

FACULTAD DE NEGOCIOS



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“INFLUENCIA DE LA PERCEPCIÓN DEL SISTEMA DE
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL
SECTOR AUTOMOTRIZ EN TRUJILLO, EN EL AÑO 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Emily Nicole Mogollon Agreda
Maria del Pilar Zavaleta Velesmoro

Asesor:

Dra. Julia Otilia Sagástegui Cruz

Trujillo - Perú

2022

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía espiritual y darme esperanza en los momentos más difíciles para no rendirme en el camino.

A mis padres, César y Amalís, quienes me dan el mejor ejemplo para salir adelante ante cualquier adversidad y superarme cada día, tanto en lo personal como profesional.

A mi hermana Katherine, por ser un gran referente de que con esfuerzo y trabajo se logran grandes cosas.

Mogollón Agreda, Emily

En primer lugar, a Dios, por darme salud y fortaleza para lograr mis objetivos y ser mi guía y apoyo espiritual a lo largo de toda mi vida.

A mis padres, Elmer y Zoila, por sus consejos, apoyo incondicional y amor infinito, todo ha sido posible gracias a ustedes.

Finalmente, a mis hermanas, Mercedes y Celinda, por ser mi soporte constante de superación y motivación para seguir adelante.

Zavaleta Velesmorro, María

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme fuerzas para seguir adelante y darme la oportunidad de vivir este momento importante en mi vida.

A mis padres y a mi hermana, por su gran apoyo y aliento, por enseñarme de que con perseverancia y esfuerzo se puede superar cualquier obstáculo.

A mi pareja, por motivarme de manera incondicional en la elaboración de este trabajo.

A la Dra. Julia Sagástegui Cruz, quien nos orientó para el logro de la presente investigación y así alcanzar nuestro objetivo profesional.

Mogollón Agreda, Emily

Agradezco a Dios, por ser mi guía espiritual en el camino de mi carrera y llenarme de fortaleza para alcanzar mis metas.

A mis padres y hermanas por su apoyo incondicional, su amor y su paciencia durante toda mi vida.

A la Dra. Julia Sagástegui Cruz, por su orientación y apoyo para culminar bien el trabajo de investigación y lograr nuestro objetivo profesional.

Zavaleta Velesmoro, María

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
TABLA DE CONTENIDOS.....	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	72
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	91
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	107
REFERENCIAS.....	120
ANEXOS.....	128

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la Muestra para la Variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”	75
Tabla 2. Distribución de la Muestra para la Variable “Desempeño Laboral”	77
Tabla 3. Estructura del Cuestionario para la Variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”	79
Tabla 4. Escala de Calificación para la Variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” según Ítems por Dimensión.....	80
Tabla 5. Niveles para las Dimensiones de la Variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” según Suma de Ítems por Dimensión	81
Tabla 6. Niveles para la Variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” según Suma Total de Dimensiones.....	82
Tabla 7. Estructura del Cuestionario para la Variable “Desempeño Laboral”	83
Tabla 8. Escala de Calificación para la Variable “Desempeño Laboral” según Ítems por Dimensión.....	83
Tabla 9. Niveles para las Dimensiones de la Variable “Desempeño Laboral” según Suma de Ítems por Dimensión	84
Tabla 10. Niveles para la Variable “Desempeño Laboral” según Suma Total de Dimensiones	85
Tabla 11. Confiabilidad del Instrumento para la Variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”	86
Tabla 12. Confiabilidad del Instrumento para la Variable “Desempeño Laboral”	87
Tabla 13. Probación del Supuesto de Normalidad	91
Tabla 14. Probación del Supuesto de Independencia	92
Tabla 15. Probación del Supuesto de Homocedasticidad.....	92
Tabla 16. Resumen del Modelo de Regresión	93
Tabla 17. Contraste del Análisis de Regresión ANOVA	94
Tabla 18. Coeficientes de Regresión	95
Tabla 19. Nivel de Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector Automotriz, según Encuesta Aplicada a Operarios de Mantenimiento el 18 de Noviembre de 2021, considerando Dimensiones	97

Tabla 20. Nivel de Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector Automotriz, según Encuesta Aplicada a Operarios de Mantenimiento el 18 de Noviembre de 2021, considerando Total de Dimensiones	99
Tabla 21. Nivel del Desempeño Laboral de los Colaboradores del Sector Automotriz, según Encuesta Aplicada a Administrativos el 18 de Noviembre de 2021, considerando Dimensiones	101
Tabla 22. Nivel del Desempeño Laboral de los Colaboradores del Sector Automotriz, según Encuesta Aplicada a Administrativos el 18 de Noviembre de 2021, considerando Total de Dimensiones	103
Tabla 23. Correlaciones de Pearson.....	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Principales elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	21
Figura 2. Directrices de la Organización Internacional del Trabajo para un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	22
Figura 3. Nivel de probabilidad del riesgo	29
Figura 4. Nivel de consecuencias previsibles.....	29
Figura 5. Nivel de exposición al riesgo	30
Figura 6. Valoración del riesgo	30
Figura 7. Niveles de riesgos	31
Figura 8. Interpretación de los niveles de riesgos	31
Figura 9. Notificaciones de enfermedades ocupacionales por meses de certificación médica reportada, según sexo, en septiembre 2021	56
Figura 10. Notificaciones de enfermedades ocupacionales por sexo, según tipo de enfermedad, en septiembre 2021	56
Figura 11. Esquema de tipo de investigación.....	72
Figura 12. Esquema de diseño de investigación.....	73
Figura 13. Gráfico de dispersión para la probación del supuesto de homocedasticidad.....	93
Figura 14. Gráfico del nivel de percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz, según encuesta aplicada a operarios de mantenimiento el 18 de noviembre de 2021, considerando dimensiones	98
Figura 15. Gráfico del nivel de percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz, según encuesta aplicada a operarios de mantenimiento el 18 de noviembre de 2021, considerando total de dimensiones	100
Figura 16. Gráfico del nivel del desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz, según encuesta aplicada a administrativos el 18 de noviembre de 2021, considerando dimensiones.....	102
Figura 17. Gráfico del nivel del desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz, según encuesta aplicada a administrativos el 18 de noviembre de 2021, considerando total de dimensiones	104

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo analizar la influencia de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021. La importancia del estudio está basada en la necesidad que existe en las empresas del sector automotriz de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, ya que están expuestos a diversos accidentes y/o enfermedades ocupacionales, lo cual repercute en su desempeño laboral.

El tipo de investigación es explicativo de diseño no experimental - transversal. Para la primera variable se aplicó la técnica encuesta e instrumento cuestionario validado en 200 operarios de mantenimiento de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. Para la segunda variable se aplicó la misma técnica e instrumento en 200 administrativos de las empresas mencionadas.

En la presente investigación se concluye que la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo influye de forma significativa en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz, es decir, la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mejora el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz.

Palabras clave: Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desempeño laboral, sector automotriz.

ABSTRACT

The objective of this research work is to analyze the influence of the perception of the Occupational Safety and Health Management System on the work performance of employees in the automotive sector in Trujillo, in 2021. The importance of the study lies in the need that exists in companies in the automotive sector to implement an Occupational Safety and Health Management System to ensure the safety and health of their employees, since they are subject to various accidents and/or occupational diseases, which has an impact on their work performance.

The type of research is explanatory of non-experimental design - transversal. For the first variable, the survey technique and the questionnaire instrument were applied to 200 operators in the maintenance area of the automotive companies Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. and Repuestos Miguelitos S.A.C. For the second variable, the same technique and instrument was applied to 200 administrative staff of the mentioned companies.

This research concludes that the perception of the Occupational Safety and Health Management System has a significant influence on the work performance of employees in the automotive sector, that is, the Occupational Safety and Health Management System improves the work performance of employees in the automotive sector.

Keywords: Perception of Occupational Health and Safety Management System, job performance, automotive sector.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, la promoción de la seguridad y salud en el trabajo se ha consolidado como tema de interés año a año, situándose hoy en día en un punto central de atención para todos los actores del mundo laboral, lo que incluye a los empleadores, trabajadores, entes reguladores, etc., pues es responsabilidad y compromiso de toda organización velar por la integridad y bienestar de sus trabajadores. Sin embargo, falta aún mucho por hacer para que la generación de trabajadores tanto actual como futura goce de condiciones de trabajo que se caractericen por ser seguras y saludables. La Organización Internacional del Trabajo (2017) explica que en el mundo cada 15 segundos un trabajador fallece como consecuencia de un accidente o enfermedad en torno a su trabajo, y a la vez, 153 trabajadores padecen de un accidente en el trabajo. Al mismo tiempo, cada día 6,300 trabajadores fallecen por accidentes o enfermedades laborales (2,3 millones de decesos anuales), y al año 317 millones de trabajadores padecen de un accidente en el trabajo, lo que genera alto índice de absentismo laboral.

El sector automotriz, el cual abarca los concesionarios, talleres mecánicos, etc., se ha convertido en una de las principales fuerzas económicas e industriales globalmente, pues en los últimos años ha sido notoria la creciente demanda de vehículos y por ende, el incremento de servicios relacionados a la reparación, mantenimiento preventivo y correctivo, revisiones técnicas, etc., de manera que contribuye en gran escala al desarrollo de las naciones. No obstante, a pesar de su notable importancia, este es un rubro peligroso. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2020) 6 de cada 10 trabajadores dedicados a la fabricación de vehículos automotores sufrió un accidente de trabajo o una enfermedad

ocupacional no mortal, superando así a la tasa de incidentes de la industria minera y química, donde el número es de 2 y 1 por cada 10 trabajadores, respectivamente. Esto porque en la industria automotriz los trabajadores están expuestos a gran cantidad de riesgos, los mismos que pueden tener origen en las condiciones ergonómicas, impactos de objetos, tropezones, caídas, incendios, etc. Por tanto, resulta necesario promover una cultura de prevención, ello al invertir en la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que cumpla con los requerimientos mínimos legales en materia de seguridad y salud ocupacional, de modo que permita salvaguardar la vida de los empleados y así, lograr altos índices de desempeño laboral.

Respecto a las actividades económicas con más notificaciones de accidentes y enfermedades ocupacionales, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) señala que la actividad automotriz ocupa el tercer lugar (2,429), mientras que el segundo y primer lugar lo ocupan la actividad inmobiliaria (3,812) y la actividad manufacturera (5,299), respectivamente. Para frenar esta situación, el Estado peruano cuenta con normativas reglamentarias en materia de seguridad y salud en el trabajo, como la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo promulgada por el Congreso de la República (2011) y su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR promulgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012), el cual dictamina que el empleador es responsable de implementar, con carácter obligatorio, un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde a tales disposiciones en la empresa que dirige, a fin de fomentar una cultura de prevención en el trabajo. Aun así, muchas organizaciones, entre las que destacan las del sector automotriz, no cumplen con tal disposición para minimizar

los accidentes, enfermedades y muertes en el trabajo, de manera que, al existir condiciones laborales deficientes, el desempeño laboral es bajo.

A nivel local, la situación de las empresas del sector automotriz en Trujillo, y específicamente, las empresas Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C., para efectos de la presente investigación, es preocupante, ya que cuentan con la presencia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero este no es en su totalidad conforme a lo que indica la normativa peruana en materia de seguridad y salud ocupacional. Ello, sumado al hecho de que los trabajadores están expuestos a diversos accidentes y/o enfermedades ocupacionales, esto debido a que realizan sus actividades sin portar equipos de protección personal adecuados, sin tener los conocimientos necesarios para prevenir riesgos al realizar sus funciones, etc., puede alterar su desempeño laboral, puesto que es imposible trabajar en un ambiente donde poco prima la seguridad y salud y desarrollar las actividades de forma productiva y con calidad.

Por consiguiente, se plantean como preguntas de investigación: “¿Cómo es el nivel de percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021?”, “¿Cómo es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021?” y “¿Cómo es la relación entre la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021?”

En ese sentido, y en vista de la problemática existente en el sector automotriz donde el trabajo se ejecuta bajo condiciones y ambientes inseguros e inadecuados sin considerar su impacto en el bienestar de los empleados y con ello, su repercusión en su desempeño laboral

dentro de sus respectivas organizaciones, las empresas del sector automotriz, específicamente, las empresas Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. deben contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo apropiado conforme a la normativa peruana en materia de seguridad y salud ocupacional, ya que constituye un beneficio para todos los involucrados, dado que los trabajadores al no encontrarse en riesgo de padecer diversos accidentes y/o enfermedades ocupacionales que les acarree efectos graves para su integridad y bienestar, estarán en capacidad de realizar su trabajo correctamente, y en consecuencia, alcanzar niveles altos de desempeño laboral, representando así una gran ventaja para las empresas de las que forman parte.

1.1.1. Antecedentes

1.1.1.1. Antecedentes Internacionales

Rawajfeh (2020) en su artículo de investigación *“Impact of Applying Occupational Safety and Health Programs on Employees Performance in Construction Sector”* cuyo objetivo fue identificar el impacto del programa de seguridad y salud ocupacional en el desempeño de los empleados, para lo cual adoptó un enfoque descriptivo y aplicó una encuesta a 262 trabajadores por medio del uso de cuestionarios, concluyó que existe una relación positiva entre la implementación de programas de seguridad y salud ocupacionales y el desempeño de los trabajadores, de manera que, al impartirse formación y equipos de protección personal (EPP) para la prevención de riesgos, hacer cumplir las regulaciones y normativa en esta materia, y velar por la prevención de enfermedades y accidentes en el lugar de trabajo conducen al aumento del desempeño de los empleados, mientras que su

incumplimiento origina bajos índices de rendimiento que repercuten en el logro de objetivos empresariales y personales, al igual que en la motivación de los trabajadores.

Rasool, Hussaini y Saeed (2020) en su artículo de investigación *“Influence and Effect of Occupational Health and Safety on Employees Performance: A Study of Afghanistan International Bank”* cuyo objetivo fue conocer los efectos de los programas de seguridad y salud ocupacional en el desempeño de los empleados, para lo cual adoptó un enfoque descriptivo - explicativo y aplicó una encuesta a 205 empleados por medio del uso de cuestionarios, concluyó que la seguridad y salud ocupacional ejercen gran influencia sobre el desempeño de los empleados, pues si la empresa no cumple con la implementación de un plan de capacitaciones y fijación de medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo, el cumplimiento de políticas, inspecciones y auditorías sobre este tema y los programas de asistencia y bienestar para la prevención de enfermedades y accidentes en el trabajo afecta significativamente el rendimiento laboral del personal.

