la normativa de seguridad y salud ocupacional eficientemente. Ante este desconocimiento se seleccionó como estudio de caso a la empresa CONCRETOS Y OBRAS DE ARTE S.A.C., la cual se dedica a brindar soluciones de ingeniería en el mantenimiento de infraestructura vial, la misma que se encuentra relacionada al sector de mayor índice de riesgo en cuanto a la SSO. Por ello la empresa pretende prevenir y salvaguardar la integridad de los colaboradores de los riesgos y accidentes laborales, y enfermedades ocupacionales, implementando acciones para mejorar el rendimiento de los trabajadores.

1.2. Antecedentes de investigación

Antecedentes Internacionales

Villacís-López, D., González-Baltazar, R., & Calderón Mafud, J. L (2021), en su estudio *“Relación del nivel de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con el rendimiento laboral en cuatro proyectos de construcción en Quito-Ecuador”*. Como objetivo principal fue determinar la relación entre el grado de cumplimiento de las normas de SSO y el Rendimiento Laboral de los trabajadores de cuatro empresas constructoras. La metodología de la investigación fue: nivel correlacional, diseño no experimental, tipo aplicada y corte transversal. La muestra se tomó de 167 trabajadores. La técnica para la recolección de datos fueron 2 cuestionarios. Los resultados obtenidos demostraron que el rendimiento laboral, es similar. Se obtuvo 82.0% de trabajadores con rendimiento de la tarea alto y muy alto; 91.6% en rendimiento contextual alto y muy alto y 85.6% con una presencia de comportamientos contraproducentes baja y muy baja. Por otro lado, la relación entre el grado de cumplimiento de las normas de SSO fue estadísticamente significativa con la dimensión de comportamientos contraproducentes, arrojando un $(Rho(167)= 0.215; p=0.003)$.

Patiño y Zambrano (2020), en su tesis *"Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para un proyecto de construcción en Pasto-Nariño"*. Tuvo como principal objetivo diseñar un SGSST para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables dentro de la empresa. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo. Tuvo una muestra de 37 colaboradores. La técnica que se utilizó fue la observación directa, los resultados demostraron que en relación al porcentaje establecido para cada grupo presenta mayor desarrollo en el ítem "recursos" con un valor de 3,5% de 10% y en "la gestión de la salud" con un 7% de 20%; seguido de "gestión de peligros y riesgos" con 5,5% de 30%, la "gestión integral del SGSST" con 1% de 15% y finalmente con un porcentaje del 0% para "la gestión de amenazas", "verificación del SGSST", y "mejoramiento".

Guachalla (2018), en su estudio *"Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (SYSO) para la construcción de carreteras y caminos en la constructora "Ameca S.R.L" "*. Tuvo como objetivo general dar solución a la necesidad de contar con un Sistema de Gestión de SYSO basada en la norma NB/OHSAS 18001:2008 en la constructora. Empleo una metodología de enfoque cuantitativa y nivel descriptivo. La población fue de 21 trabajadores. Como técnica utilizo la encuesta. Los resultados demostraron que los riesgos que predominan son los moderados con un 37.86% (78), por eso se elaboró los instructivos de trabajo ya que se presentaron falencias en las actividades, seguida del insignificante con un 31,07% (64), los riesgos tolerables son del 26,21% (54), los riesgos importantes son del 4.85% (10) y por último no se detectó riesgos intolerables.

Albarracín et al. (2017), en su artículo *"Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo"*. Tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la organización de SST del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi. La metodología fue observacional

analítico transversal. Su población fue de 366 trabajadores, determinando una muestra de 128. Se utilizó un cuestionario como instrumento. Demostraron que del total de trabajadores un 59.4% desconocieron los factores de riesgos laborales que están expuesto y un 71,11% sobre las medidas preventivas, por lo que surge la necesidad de implementar un manual de funciones con profesiogramas que permitan desarrollar procesos de selección basado en competencias con relación a los factores de riesgos ocupacional por puesto de trabajo.

Bran-Piedrahita y Arboleda-Quiceno (2022), en su artículo *“Percepciones sobre los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en organizaciones textiles de Medellín (Colombia): Un análisis cualitativo”*. Tuvo como objetivo analizar la percepción sobre los procesos de adopción de sistemas de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes). La metodología del estudio fue de enfoque cualitativo con alcance descriptivo. Se seleccionó a 8 organizaciones luego de realizar un muestreo por conveniencia. Se utilizó como técnica de recolección de información a la entrevista estructurada. Los resultados demostraron que existe una necesidad de fortalecer el rol de ejercer el control y gestión de riesgos laborales, las cuales aparte de ser necesarias por ley son indispensables para garantizar el bienestar de clase trabajadora.

Antecedentes Nacionales

Espinoza, Fernández y Palomino (2021), en su artículo *“La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. Lima”*. Tuvo como principal objetivo fue analizar teórica y estadísticamente la relación entre la SSO con el desempeño laboral de los obreros, una empresa minera privada peruana. La metodología fue tipo básico, nivel descriptivo y correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. La muestra fue de 30 trabajadores, la técnica fue la encuesta. Los resultados mostraron que existe relación significativa con un valor de 0,980 entre las cuatro dimensiones de la seguridad y salud en

el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa. Se evidenció la necesidad que tienen las empresas de incorporar un plan de seguridad como parte de sus estrategias y mejoras de proceso.

Ichuta (2018), en su tesis *"Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno-2017"*. Tuvo como objetivo principal demostrar la Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores. La metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel explicativo. La muestra fue 68 trabajadores. La técnica de recolección fue la encuesta. Los resultados comprueban que la salud ocupacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores, al respecto el 30.9% de los trabajadores de limpieza pública su salud ocupacional es regular ya que algunas veces utiliza implementos de protección personal, casi nunca se realizan exámenes médico, presenta fatiga laboral y están expuesto a partículas sólidas, estas condiciones de salud ocupacional influye que su rendimiento laboral es calificado regular, porque presentan amonestaciones de trabajo y han solicitado licencias por salud, por lo menos una vez en el último trimestre. Según el coeficiente de Chi-cuadrado la salud ocupacional influye en el rendimiento laboral con una probabilidad de error de .0007. Inferior a 0.05.

Mato (2018), en su artículo *"Relación de la Salud Ocupacional y Gestión de Seguridad en las Empresas Constructoras en el Distrito de Ate Vitarte – Lima"*. El objetivo fue determinar la relación entre la gestión de Seguridad con la salud ocupacional. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La muestra fue de 40 trabajadores de las constructoras. La técnica de recolección fue la encuesta. Los resultados confirmaron que la salud Ocupacional presenta una relación significativa con la gestión de Seguridad, en las empresas constructoras en el distrito de Ate Vitarte. Se halló una correlación de Pearson de 0.429, con una relación significativa de $0.035 < 0.05$. Mientras

que en la variable gestión de seguridad se observó que el 20% expresó que, si existe una gestión de seguridad dentro de su empresa, mientras que el 80% expresó que no.

Salazar Alegría (2018), en su tesis *"Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto; mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila"*; realizado en Tingo María, provincia de Leoncio Prado. La metodología fue nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La muestra fue de 309 trabajadores, desarrollando dos encuestas, la primera enfocada a evaluar la SSO con 20 ítems, y la segunda evaluar el desempeño del personal con 8 ítems. Los resultados demostraron correlaciones significativas de las cinco dimensiones de la primera variable con respecto al desempeño del personal con un (P-Valor < 0.05). Finalmente se demostró un grado de correlación alta ($r_s = 0.716$; P-Valor < 0.001), entre la variable seguridad y salud ocupacional y el desempeño del personal.

Lujan (2017), en su tesis *"Seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los trabajadores del área de operaciones de Kaizen Group S.A.C. Cercado de Lima – 2017"*. Tuvo como objetivo general describir la relación que existe entre seguridad y salud ocupacional y la Eficiencia de los trabajadores del área de operaciones de la empresa. El diseño de estudio fue de tipo descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 94 trabajadores, se usó el método censal en cual se seleccionará a toda la población. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios. Los resultados demostraron que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio, teniendo un nivel de significancia de 0.000 (bilateral) y un grado de correlación de Rho de Spearman de 0.996.

1.3. Bases teóricas

Variable 1: Seguridad y Salud Ocupacional.

Rojas (2019), expresa que la seguridad permite trabajar de manera segura, sin accidentes y con una gestión adecuada; mientras que la salud ocupacional es una actividad

dirigida a proteger la salud del trabajador promoviendo el bienestar físico y social mediante la prevención del control de enfermedades tanto mental y física; protegiéndolos en su lugar de trabajo ante los riesgos derivados de la presencia de sustancias nocivas.

Toro, Comas & Castro (2020), acota que las empresas deben tomar conciencia a contar con un marco legal en seguridad y salud ocupacional, herramienta misma que proporcionara a regular y a disminuir los riesgos laborales y enfermedades. Asimismo, se debe crear un lugar de trabajo seguro de bienestar para el colaborador, sin pasar por alto factores que intervienen en la prevención como, las condiciones de trabajo y la mejora continua.

Ley N ° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSO), establece promover una cultura y política de prevención de riesgos con los colaboradores en lugares de trabajo privadas como públicas; con el propósito de proteger la vida, salud y el bienestar de los trabajadores que tengan o no tenga vínculo laboral y presten servicios dentro del centro de labores.

Riaño-Casallas y Plasencia-Sánchez (2016), indica que la seguridad y salud ocupacional tradicionalmente, se ha visto desde distintas disciplinas, sin embargo, a la actualidad prevalecen las ciencias de la salud o la ingeniería como su principal enfoque, en el cual se centra en el control de los factores de riesgo, y como buscar soluciones de mejorar a las condiciones de trabajo.

Dimensión 1: Cumplimiento de normas de SSO

Ortega, Rodríguez & Hernández (2017), indica que el trabajo es un medio por el cual la persona satisface sus necesidades primordiales, cumple sus deseos y realiza una contribución efectiva, sin embargo, algunas condiciones y factores de riesgo hacen que el trabajo sea también el medio por el cual se desarrolle los accidentes y enfermedades que

amenazan el bienestar humano; por ello, es necesario promover la prevención en el ámbito laboral.

Villacís-López, et al. (2021), señala que en muchos países existe una alta preocupación por la baja productividad de los trabajadores de construcción y las altas tasas de accidentalidad, que puede ser causada por diversos factores ya sean negativos o positivos en la productividad laboral, por esa razón en su estudio le interesó determinar en qué grado el nivel de cumplimiento de las normas de SSO influía en el rendimiento de los colaboradores.

Dimensión 2: Impacto de SSO

Peña (2018), expresa que la seguridad y salud ocupacional ha ido en aumento desde que la responsabilidad social de una empresa contribuya con todos los aspectos de una actividad económica, donde trata de satisfacer a todas las partes interesadas. También indica que se debe proponer estrategias que beneficien la productividad y la protección de los recursos humanos. Por ello, es claro que si no se cuenta con condiciones de trabajo seguras el impacto será a corto plazo.

García (2017), acota que el efecto de la implementación del sistema general de seguridad y salud ocupacional en las actividades de una empresa repercute de manera positiva en la mejora continua de la organización, pues su correcta implementación trae ventajas, como el nivel de competitividad, por lo que es importante el compromiso de todos los miembros.

Dimensión 3: Percepción de los trabajadores

Godoy Martínez, et al. (2022), expresa que al momento de identificar los factores de riesgo que afectan la salud ocupacional, es cada vez más importante tener en cuenta al personal. Por lo tanto, es necesario considerar la percepción individual de cada colaborador

para tener una percepción colectiva, que al medirse se convierte en una variable de resultado, la cual se considera "percepción de protección del empleado", lo que determina que gozan de buena salud y bienestar.

Carrillo (2018), indica que con los resultados obtenidos de las dimensiones trabajadas en su estudio, se podrán desarrollar programas de seguridad y salud ocupacional, la cual no es solo para mejorar la percepción de la seguridad de los que trabajan en la empresa, sino también para prevenir enfermedades laborales y a la vez permitirá tener una visión global de la percepción de la seguridad en otras empresas.

Dimensión 4: Políticas de prevención

Hernández Palma, et al. (2020), señala que a partir de una cultura de prevención, los colaboradores pueden trabajar con responsabilidad, libertad y seguridad; conociendo los peligros y riesgos de su lugar de trabajo, pueden implementar estrategias para prevenirlos y mitigarlos. Esto se debe a los regímenes normativos que han creado normas, políticas y procesos en las organizaciones que, conducen a una verdadera cultura de prevención.

Lujan. (2017), señala que las políticas de prevención, son la creación y desarrollo del compromiso de la empresa con la seguridad y salud ocupacional, la cual formaliza sus objetivos mediante la definición de principios que ayudan a construir una cultura de prevención dentro de la organización y sus socios.

Dimensión 5: Condiciones laborales

Sabastizagal-Vela, et al. (2020), señala que los trabajadores están expuestos a condiciones que afectan su salud o su entorno inmediato, que pueden ser consideradas como factores de riesgo físicos, psicosociales y mecánicos, entre otros. Por lo cual, se establecen condiciones de seguridad y salud relacionadas con la implementación de medidas, para

reducir el riesgo de daños de salud o materiales causados a la infraestructura de las organizaciones.

Ichuta (2018), define a las condiciones laborales como la parte de salud ocupacional que analiza el puesto de trabajo, estudiando sistemáticamente los riesgos que enfrentan los trabajadores, de tal manera que para poder eliminarlos y/o controlarlos sea a través de la educación y capacitación al trabajador, enseñándole a cumplir las medidas de seguridad y el buen uso de equipos de protección personal.

Variable 2: Rendimiento Laboral.

Bazalar y Choquehuanca (2019), expresa que el rendimiento laboral como función del capital humano, es el elemento más importante de la organización, es el que determina las decisiones que las puede conducir hacia el éxito o hacia el fracaso. Asimismo, Gabini (2018), indica que el rendimiento laboral es uno de los constructos más explorados en la literatura de la psicología organizacional ya que evalúa de forma indiferenciada la productividad y la eficacia en los trabajadores.

Además, Gabini (2018), sostiene que, el rendimiento laboral, ha sido definido como el "conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja" mientras que, la productividad y la eficacia sólo reflejan las consecuencias de las conductas.

Dimensión 1: Rendimiento de la tarea.

Villacís-López, et al. (2021) señala que, mencionar al rendimiento de la tarea, se tiene que decir que sus determinantes directos están sujetos principalmente a las capacidades o competencias del trabajador.

Gabini (2018), define que, el rendimiento de la tarea es la medida en que un empleado demuestra competencia en actividades que están formalmente reconocidas y que directa o

indirectamente afectan el núcleo técnico de la organización. Estas acciones deben ser evaluadas con indicadores que puedan identificar con precisión una tarea.

Dimensión 2: Comportamiento contraproducente

Villacís-López, et al. (2021) expresa que lo empleados se involucran en un comportamiento contraproducente en lugar de trabajo, sin tener en cuenta las normas y políticas organizacionales establecidas. El comportamiento contraproducente puede amenazar el desarrollo de la organización, de sus miembros o en su efecto de ambos.

Gabini (2018), considera como comportamiento antisocial como los empleados participan en el trabajo, alterando las normas de la organización, es decir, el colaborador demuestra un comportamiento intencional dentro del lugar de trabajo que va en contra de sus intereses legítimos.

Dimensión 3: Rendimiento en el contexto

Villacís-López, et al. (2021) indica que, al hablar de rendimiento en el contexto, se tiene que decir que sus determinantes directos están ligados especialmente a los rasgos de personalidad de los trabajadores.

Gabini (2018), señala que, existen actividades que no forman parte del comportamiento laboral en relación con la tarea, sin embargo, impactan significativamente en el desempeño de la organización. El comportamiento tiene como objetivo beneficiar a la organización y superar las expectativas existentes para un rol específico. En otras palabras, son conductas beneficiosas que tienen consecuencias positivas para la organización, aunque no sean formalmente requeridas.

1.4. Justificación.

El estudio puede justificarse según los siguientes parámetros:

Teórico: La investigación permitió indagar los conocimientos básicos de las variables seguridad y salud ocupacional y rendimiento laboral; las mismas que sirvieron como base para conocer la metodología a llevar a cabo en nuestro estudio y comparar con la realidad. Con la recolección de datos se evidenció como influye la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento de los colaboradores.

Práctico: De acuerdo a los resultados se pretendió contribuir con propuestas sobre la implementación de un adecuado y eficiente proceso que permitió mejorar el lugar de trabajo, brindar un soporte para un buen control y seguimiento, teniendo como respuesta el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Metodológica: La investigación aporta documentos de referencia de validez y confiabilidad en relación a las variables de estudio para la investigación y posible solución del problema que puedan aportar de gran utilidad como referencia a estudios similares en las empresas para utilizar la metodología e instrumentos adecuados, identificando y promoviendo la prevención.

1.5. Formulación del problema

De acuerdo a la formulación del problema, se ha establecido la variable Seguridad y Salud Ocupacional (SSO); el mismo que tiene como propósito determinar cómo influye en el Rendimiento Laboral (RL) de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C, AÑO 2020. Para ello, dentro de la primera variable se establecieron cinco dimensiones las cuales son; cumplimiento de normas de SSO, impacto de SSO, percepción de los trabajadores, políticas de prevención, condiciones laborales, que permitirán medir cada aspecto y ayudara a saber cómo se maneja la SSO en la mencionada empresa. Además, en la segunda variable denominada Rendimiento Laboral, se establecieron tres dimensiones, las cuales son: rendimiento de las tareas, comportamientos contraproducentes, y rendimiento en el contexto,

las cuales permitirán a recolectar información de ambiente laboral y su comportamiento dentro de la empresa.

Problema general

¿Influye la Seguridad y Salud Ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020?

Problemas específicos.

PE 1: ¿Cómo influye el cumplimiento de normas de SSO en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020?

PE 2: ¿Cómo influye el impacto de SSO en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020?

PE 3: ¿Cómo influyen las percepciones de los trabajadores en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020?

PE 4: ¿Cómo influyen las políticas de prevención en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020?

PE 5: ¿Cómo influye la condición laborable en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020?

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020.

Objetivos específicos

- Determinar la influencia del cumplimiento de normas de SSO en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020.

- Determinar la influencia del impacto de SSO en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020.

- Determinar la influencia de las percepciones de los trabajadores en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020.

- Determinar la influencia de las políticas de prevención en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020.

- Determinar la influencia de las condiciones laborales en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020.

1.7. Hipótesis

Hipótesis general

La Seguridad y Salud Ocupacional si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020.

Hipótesis específicas

- El cumplimiento de normas de SSO si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020.

- El impacto de SSO si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020.

- Las percepciones de los trabajadores si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020.

- Las políticas de prevención si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020.

- Las condiciones laborales si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

En este capítulo haremos énfasis del desarrollo de los procedimientos de la recolección de información confiable y factible.

2.1. Tipos de investigación:

La investigación es de enfoque cuantitativo, debido que busca realizar un procesamiento de datos y análisis estadístico para contrastar las hipótesis de estudio, es de tipo aplicada porque se enfocó en la búsqueda y consolidación del conocimiento para que partir de ello, se logre resolver y/o dar respuesta a nuestro planteamiento del problema. Asimismo, el nivel es explicativo y diseño no experimental. La metodología es muy importante porque determinará como se va a realizar la investigación, que estrategias y procedimientos se llevaran a cabo para poder dar respuesta al problema planteado y así lograr los objetivos establecidos.

Según, Silvestre y Huamán (2019), consideran que la ventaja de la investigación cuantitativa es que permite conocer, en términos numéricos, cuántas personas hacen, piensan o actúan de diversas maneras o instauran relaciones personales entre variables.

Del mismo modo, para Hernández y Mendoza (2018) el diseño no experimental es uno de los diseños más simples que se utiliza ya que tiene la ventaja de que se basa en la observación o medición simple y, también, en la aplicación de técnicas de entrevista o encuestas, combinación de las mismas, para obtener datos sobre el nivel, el estado o la presencia de determinada característica o de varias de ellas.

Por otra parte, Kesmodel (2018), define corte transversal como la recopilación de información relevante en un momento determinado. Por lo tanto, no hay una dimensión temporal involucrado en los estudios transversales, ya que todos los datos se recopilan y en su mayoría se refieren al tiempo o alrededor del momento de la recogida de datos.

Caballero (2000, como se citó en Castro et al., 2020) señala que la investigación explicativa, tiene como objetivo explicar un determinado fenómeno de la realidad a través de una combinación de análisis y síntesis, intentando plantear una serie de afirmaciones congruentes sobre el objeto de investigación.

2.2. Población y censo (Materiales, instrumentos y métodos)

Población

De acuerdo con Duran et al. (2019), señalo la definición de Chávez (2007) como “la población es el universo de estudio de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros.” (p.4)

La población del presente trabajo de investigación está constituida por 32 trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C.

Tabla 1 Personal de la población de la empresa CONCREART S.A.C.:

Descripción	Cantidad
Personal Administrativo	9
Ingeniero Supervisor	1
Jefes de Cuadrilla	1
Auxiliares de Mantenimiento	15
Operador de patrulla	2
Operador de equipos	2
Operador de grúa	1
Conductor	1
Total	32

Fuente: Empresa CONCREART S.A.C. – Julio 2020

Censo:

Se consideró oportuno encuestar a toda la población, debido que se tuvo contacto y disponibilidad de todos los colaboradores que conforman la empresa emergente ya mencionada, es decir se seleccionó a todos los elementos que componen el conjunto de la población (32 trabajadores). En ese sentido, si la información que dispone el investigador hace referencia a toda la población, será considerado como una muestra de tipo censal la

cual es la relación exhaustiva de todas las unidades poblacionales para el desarrollo de una investigación. (López-Roldan y Fachelli, 2015).

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica de la investigación es la encuesta. Desde el punto de vista de Castro et al. (2020) señalan que la encuesta es el proceso de recolección de datos que se aplica a un conjunto de personas como muestra o individuos independientemente a esta; se basa en responder preguntas abiertas o cerradas, teniendo en cuenta que existen diversos tipos de encuesta de carácter demográfico, económico o político.

En el estudio, se ejecutó una encuesta para recabar información relevante y poder tener un panorama claro de la situación que presenta la empresa y aumentar el conocimiento actual, para ello se recolectó los datos sobre las variables seguridad y salud ocupacional y rendimiento laboral.

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, el cual presentó en total 47 preguntas y empleo la Escala de Likert donde 1 (Nunca), 2 (Pocas veces), 3 (Medianamente), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre), que es una de las formas más utilizadas para medir las variables.

De acuerdo a Herrera (1998) citado por Juárez y Tobón (2018) se menciona que “un instrumento es un conjunto de técnicas que permiten la asignación numérica a las magnitudes de la propiedad o atributo, pudiendo ser por comparación con las unidades de medida y/o para provocar, cuantificar las manifestaciones del atributo cuando éste es medible sólo de manera indirecta (por las manifestaciones o consecuencias que se consideran producto del atributo)”. (p.1)

Para el presente estudio se detalla la técnica y el instrumento que se van a utilizar:

Tabla 2 Técnica e instrumento

Técnica	Justificación	Instrumento	Aplicación
Encuesta	Detalla y explica los procesos y la manera de cómo se aplica dentro de la corporación	Cuestionario de Escala de Likert	Administrativos, supervisores, jefes y operarios

Fuente: Elaboración propia

2.4. Procedimiento

Para la presente investigación se creyó conveniente, aplicar el cuestionario que consta de 47 preguntas, siendo 31 preguntas referente a la variable SSO, y 16 preguntas enfocadas al rendimiento laboral, las mismas que pasaron por una evaluación previa de 3 expertos en el rubro de SSO para luego con su aprobación y aportación de algunas observaciones poder ser aplicada al 100% de la población de la empresa CONCREART S.A.C. Cabe resaltar que para la aplicación de la encuesta hubo inconvenientes debidos que algunos trabajadores por estar trabajando en campo no contaban con la cobertura de la señal para cumplir con el desarrollo del cuestionario virtual.

Finalmente se pudo concretar con la aplicación del cuestionario para contar con los resultados y poder procesarlo a través del Alpha de Cronbach, que es una de las formas más utilizadas para obtener la medición de las variables.