Onny (2020) en su artículo de investigación *“Analysis of the Effect of Occupational Safety and Health on Employee Performance of Pt. Wijaya Karya (Persero) Tbk at the Nayumi Sam Tower Malang Project”* cuyo objetivo fue conocer el grado de influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño de los empleados, para lo cual adoptó un enfoque descriptivo - correlacional y aplicó una encuesta a 65 empleados por medio del uso de cuestionarios, concluyó que con un $R=0.901 > 0$ la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de los empleados, y al mismo tiempo, con un $R^2 = 0.945$ la Seguridad y Salud en el Trabajo explica hasta en un 94.5% el comportamiento del Desempeño Laboral.

Mwangangi (2018) en su tesis de maestría *“Influence of Occupational Health and Safety Practices on Employee Performance at Kenya Power and Lighting Company”* cuyo

objetivo fue establecer la influencia de las prácticas de seguridad y salud ocupacional en el desempeño de los empleados, para lo cual adoptó un enfoque descriptivo y aplicó una encuesta a 210 empleados por medio del uso de cuestionarios, concluyó que las prácticas de seguridad y salud ocupacional tienen un efecto significativo en el desempeño de los empleados, puesto que al promoverse medidas que garanticen una óptima seguridad y salud en el lugar de trabajo, los empleados incrementarán su desempeño de manera progresiva, proporcionando así una mejora económica a la empresa.

Tobing, Lumbantoruan y Rian (2017) en su artículo de investigación “*The Effect of Occupational Safety and Health to Employee Performance in Pt. Internet Media Prima*” cuyo objetivo fue determinar cuánto influye la salud y la seguridad ocupacional en el desempeño de los empleados, para lo cual adoptó un enfoque descriptivo y aplicó una encuesta a 30 empleados por medio del uso de cuestionarios, concluyó que la seguridad y la salud ocupacional tienen un efecto significativo y positivo en el desempeño de los empleados, ya que al mejorarse las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el desempeño de los trabajadores tiende a mejorar aún más, lo cual repercute positivamente en la imagen de la empresa y en su margen económico.

1.1.1.2. Antecedentes Nacionales

Soriano (2021) en su tesis de maestría “*Seguridad y Salud en el Trabajo y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa C&S Proyectos Perú, Lima 2020*” cuyo objetivo fue determinar la relación de la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores, para lo cual adoptó un enfoque correlacional y aplicó una encuesta a 70 empleados por medio del uso de cuestionarios, concluyó que existe una relación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores, de manera que al encontrarse correctamente

implementadas las medidas de prevención en materia de seguridad y salud ocupacional, ello acarreará que la productividad, eficacia y eficiencia de la empresa sean óptimas.

Chambi (2020) en su tesis de maestría *“Propuesta de una Metodología para la Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Intrament de la Ciudad de Arequipa”* cuyo objetivo fue fomentar la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de fortalecer la cultura de prevención de riesgos, para lo cual adoptó un enfoque descriptivo - explicativo y aplicó una entrevista a 68 empleados por medio del uso de una guía, concluyó que después de poner en marcha este sistema, el personal se siente seguro y motivado, por lo que su rendimiento es más alto, y así la empresa es competitiva.

Solier (2020) en su tesis de maestría *“Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020”* cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores, para lo cual adoptó un enfoque correlacional y aplicó una encuesta a 74 empleados por medio del uso de cuestionarios, concluyó que la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona en gran magnitud con el desempeño laboral de los trabajadores, pues si no se evidencia en la empresa la implementación de políticas de seguridad y salud ocupacional dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que promueva un ambiente laboral seguro y saludable, resulta perjudicado el desempeño de los empleados, lo que conduce a la baja de índices de productividad y calidad en el trabajo, entre otros.

Landa (2020) en su tesis de maestría *“Programa de Seguridad y Salud Ocupacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Tropicales Piura 2019”* cuyo

objetivo fue determinar la influencia del programa de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores, para lo cual adoptó un enfoque descriptivo - correlacional y aplicó una encuesta a 34 empleados por medio del uso de cuestionarios, concluyó que existe una relación significativa entre el programa de seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores, pues el 55.9% de los empleados indica que el programa de seguridad y salud ocupacional, el cual debe estar bajo los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, siempre debe estar presente, con foco en proveer equipos, dispositivos o accesorios diseñados para la protección personal del trabajador frente a peligros presentes en el centro de labores, así como fijar procedimientos de cumplimiento de la normativa en seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, todo ello con el fin de incrementar el desempeño laboral traducido en alta productividad y calidad en el trabajo.

1.1.1.3. Antecedentes Locales

Gil (2021) en su tesis de maestría “*Seguridad y Salud en el Trabajo y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en Obras del Municipio de Víctor Larco Herrera 2021*” cuyo objetivo fue determinar la relación de la seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores, para lo cual adoptó un enfoque correlacional y aplicó una encuesta a 26 empleados por medio del uso de cuestionarios, concluyó que existe un alto grado de relación positiva entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores, dado que con la mejora de la seguridad y salud en el ambiente laboral, el rendimiento de los empleados también mejorará, pudiéndose incrementar de tal manera la productividad, eficiencia y eficacia.

1.1.2. Bases teóricas

1.1.2.1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

1.1.2.1.1. Definición

En el Perú, la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo promulgada por el Congreso de la República (2011) a través de su reglamento, el Decreto Supremo N°005-2012-TR promulgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012), define que un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es el conjunto de elementos que actúa de manera lógica e interrelacionada para el logro de una política en seguridad y salud en el trabajo, así como de objetivos, mecanismos y acciones que permitan alcanzar ello, a fin de ofrecer condiciones laborales óptimas para los trabajadores, y con esto, mejorar su calidad de vida, a la vez que se eleva la competitividad de la empresa.

Según Butrón (2018) un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un proceso lógico y secuencial que se basa en el ciclo de la mejora continua, pues su desarrollo e implementación incluye el análisis de la política, el contexto de la organización, la planificación, la evaluación, la medición, la auditoría y las acciones de mejora con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo.

1.1.2.1.2. Importancia

Atehortúa, Bustamante y Valencia (2017) explican que un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es tan antiguo como las empresas mismas, ya que imposible afirmar que estas hayan subsistido en el tiempo sin una herramienta que les permita gestionar sus operaciones de manera adecuada en materia de seguridad y salud ocupacional. En ese sentido, un sistema de gestión de esta índole se define como una metodología clave

que reúne reglas y principios a fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, los cuales, al ejecutarse de manera sincronizada y simultánea, contribuyen a reconocer, diagnosticar y evaluar riesgos que impacten su integridad y bienestar.

Ogalla (2015) especifica que un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un conjunto de procesos, comportamientos y herramientas que se consolida como una pieza fundamental para el control de la actividad de la empresa, ya que es capaz de determinar qué tan bien se está desarrollando en lo que respecta seguridad y salud en el trabajo, ello con el objetivo de determinar si tiene correctamente implementada una cultura preventiva en el trabajo que busca salvaguardar el bienestar de los trabajadores. De esta manera, un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo permite llevar a cabo una planificación global de la organización en materia de seguridad y salud ocupacional para así dirigir propuestas estratégicas que conduzcan a alcanzar las metas trazadas a la vez que se protege a los trabajadores de cualquier daño o perjuicio latente en su centro de labores.

1.1.2.1.3. Etapas

De acuerdo con la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, promulgada por el Congreso de la República (2011), las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son las siguientes:

1. Política: El empleador debe establecer por escrito una política de seguridad y salud en el trabajo específica para la organización, misma que debe ser consultada y difundida en el lugar de trabajo. Además, debe incluir como mínimo los compromisos de protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, el cumplimiento de requisitos legales, la consulta y participación de los trabajadores, la mejora continua y la integración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con otros sistemas.

2. Organización: El empleador debe liderar y mostrar su compromiso con los programas de prevención de riesgos a implantar. Por tanto, debe establecer los requisitos de competencia para cada puesto de trabajo, asignar las responsabilidades que debe asumir cada trabajador y establecer las medidas de prevención que se deben cumplir para evitar accidentes y enfermedades ocupacionales. Además, deberá de implementar los registros y documentación necesaria para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y garantizar la consulta y participación de los trabajadores.

3. Planificación y Aplicación: Para establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es importante conocer la realidad inicial de la organización para así llevar a cabo una evaluación previa de la importancia que se le está dando a la seguridad y salud en el trabajo. En base al resultado inicial se debe planificar y aplicar el sistema de gestión siguiendo como base dorsal las siguientes actividades:

- Identificar los peligros y evaluar los riesgos de las condiciones de trabajo en consulta con los trabajadores y sus representantes.
- Localizar, controlar y dar seguimiento de forma gráfica a los agentes que ocasionan accidentes a través de un Mapa de Riesgos.
- Identificar los requisitos legales aplicables a las actividades de la organización que se deberán de implementar y cumplir.
- Establecer los objetivos, metas, planes y programas de prevención para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Implementar disposiciones para la preparación y respuesta a situaciones potenciales de emergencia con el objetivo de evitar que se produzcan daños graves a las personas, activos y ambientes.

4. Evaluación: El empleador debe llevar a cabo actividades de seguimiento, evaluación y control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que permita determinar el logro de los resultados previstos y cuando sea necesario, investigar el origen de los eventos que hayan originado daños a la seguridad y salud de los trabajadores y establecer medidas de mejoramiento para evitar la recurrencia.

5. Acción para la mejora continua: Se deben llevar a cabo las revisiones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a intervalos planificados que permitan tomar decisiones de mejora del sistema de gestión, incluidos los cambios.

Figura 1

Principales elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



Nota. Tomado de *Sistema de Gestión de la SST: Una Herramienta para la Mejora Continua*, de la Organización Internacional del Trabajo, 2011.

Figura 2

Directrices de la Organización Internacional del Trabajo para un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



Nota. Tomado de *Sistema de Gestión de la SST: Una Herramienta para la Mejora Continua*, de la Organización Internacional del Trabajo, 2011.

1.1.2.1.4. Principios

En el Art. N° 18 de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo promulgada por el Congreso de la República (2011) se especifica que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por los siguientes principios:

- a) Garantizar que exista un compromiso del empleador con respecto a la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) Lograr que lo planificado concuerde con lo que se ejecuta.
- c) Tener enfoque en la mejora continua.

- d) Mejorar la autoestima e impulsar el trabajo en equipo con el objetivo de aumentar la cooperación entre los trabajadores.
- e) Promover la cultura de la prevención de riesgos laborales para así fomentar comportamientos seguros.
- f) Generar oportunidades para el fomento de la empatía entre el empleador y los trabajadores.
- g) Garantizar la retroalimentación entre el empleador y los trabajadores respecto a seguridad y salud en el trabajo.
- h) Contar con mecanismos para reconocer a los trabajadores interesados en la mejora continua de la seguridad y salud laboral.
- i) Diagnosticar los riesgos que más priman en el trabajo a fin de evitar futuros percances en la seguridad y salud de los trabajadores, el empleador, etc.
- j) Fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo.

1.1.2.2. Seguridad en el trabajo

Rescalvo (2014) explica que la Seguridad en el Trabajo, también llamada Seguridad Industrial o Seguridad Laboral, se encarga de la prevención de los accidentes que tienen origen en los actos inseguros de los trabajadores o las condiciones inseguras de los centros de trabajo. Es decir, es el conjunto de medidas que tienden a prevenir y evitar los accidentes en el trabajo en la medida que estas se diseñan y aplican en los procesos de producción, máquinas, equipos e instalaciones donde interactúan los trabajadores.

Henao (2013) establece que la Seguridad en el Trabajo es el conjunto de reglas que son diseñadas e implementadas con el objetivo de proteger la vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como mantener los equipos e instalaciones en buenas condiciones de productividad.

Según Gea (2017) la Seguridad en el Trabajo se encarga del análisis de las condiciones físicas presentes en los centros de trabajo que ponen en peligro la integridad de los trabajadores, con el objetivo de eliminar, mitigar o controlar las situaciones de riesgo potencial, y de esta manera, prevenir accidentes laborales.

Bedoya (2018) define a la Seguridad en el Trabajo o Seguridad Industrial como el conjunto de normas orientadas a identificar, evaluar y controlar todos los factores de riesgo que se encuentran presentes en las áreas de trabajo y que originan accidentes laborales.

1.1.2.2.1. Riesgo

1.1.2.2.1.1. Definición

Según la Organización Internacional del Trabajo (2014) el riesgo es la relación que existe entre el nivel de probabilidad en que un trabajador padezca un daño específico a raíz del trabajo que desempeña con elementos peligrosos y el nivel de severidad de tal daño.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2011) define al riesgo como la probabilidad que tiene una persona de sufrir daños significativos o de que su estado de salud resulte potencialmente afectado al exponerse a un peligro específico.

Cabaleiro (2010) establece que el riesgo es la probabilidad que tiene el trabajador de sufrir algún daño a su salud como efecto desencadenante del trabajo que realiza.

1.1.2.2.1.2. Tipos

La Organización Internacional del Trabajo (2014) sustenta que todo trabajo puede presentar riesgos. La importancia o gravedad de un riesgo está en directa relación con la probabilidad de que se suscite y con la importancia del daño que puede producir. A continuación, se presenta la clasificación de riesgos laborales:

1. Riesgos de seguridad o mecánicos: Son los objetos, máquinas, equipos, herramientas (manuales o eléctricas) que, por malas condiciones de funcionamiento y/o falta de adecuado mantenimiento o protecciones de partes peligrosas, pueden desencadenar accidentes de distinta magnitud. Ejemplos son: riesgo eléctrico, de incendio, uso de herramientas, deficiente señalización de espacios de trabajo, riesgo de caídas o golpes.

2. Riesgos del medio ambiente físico: Son los agentes o condiciones físicas del lugar de trabajo que pueden producir daños en la salud e integridad física de los trabajadores. Ejemplos son: temperaturas extremas (frío o calor), humedad, niveles elevados de ruido, radiaciones ionizantes o no ionizantes, iluminación inadecuada por exceso o defecto.

3. Riesgos contaminantes:

- **Químicos:** Son las sustancias y productos que a lo largo de la cadena de suministro, es decir, desde la fabricación hasta el uso en sí, pueden impregnarse en el ambiente a modo de aerosol, gas o vapor. Ingresan al organismo por la piel, vía respiratoria, aparato digestivo, o heridas. Ejemplos son: partículas (polvos, humos y fibras), líquidos (nieblas y aerosoles) y gaseosos (vapores y gases).

- **Biológicos:** Son los que se producen debido al contacto con animales y organismos infectados o portadores. Ejemplos son: bacterias, protozoos, virus y hongos.
- **Riesgos ergonómicos:** Son los objetos, puestos de trabajo y herramientas que, por el peso, tamaño, forma o diseño, obligan a sobreesfuerzos, movimientos repetitivos y mantenimiento de posturas inadecuadas. Pueden surgir daños debido a esfuerzos posturales (mantener una postura incorrecta durante un tiempo prolongado), estáticos (permanecer quieto sin realizar ningún otro tipo de movimiento) o dinámicos (realizar movimientos que requieran mucho esfuerzo o sean muy repetitivos). Ejemplos son: herramientas o puestos de trabajo que provocan daños por posturas inadecuadas, movimientos repetitivos y sobreesfuerzo físico.
- **Riesgos psicosociales:** Son los que afectan la psiquis en sus aspectos emocionales, intelectuales y sociales. Interactúan factores organizativos (duración, horarios, ritmo de trabajo y lugar donde se desarrolla la tarea), del contenido de la tarea (cantidad y calidad de información que se recibe en exceso, por tareas que se repiten o son monótonas), del clima laboral (estilo de mando, relaciones interpersonales, posibilidades de ascenso). Asimismo, también pueden presentarse situaciones de mobbing (hostigamiento en el trabajo por una o varias personas que presionan psicológicamente de forma extrema, continuada y sistemática durante un tiempo específico a otra persona en el centro de labores), acoso sexual y violencia laboral. Ejemplos son: condiciones de organización, entorno laboral, etc.

1.1.2.2.1.3. Factores de riesgo

Según Gómez (2017) los factores de riesgo son todas las circunstancias o situaciones que hacen posible que un individuo pueda presentar daños a su salud. Estos están presentes en los puestos de trabajo, lo que constituye una amenaza latente para los trabajadores. Se clasifican en cinco grupos:

- 1. Las condiciones de seguridad:** Son las condiciones materiales que tienen efecto directo en el nivel de accidentabilidad, lo cual incluye elementos cortantes, combustibles, etc. Ejemplo son: máquinas y herramientas, equipos de transporte, instalaciones eléctricas y sistemas contra incendios.
- 2. El medio ambiente físico de trabajo:** Son las condiciones físicas del medio ambiente de trabajo. Ejemplos son: ruido, vibraciones, iluminación, temperatura y humedad, radiaciones, etc.
- 3. Los contaminantes químicos y biológicos:** Son los agentes, sustancias o productos contaminantes químicos y biológicos que pueden estar presentes en el medio ambiente de trabajo.
- 4. La carga de trabajo:** Son las exigencias tanto físicas como psíquicas que la tarea impone al individuo que la realiza. Ejemplos son: esfuerzos, manipulaciones de cargas, posturas de trabajo, niveles de atención, etc., asociados a cada trabajo.
- 5. La organización del trabajo:** Son los factores que se relacionan con la división del trabajo, distribución del horario, relaciones interpersonales, etc.

1.1.2.2.1.4. Estimación de riesgos

Según la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR promulgada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2013) existen varias metodologías de estudio para el análisis y evaluación de riesgos. Entre estas destacan:

- 1. Métodos cualitativos:** Identifican los riesgos en el origen y la secuencia con que manifiestan los accidentes a través de un análisis de histórico de riesgos, análisis preliminar de riesgos, análisis de “¿Qué pasa sí?” y mediante análisis de listas de comprobación.
- 2. Métodos cuantitativos:** Incluyen el análisis mediante árbol de fallos, árbol de sucesos y análisis de causas y consecuencias.
- 3. Métodos comparativos:** Están basados en la experiencia de un campo o industria determinada.
- 4. Métodos generalizados:** Son esquemas de razonamientos aplicables a cualquier situación o industria, convirtiéndose en un método versátil y de gran utilidad.

Uno de los métodos más usados en las empresas que sirve como referencia para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es:

1.1.2.2.2. Método IPERC

El método de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control (IPERC) permite determinar los siguientes parámetros:

- 1. Nivel de probabilidad (NP):** Se calcula en base al riesgo detectado y las medidas de control existentes.

Figura 3

Nivel de probabilidad del riesgo

BAJA	El daño ocurrirá raras veces.
MEDIA	El daño ocurrirá en algunas ocasiones.
ALTA	El daño ocurrirá siempre o casi siempre.

Nota. Tomado de Resolución Ministerial N° 050-2013-TR - Aprueban los Formatos Referenciales que contemplan la Información Mínima que deben contener los Registros Obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013.

2. Nivel de consecuencias previsibles (NC): Se considera la naturaleza del daño y las partes del cuerpo afectadas.

Figura 4

Nivel de consecuencias previsibles

LIGERAMENTE DAÑINO	Lesión sin incapacidad: pequeños cortes o magulladuras, irritación de los ojos por polvo. Molestias e incomodidad: dolor de cabeza, disconfort.
DAÑINO	Lesión con incapacidad temporal: fracturas menores. Daño a la salud reversible: sordera, dermatitis, asma, trastornos músculo-esqueléticos.
EXTREMADAMENTE DAÑINO	Lesión con incapacidad permanente: amputaciones, fracturas mayores. Muerte. Daño a la salud irreversible: intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales.

Nota. Tomado de Resolución Ministerial N° 050-2013-TR - Aprueban los Formatos Referenciales que contemplan la Información Mínima que deben contener los Registros Obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013.

3. Nivel de exposición (NE): Es el valor de la frecuencia en la que un trabajador se expone a un determinado tipo de riesgo.

Figura 5

Nivel de exposición al riesgo

ESPORÁDICAMENTE 1	Alguna vez en su jornada laboral y con periodo corto de tiempo. Al menos una vez al año.
EVENTUALMENTE 2	Varias veces en su jornada laboral aunque sea con tiempos cortos. Al menos una vez al mes.
PERMANENTEMENTE 3	Continuamente o varias veces en su jornada laboral con tiempo prolongado. Al menos una vez al día.

Nota. Tomado de Resolución Ministerial N° 050-2013-TR - Aprueban los Formatos Referenciales que contemplan la Información Mínima que deben contener los Registros Obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013.

4. Valoración del riesgo: El nivel de riesgo se determinará al considerar la probabilidad de que este suceda con la consecuencia del daño suscitado.

Figura 6

Valoración del riesgo

INDICE	PROBABILIDAD				SEVERIDAD (consecuencia)	ESTIMACION DEL NIVEL RIESGO	
	Personas expuestas	Procedimientos Existentes	Capacitación	Exposición al riesgo		GRADO DE RIESGO	PUNTAJE
1	DE 1 A 3	Existen son satisfactorios y suficientes	Personal entrenado. Conoce el peligro y lo previene	Al menos una vez al año (S)	Lesión sin incapacidad (S)	Trivial (T)	4
				Esporadicamente (SO)	Discomfort / Incomodidad (SO)	Tolerable (TO)	De 5 a 8
2	DE 4 A 12	Existen parcialmente y no son satisfactorios o suficientes	Personal parcialmente entrenado, conoce el peligro pero no toma acciones de control	Al menos una vez al mes (S)	Lesión con incapacidad temporal (S)	Moderado (M)	De 9 a 16
				Eventualmente (SO)	Daño a la salud reversible	Importante (IM)	De 17 a 24
3	MAS DE 12	No existen	Personal no entrenado, no conoce el peligro, no toma acciones de control	Al menos una vez al día (S)	Lesión con incapacidad permanente (S)	Intolerable (IT)	De 25 a 36
				Permanentemente (SO)	Daño a la salud irreversible		

Nota. Tomado de Resolución Ministerial N° 050-2013-TR - Aprueban los Formatos Referenciales que contemplan la Información Mínima que deben contener los Registros Obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013.

Figura 7

Niveles de riesgos

		CONSECUENCIA		
		LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMADAMENTE DAÑINO
PROBABILIDAD	BAJA	Trivial 4	Tolerable 5 - 8	Moderado 9 - 16
	MEDIA	Tolerable 5 - 8	Moderado 9 - 16	Importante 17 - 24
	ALTA	Moderado 9 - 16	Importante 17 - 24	Intolerable 25 - 36

Nota. Tomado de Resolución Ministerial N° 050-2013-TR - Aprueban los Formatos Referenciales que contemplan la Información Mínima que deben contener los Registros Obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013.

Figura 8

Interpretación de los niveles de riesgos

NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN / SIGNIFICADO
Intolerable 25 - 36	No se debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.
Importante 17 - 24	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Moderado 9 - 16	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas (mortal o muy graves), se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Tolerable 5 - 8	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Trivial 4	No se necesita adoptar ninguna acción.

Nota. Tomado de Resolución Ministerial N° 050-2013-TR - Aprueban los Formatos Referenciales que contemplan la Información Mínima que deben contener los Registros Obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013.

1.1.2.2.3. Peligro

1.1.2.2.3.1. Definición

La Organización Internacional del Trabajo (2014) afirma que el peligro es toda aquella situación, sustancia u objeto que por sí mismo es capaz de generar un daño.

Henao (2012) menciona que el peligro es aquello que puede suscitar un perjuicio o deterioro en la calidad de vida del individuo o de la sociedad.

La Organización Internacional del Trabajo (2011) especifica que el peligro es el potencial que tiene un producto, proceso o situación específica de ocasionar efectos negativos en la salud de una persona, o caso contrario, perjuicios a una cosa.

1.1.2.2.3.2. Tipos

Martínez y Reyes (2012) señalan que los peligros laborales tienen consecuencias directas en la salud de los trabajadores, pudiéndose manifestar como fuentes naturales y antropogénicas (originadas por el mismo hombre). Estos se clasifican en:

1. Físicos: Son las formas de energía de carácter nocivo que están presentes en el ambiente laboral, las cuales pueden ser peligrosas de manera inmediata o gradual, esto según la cantidad que transfieran al individuo expuesto. Ejemplos son:

radiación, temperatura y ruido.

2. Químicos: Son las sustancias químicas que resultan tóxicas para el hombre, ello por medio de una exposición real o potencial al mismo, lo cual puede desencadenar efectos adversos para la salud. Ejemplos son: contaminantes del aire, pesticidas, metales tóxicos y solventes.

3. Biológicos: Son las formas de vida, y también los productos inertes que se producen a partir de ellas, las cuales tienen origen en el aire, el agua y los alimentos, y pueden resultar nocivas para la salud. Ejemplos son: bacterias, virus, parásitos y otros organismos patógenos.

4. Mecánicos: Son aquellos originados por la transferencia de energía de tipo mecánico o cinético (energía del movimiento), lo que puede acarrear efectos adversos en la salud. Ejemplos son: lesiones y traumatismos laborales.

5. Psicosociales: Son los que causan un ambiente social donde predomina la incertidumbre, la ansiedad y la falta de control, es decir, un agobio mental que daña la salud. Ejemplos son: estrés, discriminación en el lugar de trabajo, ruptura de estilo de vida y efectos de cambios sociales.

1.1.2.2.4. Higiene Ocupacional

Chiavenato (2017) indica que la higiene ocupacional es el conjunto de normas y procedimientos relacionados a proteger la integridad física y mental del trabajador, ello con el fin de evitar exponerlo a riesgos de salud derivados de las tareas a su cargo y al ambiente físico donde labora.

Mateo (2010) especifica que la higiene ocupacional o industrial, tiene por objeto prevenir enfermedades profesionales, las cuales son causadas por distintos agentes dañinos presentes en el ambiente, afectando en magnitud a los trabajadores. Por tanto, su metodología de aplicación se centra en identificar, evaluar y controlar estos contaminantes.

Mancera (2012) identifica 5 principales elementos para tener en cuenta:

1. El ruido: Es la sensación de carácter auditivo ocasionada por una onda acústica.

Se puede caracterizar por su intensidad (volumen), tono (frecuencia) y timbre (fuente que lo emite), los cuales, a niveles altos, pueden generar un daño al individuo a corto y largo plazo.

1.1. Causas:

- Máquinas y equipos no diseñados para controlar el ruido.
- Falta de aislamientos acústicos.
- Falta de sistemas destinados a reducir la vibración.
- Equipos ruidosos ubicados de manera inapropiada.
- Falta de mantenimiento a los equipos.
- Actividades ruidosas cerca a otras no ruidosas.
- Regímenes de trabajo muy exigentes.
- Hábitos ruidosos de los operarios.

1.2. Efectos adversos para la salud:

- Incapacidad auditiva para escuchar advertencias o indicaciones.
- Inestabilidad o vértigo.
- Dolor de cabeza o migraña.
- Lentitud e imprecisión al realizar tareas complejas.
- Cambios en el comportamiento.
- Irritabilidad y estrés.
- Ansiedad o angustia crónica.

- Hipoacusia o sordera, etc.

1.3. Controles para el ruido:

- **Sistemas de control en la fuente:**

- Reducir los niveles de vibración.
- Control del ruido aerodinámico.
- Mantenimiento de forma permanente.
- Modificación del espectro (frecuencias) del ruido.
- Reemplazo de máquinas o partes.
- Sustitución de procesos y operaciones.

- **Sistemas de control en el medio de la transmisión:**

- Confinación sonora.
- Absorción del ruido.
- Reducción del ruido.
- Influencia del ruido de fondo.

- **Sistemas de control en el trabajador o receptor:**

- Audiometrías o timpanometrías.
- Equipos de protección personal (EPP).

- Selección del protector auditivo.

2. La iluminación: Es la proyección de luz de un cuerpo brillante sobre otro.

Como riesgo, es la eventualidad que ocurre en el entorno laboral debido a la cantidad de luminosidad, sea por su exceso o carencia, o por sus defectos (centelleo, contrastes incorrectos, etc.).

2.1. Causas:

- No se cuenta con luz natural, o caso contrario, no se aprovecha.
- La iluminación con la que se cuenta no es suficiente para el trabajo que se está haciendo.
- La iluminación no está instalada de manera uniforme.
- Los colores de los techos, paredes, pisos, etc., no favorecen la reflexión de la luz.
- El nivel de iluminación no es óptimo en relación con la agudeza visual del trabajador, su edad o las exigencias de su trabajo.
- No se encuentra garantizada la iluminación de manera continua en los lugares donde más se necesita.
- No se tiene programado realizar mantenimiento periódico a la iluminación.
- No se realizan exámenes visuales a los trabajadores, o en su defecto, no de manera continua.

2.2. Efectos adversos para la salud:

- Dolor de cabeza o migraña.
- Dificultad para concentrarse.

- Depresión o distimia.
- Agotamiento visual.
- Fatiga mental.
- Miopía o astigmatismo.
- Sensibilidad a la luz.
- Hábitos posturales nocivos, etc.