Cabe resaltar que el aporte que se da a la presente investigación es de gran importancia para la empresa, debido a que se podría implementar procedimientos y procesos que controlen las actividades operativas con el fin de obtener buenos logros para su mejora continua.

2.5. Método de análisis de datos

De acuerdo con Castro et al. (2020) el análisis de datos es la categorización, ordenamiento y resumen de datos para dar respuestas a las preguntas del estudio.

Es por eso que, una vez aplicada las encuestas, los datos obtenidos fueron procesados y analizados a través del programa estadístico SPSS v.26, donde los resultados se dieron de forma gráfica y porcentual para su fácil comprensión.

Del mismo modo, se aplicó la prueba de Chi cuadrado para tener la facultad de agrupar y mostrar la influencia significativa entre nuestras variables, en este estudio para la seguridad y salud ocupacional y rendimiento laboral, y así finalmente cotejar si las hipótesis son aceptadas o rechazadas.

Una vez obtenidos todos los resultados, estos se procedieron a discutir con los antecedentes expuestos, para finalmente emitir las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Validez

Villasís, et al. (2018), describe que la validez se refiere a lo que es exacto o casi exacto. En términos generales, cuando un estudio está libre de errores, se cree que los hallazgos serán confiables. La presencia de sesgos (errores sistemáticos) debe analizarse en al menos las siguientes áreas para determinar si un estudio determinado es válido: el diseño de investigación, los criterios de selección y el método de medición utilizado para registrar y evaluar las variables de estudio.

Para poder dar validez a nuestros cuestionarios, las preguntas de las mismas pasaron por una evaluación previa de 3 expertos en el rubro de Seguridad y Salud Ocupacional para luego con su aprobación y aportación de algunas observaciones poder ser aplicada al 100% de la población de la empresa CONCREART S.A.C. (**ANEXO 06 y 07**)

Confiabilidad

Según Hernández y Mendoza (2018) afirmaron que la confiabilidad de un instrumento y medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto

produce resultados iguales. La confiabilidad se dio por medio de la prueba Alfa de Cronbach, la misma que para la primera variable Seguridad y Salud Ocupacional el índice que se obtuvo fue de 0.975 y para la segunda variable Rendimiento laboral el índice obtenido fue de 0.812, resultando que el grado de confiabilidad es alta para ambas variables.

Tabla 3 Estadística de fiabilidad del instrumento de la variable seguridad y salud ocupacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,975	31

Fuente: SPSS v.26

Tabla 4 Estadística de fiabilidad la variable rendimiento laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,812	16

Fuente: SPSS v.26

2.6. Aspectos éticos

El presente estudio se realizó con el debido compromiso de los autores, teniendo en cuenta los lineamientos éticos de objetividad referente al intelecto de propiedad personal, asimismo respetar la identidad de los trabajadores que gracias a su aporte respondiendo las preguntas del cuestionario, ayudaron significativamente que la investigación se desarrolle adecuadamente. Teniendo los principios éticos de consentimiento informado, intimidad, anonimato y confidencialidad, autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En base a la encuesta aplicada a un total de 32 trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., teniendo en cuenta los aspectos éticos propuestos, se lograron los resultados mostrados a continuación.

3.1. Resultados descriptivos

Caracterización de la muestra

Los resultados de esta investigación provienen de 2 cuestionarios dirigidas a los trabajadores de la empresa; los administrativos, operativos entre ellos: ingeniero supervisores, jefes de cuadrillas, auxiliares de mantenimiento, operador de patrulla, operador de equipo, operador de grúa y conductores. Todo ello con el fin de poder responder a las preguntas de investigación, así como los objetivos formulados.

En las presentes tablas se presenta los niveles alto, medio y bajo, y estos son el nivel de perspectiva en cuanto a la práctica que ejerce el personal de la empresa, en lo que respecta a la seguridad y salud ocupacional, y rendimiento laboral.

Tabla 5 *Distribución frecuencia de la variable seguridad y salud ocupacional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	1	3,1	3,1	3,1
MEDIO	5	15,6	15,6	18,8
ALTO	26	81,3	81,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota: Trabajadores de la empresa Concretos y Obras de Arte S.A.C.

En relación con la variable 01, en la Tabla 5, se pudo evidenciar que del total de encuestados existe un 81.25%, representado por 26 personas, que consideraron en un nivel alto, la seguridad y salud ocupacional; mientras que existe un 15,63%, representado por 5 personas que respondieron que dicha seguridad es de nivel medio y un 3.13% con 1 persona que lo considera como nivel bajo. Por lo tanto, en función a los porcentajes de respuestas

observadas en los colaboradores de la empresa CONCREART S.A.C, se puede colegir que los encuestados están de acuerdo que existe una mayor seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa.

Tabla 6 *Distribución frecuencia de la dimensión cumplimiento de normas de SSO*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	6	18,8	18,8	18,8
ALTO	26	81,3	81,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota: Trabajadores de la empresa Concretos y Obras de Arte S.A.C.

En relación con la dimensión cumplimiento de normas de SSO, en la Tabla 6, se pudo evidenciar que del total de encuestados existe un 81.25%, representado por 26 personas, que consideraron en un nivel alto, el cumplimiento de las normas; mientras que existe un 18,80%, representado por 6 personas, que respondieron que es de nivel medio, ninguna persona considero el nivel bajo. Por lo tanto, en función a los porcentajes de respuestas observadas en los colaboradores de la empresa CONCREART S.A.C, se puede colegir que los encuestados están de acuerdo con el cumplimiento de las normas SSO dentro de la empresa.

Tabla 7 *Distribución frecuencia de la dimensión impacto de SSO*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	4	12,5	12,5	12,5
ALTO	28	87,5	87,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota: Trabajadores de la empresa Concretos y Obras de Arte S.A.C.

En relación con la dimensión impacto de SSO, en la Tabla 7, se pudo evidenciar que del total de encuestados existe un 87,50%, representado por 28 personas, que consideraron en un nivel alto, el impacto del SSO; mientras que existe un 12,50%, representado por 4

personas, que respondieron que dicho impacto es de nivel medio, no hubo ninguna respuesta que haya calificado como nivel bajo. Por lo tanto, en función a los porcentajes de respuestas observadas en los colaboradores de la empresa CONCREART S.A.C, se puede colegir que los encuestados están de acuerdo con el impacto del SSO en los trabajadores.

Tabla 8 *Distribución frecuencia de la dimensión percepción de los trabajadores*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	3	9,4	9,4	21,9
MEDIO	4	12,5	12,5	12,5
ALTO	25	78,1	78,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota: Trabajadores de la empresa Concretos y Obras de Arte S.A.C.

En relación con la dimensión percepción de los trabajadores, en la Tabla 8, se pudo evidenciar que del total de encuestados existe un 78,13%, representado por 25 personas, que consideraron en un nivel alto, la percepción de los trabajadores; mientras que existe un 12,50%, representado por 4 personas, que respondieron que dicha percepción es de nivel medio y un 9,4% con 3 persona que se consideran como el nivel bajo. Por lo tanto, en función a los porcentajes de respuestas observadas en los colaboradores de la CONCREART S.A.C, se puede colegir que los encuestados están de acuerdo con la percepción de los trabajadores con la seguridad y salud ocupacional.

Tabla 9 *Distribución frecuencia de la dimensión políticas de prevención*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	5	15,6	15,6	15,6
ALTO	27	84,4	84,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota: Trabajadores de la empresa Concretos y Obras de Arte S.A.C.

En relación con la dimensión políticas de prevención, en la Tabla 9, se pudo evidenciar que del total de encuestados existe un 84,38%, representado por 27 personas, que consideraron en un nivel alto, las políticas de prevención; mientras que existe un 15,63%, representado por 5 personas, que respondieron que las políticas son de nivel medio. Por lo tanto, en función a los porcentajes de respuestas observadas en los colaboradores de la empresa CONCREART S.A.C, se puede colegir que los encuestados están de acuerdo con las políticas de prevención respecto a la seguridad y salud ocupacional.

Tabla 10 *Distribución frecuencia de la dimensión condiciones laborales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	3	9,4	9,4	9,4
MEDIO	4	12,5	12,5	21,9
ALTO	25	78,1	78,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota: Trabajadores de la empresa Concretos y Obras de Arte S.A.C.

En relación con la dimensión condiciones laborales, en la Tabla 10, se pudo evidenciar que del total de encuestados existe un 78,13%, representado por 25 personas, que consideraron en un nivel alto, las condiciones laborales; mientras que existe un 12,50%, representado por 4 personas, que respondieron como nivel medio y un 9,38% que responde al nivel bajo representado por 3 personas. Por lo tanto, en función a los porcentajes de respuestas observadas en los colaboradores de la empresa de CONCREART S.A.C, se puede colegir que los encuestados están de acuerdo con las condiciones laborales referentes al SSO.

Tabla 11 *Distribución frecuencia de la variable rendimiento laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	5	15,6	15,6	15,6
MEDIO	9	28,1	28,1	43,8
ALTO	18	56,3	56,3	100,0

Total	32	100,0	100,0
--------------	-----------	--------------	--------------

Nota: Trabajadores de la empresa Concretos y Obras de Arte S.A.C.

En relación con la variable rendimiento laboral, en la Tabla 11, se pudo evidenciar que del total de encuestados existe un 56,25%, representado por 18 personas, que consideraron en un nivel alto, el rendimiento laboral; mientras que existe un 28,13%, representado por 9 personas, que respondieron como nivel medio y un 15,63%, representado por 5 personas, que respondieron como nivel bajo. Por lo tanto, en función a los porcentajes de respuestas observadas en los colaboradores de la empresa CONCREART S.A.C, se puede colegir que los encuestados están de acuerdo con el rendimiento laboral.

Tabla 12 *Distribución frecuencia de la dimensión rendimiento de la tarea*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	3	9,4	9,4	9,4
MEDIO	11	34,4	34,4	43,8
ALTO	18	56,3	56,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota: Trabajadores de la empresa Concretos y Obras de Arte S.A.C.

En relación con la Dimensión rendimiento de la tarea, en la Tabla 12, se pudo evidenciar que del total de encuestados existe un 56,25%, representado por 18 personas, que consideraron en un nivel alto, el rendimiento de la tarea de los trabajadores; mientras que existe un 34,38%, representado por 11 personas, que respondieron como nivel medio y un 9,38%, representado por 3 personas, que lo calificaron como nivel bajo. Por lo tanto, en función a los porcentajes de respuestas observadas en los colaboradores de la empresa CONCREART S.A.C, se puede colegir que los encuestados están de acuerdo con el rendimiento de la tarea respecto al rendimiento laboral.

Tabla 13 *Distribución frecuencia de la dimensión comportamiento contraproducente*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	3	9,4	9,4	9,4
MEDIO	14	43,8	43,8	53,1
ALTO	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota: Trabajadores de la empresa Concretos y Obras de Arte S.A.C.

En relación con la dimensión comportamiento contraproducente, en la Tabla 13, se pudo evidenciar que del total de encuestados existe un 46,49%, representado por 15 personas, que consideraron en un nivel alto, el comportamiento contraproducente; mientras que existe un 43,75%, representado por 14 personas, que respondieron como nivel medio y un 9,38%, representado por 3 personas, que lo calificaron como nivel bajo. Por lo tanto, en función a los porcentajes de respuestas observadas en los colaboradores de la empresa CONCREART S.A.C, se puede colegir que los encuestados están de acuerdo con el comportamiento contraproducente en relación con el rendimiento laboral.

Tabla 14 *Distribución frecuencia de la dimensión rendimiento en el contexto*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	1	3,1	3,1	3,1
MEDIO	9	28,1	28,1	31,3
ALTO	22	68,8	68,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota: Trabajadores de la empresa Concretos y Obras de Arte S.A.C.

En relación con la dimensión rendimiento en el contexto, en la Tabla 14, se pudo evidenciar que del total de encuestados existe un 68,75%, representado por 22 personas, que

consideraron en un nivel alto, el rendimiento en el contexto; mientras que existe un 28,13%, representado por 9 personas, que respondieron como nivel medio y un 3,1%, representado por 1 persona, que lo calificó como nivel bajo. Por lo tanto, en función a los porcentajes de respuestas observadas en los colaboradores de la empresa CONCREART S.A.C, se puede colegir que los encuestados están de acuerdo con el rendimiento en el contexto referente al rendimiento laboral en la empresa.