2.3. Controles para la iluminación:

- **Correctores para lugares con niveles de iluminación bajos:**
 - Limpiar ventanas y retirar cualquier obstáculo que impida el ingreso de luz.
 - Mantener paredes, techos, etc., libres de polvo.
 - Emplear luminarias herméticas en zonas donde prime la contaminación.
 - Seleccionar colores claros con el objetivo de obtener mayor reflexión.
 - Colocar lámparas con aberturas hacia el techo para recibir luz natural.
 - Fortalecer la iluminación en sitios donde realmente se necesite.
 - Adecuar la iluminación del ambiente de trabajo según las necesidades propias de cada trabajador.
 - Propiciar iluminación a los objetos que se están manipulando.
- **Ejercicios para evitar la fatiga visual:**
 - Cerrar los ojos y descansar.

- Círculos con los ojos.
- Palmas en los ojos.
- Mirar objetos a la distancia.
- Masaje para los ojos.
- Presión general.
- Escritura imaginaria.
- Parpadeo continuo.
- **Racionalización de la energía:**
 - Aprovechar la luz natural en su máxima capacidad.
 - Utilizar sistemas de control de iluminación centralizados.
 - Acondicionar controles de iluminación automáticos.
 - Optar por fuentes de luz de mayor eficacia energética.
 - Realizar mantenimiento programado de la instalación de luz.
 - Usar iluminación localizada en los puestos de trabajo.
 - Aumentar las reflectancias de la superficie del ambiente de trabajo.
 - Manejar óptimamente el horario de apagado y encendido de los sistemas de iluminación.

3. La temperatura: Es la magnitud física que señala la energía interna de un cuerpo, objeto o medio ambiente, con lo que se determina si genera frío o calor.

En ese sentido, la exposición a temperaturas elevadas o bajas ocasiona síndromes que aparecen según el nivel de exposición.

3.1. Causas:

➤ En ambientes calientes:

- Ausencia de aislamientos térmicos en equipos generadores de calor.
- Procesos de fundición, secado, fabricación de plásticos, etc.
- Temperatura ambiental alta.
- Presencia de inadecuados sistemas de ventilación.
- Ubicación poco adecuada de termostatos.

➤ En ambientes fríos:

- Acceso a habitaciones frías.
- Temperatura ambiental baja.
- Ingreso de aire fresco a temperatura baja.
- Ubicación poco adecuada de termostatos.
- Ausencia de aislamientos térmicos.

3.2. Efectos adversos para la salud:

➤ **En ambientes calientes:**

- Hipertermia o golpes de calor.
- Trastornos psiconeuróticos.
- Calambres y esguinces.
- Poca circulación sanguínea.
- Deshidratación severa.
- Pérdida de electrolitos.
- Cataratas en los ojos, etc.

➤ **En ambientes fríos:**

- Hipotermia o congelamiento.
- Vasoconstricción.
- Mal funcionamiento de las glándulas sudoríparas.
- Reducción de la circulación sanguínea.
- Autofagia de las grasas almacenadas.
- Reducción de la destreza manual.
- Entumecimiento de partes del cuerpo, etc.

3.3. Controles para la temperatura:

➤ Correctores para la sobreexposición al calor:

- Instalar sistemas de aire acondicionado.
- Brindar bebidas rehidratantes al personal.
- Reducir la carga física a realizar.
- Reducir el tiempo de exposición.
- Adelantar programas de hidratación.
- Dotar de indumentaria adecuada.
- Ejecutar aislamientos térmicos.
- Formar a los trabajadores para identificar alteraciones por efectos de la temperatura.

➤ Correctores para la sobreexposición al frío:

- Instalar sistemas de calefacción.
- Brindar ropa térmica.
- Brindar bebidas calientes o refrescantes al personal.
- Evitar tareas que requieran poca actividad física.

- Capacitar al personal sobre el uso correcto de la vestimenta de acuerdo con las circunstancias.
- Brindar alimentación balanceada al personal.
- Evitar corrientes de aire innecesarias.
- Formar a los trabajadores para identificar alteraciones por efectos de la temperatura.

4. Los contaminantes químicos: Son las sustancias que, a lo largo de su proceso de fabricación, manejo, transporte, etc., son capaces de ingresar al organismo en distintas formas y desencadenar efectos nocivos a fin de alterar la salud de la persona expuesta.

4.1. Causas:

- No regirse por normas y procedimientos de uso de sustancias químicas.
- Clasificar de manera incorrecta los productos químicos
- Almacenar inapropiadamente las sustancias químicas.
- Ausencia de un sistema de extracción acorde a las sustancias químicas en uso.
- Recipientes inadecuados o deteriorados.
- Envases abiertos que están expuestos al ambiente.
- Realizar mezclas peligrosas entre sustancias.
- Estanterías inadecuadas para los productos químicos.

4.2. Efectos adversos para la salud:

- Enrojecimiento y sensibilidad en la piel y ojos.
- Quemaduras o corrosión sobre el área de contacto.
- Deterioro de los pulmones.
- Alergias o intolerancias.
- Alteraciones de los órganos y sistemas (principalmente, el nervioso).
- Modificaciones hereditarias.
- Malformaciones congénitas.
- Cáncer, etc.

4.3. Controles para los contaminantes químicos:

- **Controles en la fuente:**
 - Optar por productos de agresividad inferior.
 - Proceso dentro de sistemas estanco.
 - Extracción de químicos de manera focalizada.
 - Considerar índices de inflamabilidad de las sustancias en uso.
 - No utilizar altas concentraciones de productos químicos.
- **Controles en el medio:**
 - Extracción de químicos de manera general.

- Señalizar áreas contaminadas y aislarse de ellas.
- Controlar equipos, ductos y empalmes para evitar fugas.
- Fijar normas y procedimientos para la compra, almacenamiento, etc., de sustancias químicas.
- Disponer de un espacio idóneo para las diluciones de los productos químicos.
- **Controles en el trabajador:**
 - Reducir las jornadas de exposición.
 - Brindar al personal los equipos de protección personal (EPP) necesarios.
 - Realizar capacitaciones y entrenamientos para el correcto manejo de sustancias químicas.
 - Mantener los recipientes correctamente envasados, cerrados, almacenados y etiquetados.
 - Vigilar el cumplimiento de normas y procedimientos para la manipulación de químicos.
 - Establecer protocolos y equipos para atender emergencias ocasionadas por sustancias químicas.
 - Contar con duchas y lavaojos de emergencia.

- Llevar a cabo exámenes clínicos y paraclínicos de manera periódica.

5. Los agentes biológicos: Son todos los seres vivos que son capaces de reproducirse y se encuentran en ambientes laborales específicos, de modo que su objetivo es inducir complicaciones en la salud de las personas, pudiendo estas convertirse en agentes transmisores.

5.1. Causas:

- Atmósferas propensas a presentar agentes patógenos.
- Consumo de alimentos o bebidas contaminadas.
- Inadecuados hábitos higiénicos.
- Pinchazos y heridas abiertas.
- Mantener contacto con aire o materiales portadores de sustancias de carácter infeccioso.
- Presencia en ambientes donde predomina el uso de bioaerosoles.

5.2. Efectos adversos para la salud:

- Hepatitis vírica.
- Rabia.
- Carbunco.
- Leptospirosis.
- Amebiasis.
- Miasis.
- Parálisis de garrapata.

- Alergias respiratorias, etc.

5.3. Controles para los agentes biológicos:

- Utilizar recipientes herméticos que sean capaces de impedir la liberación de agentes biológicos.
- Emplear pinzas para manipular muestras biológicas.
- Establecer instructivos de procedimientos seguros para el manejo de contaminantes biológicos.
- Fijar un plan de contingencia y emergencia para prevenir accidentes con agentes biológicos.
- Mantener un control sanitario permanente.
- Instalar duchas de emergencia y lavaojos.
- Adquirir batas a pruebas de fluidos y equipos de protección personal (EPP).
- Lavado de ropa contaminada de manera periódica.
- Programar capacitaciones y entrenamientos sobre los riesgos biológicos de forma permanente.
- Lavado de manos continuo y realizado correctamente.

1.1.2.2.5. Ergonomía

Arellano y Rodríguez (2013) definen a la ergonomía como la ciencia de carácter multidisciplinario que tiene como finalidad propiciar que el ambiente laboral y sus respectivas condiciones sean óptimas para el trabajador, garantizándole de tal manera mayor

confort y bienestar, con lo cual será capaz de incrementar su calidad de trabajo y productividad.

Al respecto, Bestratén (2019) especifica que la mejora de las condiciones laborales y, en consecuencia, la mejora de la calidad de vida se logra con el trabajo conjunto de las ciencias relacionadas a la ergonomía. Las fundamentales son:

- 1. La anatomía:** Trata la forma y estructura tanto de los órganos como del organismo humano en sí mismo.
- 2. La fisiología:** Estudia cómo funcionan los sistemas fisiológicos y todo el organismo humano.
- 3. La psicología:** Centra su estudio en las leyes del comportamiento, la actividad humana, las aptitudes y la carga mental.
- 4. La pedagogía:** Considera la participación, el adiestramiento y el proceso de formación.
- 5. La ingeniería:** Se esfuerza por la planificación y diseño del puesto y centro de trabajo.
- 6. La arquitectura:** Abarca temas relacionados a los espacios y los accesos del puesto y centro de trabajo.

El Banco Interamericano de Desarrollo (2012) afirma que realizar trabajos que requieren sobreesfuerzo físico o desempeñar funciones en condiciones de trabajo ergonómicamente deficientes pueden desencadenar lesiones y trastornos

musculoesqueléticos. Específicamente, entre el 50% y el 70% de la masa laboral, con énfasis en los países en desarrollo, se encuentra propensa a sufrir estos daños. El personal más expuesto es el proveniente de la industria de la minería, agricultura y construcción.

1.1.2.2.6. Condiciones de trabajo

Según Chiavenato (2017) las condiciones de trabajo son el conjunto de circunstancias o factores físicos, psicológicos, sociales y organizacionales donde los trabajadores se desenvuelven para desempeñar sus actividades laborales. Es decir, es el ambiente que los rodea, y a la vez, habitan, mientras ocupan un cargo en una organización.

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (2014) especifica que, año a año, de los 160 millones de nuevos casos de enfermedades ocupacionales detectados, las condiciones de trabajo deficientes a las que están expuestos los trabajadores generan que un tercio de estos presenten dolor de espalda, 16% pérdida de audición, 10% cáncer de pulmón y 8% depresión. Por tanto, las condiciones de trabajo deben proporcionar al trabajador un estado de bienestar total, es decir, físico, mental y social, de modo que, al promover su salud y seguridad, se sienten más enérgicos, positivos y felices.

1.1.2.3. Salud en el trabajo

1.1.2.3.1. Definición

La normativa peruana mediante la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo promulgada por el Congreso de la República (2011) y su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR promulgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012), define que la Salud en el Trabajo u Ocupacional tiene como objetivo impulsar y mantener de manera constante el máximo nivel de bienestar de índole físico,

mental y social de los trabajadores sin distinción del cargo que ocupen, así como prevenir cualquier tipo de daño a su salud como consecuencia de su exposición al trabajo, y acondicionar el trabajo al trabajador para no perjudicar sus aptitudes y habilidades.

Álvarez (2011) menciona que la salud ocupacional o del trabajo es el conjunto de acciones en salud orientadas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, el diagnóstico temprano de enfermedades profesionales y el tratamiento oportuno de contingencias derivadas de los accidentes de trabajo, mediante el mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida en sus centros de trabajo.

Marín y Pico (2012) conceptualizan que la salud ocupacional es la disciplina orientada al diagnóstico, análisis y evaluación del cuidado, la promoción, conservación y el mejoramiento de la salud de los trabajadores. Asimismo, manifiestan que, la salud ocupacional se enfoca en la prevención de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, mediante la implementación de acciones en la fuente, el medio y las personas, de manera que los trabajadores puedan tener un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas.

1.1.2.3.2. Salud psicosocial

Eiroa (2020) define a la salud psicosocial como un estado de máximo bienestar, el cual considera al bienestar emocional, mental y social. Esta se puede asemejar con el término “calidad de vida”, pues involucra componentes emocionales, sociales y mentales, mismos que pueden repercutir de manera significativa en la vida de cada persona. Además, sirve como indicador para determinar si se encuentra afectada por una condición específica.

Donatelle (2011) explica que la salud psicosocial es el estado de equilibrio producto de una interacción compleja de procesos mentales, emocionales, sociales y espirituales, los cuales, sumado a la fortaleza y resiliencia de uno, proporcionan bienestar general y ayudan a enfrentar los obstáculos que se presentan en la vida. Las personas que son psicosocialmente sanas se caracterizan principalmente porque:

- 1. Se sienten bien consigo mismas:** No se dejan abrumar por las emociones, sean estas positivas o negativas. Saben quiénes son, reconocen sus capacidades y se respetan a sí mismas.
- 2. Se sienten cómodas con otras personas:** Disfrutan relacionarse con los demás, buscando así generar un lazo duradero y perdurable. Se interesan por el prójimo y se toman el tiempo para ayudarlo.
- 3. Controlan la tensión y la ansiedad:** Evitan pensamientos irracionales, saben manejar situaciones de estrés y no recurren a la hostilidad. Asumen las consecuencias de sus actos y no culpan a otros por ello.
- 4. Cumplen con las exigencias de la vida:** Intentan solucionar sus problemas con inteligencia y autonomía. Reconocen que el cambio es inevitable, por lo que actúan de la mejor manera posible para dar paso a nuevas experiencias.
- 5. Frenan el odio y la culpa:** Rechazan responder con ira, egoísmo o venganza, pues están en contra de estos comportamientos. No buscan hacer a un lado a otros para sobresalir, sino que ofrecen su ayuda desinteresadamente.

6. Mantienen una perspectiva positiva: Miran al futuro con entusiasmo y asumen que las cosas saldrán bien. Disfrutan su tiempo de manera sana y divertida, buscando recordar esas experiencias de la mejor manera posible.

7. Valoran la diversidad: No se sienten incómodos o amenazados por personas de diferente raza, género, religión o de otra índole. No juzgan ni imponen sus ideales, creencias y valores a los demás.

8. Aprecian y respetan a la naturaleza: Se toman el tiempo para disfrutar del mundo que los rodea, pero sin dañarlo. Son conscientes de lo que les ofrece el universo, por lo que buscan preservar el medio ambiente.

9. Enriquecen la vida de los demás: A menudo están prestos a brindar su apoyo incondicional, en vez de ser narcisistas y egoístas. Piensan en las necesidades de los demás y buscan soluciones que sean efectivas.

1.1.2.4. Dimensiones del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

1.1.2.4.1. Capacitaciones

En el Decreto Supremo N°005-2012- TR promulgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012) se define a la capacitación como la actividad que centra esfuerzos en brindar conocimientos de índole teórica y práctica para la dotación de competencias, habilidades y aptitudes relacionadas al proceso de trabajo, la prevención de riesgos, y la seguridad y salud.