Para la selección de la prueba de hipótesis para contraste tomamos en consideración los valores de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. (Véase en el **ANEXO 4**), el cual usamos ya que nuestro tamaño de individuos de estudio, es menor a 50. De haber sido mayor a este, habiéramos seleccionado Kolgomorov-Smirnov. Como resultado a la prueba de Shapiro-Wilk, se evidencio que todos los ítems, tuvieron un p. valor de significancia menor a 0,05, razón por la cual rechazamos la hipótesis nula de la normalidad, y aceptamos la hipótesis alterna de la no normalidad, la cual dice que los datos no poseen una distribución normal. Por lo cual seleccionaremos una prueba no paramétrica. Tal prueba seleccionada es la de Chi-Cuadrado, el cual hará el contraste de si hay o no influencia de la variable independiente con la dependiente.

Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Para nuestra hipótesis general tenemos la hipótesis nula (H_0) y alterna (H_1) siguientes:

H_0 : La Seguridad y Salud Ocupacional no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020.

H_1 : La Seguridad y Salud Ocupacional si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020.

Aplicando la prueba de Chi-Cuadrado con un nivel de confianza del 95%, y un nivel de significancia del 5% tenemos:

Tabla 15 Prueba de chi-cuadrado para la Hipótesis General

Prueba de chi-cuadrado de SSO – Rendimiento Laboral			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	394,667a	384	,043
Razón de verosimilitud	152,805	384	1,000
Asociación lineal por lineal	,236	1	,627
N de casos válidos	32		

a. 425 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Nota: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS v.26

Observamos que el estadístico de prueba es de 394,667 y que el resultado de la prueba de Chi-Cuadrado, con un nivel de confianza de 95%, nos da una sig. de 0,043 (4,3%).

Decisión:

Como el p-valor del Chi-Cuadrado es 0,043 es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_1). En consecuencia, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que la Seguridad y Salud Ocupacional si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020

Mientras que para nuestras hipótesis específicas tenemos que:

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Para nuestra hipótesis específica 1, tenemos la hipótesis nula (H_0) y alterna (H_1) siguientes:

H_0 : El cumplimiento de normas de SSO no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020.

H_1 : El cumplimiento de normas de SSO si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020.

Tabla 16 Prueba de chi-cuadrado para la hipótesis específica 1

Prueba de chi-cuadrado del Cumplimiento de SSO – Rendimiento Laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	75,000 ^a	80	,017
Razón de verosimilitud	58,170	80	,969
Asociación lineal por lineal	,230	1	,631
N de casos válidos	32		

a. 102 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Nota: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS v.26

Observamos que el estadístico de prueba es de 75,000 y que el resultado de la prueba de Chi-Cuadrado, con un nivel de confianza de 95%, nos da una sig. de 0,017 (1,7%).

Decisión:

Como el p-valor del Chi-Cuadrado es 0,017 es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H1). En consecuencia, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que el cumplimiento de normas de SSO si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Para nuestra hipótesis específica 2, tenemos la hipótesis nula (Ho) y alterna (H1) siguientes:

Ho: El impacto de SSO no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020.

H1: El impacto de SSO si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020.

Tabla 17 Prueba de chi-cuadrado para la hipótesis específica 2

Prueba de chi-cuadrado del impacto de SSO – Rendimiento Laboral			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	91, 886a	112	,038
Razón de verosimilitud	65,455	112	1,000
Asociación lineal por lineal	1,173	1	,279
N de casos válidos	32		

a. 136 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Nota: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS v.26

Observamos que el estadístico de prueba es de 91,886 y que el resultado de la prueba de Chi-Cuadrado, con un nivel de confianza de 95%, nos da una sig. de 0,038 (1,8%).

Decisión:

Como el p-valor del Chi-Cuadrado es 0,038 es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H1). En consecuencia, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que el impacto de SSO si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C 2020.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Para nuestra hipótesis específica 3, tenemos la hipótesis nula (Ho) y alterna (H1) siguientes:

Ho: Las percepciones de los trabajadores no influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020.

H1: Las percepciones de los trabajadores si influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020.

Tabla 18 Prueba de chi-cuadrado para la hipótesis específica 3

Prueba de chi-cuadrado de la Percepción de los trabajadores – Rendimiento Laboral”

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	235,733a	256	,813
Razón de verosimilitud	117,982	256	1,000
Asociación lineal por lineal	,009	1	,923
N de casos válidos	32		

a. 289 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Nota: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS v.26

Observamos que el estadístico de prueba es de 235,733 y que el resultado de la prueba de Chi-Cuadrado, con un nivel de confianza de 95%, nos da una sig. de 0,813 (81,3%).

Decisión:

Como el p-valor del Chi-Cuadrado es 0,813 es mayor a 0,05, entonces se acepta la hipótesis nula (Ho), por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna (H1). En consecuencia, podemos afirmar con un nivel de confianza del 95% que la percepción de los trabajadores no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C 2020.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

Para nuestra hipótesis específica 4, tenemos la hipótesis nula (Ho) y alterna (H1) siguientes:

Ho: Las políticas de prevención no influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C 2020.

H1: Las políticas de prevención si influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C 2020.

Tabla 19 Prueba de chi-cuadrado para la hipótesis específica 4

Prueba de chi-cuadrado de las Políticas de prevención – Rendimiento Laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	182,558a	176	,042
Razón de verosimilitud	103,556	176	1,000
Asociación lineal por lineal	,188	1	,664
N de casos válidos	32		

a. 204 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Nota: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS v.26

Observamos que el estadístico de prueba es de 182,558 y que el resultado de la prueba de Chi-Cuadrado, con un nivel de confianza de 95%, nos da una sig. de 0,042 (4,2%).

Decisión:

Como el p-valor del Chi-Cuadrado es 0,042 es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_1). En consecuencia, podemos afirmar con un nivel de confianza del 95% que las políticas de prevención si influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C 2020.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 5

Para nuestra hipótesis específica 5, tenemos la hipótesis nula (H_0) y alterna (H_1) siguientes:

H_0 : Las condiciones laborales no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020.

H_1 : Las condiciones laborables si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020.

Tabla 20 Prueba de chi-cuadrado para la hipótesis específica 5

Prueba de chi-cuadrado de las Condiciones laborales – Rendimiento Laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	255,111 ^a	256	,004
Razón de verosimilitud	128,531	256	1,000
Asociación lineal por lineal	,443	1	,506
N de casos válidos	32		

a. 289 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Nota: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS v.26

Observamos que el estadístico de prueba es de 255,111 y que el resultado de la prueba de Chi-Cuadrado, con un nivel de confianza de 95%, nos da una sig. de 0,004 (0,4%).

Decisión:

Como el p-valor del Chi-Cuadrado es 0,004 es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_1). En consecuencia, podemos afirmar con un nivel de confianza del 95% que las condiciones laborales si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C 2020.

CAPITULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

El objetivo del presente estudio fue “Determinar la influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C, 2020”. Conforme a los resultados alcanzados y analizando los extremos opuestos se obtuvo que el 81.25% del total califica a la Seguridad y Salud Ocupacional con un nivel alto y solo un 3.13% lo considera como nivel bajo, en cuanto al Rendimiento laboral, se obtuvo que el 56.25 % del total lo califica como nivel alto y solo un 15.63% como nivel bajo, determinando en ambas variables un nivel de más del 50% de aceptación, quiere decir que más de la mitad está de acuerdo con la SSO y que el Rendimiento Laboral es eficiente. Con respecto a nuestra hipótesis general, que supone influencia entre ambas variables, después del análisis estadístico a través de la prueba Chi-Cuadrado; se obtuvo un valor de significancia de 0.043. Razón por lo que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

De acuerdo a nuestros resultados, estos tienen semejanza a los obtenidos por Ichuta (2018), quien también demostró a través de un coeficiente de Chi-cuadrado que la Seguridad y Salud Ocupacional influye en el rendimiento laboral, con una probabilidad de error de 0.007 inferior a 0.05, sin embargo en su investigación, solo un 30.9% de colaboradores califica como regular su salud ocupacional, lo cual impacta y repercute en su rendimiento, puesto que este es mermado de tal manera que los colaboradores presentan amonestaciones de trabajo, fatiga laboral, y frecuentemente solicitan licencia por salud. Por tal razón, se demuestra que la SSO en una organización es indispensable para el buen desempeño del colaborador, puesto que si el colaborador no tiene una buena salud ocupacional repercute considerablemente en su desempeño laboral.

Nuestros hallazgos tienen coherencia con los de Guachalla (2018), que en su estudio demostró que los riesgos que predominan son los moderados con un 37.86%, por lo que a través de ellos se muestra que la empresa puede reducir sus peligros y controlar sus riesgos de manera eficaz, debido también solo existe un 4,85%(10) de riesgos importante y que no existe riesgos intolerables. En nuestra investigación, mediante las encuestas realizadas se detectó que el 81% de colaboradores está conforme con la SSO en la organización, por lo que también en CONCREAT S.A.C puede reducir sus peligros y controlar sus riesgos de manera eficiente.

De otro lado, la teoría de Espinoza, Fernández y Palomino (2021), señala que existe una real necesidad que tienen las organizaciones por incorporar un plan de seguridad como parte, de mejora en sus procesos y como estrategia de desarrollo organizacional. Por ello, consideramos esencial su ejecución pues se considera de suma importancia para el bienestar físico, así como garantizar condiciones adecuadas al trabajador que permita aumentar su productividad.

Además, se puede agregar a este punto la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSO), que establece promover una cultura y política de prevención de riesgos con los colaboradores en lugares de trabajo privadas como públicas; con el propósito de proteger la vida, salud y el bienestar de los trabajadores que tengan o no tenga vínculo laboral y presten servicios dentro del centro de labores. Por ello, es fundamental que las empresas en el Perú, deban acatar y cumplir con esta normativa que busca salvaguardar el bienestar de la persona.

Es importante mencionar que los resultados señalados en el presente estudio, al igual que las investigaciones citadas, permiten confirmar que existe influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Rendimiento Laboral, puesto que, al proporcionar una política de

prevención, facilitar condiciones laborales saludables, y cumplir la normativa de seguridad permitirá aumentar el rendimiento laboral de los trabajadores.

Nuestra primera hipótesis específica determinó que el cumplimiento de normas de SSO si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020 a través de la prueba de Chi-Cuadrado; al obtener un valor de significancia de 0,017. Razón por lo que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Nuestra investigación está de acuerdo con los autores, Villacís-López, et al. (2021), quienes demostraron no una influencia, pero si un nivel de relación, el cual tuvo un valor $Rho(167) = 0.215$; $p=0.003$ del cumplimiento de normas de SSO sobre el comportamiento de los trabajadores, lo cual demostró que el cumplimiento de SSO si tienen una relación positiva débil.

Para Ortega, Rodríguez & Hernández (2017), en el trabajo existe algunas condiciones y factores de riesgo que hacen que también sea un medio en el cual se produzcan accidente y enfermedades. Razón por lo que se concuerda que el cumplimiento de normas y la prevención en el ámbito laboral son fundamentales.

Según Villacís-López, et al. (2021), señala la importancia en determinar la existencia de una influencia entre el cumplimiento de normas SSO y el rendimiento de los trabajadores, ya que este no solo afecta el rendimiento, sino que también atenta contra la productividad laboral y pone en peligro la vida de los trabajadores.

En la organización CONCREART S.A.C, se evidencia que se cumple la normativa establecida, además de realizarse constantemente evaluaciones respecto a Seguridad y Salud Ocupacional todo con el propósito de buscar mejoras en sus procesos.

Con respecto a nuestra segunda hipótesis específica se determinó que el impacto de SSO si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020 a través de la prueba de Chi-Cuadrado; al obtener un valor de significancia de 0,038. Razón por lo que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Los resultados obtenidos, se compararon con los hallazgos de Mato (2018), quien, en su estudio, en las empresas constructoras de Ate Vitarte-Lima se demostró una relación significativa con un valor 0.035 inferior 0.05, entre la salud ocupacional con la gestión de seguridad. Si bien es cierto, en su investigación determino relación mas no influencia, de igual forma nos permite tener un enfoque y panorama que el comportamiento de la seguridad y salud ocupacional está muy presente en cualquier aspecto dentro del rubro de la construcción.

De otro lado, la teoría de García (2017), nos indica que es necesaria la implementación del sistema general de seguridad y salud ocupacional en las actividades organizacionales de la empresa, ya que, sí repercute de manera positiva en la mejora continua de la organización, razón por la cual es importante el compromiso de todos los trabajadores. Generalmente se desconoce si la implementación de la SGSSO es una prioridad en las organizaciones, por lo que este estudio además de coincidir con la necesidad de esta implementación, consideramos que toda empresa debe tener.

En la empresa CONCREART S.A.C, se evidencia que se exige la participación de todos los colaboradores en el cumplimiento de las normas de seguridad, además que ellos consideran que la política de seguridad y salud ocupacional son eficientes y ayudan a salvaguardar su bienestar personal.

En relación a la tercera hipótesis específica, se determinó que la percepción de los trabajadores no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa

CONCREART S.A.C 2020. Como el p-valor del Chi-Cuadrado es 0,813 es mayor a 0,05, entonces se aceptó la hipótesis nula (H_0), y por ende se rechazó la hipótesis alterna (H_1).

Comparando nuestros hallazgos con los resultados obtenidos por Bran-Piedrahita y Arboleda-Quinceno (2022), quienes en su estudio demostraron que existe una necesidad de fortalecer el rol de ejercer el control y gestión de riesgos, los cuales además de ser necesarias por ley son esenciales para garantizar el bienestar de los trabajadores. Cabe precisar que la investigación del autor se basó en la percepción considerándolo importante para cumplir con sus objetivos trazados, en comparación con nuestro estudio, la percepción no es un condicional de influencia en el desempeño laboral, sin embargo, en grados de porcentaje nuestra variable percepción tuvo un 78,13% de aceptación, la cual nos indica que los trabajadores perciben y aprecian de buena manera la SSO de la empresa, por consiguiente nos permitimos señalar que la percepción es importante porque es la interpretación de las personas sobre un determinado entorno.

Nuestros hallazgos no coinciden con la teoría Godoy Martínez, et al. (2022), que indica que es necesario considerar la percepción del colaborar para tener una percepción colectiva, que permita ayudar en la investigación de los factores de riesgo que afectan la salud ocupacional. Sin embargo, vale precisar que la teoría del autor solo está sujeta al concepto de percepción propiamente dicho, y no está sujeta en relación al desempeño laboral.

En la empresa CONCREART S.A.C., 2020, se demuestra que los colaboradores conocen los reglamentos de trabajo, normas, especificaciones técnicas, instrucciones y avisos referente a la prevención de riesgos. Asimismo, los trabajadores mencionan sentirse satisfechos con las normas de seguridad y tienen la apreciación que la empresa le interesa la SSO de sus trabajadores. No obstante, a pesar que el porcentaje de aceptación sobre la dimensión percepción es altamente positiva en la empresa, los resultados de la prueba

hipótesis determinó que no influye en el rendimiento laboral, presumiéndose que esto se debe a que el comportamiento de la percepción es muy subjetiva y cambiante en relación con el desempeño laboral.

Con respecto, a la cuarta hipótesis específica, las políticas de prevención si influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C 2020. Como el p-valor del Chi-Cuadrado es 0,042 es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), y por ende se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Con los resultados obtenidos, se coincide con Albarracín et al (2017), quienes investigaron acerca la incidencia de la gestión del talento humano en la organización de SST de un gobierno local, en Ecuador, donde encontraron que del total de trabajadores un 59.4% desconocen que se encuentran expuestos a riesgos laborales en sus puestos de trabajo y un 71,1% desconocen respecto a las medidas preventivas que permitan reducir los mismos. En este sentido se concuerda con lo señalado con los autores, quienes indica que es importante implementar políticas de prevención que ayuden a fomentar una cultura para identificar o medir el control de riesgos y también a una cultura de prevención promovida, se pueden reducir accidentes y evitar enfermedades para de esta manera disminuir el ausentismo en los centros de trabajo.

Los hallazgos obtenidos, nos permite estar de acuerdo con Hernández Palma, et al (2020) quien señala que, los colaboradores podrán desempeñarse laboralmente de manera responsable con seguridad y libertad; esto a partir de una cultura de prevención que establece la empresa creando normas, políticas y procesos, las mismas que logran prevenir de peligros y riesgos a sus colaboradores dentro de su zona de trabajo.

En la empresa CONCREART S.A.C., 2020, se pudo evidenciar que los trabajadores al inicio de sus actividades laborales utilizan de manera correcta y frecuentemente los equipos de protección personal, con el propósito de salvaguardar su integridad; para ello

identificaban y controlaban los riesgos dando una debida importancia y seriedad al momento de tomar acciones inmediatas ante una eventualidad de incídete o accidente. De este modo los trabajadores se desempeñan de manera eficiente y seguros pudiendo culminar sus días sin algún suceso que implique el riesgo de su seguridad o salud, evitando algún suceso fortuito o mortal que vaya en contra con el trabajador y su entorno. Finalmente, los procedimientos son parte de las normas establecidas dentro de la zona de trabajo de la empresa y esto se ve reflejado dentro de los porcentajes donde un 84.38% consideran lo importante que es la prevención en la empresa.

De acuerdo a la hipótesis específica, condiciones laborales se determinó que si influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020. Como el p-valor del Chi-Cuadrado es 0,004 es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀), y por ende se acepta la hipótesis alterna (H₁).

Se coincide con lo señalado por los autores Patiño y Zambrano (2020), en su tesis donde su principal objetivo fue diseñar un SGSST para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables que están relacionadas con muchas características que intervienen en el colaborador durante su jornada laboral. En ese sentido, se considera lo importante que es garantizar condiciones de trabajo saludable y segura, por lo que esto se ve reflejado en nuestro estudio de investigación, debido al porcentaje establecido donde el 78.13% de los encuestados manifiestan que sus condiciones labores son favorables, teniendo en cuenta que las condiciones se encuentran inmersas en el rubro de construcción, siendo uno de los índices más alto de accidentabilidad.

Asimismo, Sabastizagal-Vela, et al. (2020) señala que los trabajadores están expuestos a condiciones que perjudiquen directamente ocasionando daños físicos, de salud o materiales causados por la infraestructura, que pueden ser consideradas como factores de

riesgo, entre otros. Por lo cual se debe establecer las medidas de seguridad para reducir los daños ocasionados dentro del centro de trabajo.

Es por ello que las empresas deben brindar condiciones adecuadas para evitar situaciones o factores de riesgos peligrosos. De esta manera surge establecer condiciones de seguridad y salud relacionadas con la implementación de medidas para el fortalecimiento de los lineamientos.

En la empresa CONCREART S.A.C se ha evidencia que cuentan con ambientes de trabajo bien acondicionados de acuerdo con la implementación de medidas de seguridad y salud en el trabajo compatibles con el bienestar del colaborador; teniendo en cuenta que las condiciones laborales son las razones para lograr un buen rendimiento. Asimismo, los colaboradores cuentan con un plan anual de Seguridad y Salud con el propósito de reducir, controlar o eliminar los riesgos, y en la empresa existe un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que los oriente para cumplir lo indicado en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo.

4.2. Conclusiones

Como respuesta a nuestro objetivo general, se determinó que la seguridad y salud ocupacional si influye en el rendimiento laboral de la empresa CONCREART S.A.C. 2020, ya que se tenía que el 81.25% de los colaboradores manifiestan que su seguridad y salud ocupacional lo consideran con un nivel alto de percepción de aplicación en la empresa, puesto que se cumple con la normativa de seguridad, las políticas de prevención impactan favorablemente en la empresa y se brindan buenas condiciones laborales. Mientras que el 56,25% de los encuestados consideraron que el rendimiento laboral se encuentra en un nivel alto; esto resulta que la mayoría o más de la mitad expreso el grado de percepción de cómo ven el rendimiento laboral de ellos mismos y de sus compañeros. Puesto que como el p-valor del Chi-Cuadrado resulto en 0,043, y este es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis

nula, y por consecuencia afirmamos nuestra hipótesis de investigación. Entonces respondimos que con un nivel de confianza del 95%, la Seguridad y Salud Ocupacional si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C, 2020

Se determinó que, respecto a nuestro primer objetivo específico, que el cumplimiento de normas de SSO si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020, puesto que como el p-valor del Chi-Cuadrado resulto en 0,017, y este es menor a 0,05, entonces procedimos a rechazar la hipótesis nula, y por consecuencia afirmamos nuestra hipótesis de investigación. Entonces con un nivel de confianza del 95%, decimos que el cumplimiento de SSO si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020.

Se determinó que, respecto a nuestro segundo objetivo específico, que el impacto de SSO si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C 2020, puesto que como el p-valor del Chi-Cuadrado resulto en 0,038, y este es menor a 0,05, entonces procedimos a rechazar la hipótesis nula, y por consecuencia afirmamos nuestra hipótesis de investigación. Entonces con un nivel de confianza del 95%, afirmamos que el impacto de SSO si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020

Se determinó que, en referencia a nuestro tercer objetivo específico, que la percepción de los trabajadores no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C 2020, puesto que como el p-valor del Chi-Cuadrado resulto en 0,813, y este es mayor a 0,05, entonces procedimos a aceptar la hipótesis nula, y por consecuencia rechazamos nuestra hipótesis de investigación. Entonces con un nivel de confianza del 95%, decimos que la percepción de los trabajadores no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020. Es

importante precisar, que se considera que no existe influencia debido a que la dimensión es muy subjetiva en lo que respecta a la variable dependiente (rendimiento laboral), es por ello, que a pesar de los ítems considerados el resultado denota una nula influencia.

Se determinó que, respecto a nuestro cuarto objetivo específico, que las políticas de prevención si influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020, puesto que como el p-valor del Chi-Cuadrado resulto en 0,042, y este es menor a 0,05, entonces procedimos a rechazar la hipótesis nula, y por consecuencia afirmamos nuestra hipótesis de investigación. Entonces con un nivel de confianza del 95%, afirmamos que las políticas de prevención si influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020.

Se concluyó que, respecto a nuestro quinto objetivo específico, que las condiciones laborales si influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020, puesto que como el p-valor del Chi-Cuadrado resulto en 0,004, y este es menor a 0,05, entonces procedimos a rechazar la hipótesis nula, y por consecuencia afirmamos nuestra hipótesis de investigación. Entonces con un nivel de confianza del 95%, decimos que las condiciones laborales si influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., 2020.

Recomendaciones

Dado que nuestro instrumento fue de carácter transversal, y solo se tomó los datos en un momento dado, y debido a que el diseño es no experimental, en la cual no se realizó una manipulación en las variables, ya que ninguno de los encuestados fue previamente capacitado sobre los temas que se escogieron como dimensiones, es por ello que recomendamos, hacer una investigación con las variables pero tomando un diseño experimental, en el cual se aplique un estímulo, para poder ser más objetivos y precisos en lo que respecta a la variable del rendimiento, conservando claro el tipo de investigación

aplicada. Por último, recomendamos profundizar en la variable independiente, para que el trabajo sea más objetivo y pierda cualquier rasgo subjetivo que pueda darse.