1.1.2.4.2. Legislación en seguridad y salud en el trabajo

- Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Decreto N°005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N°30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo N°006-2014-TR, Reglamento de la Ley N°30222.
- Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, Aprueban formatos referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución Ministerial N° 148-2012-TR, Guía para el proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución Ministerial N° 480-2008-MINSA que aprueba la Norma Técnica de Salud NTS N° 068-MINSA/DGSP-V.1 que establece el Listado de Enfermedades Profesionales.
- Resolución Ministerial N° 374-2008-TR, Aprueba listado de agentes físicos, químicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales que afectan a la madre gestante, feto o al embrión.
- Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Aprueban norma básica de ergonomía y procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico.
- Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, Protocolos de exámenes Médico-Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por actividad.

- Resolución Ministerial N° 055-2020-TR, Aprueban el documento denominado “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral”.
- Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA, Aprueban la Directiva N° 321-MINSA/DGIESP-2021, que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2.

1.1.2.4.3. Medidas preventivas

En el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Decreto Supremo N°005-2012-TR promulgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012) se especifica que las medidas de prevención son aquellas acciones que se ejecutan para evitar, o caso contrario, reducir los riesgos provocados por el trabajo, esto con el fin de garantizar la protección de la salud de los trabajadores por medio de la detección de condiciones que puedan generar daños y repercutir negativamente en ellos. Su implementación representa una obligación y deber de los empleadores.

1.1.2.4.4. Accidentes laborales

1.1.2.4.4.1. Definición

La normativa peruana mediante la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo promulgada por el Congreso de la República (2011) a través de su reglamento, el Decreto Supremo N°005-2012-TR promulgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012) define que un accidente laboral es todo hecho que ocurre de manera repentina por causa del trabajo que se realiza, el cual produce en el trabajador una lesión, perturbación de índole funcional, invalidez o por último, la muerte.

La Organización Internacional del Trabajo (2013) indica que año a año alrededor de 2 millones de hombres y mujeres, de distintas edades y nacionalidades, pierden la vida en consecuencia de accidentes y enfermedades originadas en su lugar de trabajo. Asimismo, cada año se registran aproximadamente 270 millones de accidentes de trabajo y 160 millones de enfermedades contraídas a raíz del trabajo ejecutado. Por tal razón, ello origina que se pierda cerca de un 4 por ciento del Producto Bruto Interno (PBI), el cual representa uno de los más importantes parámetros de medición del bienestar de las naciones.

1.1.2.4.4.2. Clasificación

El Decreto Supremo N°005-2012-TR promulgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012) clasifica a los accidentes laborales según su gravedad, de la siguiente manera:

1. Accidente Leve: Suceso que causa una lesión, motivo por la que el accidentado debe tomar un descanso de máximo un día para el retorno a sus actividades.

2. Accidente Incapacitante: Suceso que causa una lesión, motivo por la que el accidentado además de tomar un descanso debe presentar un documento que justifique su ausencia y recibir tratamiento. Según el grado de incapacidad, los accidentes se pueden considerar:

2.1. Total Temporal: Ocurre cuando la lesión causa que el accidentado no pueda emplear su organismo, por lo que debe recibir tratamiento hasta recuperarse totalmente.

2.2. Parcial Permanente: Ocurre cuando la lesión causa que el accidentado no pueda hacer uso parcial de un miembro u órgano.

2.3. Total permanente: Ocurre cuando la lesión causa que el accidentado no pueda hacer uso anatómico o funcional total de un miembro u órgano.

3. Accidente Mortal: Suceso que causa lesiones, motivo por la que el accidentado fallece.

1.1.2.4.5. Enfermedades ocupacionales

1.1.2.4.5.1. Definición

Según Rescalvo (2014) la enfermedad ocupacional o profesional es aquella que se contrae de forma lenta, gradual y previsible como consecuencia de la exposición a situaciones o lugares de trabajo donde existen sustancias contaminantes. En tal sentido, la enfermedad profesional se diferencia del accidente de trabajo principalmente por el tiempo en el que se contrae, normalmente es de manera lenta y progresiva.

Falagán (2011) explica que la enfermedad profesional se manifiesta como un deterioro lento, paulatino y progresivo de la salud del trabajador a consecuencia de una exposición continua a situaciones donde existe la presencia de contaminantes.

La normativa peruana mediante la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo promulgada por el Congreso de la República (2011) a través de su reglamento el Decreto Supremo N°005-2012-TR promulgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012) define que la enfermedad profesional u ocupacional es aquella enfermedad que se contrae en consecuencia de la exposición a factores de riesgo presentes en el trabajo.

Figura 9

Notificaciones de enfermedades ocupacionales por meses de certificación médica reportada, según sexo, en septiembre 2021

SEXO	MESES DE CERTIFICACIÓN MÉDICA												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
MASCULINO	25	12	16	3	3	2	4	3	6	-	-	-	74
FEMENINO	48	36	28	13	2	8	3	1	1	-	-	-	140
TOTAL	73	48	44	16	5	10	7	4	7	-	-	-	214

Nota. Tomado de *Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales - Boletín N°09 - Año 10 - Edición Septiembre 2021*, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021.

Figura 10

Notificaciones de enfermedades ocupacionales por sexo, según tipo de enfermedad, en septiembre 2021

TIPO DE ENFERMEDAD	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	
HIPOACUSIA O SORDERA PROVOCADA POR EL RUIDO	1	-	1
SILICOSIS	2	-	2
OTRAS FORMAS	4	1	5
TOTAL	7	1	8

Nota. Tomado de *Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales - Boletín N°09 - Año 10 - Edición Septiembre 2021*, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021.

1.1.2.4.5.2. Tipos

Según el Ministerio de Salud (2008), por medio de la Resolución Ministerial N°80-2008-MINSA que aprueba la Norma Técnica de Salud NTS N° 068-MINSA/DGSP-V.1 que establece el Listado de Enfermedades Profesionales, estas se clasifican en:

- **GRUPO 1:** Son las enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.

Ejemplos son

- Asma bronquial.
- Osteoporosis.
- Conjuntivitis.
- Ulceración nasal, etc.

- **GRUPO 2:** Son las enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.

Ejemplos son:

- Hipoacusia.
- Vértigos.
- Acúfenos o pitidos en el oído.
- Afectación vascular, neurológica, osteoarticular, etc.

- **GRUPO 3:** Son las enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos. Ejemplos son:

- Hepatitis B y Hepatitis C
- SIDA.
- Tuberculosis.
- Escabiosis (sarna), etc.

- **GRUPO 4:** Son las enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no considerados previamente. Ejemplos son:

- Silicosis.
 - Neumoconiosis.
 - Talcosis.
 - Asma, etc.
- **GRUPO 5:** Son las enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no considerados previamente. Ejemplos son:
- Dermatitis de contacto alérgica y/o irritativa.
 - Urticaria de contacto.
 - Discromías.
 - Alopecia, etc.
- **GRUPO 6:** Son las enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos. Ejemplos son:
- Neoplasia maligna de laringe.
 - Neoplasia maligna de bronquio y pulmón.
 - Carcinoma epidermoide de piel.
 - Leucemia, etc.

1.1.2.5. Desempeño Laboral

1.1.2.5.1. Definición

Uzcategui (2013) plantea que el desempeño laboral es el rendimiento que refleja el colaborador, con lo cual demuestra las distintas capacidades y habilidades que posee en el

acontecer de sus actividades de forma eficiente, fomentando así el cumplimiento de los objetivos empresariales planteados con anterioridad.

Chiavenato (2019) conceptúa que el desempeño laboral es la forma en la que los trabajadores desarrollan sus tareas, actividades y obligaciones dentro del entorno laboral, de manera que el desempeño individual afecta significativamente al del grupo, y este, a la empresa. Así, un buen desempeño conduce a que la organización resulte beneficiada, mientras que uno deficiente no permite su éxito.

Chiavenato (2017) define al desempeño laboral como el comportamiento de cada persona, el cual tiene como fin lograr los objetivos formulados previamente de manera efectiva, por lo que representa la estrategia que cada individuo posee para conseguir los objetivos establecidos.

1.1.2.5.2. Importancia

Werther y Davis (2013) conceptualizan que la evaluación del desempeño laboral es de relevancia para los objetivos empresariales, pues constituye un proceso en el que se valora y califica el rendimiento del empleado con respecto a lo que está encomendado a realizar en su puesto de trabajo, por tanto, se mide su contribución total a la organización.

Amorós (2016) establece que la evaluación del desempeño laboral permite averiguar el nivel de productividad del empleado y su capacidad de mejorar su rendimiento en el futuro, además de identificar oportunidades de mejora en cuanto capacitación, políticas de compensación, decisiones de ascensos o de ubicación, etc., que puedan afectar su performance.

1.1.2.5.3. Métodos de evaluación

Chiavenato (2017) afirma que los principales métodos de evaluación de desempeño son:

1. Método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas: Es el método de evaluación de desempeño más divulgado y sencillo de ejecutar, pero que, aun así, requiere de gran cautela y objetividad al momento de su aplicación. Mide el desempeño considerando factores que fueron definidos y graduados con anterioridad. De tal manera, se emplea un cuestionario de doble entrada, mismo en donde figuran unas líneas horizontales que representan los factores de evaluación, mientras que las columnas verticales son reflejo de los grados de variación de los factores.

2. Método de elección forzosa: Con origen en la Segunda Guerra Mundial y después de aplicarse de manera exitosa en la posterioridad, este método se centra en evaluar a los empleados a través de frases cortas y simples que describen el desempeño individual. Así, cada bloque alberga dos a más frases y el evaluador sólo tiene potestad de escoger solo una o dos que mejor resume el desempeño de la persona en cuestión.

3. Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo: Es el método de evaluación que se realiza por medio de entrevistas a cargo de un especialista en evaluación junto al jefe inmediato de los subordinados, con el cual, en conjunto, se evalúa el desempeño de estos, tomando en consideración los orígenes y motivos del mismo.

4. Método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos: Es aquel método de evaluación que se basa en que el desempeño de los empleados puede ser beneficiado o perjudicado por una serie de distintos eventos presentes en su entorno, por lo que gira en torno a las excepciones tanto positivas como negativas del desempeño de los subordinados.

5. Método de comparación de pares: Es el método de evaluación en donde se realiza una comparación de los empleados de dos en dos, de modo que se anota en la columna de la derecha al que es el mejor en base al criterio que se está tomando en cuenta para ser calificado.

6. Método de frases descriptivas: Este método es similar al de la elección forzosa, con la diferencia que en este no es necesario escoger las frases. En este caso, el evaluador debe señalar frases que identifican el desempeño del empleado (esto con la señal “+” o “S”) y aquellas que no (representado con el signo “-” o “N”).

Sin embargo, ante la notable disminución de niveles jerárquicos en las organizaciones, lo cual ocasionó que se reduzca la distancia entre jefes y subordinados, surgieron nuevas tendencias en la evaluación del desempeño laboral. Entre estas destaca la evaluación de desempeño por competencias, misma que Alles (2010) define como el proceso que mide el rendimiento del empleado al considerar su capacidad de desarrollar eficazmente su trabajo al hacer uso de sus conocimientos, habilidades y destrezas. Este tipo de evaluación se divide en:

1. Evaluación de 360 grados: Consiste en que el empleado es evaluado por su jefe, sus pares y subordinados. Se puede considerar para la evaluación a otras personas

como lo son proveedores o clientes, de modo que a mayor el número de evaluadores, más preciso el resultado.

2. Evaluación de 270 grados: En esta evaluación los subordinados son quienes califican a su jefe.

3. Evaluación de 180 grados: Es aquella en la cual el empleado es evaluado por su jefe y sus pares.

4. Evaluación de 90 grados: El empleado es evaluado por su jefe inmediato.

1.1.2.5.4. Aplicación

Chiavenato (2017) explica que, de acuerdo con la política de gestión de recursos humanos establecida en la organización, la aplicación de la evaluación del desempeño laboral puede recaer en:

1. El gerente: El propio gerente evalúa el desempeño de sus subordinados, esto en apoyo del área responsable de administrar a las personas, misma que fija los medios y criterios a ser considerados para la evaluación como tal.

2. La propia persona: El mismo subordinado es responsable de su desempeño y, por ende, de su propia evaluación. Este se autoevalúa tomando en consideración su eficiencia y su eficacia en el puesto de trabajo que ocupa.

3. El individuo y el gerente: Este esquema reúne la evaluación tanto desde la perspectiva de los subordinados como del gerente de línea, lo cual conduce a que este esquema resulte democrático, participativo y dinámico.

4. El equipo de trabajo: En ocasiones se recurre al propio equipo de trabajo para que evalúe el desempeño de los miembros que lo conforman, de modo que se genere una retroalimentación con cada uno de ellos para mejorarlo.

5. El área de recursos humanos: En este caso, el área encargada de la administración de personal evalúa el desempeño de cada uno de los empleados. Sin embargo, si bien es la alternativa más utilizada, últimamente se recurre a otras por ser muy centralizada y burocrática.

6. La comisión de evaluación: En ciertas organizaciones la evaluación de desempeño laboral está a cargo de una comisión designada para ello, la cual, por lo general, reúne personas de diversas áreas.

No obstante, Dessler (2010) especifica que se debe tener precaución con ciertos errores al momento de aplicar la evaluación de desempeño laboral. Entre los más comunes se encuentran:

1. Carencia de objetividad o criterios poco claros: Es posible que se susciten divergencias al momento de la interpretación del significado de las palabras con las que se evalúa el desempeño de los empleados. Por ejemplo: “bueno”, “adecuado”, “satisfactorio” y “excelente” son términos que pueden adquirir distinto significado según cada evaluador.

2. Efecto de halo: Ocurre cuando la calificación de la evaluación de desempeño que obtiene el empleado es producto de una característica suya. Por ejemplo: el evaluador enfoca su resultado en su atractivo físico.

3. Tendencia central: Se refiere a evaluar a los empleados de la misma manera, es decir, establecer un estándar para todos. Por ejemplo: evaluarlos con puntajes relativamente altos para así no tener que dar explicaciones más adelante, ya sea por miedo o simple deseo de no involucrarse demasiado.

4. Condescendencia o severidad: Es la tendencia a calificar muy rigurosamente, esto es, con puntajes muy bajos a pesar de que el desempeño del empleado sea bueno o sobresaliente, muchas veces a raíz de la personalidad. Por ejemplo: un evaluador percibe que un empleado es muy simpático y, por tanto, lo califica con alto puntaje.

5. Prejuicios: Las diferencias individuales tales como el género, la religión, la raza, etc., priman sobre el desempeño real obtenido. Por ejemplo: un evaluador califica con bajo puntaje a una persona mayor de 50 años puesto que considera que las pertenecientes a este grupo no son eficaces.

6. Sesgo del comportamiento reciente y de estereotipos: Teniendo en cuenta que casi todos los empleados saben la fecha estimada en que se realizará una evaluación de desempeño, estos suelen mejorar su productividad para ese entonces. Por tanto, el evaluador suele recordar con claridad este último comportamiento que los anteriores. Por ejemplo: una persona que tuvo muy bajo rendimiento en las últimas semanas, pero destaca el día previo a la evaluación, es capaz de obtener alta calificación, ello debido a que el evaluador asume que siempre se ha esforzado.

7. Manipulación de la información: Hace referencia a cuando el evaluador controla y manipula el proceso de evaluación de desempeño para así obtener los resultados que desea. Por ejemplo: el evaluador tiene simpatía por un empleado y quiere

brindarle un ascenso, por lo que lo beneficia otorgándole alta calificación, mientras que a otro lo desfavorece.

1.1.2.5.5. Usos

Mondy (2010) explica que la evaluación de desempeño laboral se emplea para diferentes usos, entre los que figuran:

- 1. Planeación de recursos humanos:** Permite identificar empleados que no estén totalmente preparados para desenvolverse en sus funciones, por lo que con la evaluación de desempeño se pueden definir planes para el logro de un mejor desarrollo a nivel profesional y personal.
- 2. Reclutamiento y selección:** Los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño permiten pronosticar el rendimiento futuro de los aspirantes a los distintos puestos de trabajo.
- 3. Capacitación y desarrollo:** Después de identificarse debilidades y oportunidades de mejora a partir de la evaluación de desempeño, es posible elaborar e implementar programas de capacitación y desarrollo que conduzcan a aprovechar las actuales fortalezas de los empleados, así como minimizar sus deficiencias.
- 4. Planeación y desarrollo de carrera:** Los resultados de la evaluación de desempeño laboral permiten evaluar fortalezas y debilidades de los empleados, frente a lo cual los administradores de las empresas pueden decidir aplicar distintas técnicas y métodos para asesorar a sus subordinados con el objetivo de apoyarlos a alcanzar sus metas personales y profesionales.

5. Programas de remuneración: A partir de la información recabada en la evaluación de desempeño laboral se pueden reajustar los salarios de los empleados, ya que gran parte de los administradores de las empresas consideran que, si se demuestra un desempeño sobresaliente, el empleado merece recibir un aumento salarial.

6. Relaciones internas con los empleados: Los datos obtenidos en la evaluación de desempeño laboral se emplean para tomar decisiones en base a las promociones, los despidos, las transferencias, etc.

7. Evaluación del potencial de un empleado: Al aplicarse la evaluación de desempeño laboral, los administradores de las empresas hacen proyecciones de los empleados en base al resultado obtenido, para así visualizar qué estrategias se pueden tomar para dotarlos de mayores capacidades y cualidades.

1.1.2.5.6. Beneficios

Chiavenato (2017) menciona que al aplicar una evaluación de desempeño laboral se obtienen distintos beneficios para los involucrados. Los principales son:

1. Beneficios para el jefe o gerente:

a) Evaluar de mejor manera el desempeño y el comportamiento de sus subordinados, pues se tiene en consideración variables y factores de evaluación que permitirán obtener resultados neutrales y objetivos.

b) Plantear nuevas medidas enfocadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.

c) Comunicarse de manera efectiva con sus subordinados, para así explicarles la metodología de la evaluación de desempeño, misma que tiene como fin darles a conocer su propio rendimiento y establecer pautas para su mejora.

2. Beneficios para el subordinado:

a) Conocer las competencias y aspectos de comportamiento y desempeño más valorados por su jefe y la organización a la que pertenece.

b) Conocer cuáles son las expectativas de desempeño que tiene su jefe, asimismo, identificar sus fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.

c) Conocer qué alternativas implementa su jefe para la mejora de su desempeño laboral (entrenamiento, proveer un mejor espacio de trabajo, etc.) y las propias que deberá aplicar (esforzarse más, especializarse en cierto tema, etc.)

3. Beneficios para la organización:

a) Evaluar el potencial de cada empleado en el presente y pronosticar su rendimiento en el futuro, para así determinar su nivel de contribución total a la empresa.

b) Identificar a los empleados que, por su destacado desempeño laboral, merecen recibir un ascenso o ser transferidos; asimismo, identificar qué empleados merecen recibir actualización o perfeccionamiento en determinado aspecto para mejorar su rendimiento.

c) Dinamizar la política de recursos humanos, esto por medio de ofrecimiento de oportunidades de progreso y desarrollo personal a los empleados, con lo cual se

logrará estimular su productividad, trabajo en equipo y sentido de pertenencia hacia la empresa.

1.1.2.6. Dimensiones del Desempeño laboral

1.1.2.6.1. Asistencia y puntualidad

Martínez y Sanjuan (2019) definen a la asistencia como la tendencia del trabajador de estar presente en la empresa para cumplir sus actividades y deberes de manera obligatoria y periódica, según los lineamientos y normas establecidos. Por otro lado, la puntualidad es la actitud que tiene el trabajador de acudir a su centro de labores a la hora indicada, asimismo, concluir su jornada y presentar sus entregables en el tiempo pactado.

1.1.2.6.2. Trabajo en equipo

Según Durán (2018) el trabajo en equipo es aquel trabajo llevado a cabo por dos o más personas que se distribuyen las actividades a realizar, teniendo como visión un mismo objetivo, por lo cual, interactúan entre sí, siendo plenamente conscientes de sus fortalezas y oportunidades de mejora para lograr un trabajo superior en cantidad y calidad.

1.1.2.6.3. Productividad

La Organización Internacional del Trabajo (2016) afirma que la productividad es el manejo eficaz de la innovación y los recursos disponibles con el objetivo de conseguir el mayor rendimiento de estos, incrementando así el valor agregado de los productos y servicios que se ofrecen.

1.1.2.6.4. Respeto y responsabilidad

Vargas y Aldana (2015) conceptualizan que el respeto es la consideración que se tiene por una persona o grupo, al que se le brinda valor a su ser, se vela por su dignidad y se brinda trato afable, sin distinción alguna. En tanto, a la responsabilidad como la capacidad de trabajar de manera que se luzcan las competencias técnicas y profesionales propias, cuidando los detalles, para así obtener buenos resultados.

1.1.2.6.5. Calidad en el trabajo

Más adelante, Vargas y Aldana (2015) establecen que la calidad en el trabajo se refiere a la búsqueda constante de la perfección, la cual se logra al colocar como punto de partida al hombre, para que, partir de él, se desarrollen productos y servicios destinados a satisfacer deseos, expectativas y necesidades.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo influye en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar la influencia de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir el nivel de percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021.
- Describir el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021.
- Determinar la relación entre la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo influye de forma significativa en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021.

1.4.2. Hipótesis específicas

- El nivel de percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz en Trujillo en el año 2021 es bajo, según las variaciones del índice de capacitaciones, legislación en seguridad y salud en el trabajo, medidas preventivas, accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y equipos de protección personal (EPP).
- El nivel del desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo en el año 2021 es bajo, según las variaciones del índice de asistencia y puntualidad, trabajo en equipo, productividad, respeto y responsabilidad, y calidad en el trabajo.
- La relación entre la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo en el año 2021 es directa y positiva.

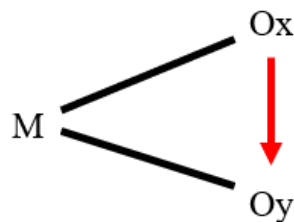
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo explicativo, pues según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el estudio tiene relación causal, y por tanto, no solo busca describir una situación, sino que se enfoca en encontrar las razones o motivos por los cuales ocurren los hechos que se investigan, lo cual se traduce en explicar por qué sucede un evento y en qué condiciones se presenta. Es decir, está dirigido en explicar por qué se relacionan dos o más variables para así proporcionar sentido de entendimiento del fenómeno al que se refiere.

Figura 11

Esquema de tipo de investigación




Nota. Tomado de *Metodología de la Investigación*, de Hernández, Fernández y Baptista, 2010, McGraw Hill.

En donde:

M = Muestra

Ox = La variable que influye

 = Influencia

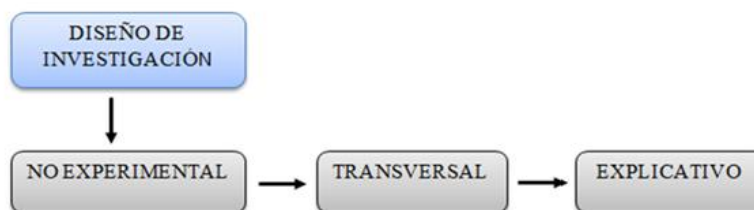
Oy = La variable influida

2.2. Diseño de investigación

El estudio es de diseño no experimental, ya que se observarán e interpretarán los fenómenos y hechos tal y como se dan en su contexto natural, sin controlar o manipular las variables, para después ser analizados. También, es de corte transversal, porque se recogen datos en un único periodo de tiempo, con la finalidad de examinar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Figura 12

Esquema de diseño de investigación



2.3. Población y muestra

2.3.1. Población y muestra para la variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”

La población son 418 colaboradores del sector automotriz de la ciudad de Trujillo.

La muestra son 200 operarios del área de mantenimiento, pertenecientes a las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. de la ciudad de Trujillo. Se empleó la siguiente fórmula para realizar el cálculo:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

En donde:

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la población

Z = Parámetro estadístico 1.96 que depende del Nivel de confianza 95%

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado 0.50, es decir 50%

q = $(1 - p)$ Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado 0.50, es decir 50%

e = Error de estimación máximo aceptado 0.05, es decir 5%

Entonces:

$$n = \frac{418 \times 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}{0.05^2 \times (418 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 200$$

Tabla 1

Distribución de la Muestra para la Variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”

Empresas del sector automotriz	Nivel según N° total de trabajadores	Tipo de empresa según actividad	N° de operarios del área de mantenimiento
Interamericana Trujillo S.A.	Mediana empresa	Concesionario	40
Autonort Trujillo S.A.C	Gran empresa	Concesionario	40
Autosoluciones S.A.C	Pequeña empresa	Taller mecánico	40
Servindustria del Norte E.I.R.L	Pequeña empresa	Taller mecánico	40
Repuestos Miguelitos S.A.C	Pequeña empresa	Tienda de repuestos	40

2.3.2. Población y muestra para la variable “Desempeño Laboral”

La población son 418 colaboradores del sector automotriz de la ciudad de Trujillo.

La muestra son 200 administrativos, pertenecientes a las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. de la ciudad de Trujillo. Se empleó la siguiente fórmula para realizar el cálculo:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

En donde:

n = Tamaño de muestra buscado

N= Tamaño de la población

Z = Parámetro estadístico 1.96 que depende del Nivel de confianza 95%

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado 0.50, es decir 50%

q = (1 – p) Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado 0.50, es decir 50%

e = Error de estimación máximo aceptado 0.05, es decir 5%

Entonces:

$$n = \frac{418 \times 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}{0.05^2 \times (418 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 200$$

Tabla 2

Distribución de la Muestra para la Variable “Desempeño Laboral”

Empresas del sector automotriz	Nivel según N° total de trabajadores	Tipo de empresa según actividad	N° de administrativos de alta gerencia
Interamericana Trujillo S.A.	Mediana empresa	Concesionario	40
Autonort Trujillo S.A.C	Gran empresa	Concesionario	40
Autosoluciones S.A.C	Pequeña empresa	Taller mecánico	40
Servindustria del Norte E.I.R.L	Pequeña empresa	Taller mecánico	40
Repuestos Miguelitos S.A.C	Pequeña empresa	Tienda de repuestos	40

El tipo de muestreo aplicado en esta investigación fue probabilístico intencional, ya que a fin de que la muestra sea representativa, los elementos seleccionados fueron elegidos por las autoras en vista que cumplían con características de interés tales como facilidad de contacto y disponibilidad suya para participar del estudio, esto a fin de tener mayor control en la recogida de datos y así recabar estimaciones más precisas.

Los criterios que se tomaron en cuenta para la elección del sector automotriz fueron:

- Existencia de cifras alarmantes en relación con la seguridad y salud en el trabajo en este rubro.
- Falta de estudios que comprueben la influencia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en este rubro, sobre todo a nivel nacional y local.

- Poco o nulo conocimiento del tema por parte de la sociedad en general, a pesar de su gran importancia y repercusión.
- Motivación por ser referentes a partir del presente trabajo de investigación.

Los criterios que se tomaron en cuenta para la elección de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. fueron:

- Tener presencia en la ciudad de Trujillo.
- Gozar de buena reputación y prestigio.
- Tener interés en el tema de investigación (seguridad y salud en el trabajo y/o desempeño laboral).
- Tener disposición para colaborar para los fines de la investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos para la variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”

Se utilizó la técnica encuesta e instrumento cuestionario validado, mismo que fue propuesto por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2019) en su Resolución de Superintendencia N°186-2019-SUNAFIL “*Reglas Generales para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo*” y fue acoplado para esta investigación. El cuestionario estuvo dirigido a los 200 operarios del área de mantenimiento de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. con el objetivo de obtener información sobre su percepción con respecto al acatamiento de sus

empresas en cuanto a los protocolos en medidas de seguridad y salud en el trabajo, así como evaluar su comportamiento y actitud frente a este tema, teniendo en cuenta la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada una. El cuestionario estuvo constituido por 20 ítems con 5 alternativas de respuesta en escala de Likert.