REFERENCIAS

- Albarracín M., Chasillacta, F., Gavilanes, V., Sánchez, M. y Guallichico, M. (2017). *Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo*. *Enferm Inv (Ambato)*. 2017; 2(3):100-103. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6194264>
- Bazalar, M. y Choquehuanca, C. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista Lamkasun*, 1(2), 35-51. <https://doi.org/10.47797/lamkasun.v1i2.12>
- Bran-Piedrahita, L., Arboleda-Quiceno, J. S. (2022). Percepciones sobre los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en organizaciones textiles de Medellín (Colombia): un análisis cualitativo. *Revista CEA*, v. 8, n. 17, e2083. <https://doi.org/10.22430/24223182.2083>
- Carrillo, S. (2018). Evaluación de la percepción de la seguridad en trabajadores de una empresa del sector de gas natural. *Revista Espacios Vol. 39 (N.º 03) Año 2018. Pág. 15* <https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p16.pdf>
- Castro, A., Parra, E. y Arango, I. (2020). *Glosario para metodología de la investigación. Working Paper ESACE 1(8)*, 1-41. <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Duran, A., Robles, C. y Rodríguez, O. (2019). Análisis del modelo de gestión para el desarrollo de innovación tecnológica en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana. *Revista Espacios* 40(01). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n01/19400101.html>
- Espinoza, S., Fernández, M. y 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. Ingeniería Investiga*, 3(2), 87-95. 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

- FTCCPERU (2020). *FTCCPERU en lanzamiento de campaña "Yo Trabajo Seguro" del MTPE*. <https://ftccperu.com/index.php/noticias-footer/951-ftccp-en-lanzamiento-de-campana-yo-trabajo-seguro-del-mtpe>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral*. (2^{da} ed.) Editorial Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- García, D. (2017). *Impacto de la implementación del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), en el desempeño organizacional de la ESE Hospital San Diego de Cerete*. Bogotá D.C. Abril, 2017. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/490/Trabajo%20de%20grado?sequence=1&isAllowed=y>
- Godoy Martínez, M. R., Godoy Villasante, M. J., & Villasante Paredes, G. L. (2022). *Medición cuantitativa de la protección del trabajador como percepción conjunta de Seguridad y Salud Ocupacional en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú*, 2021. *Industrial Data*, 25(1), 51-77. <http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v25n1/1810-9993-idata-25-01-51.pdf>
- Guachalla, D. (2018). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (Syso) para la construcción de carreteras y caminos en la constructora "Ameco S.R.L"* [Tesis de titulación, Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia]. Repositorio de UMSAB. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/21039/TES-1060.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández Palma, H. Botero Quintero, S., & Chiquillo Rodelo (2020). *Política de salud ocupacional para la creación de una cultura de la prevención de seguridad y la salud en el trabajo en las instituciones prestadoras de servicios de salud*. *Academia & Derecho*, (20), 261-286. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8308530.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. (6^a ed.). Editorial Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Ichuta, A. (2018). *Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de puno – 2017*.

- (Tesis de titulación). Universidad Nacional de Altiplano, Perú.
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8914/Ichuta_Apaza_Annyi_Lys.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Juárez-Hernández, L. y Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios*. 39(53), 23-30. <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>
- Kesmodel, U. (2018). *Cross-sectional studies ¿what are they good for?*. *Acta Obstetricia et Ginecológica Scandinavica*, 9(1), 388-393. <https://doi.org/10.1111/aogs.13331>
- López-Roldan y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. *Universidad Autónoma de Barcelona*. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Luján, G. (2017). *Seguridad y salud ocupacional y la eficiencia de los trabajadores del área de operaciones de Kaizen Grupo S.A.C. Cercado de Lima – 2017* [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22337?locale-attribute=es>
- Mato, S. (2018). Relación de la Salud Ocupacional y Gestión de Seguridad en las Empresas Constructoras en el Distrito de Ate Vitarte – Lima. *Revista Pakamuros* 6(1), 40-47 <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/58/59>
- Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo (2019). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/476740/Bolet%C3%ADn_Notificaciones_NOVIEMBRE_2019_opt_compressed.pdf.
- OIT (2017). *La seguridad y salud en el trabajo esencial para un país moderno*. https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_551846/lang--es/index.htm
- OIT (2022). *Seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

- OPS (2022). *Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes*.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es
- Ortega Alarcón, J. A., Rodríguez López, J. R., & Hernández Palma, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8 (14), 155-176
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf>
- Patiño, K. y Zambrano, R. (2020). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para un proyecto de construcción en Pasto – Nariño [Tesis de titulación, Universidad ECCI, Colombia]*. *Repositorio de ECCI*.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/756/DISE%C3%91O%20SGSST%20PROYECTO%20DE%20CONSTRUCCI%C3%93N%20PASTO%20NARI%C3%91O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña Díaz, I. J. (2018). *La importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo como factor de la Responsabilidad Social en las empresas*.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18111/Pen%CC%83aDiazIrmaJohanna2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Rojas, N., & Richard, C. (2019). *Implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional en el Taller de Maestranza El Genio EIRL: Unidad Minera Orcopampa 2019*. <http://119.8.154.77/handle/20.500.12394/9760>
- Riaño-Casallas M., Palencia-Sánchez F. (2016). Dimensión económica de la seguridad y la salud en el trabajo: una revisión de literatura. *Rev. Gerenc. Polít. Salud*. 15(30), 24-37. <https://www.redalyc.org/pdf/545/54546742002.pdf>
- Salazar Alegría, L. W. (2018). *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Dávila*.
https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1481/LWSA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista peruana de medicina experimental y Salud Pública*, 37, 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Silvestre, I. y Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria. (1a ed.)*. Editorial San Marcos. <https://repositorio.utea.edu.pe/bitstream/utea/195/3/Pasos%20para%20elaborar%20la%20investigaci%C3%B3n%20y%20la%20redacci%C3%B3n%20de%20la%20tesis%20universitaria.pdf>
- Toro Toro, J. L., Comas Rodríguez, R., & Castro Sánchez, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(S1), 501-502. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1887/1880>
- Villacís-López, D., González-Baltazar, R., & Calderón Mafud, J. L. (2021). Relación del nivel de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con el rendimiento laboral en cuatro proyectos de construcción en Quito-Ecuador. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 11(2), e-6975. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2021.6975>
- Villasís-Keever MÁ, Márquez-González H, Zurita-Cruz JN, Miranda-Novales G, Escamilla-Núñez A. El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Rev Alerg Mex*. 2018;65(4):414-421 <https://10.29262/ram.v65i4.560>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones e indicadores	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Influye la Seguridad y Salud Ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La Seguridad y Salud Ocupacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Seguridad y Salud Ocupacional</p>	<p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de normas de SSO • Impacto de SSO • Percepción de los trabajadores • Políticas de prevención • Condiciones laborales 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Explicativo</p> <p>Diseño de la investigación:</p>
<p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye el cumplimiento de normas de SSO en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020? • ¿Cómo influye el impacto de SSO en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020? • ¿Cómo influyen las percepciones de los trabajadores en el 	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia del cumplimiento de normas de SSO en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020 • Determinar la influencia del impacto de SSO en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020 	<p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El cumplimiento de normas de SSO influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020 • El impacto de SSO influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020 • Las percepciones de los trabajadores influye en el rendimiento 	<p>Variable Dependiente:</p> <p>Rendimiento Laboral</p>	<p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento de la tarea • Comportamientos contraproducentes • Rendimiento en el contexto 	<p>No experimental</p> <p>enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Población:</p> <p>32 trabajadores</p> <p>Tipo Censal:</p> <p>32 trabajadores</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p>

<p>rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influyen las políticas de prevención en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020? • ¿Cómo influye las condiciones laborables en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de las percepciones de los trabajadores en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020 • Determinar la influencia de las políticas de prevención en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020 • Determinar la influencia de las condiciones laborables en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020 	<p>laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las políticas de prevención influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020 • Las condiciones laborables influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CONCREART S.A.C., AÑO 2020 			<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario de Escala Likert</p>
---	--	---	--	--	---

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

TÍTULO: "SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA CONCRETOS Y OBRAS DE ARTE S.A.C., AÑO 2020"

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE: Seguridad y Salud Ocupacional	La seguridad y salud ocupacional tradicionalmente, se ha visto desde distintas disciplinas, sin embargo, a la actualidad prevalecen las ciencias de la salud o la ingeniería como su principal enfoque, en el cual se centra en el control de los factores de riesgo, y como buscar soluciones de mejorar a las condiciones de trabajo. Riaño-Casallas MI, Plasencia-Sánchez F. (2016).	La investigación se desarrollará en base a la realización de una encuesta mediante el análisis de dimensiones, que será aplicada a los colaboradores de la empresa CONCREART S.A.C.	Cumplimiento de normas de SSO	Evaluaciones periódicas	Escala de Likert: 1. Nunca. 2. Pocas veces. 3. Medianamente 4. Casi siempre 5. Siempre
			Impacto de SSO	Resultados de SSO	
			Percepción de los trabajadores	Conocimiento	
			Políticas de prevención	Apreciación personal	
			Condiciones laborales	Prevención de riesgos	
Situación actual y protección integral					
	Lugar de trabajo				
VARIABLE: Rendimiento Laboral	Bazalar y Choquehuanca (2019) expresa que el rendimiento laboral como función del Capital Humano, este es el elemento más importante de la organización, es el elemento que determina las decisiones que las pueden conducir hacia el éxito o hacia el fracaso.	La investigación se desarrollará en base a la realización de una encuesta mediante el análisis de dimensiones, que será aplicada a los colaboradores de la empresa CONCREART S.A.C.	Rendimiento de la tarea	Supervisión diaria.	Ordinal
			Comportamiento contraproducente	Observación de las conductas positivas y/o negativas.	
			Rendimiento en el contexto	Reporte de horas trabajadas	

ANEXO 4: PRUEBA DE NORMALIDAD

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SSO01	,403	32	,000	,537	32	,000
SSO02	,302	32	,000	,753	32	,000
SSO03	,439	32	,000	,550	32	,000
SSO04	,408	32	,000	,643	32	,000
SSO05	,294	32	,000	,775	32	,000
SSO06	,364	32	,000	,674	32	,000
SSO07	,302	32	,000	,832	32	,000
SSO08	,340	32	,000	,701	32	,000
SSO09	,275	32	,000	,743	32	,000
SSO010	,403	32	,000	,638	32	,000
SSO011	,344	32	,000	,698	32	,000
SSO012	,348	32	,000	,708	32	,000
SSO013	,255	32	,000	,855	32	,001
SSO014	,368	32	,000	,688	32	,000
SSO015	,346	32	,000	,694	32	,000
SSO016	,288	32	,000	,845	32	,000
SSO017	,403	32	,000	,537	32	,000
SSO018	,302	32	,000	,753	32	,000
SSO019	,439	32	,000	,550	32	,000
SSO020	,408	32	,000	,643	32	,000
SSO021	,294	32	,000	,775	32	,000
SSO022	,364	32	,000	,674	32	,000
SSO023	,302	32	,000	,832	32	,000
SSO024	,340	32	,000	,701	32	,000
SSO025	,275	32	,000	,743	32	,000
SSO026	,403	32	,000	,638	32	,000
SSO027	,387	32	,000	,674	32	,000
SSO028	,323	32	,000	,732	32	,000
SSO029	,318	32	,000	,719	32	,000
SSO030	,251	32	,000	,846	32	,000
SSO031	,289	32	,000	,776	32	,000
REND01	,201	32	,002	,902	32	,007
REND02	,237	32	,000	,829	32	,000

REND03	,246	32	,000	,874	32	,001
REND04	,184	32	,008	,863	32	,001
REND05	,222	32	,000	,895	32	,005
REND06	,220	32	,000	,883	32	,002
REND07	,257	32	,000	,793	32	,000
REND08	,191	32	,005	,899	32	,006
REND09	,245	32	,000	,850	32	,000
REND10	,281	32	,000	,853	32	,000
REND11	,298	32	,000	,830	32	,000
REND12	,309	32	,000	,811	32	,000
REND13	,199	32	,002	,871	32	,001
REND14	,277	32	,000	,777	32	,000
REND15	,330	32	,000	,797	32	,000
REND16	,209	32	,001	,842	32	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 5: CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES

Estimado trabajador, la presente encuesta tiene por objetivo determinar la influencia entre la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) en el Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Concretos de Obras de Arte S.A.C., Morrope -Lambayeque, 2020. La encuesta **es anónima** para lo cual, se solicita que las respuestas sean expresadas de manera honesta.

INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

1. Nunca 2. Pocas veces 3. Medianamente 4. Casi siempre 5. Siempre

I. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		1	2	3	4	5
Cumplimiento de las normas de SSO						
1	¿Cumple usted con las normas establecidas en torno a la Seguridad y Salud Ocupacional?					
2	¿La empresa realiza constantemente evaluaciones con respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional, con el fin de buscar mejoras?					
Impacto de la SSO						
3	¿La empresa exige la participación de todos sus colaboradores en el cumplimiento de las normas de seguridad?					
4	¿Considera Usted, que la política de seguridad de la empresa ayuda a su bienestar personal?					
5	¿Considera que las políticas de SSO ejecutada por la empresa son eficientes?					
Percepción de los trabajadores						
6	¿Conoce los reglamentos, normas, especificaciones técnicas del trabajo, instrucciones y avisos referentes a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo?					
7	¿Cada que tiempo se dan capacitaciones al personal sobre seguridad y salud ocupacional?					
8	¿Conoce usted las normas de Seguridad y Salud Ocupacional de su empresa?					
9	¿Ha recibido capacitaciones sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?					
10	. ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe Usted a quien dirigirse?					
11	¿En la empresa, se promueven la seguridad y salud en el trabajo con eficacia y eficiencia?					
12	¿Se siente satisfecho con las normas de seguridad establecidas por su empresa?					
13	¿Durante este tiempo crees que hubo algún reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el trabajo?					
14	¿Cree que la empresa muestra interés por la SSO de sus colaboradores?					
Políticas de prevención						
15	¿En la empresa, se identifica o se mide el control de los riesgos?					

16	¿En la empresa se desarrollan acciones que reduzcan los riesgos para la salud de los trabajadores?					
17	¿Antes de iniciar tus actividades, te aseguras de contar con todo tu equipo de seguridad?					
18	¿Con que frecuencia utilizas la protección necesaria, para no exponerte a ningún riesgo?					
19	¿La empresa toma acciones inmediatas en caso de un accidente o incidente?					
20	¿Se supervisa que los trabajadores porten el equipo de seguridad adecuado al momento de realizar sus labores?					
Condiciones laborales						
21	¿Se aplica sanciones a los colaboradores que no cumplen con las normas de seguridad?					
22	¿La empresa cuenta con un comité de seguridad y salud en el trabajo?					
23	¿La empresa brinda los Epp's de seguridad a los trabajadores periódicamente?					
24	¿Se analiza previamente, la situación para realizar las operaciones de mantenimiento diario?					
25	¿Existe un plan anual de Seguridad y Salud en el trabajo?					
26	¿La empresa brinda una inducción al inicio del vínculo laboral, dando a conocer medidas de seguridad y la importancia de los Epp's?					
27	¿La empresa proporciona el Reglamento Interno de Seguridad y salud en el trabajo?					
28	¿Tu lugar de trabajo es seguro, cumpliendo todas las normas de seguridad?					
29	¿Consideras que cuentas con un ambiente adecuado y ventilado para utilizarlo como comedor?					
30	¿Realizan inspecciones a tu lugar de trabajo con el fin de salvaguardar la salud de los colaboradores?					
31	¿La empresa brinda la seguridad adecuada para realizar tus labores operativas, señalizando el área de trabajo?					
II. RENDIMIENTO LABORAL		1	2	3	4	5
Rendimiento de la tarea						
32	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario					
33	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
34	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes					
35	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
36	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
37	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
38	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
Comportamientos contraproducentes						
39	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo					
40	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
41	Agrande los problemas que se presentaron en el trabajo					
42	Me concentre en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
43	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					
Rendimiento en el contexto						

44	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
45	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
46	Participé activamente de las reuniones laborales					
47	Mi planificación laboral fue optima					

ANEXO 6: INSTRUMENTO VALIDADO DE LA PRIMERA VARIABLE



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Lima, 05 de octubre del 2020

Estimado (a) experto (a):

Reciba nuestros cordiales saludos, el motivo de este documento es para solicitarle su apoyo en calidad de “Juez experto” para la evaluación y validación de un instrumento necesario para la realización de nuestra Tesis destinado a medir la “LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL”

En ese sentido, solicitamos pueda validar los 31 ítems en tres criterios: Relevancia, Coherencia y Claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

I. Datos Generales: La Seguridad y Salud Ocupacional

Nombres y Apellidos:	FRANCO RAUL ROJAS PEREZ		
Sexo:	Varón	Mujer	VARON
Grado Académico:	BACHILLER		
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional	Otros: INGENIERIA	
Área de experiencia profesional	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área	5 a 10 años		

II. Breve explicación del constructivo

La seguridad y salud ocupacional tradicionalmente, se ha visto desde distintas disciplinas, sin embargo, a la actualidad prevalecen las ciencias de la salud o la ingeniería como su principal enfoque, en el cual se centra en el control de los factores de riesgo, y como buscar soluciones de mejorar a las condiciones de trabajo. Riaño-Casallas MI, Plasencia-Sanchez F. (2016)

III. Criterios de calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar la “La Seguridad y Salud Ocupacional” se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada relevante**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 0), “**Poco relevante**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 1), “**Relevante**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 2) y “**Totalmente relevante**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 3).

0	1	2	3
Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante

b. Coherencia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar la “La Seguridad y Salud Ocupacional” se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada coherente**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 0), “**Poco coherente**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 1), “**Coherente**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 2) y “**Totalmente coherente**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 3).

0	1	2	3
Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente

c. Claridad

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar la “La Seguridad y Salud Ocupacional” se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada claro**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 0), “**Poco claro**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 1), “**Claro**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 2) y “**Totalmente claro**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 3).

0	1	2	3
Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro

Item	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	RELEVANCIA			COHERENCIA			CLARIDAD			SUGERENCIA		
		0	1	2	3	0	1	2	3	0		1	2
	CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SSO EN LOS TRABAJADORES												
	EVALUACIONES PERIODICAS												
1	¿Cumple usted con las normas establecidas en torno a la Seguridad y Salud Ocupacional?				X								X
2	¿La empresa realiza constantemente evaluaciones con respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional, con el fin de buscar mejoras?				X								X
	IMPACTO DE BBO EN LOS TRABAJADORES												
	RESULTADOS DE LA SSO												
3	¿La empresa exige la participación de todos sus colaboradores en el cumplimiento de las normas de seguridad?				X								X
4	¿Considera Usted, que la política de seguridad de la empresa ayuda a su bienestar personal?				X								X
5	¿Considera que las políticas de SSO ejecutadas por la empresa son eficientes?				X								X
	PERCEPCION DE LOS TRABAJADORES												
	CONOCIMIENTO												
6	¿Conoce los reglamentos, especificaciones técnicas del trabajo, instrucciones y avisos referente a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo?				X								X
7	¿Cada que tiempo se dan capacitaciones al personal sobre seguridad y salud ocupacional?				X								X
8	¿Conoce usted las normas de Seguridad y Salud Ocupacional de su empresa?				X								X

Franco Rojas Perez
ING. INDUSTRIAL
CIP 148148



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Lima, 05 de octubre del 2020

Estimado (a) experto (a):

Reciba nuestros cordiales saludos, el motivo de este documento es para solicitarle su apoyo en calidad de “Juez experto” para la evaluación y validación de un instrumento necesario para la realización de nuestra Tesis destinado a medir la “LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL”

En ese sentido, solicitamos pueda validar los 31 ítems en tres criterios: Relevancia, Coherencia y Claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

I. Datos Generales: La Seguridad y Salud Ocupacional

Nombres y Apellidos:	Enrique Huambo Gómez		
Sexo:	Varón	Mujer	
Grado Académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional	Otros:	
Área de experiencia profesional	Seguridad y Salud en el Trabajo		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

[Handwritten signature and stamp]
 TMS - 10.10.2020
 Encargado de la Práctica / TMS en el área

II. Breve explicación del constructivo

La seguridad y salud ocupacional tradicionalmente, se ha visto desde distintas disciplinas, sin embargo, a la actualidad prevalecen las ciencias de la salud o la ingeniería como su principal enfoque, en el cual se centra en el control de los factores de riesgo, y como buscar soluciones de mejorar a las condiciones de trabajo. Riaño-Casallas MI, Plasencia-Sanchez F. (2016)

III. Criterios de calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar la “La Seguridad y Salud Ocupacional” se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada relevante**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 0), “**Poco relevante**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 1), “**Relevante**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 2) y “**Totalmente relevante**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 3).

0	1	2	3
Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante

b. Coherencia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar la “La Seguridad y Salud Ocupacional” se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada coherente**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 0), “**Poco coherente**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 1), “**Coherente**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 2) y “**Totalmente coherente**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 3).

0	1	2	3
Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente

c. Claridad

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar la “La Seguridad y Salud Ocupacional” se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada claro**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 0), “**Poco claro**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 1), “**Claro**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 2) y “**Totalmente claro**” para evaluar “La Seguridad y Salud Ocupacional” (puntaje 3).

0	1	2	3
Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro


 Ing. Elizabeth C. Flores
 Docente de la asignatura de Seguridad y Salud Ocupacional



Prof. Erickson Flores
 M.Sc. CIP (14136)
 Docente en Seguridad y Salud en el Trabajo

Item	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	RELEVANCIA			COHERENCIA			CLARIDAD			SUGERENCIA			
		0	1	2	3	0	1	2	3	0		1	2	3
	CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SSO EN LOS TRABAJADORES													
	EVALUACIONES PERIODICAS													
1	¿Cumple usted con las normas establecidas en torno a la Seguridad y Salud Ocupacional?				X									X
2	¿La empresa realiza constantemente evaluaciones con respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional, con el fin de buscar mejoras?				X									X
	IMPACTO DE SSO EN LOS TRABAJADORES													
	RESULTADOS DE LA SSO													
3	¿La empresa exige la participación de todos sus colaboradores en el cumplimiento de las normas de seguridad?				X									X
4	¿Considera Usted, que la política de seguridad de la empresa ayuda a su bienestar personal?				X									X
5	¿Considera que las políticas de SSO ejecutadas por la empresa son eficientes?				X									X
	PERCEPCION DE LOS TRABAJADORES													
	CONOCIMIENTO													
6	¿Conoce los reglamentos, protocolos, estándares, instrucciones, señaléticas e infografías referente a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo?				X									X
7	¿Cada que tiempo se dan capacitaciones al personal sobre seguridad y salud ocupacional?				X									X
8	¿Conoce usted las normas de Seguridad y Salud Ocupacional de su empresa?				X									X
9	¿Ha recibido capacitaciones sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?				X									X

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 32 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la formulación de preguntas.

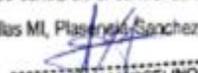
Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	CHRISTIAN MARCELINO MEZA TORRES		
Sexo:	<input checked="" type="checkbox"/> Varón	<input type="checkbox"/> Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	5 años		
Grado académico:	<input checked="" type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Magister	<input type="checkbox"/> Doctor
Área de Formación académica	<input type="checkbox"/> Clínica	<input checked="" type="checkbox"/> Educativa	<input type="checkbox"/> Social
	<input type="checkbox"/> Organizacional	<input type="checkbox"/> Otro:	
Áreas de experiencia profesional	- RECURSOS HUMANOS - SEGURIDAD INDUSTRIAL		
Tiempo de experiencia profesional en el área	<input type="checkbox"/> 2 a 4 años	<input checked="" type="checkbox"/> 5 a 10 años	<input type="checkbox"/> 10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

La seguridad y salud ocupacional tradicionalmente, se ha visto desde distintas disciplinas, sin embargo, a la actualidad prevalecen las ciencias de la salud o la ingeniería como su principal enfoque, en el cual se centra en el control de los factores de riesgo, y como buscar soluciones de mejorar a las condiciones de trabajo. Riaño-Casallas MI, Plasencia Sánchez F. (2016).