Tabla 3

Estructura del Cuestionario para la Variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”

Dimensiones	Ítems
Capacitaciones	1, 2, 3, 4
Legislación en seguridad y salud en el trabajo	5, 6
Medidas preventivas	7, 8, 9
Accidentes laborales	10, 11, 12, 13, 14
Enfermedades ocupacionales	15
Equipos de protección personal (EPP)	16, 17, 18, 19, 20

Se contó con la siguiente valoración para cada ítem, según dimensión:

Tabla 4

Escala de Calificación para la Variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” según Ítems por Dimensión

Dimensiones	Ítems	Escala Likert	Categoría
Capacitaciones	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4, 5	Nunca, pocas veces, ocasionalmente, frecuentemente, muy frecuentemente
Legislación en seguridad y salud en el trabajo	5	1, 2, 3, 4, 5	Muy mala, mala, regular, buena, excelente
	6	1, 2, 3, 4, 5	Nunca, pocas veces, ocasionalmente, frecuentemente, muy frecuentemente
	7	1, 2, 3, 4, 5	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ligeramente de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo
Medidas preventivas	8	1, 2, 3, 4, 5	Nunca, pocas veces, ocasionalmente, frecuentemente, muy frecuentemente
	9	1, 2, 3, 4, 5	Muy mala, mala, regular, buena, excelente
	10, 11, 12, 13, 14	1, 2, 3, 4, 5	Nunca, pocas veces, ocasionalmente, frecuentemente, muy frecuentemente
Enfermedades ocupacionales	15	1, 2, 3, 4, 5	Nunca, pocas veces, ocasionalmente, frecuentemente, muy frecuentemente
Equipos de protección personal (EPP)	16, 17, 18	1, 2, 3, 4, 5	Nunca, pocas veces, ocasionalmente, frecuentemente, muy frecuentemente
	19, 20	1, 2, 3, 4, 5	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ligeramente de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo

De acuerdo con la calificación otorgada a cada ítem después de aplicado el cuestionario a los 200 operarios del área de mantenimiento de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. se realizó la suma de ítems por dimensión, estableciéndose los siguientes niveles:

Tabla 5

Niveles para las Dimensiones de la Variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” según Suma de Ítems por Dimensión

Dimensiones	Nivel		
	Bajo	Medio	Alto
Capacitaciones	< 10	< 15	≥ 15
Legislación en seguridad y salud en el trabajo	< 4	< 6	≥ 6
Medidas preventivas	< 6	< 9	≥ 9
Accidentes laborales	< 10	< 15	≥ 15
Enfermedades ocupacionales	< 3	< 4	≥ 4
Equipos de protección personal (EPP)	< 10	< 15	≥ 15

Por último, se llevó a cabo la suma total de dimensiones, estableciéndose los siguientes niveles:

Tabla 6

Niveles para la Variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” según Suma Total de Dimensiones

Nivel Percepción SGSST		
Bajo	Medio	Alto
< 50	< 75	≥ 75

2.4.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos para la variable

“Desempeño Laboral”

Se utilizó la técnica encuesta e instrumento cuestionario validado, mismo que fue propuesto por Ronquillo, Aranda y Pando (2013) en su artículo de investigación “Validación de un Instrumento de Evaluación del Desempeño en el Trabajo” y fue acoplado para esta investigación. El cuestionario estuvo dirigido a 200 administrativos de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. a manera de evaluación de desempeño de 180 grados, para obtener información sobre su diagnóstico con respecto a las habilidades, actitudes y rendimiento en general de los operarios de mantenimiento en sus empresas, así como evaluar su productividad y competitividad en base a ello, teniendo en cuenta la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada una. El cuestionario estuvo constituido por 25 ítems con 4 alternativas de respuesta en escala de Likert.

Tabla 7

Estructura del Cuestionario para la Variable “Desempeño Laboral”

Dimensiones	Ítems
Asistencia y puntualidad	1, 2, 3, 4, 5
Trabajo en equipo	6, 7, 8, 9, 10
Productividad	11, 12, 13, 14, 15
Respeto y responsabilidad	16, 17, 18, 19, 20
Calidad en el trabajo	21, 22, 23, 24, 25

Se contó con la siguiente valoración para cada ítem, según dimensión:

Tabla 8

Escala de Calificación para la Variable “Desempeño Laboral” según Ítems por Dimensión

Dimensiones	Ítems	Escala Likert	Categoría
Asistencia y puntualidad	1, 2, 3, 4, 5	1, 2, 3, 4	Nunca, casi siempre, a veces, siempre
Trabajo en equipo	6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4	Nunca, casi siempre, a veces, siempre
Productividad	11, 12, 13, 14, 15	1, 2, 3, 4	Nunca, casi siempre, a veces, siempre
Respeto y responsabilidad	16, 17, 18, 19, 20	1, 2, 3, 4	Nunca, casi siempre, a veces, siempre
Calidad en el trabajo	21, 22, 23, 24, 25	1, 2, 3, 4	Nunca, casi siempre, a veces, siempre

De acuerdo con la calificación otorgada a cada ítem después de aplicado el cuestionario a los 200 administrativos de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C., se realizó la suma de ítems por dimensión, estableciéndose los siguientes niveles:

Tabla 9

Niveles para las Dimensiones de la Variable “Desempeño Laboral” según Suma de Ítems por Dimensión

Dimensiones	Nivel		
	Bajo	Medio	Alto
Asistencia y puntualidad	< 8	< 12	≥ 12
Trabajo en equipo	< 8	< 12	≥ 12
Productividad	< 8	< 12	≥ 12
Respeto y responsabilidad	< 8	< 12	≥ 12
Calidad en el trabajo	< 8	< 12	≥ 12

Por último, se llevó a cabo la suma total de dimensiones, estableciéndose los siguientes niveles:

Tabla 10

Niveles para la Variable “Desempeño Laboral” según Suma Total de Dimensiones

Nivel Desempeño Laboral		
Bajo	Medio	Alto
< 50	< 75	≥ 75

2.5. Validez y confiabilidad del instrumento

2.5.1. Validez y confiabilidad del instrumento para la variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”

Para la validez del instrumento se optó por emplear un cuestionario previamente validado, propuesto por Ronquillo, Aranda y Pando (2013) en su artículo de investigación “Validación de un Instrumento de Evaluación del Desempeño en el Trabajo”, el cual fue acoplado para esta investigación. Con ello, se garantiza que el cuestionario aplicado es sencillo, preciso y viable, abarcando así en las preguntas que lo componen todas las dimensiones que se quieren medir.

Para la confiabilidad del instrumento se halló el Alfa de Cronbach, donde se midió el grado de consistencia de las variables de estudio, teniendo en cuenta las categorías para evaluar los coeficientes del Alfa de Cronbach.

Tabla 11

Confiabilidad del Instrumento para la Variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.702	20

Según George y Mallery (2010) el grado de confiabilidad del instrumento es aceptable, ya que el coeficiente alfa es superior a 0.70, por tanto, se puede aplicar.

2.5.2. Validez y confiabilidad del instrumento para la variable “Desempeño Laboral”

Para la validez del instrumento se optó por emplear un cuestionario previamente validado, propuesto por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2019) en su Resolución de Superintendencia N°186-2019-SUNAFIL “*Reglas Generales para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo*”, el cual fue acoplado para esta investigación. Con ello, se garantiza que el cuestionario aplicado es sencillo, preciso y viable, abarcando así en las preguntas que lo componen todas las dimensiones que se quieren medir.

Para la confiabilidad del instrumento se halló el Alfa de Cronbach, donde se midió el grado de consistencia de las variables de estudio, teniendo en cuenta las categorías para evaluar los coeficientes del Alfa de Cronbach.

Tabla 12

Confiabilidad del Instrumento para la Variable “Desempeño Laboral”

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.793	25

Según George y Mallery (2010) el grado de confiabilidad del instrumento es aceptable, ya que el coeficiente alfa es superior a 0.70, por tanto, se puede aplicar.

2.6. Técnicas e instrumentos de análisis de datos

2.6.1. Técnicas e instrumentos de análisis de datos para la variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” y para la variable “Desempeño Laboral”

Se utilizó distintas técnicas de la estadística descriptiva (tablas de frecuencia absoluta y frecuencia relativa porcentual, gráficos de barras y gráficos circulares) e inferencial (prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, prueba de independencia de Durbin-Watson, prueba de homocedasticidad de Breusch-Pagan, modelo de regresión lineal múltiple, contraste del análisis de regresión ANOVA y coeficiente de correlación de Pearson) por medio del programa IBM SPSS Statistics 25, con el cual se procedió a agruparlos, ordenarlos y clasificarlos, para luego elaborar y presentar tablas y gráficos estadísticos que reflejen los resultados encontrados con mayor precisión.

2.7.Procedimiento

2.7.1. Procedimiento de recolección de datos para la variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” y para la variable “Desempeño Laboral”

Una vez establecidos los instrumentos previamente validados que se utilizarían, se procedió a recolectar los datos necesarios para fines de la presente investigación, esto a través de la aplicación de dichos instrumentos. Así, el 18 de noviembre de 2021 se brindó el formato del cuestionario impreso y de manera presencial respetando los protocolos de bioseguridad para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19), en primer lugar, a los 200 operarios del área de mantenimiento de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. y en segundo lugar, a los 200 administrativos de las mismas empresas automotrices, previa solicitud de autorización a los representantes de estas para la ejecución del trabajo de campo, y se les otorgó el tiempo necesario para que puedan completar a totalidad el formato brindado según su propio criterio y convicción. Realizado ello, se recopiló la información en las distintas piezas otorgadas a los operarios de mantenimiento y administrativos con lo cual se procedió a revisar minuciosamente y comparar las respuestas de los participantes para revisar si algunas presentaban deficiencias (información incompleta, falta de coherencia, etc.) con el objetivo que los resultados sean confiables y representativos, para después recurrir al programa Microsoft Excel 2016 para transcribir las respuestas obtenidas, organizándolas en una base de datos, lo que permitió identificar tanto la percepción de los operarios de mantenimiento de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. con relación al

cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud ocupacional a través de la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de sus respectivas empresas, como el diagnóstico de los administrativos de las mismas empresas automotrices con relación al rendimiento, aptitudes y cualidades de los operarios de mantenimiento una vez realizada la evaluación de desempeño de 180 grados, considerándose el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de sus respectivas empresas. Seguidamente, tal información fue procesada y analizada haciendo uso del programa IBM SPSS Statistics 25.

2.7.2. Procedimiento de análisis de datos para la variable “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” y para la variable “Desempeño laboral”

Después de haber obtenido los datos producto de la aplicación del cuestionario, en primer lugar, a los 200 operarios del área de mantenimiento de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C., y en segundo lugar, a los 200 administrativos de las mismas empresas automotrices, resultó necesario procesarlos y analizarlos, por lo cual, por medio del programa IBM SPSS Statistics 25, se procedió a agruparlos, ordenarlos y clasificarlos para así presentarlos en tablas y gráficos estadísticos que reflejen los resultados encontrados con mayor precisión con el objetivo de analizarlos y determinar patrones o tendencias de comportamiento.

2.7.3. Procedimiento de elaboración de tesis

Para desarrollar la presente investigación se identificó la realidad problemática del sector automotriz para así definir las variables de investigación y justificar su importancia. Seguidamente, se llevó a cabo la búsqueda académica de estudios similares a nivel

internacional, nacional y local que sustentan la presente investigación. Posteriormente, se elaboró el marco teórico en donde se indagó sobre los conceptos, dimensiones e indicadores de cada variable. Asimismo, se fijó el problema y objetivos de investigación, además de las hipótesis a nivel general y específico, ello al considerar las dimensiones previamente establecidas. A continuación, se determinó el tipo y diseño de la presente investigación. También, se especificó la población y muestra para después describir la técnica e instrumento a utilizarse, al igual que los elementos de validez y confiabilidad del mismo. Más tarde, se realizó la descripción del procedimiento de recolección y análisis de datos aplicados a la población y muestra determinada según una serie de criterios fijados con anterioridad, así como las consideraciones éticas que se siguieron en la investigación. Una vez terminado ello, se detallaron los resultados obtenidos a través de tablas y gráficos y las conclusiones obtenidas en relación con el enunciado y objetivo de la investigación propuesta, previa discusión de los mismos.

2.8. Aspectos éticos

Se consideró aspectos éticos tales como recurrir a instrumentos de confianza y previamente validados, así como la plena responsabilidad de los investigadores sobre la información obtenida de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. De igual manera, se tuvo presente lineamientos básicos como la honestidad en la búsqueda y redacción de la presente investigación en base al formato APA y el respeto al derecho de autor, así como la calidad de la información presentada.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la investigación en base a la información obtenida de la aplicación de la técnica encuesta e instrumento cuestionario validado, en primer lugar, a los 200 operarios de mantenimiento de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C., y en segundo lugar, a los 200 administrativos de las mismas empresas automotrices.

Para el objetivo general: “Analizar la influencia de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021”

Tabla 13

Probación del Supuesto de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	0.159	200	0.255	0.911	200	0.127
Capacitaciones	0.212	200	0.250	0.892	200	0.839
Legislación en seguridad y salud en el trabajo	0.194	200	0.218	0.881	200	0.075
Medidas preventivas	0.238	200	0.348	0.864	200	0.348
Accidentes laborales	0.138	200	0.698	0.912	200	0.158
Enfermedades ocupacionales	0.324	200	0.154	0.725	200	0.055
Equipos de protección personal	0.271	200	0.258	0.888	200	0.826

Según la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, el nivel de significancia para todas las dimensiones de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en relación con el Desempeño laboral son mayores que 0.05 ($p > 0.05$) lo que demuestra que los residuos se distribuyen de forma normal. Es decir, se cumple el supuesto de normalidad.

Tabla 13

Probación del Supuesto de Independencia

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
Percepción SGSST vs Desempeño Laboral	,973	0.946	0.945	1.504	1.893

Según la prueba de independencia de Durbin-Watson, el valor $p=1.893$ se encuentra en el rango de 1.5 y 2.5 lo que demuestra que los residuos son independientes entre sí y no existe ningún tipo de correlación entre ellos. Es decir, se cumple el supuesto de independencia.

Tabla 14

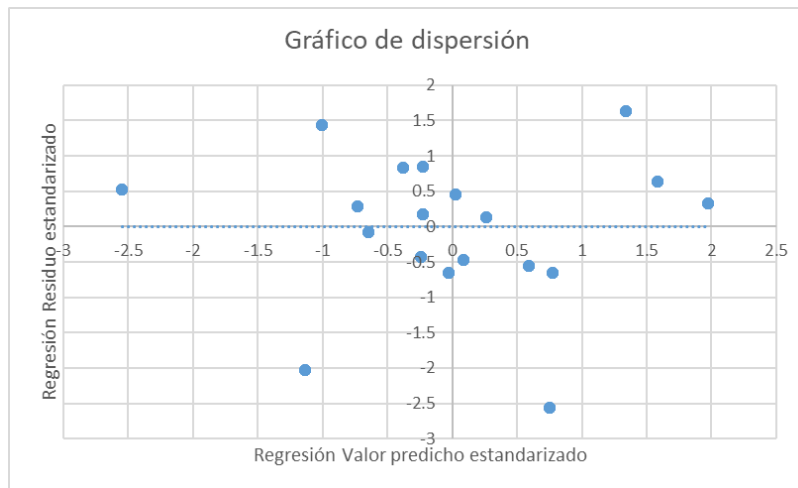
Probación del Supuesto de Homocedasticidad

Modelo	Valor observado	Valor crítico	Breusch-Pagan
Percepción SGSST vs Desempeño Laboral	0.647	0.733	0.789

Según la prueba de homocedasticidad de Breusch-Pagan, el valor $p= 0.789$ es mayor que 0.05 ($p>0.05$) lo que demuestra que los residuos se distribuyen de forma homogénea, por lo que la varianza de los residuos es constante. Es decir, se cumple el supuesto de homocedasticidad.