CHRISTIAN MARCELINO
MEZA TORRES
INGENIERO INDUSTRIAL
Reg. CIP Nº 180019

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la SSO se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para responder al indicador correspondiente” (puntaje 0), “poco relevante para responder al indicador correspondiente” (puntaje 1), “relevante para responder el indicador correspondiente” (puntaje 2) y “completamente relevante para responder al indicador correspondiente” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar la SSO” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la SSO (puntaje 1), “coherente para evaluar la SSO” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la SSO (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

VARIABLE: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL									
Dimensión	Indicador	Ítem	Descripción	RELEVANCIA	COHERENCIA	CLARIDAD	SUGERENCIA		
Cumplimiento de normas de SSO en los trabajadores	Evaluaciones periódicas	1	¿Cumple usted con las normas establecidas en torno a la Seguridad y Salud Ocupacional?	0 1 2 3 X	0 1 2 3 X	0 1 2 3 X			
		2	¿La empresa realiza constantemente evaluaciones con respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional, con el fin de buscar mejoras?	0 1 2 3 X	0 1 2 3 X	0 1 2 3 X	Esta tiene que asignarse a Medias Cuantitativas		
Impacto de SSO en los trabajadores	Resultados de SSO	3	¿La empresa exige la participación de todos sus colaboradores en el cumplimiento de las normas de seguridad?	0 1 2 3 X	0 1 2 3 X	0 1 2 3 X			

Políticas de prevención	Prevenición de riesgos	15	¿En la empresa, se identifica o se mide el control de los riesgos?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
		16	¿En la empresa se desarrollan acciones que reduzcan los riesgos para la salud de los trabajadores?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
		17	¿Antes de iniciar tus actividades, te aseguras de contar con todo tu equipo de seguridad?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
		18	¿Con que frecuencia utilizas la protección necesaria, para no exponerte a ningún riesgo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
		19	¿La empresa toma acciones inmediatas en caso de un accidente o incidente?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
		20	¿Se supervisa que los trabajadores porten el equipo de seguridad adecuado al momento de realizar sus labores?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3

Condiciones laborales referente a SSO	Situación actual y protección integral	21	¿Se aplica sanciones a los colaboradores que no cumplen con las normas de seguridad?	0	1	2	3	0	1	2	3
		22	¿La empresa cuenta con un comité de seguridad y salud en el trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3
		23	¿La empresa brinda los Epp's de seguridad a los trabajadores periódicamente?	0	1	2	3	0	1	2	3
		24	¿Se analiza previamente, la situación para realizar las operaciones de mantenimiento diario?	0	1	2	3	0	1	2	3
		25	¿Existe un plan anual de Seguridad y Salud en el trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3
		26	¿La empresa brinda una inducción al inicio del vínculo laboral, dando a conocer medidas de seguridad y la importancia de los Epp's?	0	1	2	3	0	1	2	3

Anexo 7: INSTRUMENTO VALIDADO DE LA SEGUNDA VARIABLE



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL

Lima, 01 de octubre del 2020

Estimado (a) experto (a):

Reciba nuestros cordiales saludos, el motivo de este documento es para solicitarle su apoyo en calidad de “Juez experto” para la evaluación y validación de un instrumento necesario para la realización de nuestra Tesis destinado a medir el “Rendimiento Laboral”.

En ese sentido, solicitamos pueda validar los 16 Ítems en tres criterios: Relevancia, Coherencia y Claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

I. Datos Generales: Medición del Rendimiento laboral

Nombres y Apellidos:	FRANCO RAUL ROJAS PEREZ		
Sexo:	Masculino	Femenino	
Grado Académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional	Otros: INGENIERIA	
Área de experiencia profesional	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

II. Breve explicación del constructivo

La medición del rendimiento laboral, es fundamental para las empresas, ya que, permite conocer como están brindando sus servicios, además, es una de las claves para retener clientes es la satisfacción, por lo tanto, para obtener una ventaja competitiva es necesario contar con indicadores que permitan establecer la medida de la calidad en el servicio

III. Criterios de calificación

a. Relevancia

El grado en que el Ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar la “Medición de la Rendimiento Laboral” en la Empresa “CONCRETOS Y OBRAS DE ARTES S.A.C – CONCREART” se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada relevante**” para evaluar los “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 0).


 Franco Raul G. Rojas Perez
 Director de Estudios

“**Poco relevante**” para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 1), “**Relevante**” para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 2) y “**Totalmente relevante**” para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 3).

0	1	2	3
Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante

b. Coherencia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar la “Medición del Rendimiento Laboral” en la Empresa “CONCRETOS Y OBRAS DE ARTES S.A.C – CONCREART” se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada coherente**” para evaluar los “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 0), “**Poco coherente**” para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 1), “**Coherente**” para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 2) y “**Totalmente coherente**” para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 3).

0	1	2	3
Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente

c. Claridad

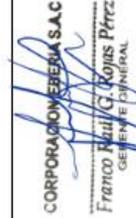
El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar la “Medición del Rendimiento Laboral” en la Empresa “CONCRETOS Y OBRAS DE ARTES S.A.C – CONCREART” se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada claro**” para evaluar los “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 0), “**Poco claro**” para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 1), “**Claro**” para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 2) y “**Totalmente claro**” para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 3).

0	1	2	3
Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro

CORPORACION EBERIA S.A.C

 Franco Paul G. Rojas Pérez
 GERENTE GENERAL

ÍTEMS	Relevancia			Coherencia			Claridad			Sugerencias		
	0	1	2	3	0	1	2	3	0		1	2
VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL DIMENSION: RENDIMIENTO DE LA TAREA												
1 Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	3				3				3			
2 Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	3				3				3			
3 Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	3				3				3			
4 Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	3				3				3			
5 En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	3				3				3			
6 Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	3				3				3			
7 Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	3				3				3			
DIMENSION: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTENTES												
8 Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	0				0				0			
9 Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	0				0				0			
10 Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	0				0				0			
11 Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	0				0				0			
12 Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	0				0				0			
DIMENSION: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO												
13 Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	3				3				3			


 CORPORACIONERA S.A.C
 Francisco Raúl C. Rojas Pérez
 GERENTE GENERAL



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL

Lima, 01 de octubre del 2020

Estimado (a) experto (a):

Reciba nuestros cordiales saludos, el motivo de este documento es para solicitarle su apoyo en calidad de “Juez experto” para la evaluación y validación de un instrumento necesario para la realización de nuestra Tesis destinado a medir el “Rendimiento Laboral”.

En ese sentido, solicitamos pueda validar los 16 Ítems en tres criterios: Relevancia, Coherencia y Claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

I. Datos Generales: Medición del Rendimiento laboral

Nombres y Apellidos:	Enrique Huambo Gómez		
Sexo:	<input checked="" type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Femenino	
Grado Académico:	<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Magister	<input type="checkbox"/> Doctor
Área de Formación académica	<input type="checkbox"/> Clínica	<input type="checkbox"/> Educativa	<input type="checkbox"/> Social
	<input type="checkbox"/> Organizacional	<input type="checkbox"/> Otros:	
Área de experiencia profesional	Seguridad y Salud en el Trabajo		
Tiempo de experiencia profesional en el área	<input checked="" type="checkbox"/> 2 a 4 años	<input type="checkbox"/> 5 a 10 años	<input type="checkbox"/> 10 años a más

II. Breve explicación del constructivo

La medición del rendimiento laboral, es fundamental para las empresas, ya que, permite conocer como están brindando sus servicios, además, es una de las claves para retener clientes es la satisfacción, por lo tanto, para obtener una ventaja competitiva es necesario contar con indicadores que permitan establecer la medida de la calidad en el servicio

III. Criterios de calificación

a. Relevancia

El grado en que el Ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar la “Medición del Rendimiento Laboral” en la Empresa “CONCRETOS Y OBRAS DE ARTES S.A.C. – CONCREART” se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada



Enrique Huambo Gómez
Reg. CIP: 145267
Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo

relevante” para evaluar los “Medición del Rendimiento Laboral ” (puntaje 0), **“Poco relevante”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 1), **“Relevante”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 2) y **“Totalmente relevante”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 3).

0	1	2	3
Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante

b. Coherencia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar la “Medición del Rendimiento Laboral en la Empresa “CONCRETOS Y OBRAS DE ARTES S.A.C. – CONCREART” se se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem **“Nada coherente”** para evaluar los “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 0), **“Poco coherente”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 1), **“Coherente”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 2) y **“Totalmente coherente”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 3).

0	1	2	3
Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente

c. Claridad

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar la “Medición del Rendimiento Laboral en la Empresa “CONCRETOS Y OBRAS DE ARTES S.A.C. – CONCREART” se se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem **“Nada claro”** para evaluar los “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 0), **“Poco claro”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 1), **“Claro”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 2) y **“Totalmente claro”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 3).

0	1	2	3
Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro



Enrique Humberto Gómez
Res. CIP. 144267
Área de Seguridad y Salud en el Trabajo

14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	3	3	3
15	Participé activamente de las reuniones laborales	3	3	3
16	Mi planificación laboral fue óptima	3	3	3

Las alternativas de las respuestas van del 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1 2 3 4 5

Mucho peor de lo que esperaba/ Peor de lo que esperaba/Igual de lo que esperaba/ Mejor de lo que esperaba Mucho mejor de lo que esperaba


Enrique Humberto Gómez
RCS - CP 14306
Director Operativo y de Mantenimiento



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: MEDICIÓN DEL
RENDIMIENTO LABORAL**

Lima, 01 de octubre del 2020

Estimado (a) experto (a):

Reciba nuestros cordiales saludos, el motivo de este documento es para solicitarle su apoyo en calidad de “Juez experto” para la evaluación y validación de un instrumento necesario para la realización de nuestra Tesis destinado a medir el “Rendimiento Laboral”.

En ese sentido, solicitamos pueda validar los 16 Ítems en tres criterios: Relevancia, Coherencia y Claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

I. Datos Generales: Medición del Rendimiento laboral

Nombres y Apellidos:	CHRISTIAN MARCELINO MEZA TORRES		
Sexo:	Masculino	Femenino	
Grado Académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional	Otros:	
Área de experiencia profesional	INGENIERIA INDUSTRIAL		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

II. Breve explicación del constructivo

La medición del rendimiento laboral, es fundamental para las empresas, ya que, permite conocer como están brindando sus servicios, además, es una de las claves para retener clientes es la satisfacción, por lo tanto, para obtener una ventaja competitiva es necesario contar con indicadores que permitan establecer la medida de la calidad en el servicio

III. Criterios de calificación

a. Relevancia

El grado en que el Ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar la “Medición del Rendimiento Laboral en la Empresa “CONCRETOS Y OBRAS DE ARTES S.A.C. – CONCREART” se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada

CHRISTIAN MEZA TORRES

relevante” para evaluar los “Medición del Rendimiento Laboral ” (puntaje 0), **“Poco relevante”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 1), **“Relevante”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 2) y **“Totalmente relevante”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 3).

0	1	2	3
Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante

b. Coherencia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar la “Medición del Rendimiento Laboral” en la Empresa “CONCRETOS Y OBRAS DE ARTES S.A.C. – CONCREART” se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem **“Nada coherente”** para evaluar los “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 0), **“Poco coherente”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 1), **“Coherente”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 2) y **“Totalmente coherente”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 3).

0	1	2	3
Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente

c. Claridad

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar la “Medición del Rendimiento Laboral” en la Empresa “CONCRETOS Y OBRAS DE ARTES S.A.C. – CONCREART” se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem **“Nada claro”** para evaluar los “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 0), **“Poco claro”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 1), **“Claro”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 2) y **“Totalmente claro”** para evaluar “Medición del Rendimiento Laboral” (puntaje 3).

0	1	2	3
Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro


 elab. H. J. Ramos

ITEMS	Relevancia			Coherencia			Claridad			Sugerencias		
	0	1	2	3	0	1	2	3	0		1	2
VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL DIMENSION: RENDIMIENTO DE LA TAREA												
1 Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios			2			2		1				
2 Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas			3			3		1				
3 Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes			1			2		2				Proyecto Subjetiva Hay mecanismos para resolver Sugerencia de problemas y soluciones
4 Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran			3			3		3				
5 En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr			3			3		3				
6 Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados			2			2		3				
7 Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo			3			3		3				
DIMENSION: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTENTES												
8 Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo			2			2		2				
9 Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros			2			2		2				
10 Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo			3			3		3				
11 Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas			1			1		2				
12 Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa			3			3		3				
DIMENSION: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO												
13 Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma			3			3		3				

[Firma]
Español Mudo Tumbado

Anexo 8: EVIDENCIAS DE ACTIVIDADES – CONCREART



Foto 1 - Marcas en el pavimento Km 320+220 Tramo 2 – Carretera Panamericana norte



Foto 2 - Marcas en el pavimento zona urbana etapa 4 calle C1 – Piura



Foto 3 - Pegado de tachas



Foto 4 - Colocación de hitos kilométricos



Foto 5 - Construcción de gibas KM 206+070 lado derecho



Foto 6 - Construcción de gibas KM 206+070 lado derecho



Foto 7 - Construcción de gibas KM 206+070 lado derecho



Foto 8 - Construcción de gibas KM 236+126 Tramo 4



Foto 9 - Elaboración de señaléticas



Foto 10 -Reposición de señaléticas KM 225+128