Figura 14

Gráfico de dispersión para la probación del supuesto de homocedasticidad



Según el gráfico de dispersión, los residuos se ubican de manera uniforme para cada uno de los valores, por lo que se acepta la igualdad de varianzas de los residuos.

Tabla 15

Resumen del Modelo de Regresión

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
Percepción SGSST vs Desempeño Laboral	,981	0.962	0.961	1.268

Según el resumen del modelo de regresión, el valor $R=0.981$ es mayor que 0 ($p>0$) lo que indica que existe una influencia directa y proporcional a nivel alto entre ambas variables, de manera que la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo influye significativamente en el Desempeño laboral. Además, el valor $R^2 = 0.962$ demuestra que la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo explica en un 96.2% el comportamiento del Desempeño laboral.

Tabla 16

Contraste del Análisis de Regresión ANOVA

ANOVA						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Percepción SGSST vs Desempeño Laboral	Regresión	7915.206	6	1319.201	820.531	,000
	Residuo	310.294	193	1.608		
	Total	8225.500	199			

Según el contraste del análisis de regresión ANOVA, el valor de significancia $p=0.000$ es mayor a 0.05 ($p<0.05$) lo que indica que existe relación lineal significativa entre la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Desempeño laboral. Además, el valor $F= 829.531$ al ser suficientemente grande demuestra que el modelo es apropiado y los datos son consistentes.

Tabla 17

Coefficientes de Regresión

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	
	B	Desv. Error	Beta			
(Constante)	9.389	0.705		13.311	0.000	
Capacitaciones	0.898	0.127	0.150	7.084	0.000	
Legislación en seguridad y salud en el trabajo	2.372	0.133	0.500	17.876	0.000	
Percepción SGSST vs Desempeño Laboral	Medidas preventivas	1.906	0.070	0.409	27.061	0.000
	Accidentes laborales	0.116	0.033	0.057	3.521	0.000
	Enfermedades ocupacionales	2.525	0.283	0.232	8.920	0.000
	Equipos de protección personal	0.844	0.153	0.221	5.510	0.000

Según los coeficientes Beta, todas las dimensiones de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo influyen en el Desempeño laboral, ya que trabajando juntas impactan significativamente en este. Al respecto, la dimensión Enfermedades ocupacionales con un Beta de 2.525 y la dimensión Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo con un Beta de 2.372 son las que destacan por su influencia sobre el Desempeño laboral.

También, se determina que la ecuación de regresión lineal múltiple es $Y = 9.389 + 0.898x_1 + 2.372x_2 + 1.906x_3 + 0.116x_4 + 2.525x_5 + 0.844x_6$, donde Y es el Desempeño laboral y cada x es una dimensión de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es decir, x_1 es Capacitaciones, x_2 es Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo, x_3 es Medidas preventivas, x_4 es Accidentes laborales, x_5 es Enfermedades ocupacionales y x_6 es Equipos de Protección Personal.

El valor de la intersección en Y que es igual a 9.389 indica que cuando no se toma en cuenta la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Desempeño laboral promedio es de 9.389 puntos. Los valores de la pendiente que son iguales a 0.898 para Capacitaciones, 2.372 para Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo, 1.906 para Medidas preventivas, 0.116 para Accidentes laborales, 2.525 para Enfermedades ocupacionales y 0.844 para Equipos de Protección Personal, indican que cuando se toma en cuenta la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Desempeño laboral mejora en promedio 0.898 puntos como consecuencia de la realización de Capacitaciones, 2.372 puntos como consecuencia del cumplimiento de la Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo, 1.906 puntos como consecuencia de la implementación de Medidas preventivas, 0.116 puntos como consecuencia de la reducción de Accidentes laborales, 2.525 puntos como consecuencia de la reducción de Enfermedades ocupacionales y 0.844 puntos como consecuencia de la entrega de adecuados Equipos de Protección Personal.

Para el objetivo específico N°1: “Describir el nivel de percepción del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021”

Tabla 18

Nivel de Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector Automotriz, según Encuesta Aplicada a Operarios de Mantenimiento el 18 de Noviembre de 2021, considerando Dimensiones

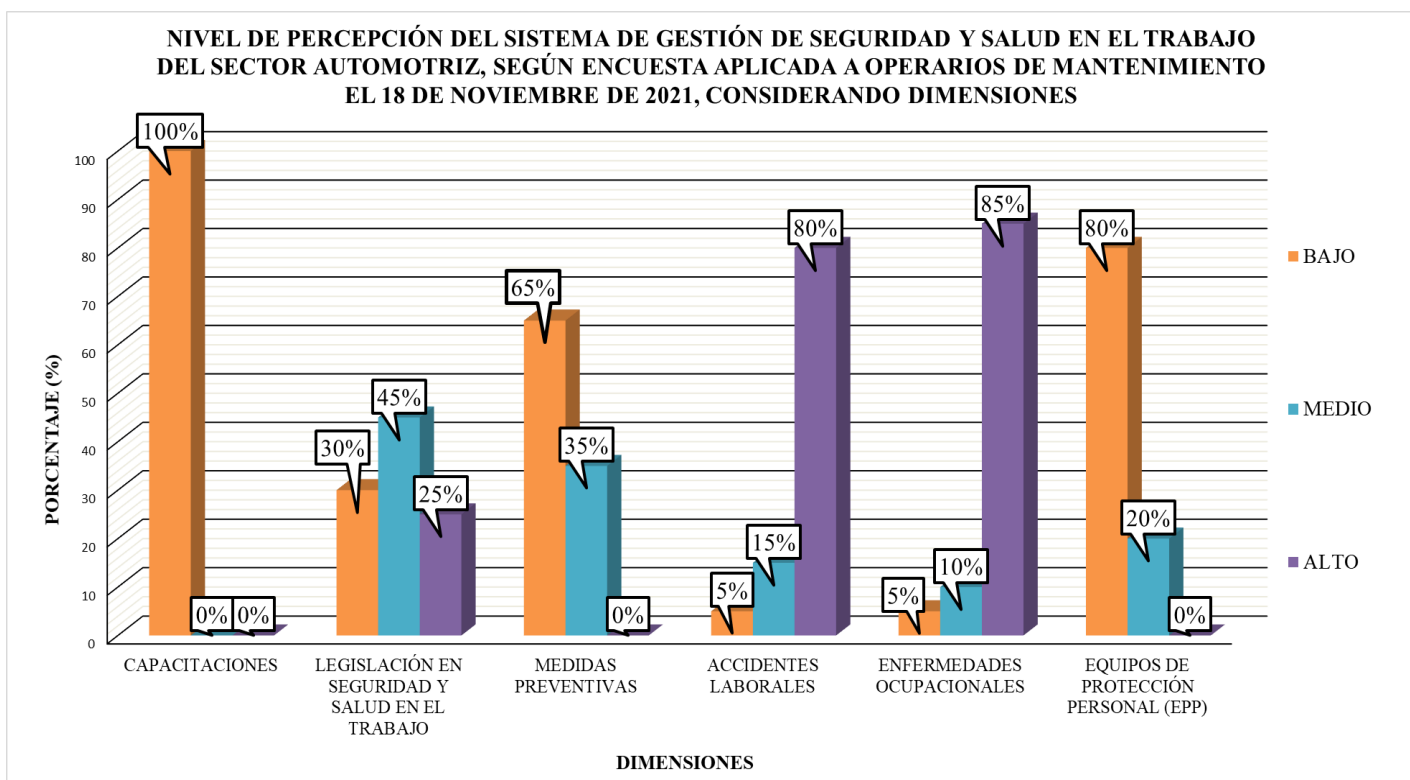
Dimensiones	Nivel	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Capacitaciones	Bajo	200	100.0
	Total	200	100.0
Legislación en seguridad y salud en el trabajo	Bajo	60	30.0
	Medio	90	45.0
	Alto	50	25.0
	Total	200	100.0
Medidas preventivas	Bajo	130	65.0
	Medio	70	35.0
	Total	200	100.0
Accidentes laborales	Bajo	10	5.0
	Medio	30	15.0
	Alto	160	80.0
	Total	200	100.0
Enfermedades ocupacionales	Bajo	10	5.0
	Medio	20	10.0
	Alto	170	85.0
	Total	200	100.0
Equipos de Protección Personal (EPP)	Bajo	160	80.0
	Medio	40	20.0
	Total	200	100.0

Según las respuestas obtenidas de la encuesta aplicada a los 200 operarios de mantenimiento de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. el 18 de noviembre de 2021 (ver Anexo N°6), y de acuerdo con los niveles de las dimensiones acorde a la suma de ítems por dimensión (ver Anexo N°7) y detalle de frecuencia absoluta y relativa porcentual de cada una de las dimensiones (ver Anexo N°9), el nivel de percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz evidencia una tendencia negativa, donde las dimensiones "capacitaciones",

“medidas preventivas” y “equipos de protección personal” se encuentran en nivel bajo, la dimensión "legislación en seguridad y salud en el trabajo" en nivel medio y las dimensiones "accidentes laborales" y "enfermedades ocupacionales" en nivel alto.

Figura 19

Gráfico del nivel de percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz, según encuesta aplicada a operarios de mantenimiento el 18 de noviembre de 2021, considerando dimensiones



Según las respuestas obtenidas de la encuesta aplicada a los 200 operarios de mantenimiento de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. el 18 de noviembre de 2021 (ver Anexo N°6), y de acuerdo con los niveles de las dimensiones acorde a la suma de ítems por dimensión (ver Anexo N°7) y detalle de

frecuencia absoluta y relativa porcentual de cada una de las dimensiones (ver Anexo N°9), el nivel de percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz, evidencia una tendencia negativa, donde la dimensión "capacitaciones" se encuentra en nivel bajo acorde al 100% de los encuestados, la dimensión "legislación en seguridad y salud en el trabajo" en nivel medio acorde al 45% de los encuestados, la dimensión "medidas preventivas" en nivel bajo acorde al 65% de los encuestados, la dimensión "accidentes laborales" en nivel alto acorde al 80% de los encuestados, la dimensión "enfermedades ocupacionales" en nivel alto acorde al 85% de los encuestados y la dimensión "equipos de protección personal" en nivel bajo acorde al 80% de los encuestados.

Total dimensiones	Nivel	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Bajo	180	90.0
	Medio	20	10.0
	Total	200	100.0

Tabla 20

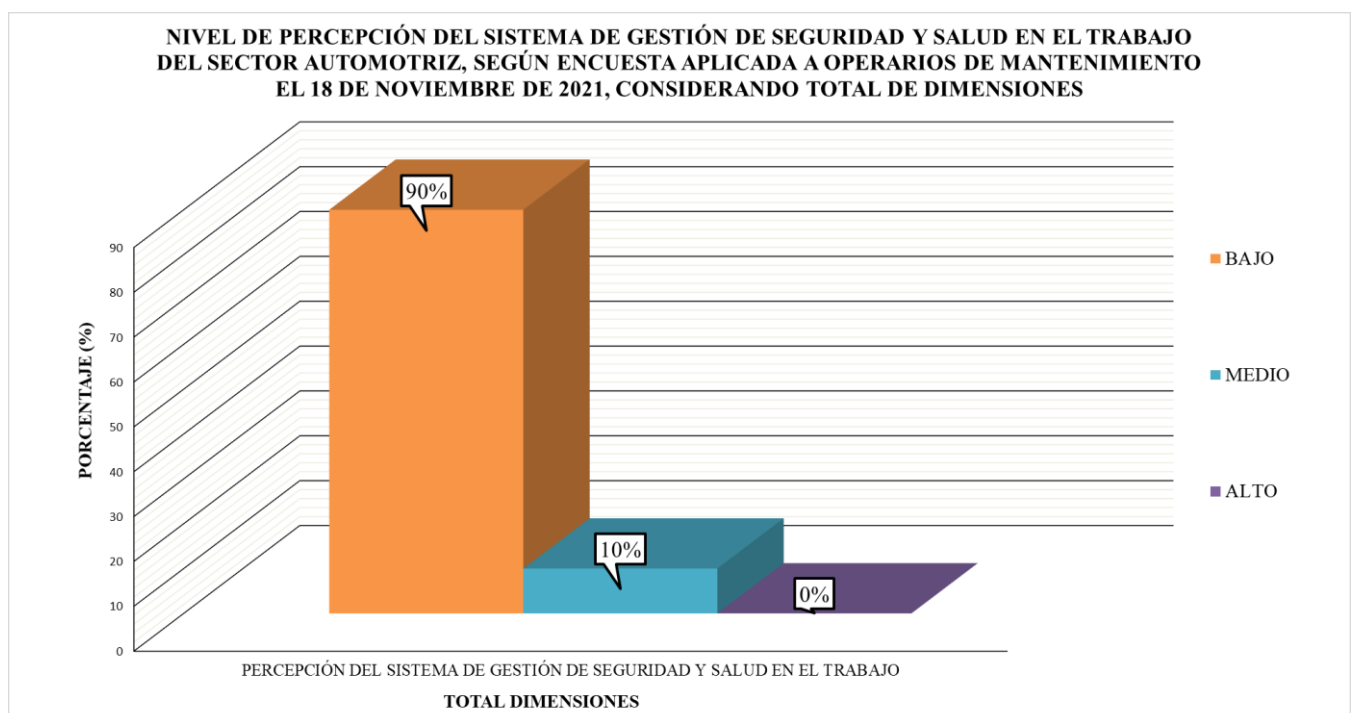
Nivel de Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector Automotriz, según Encuesta Aplicada a Operarios de Mantenimiento el 18 de Noviembre de 2021, considerando Total de Dimensiones

Según las respuestas obtenidas de la encuesta aplicada a los 200 operarios de mantenimiento de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. el 18 de noviembre de 2021 (ver Anexo N°6), y de acuerdo con los niveles de las dimensiones acorde a la suma total de dimensiones (ver Anexo N°8) y detalle de frecuencia absoluta y relativa porcentual del total de las dimensiones (ver Anexo N°10), el nivel de

percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz es bajo.

Figura 21

Gráfico del nivel de percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz, según encuesta aplicada a operarios de mantenimiento el 18 de noviembre de 2021, considerando total de dimensiones



Según las respuestas obtenidas de la encuesta aplicada a los 200 operarios de mantenimiento de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. el 18 de noviembre de 2021 (ver Anexo N°6), y de acuerdo con los niveles de las dimensiones acorde a la suma total de dimensiones (ver Anexo N°8) y detalle de frecuencia absoluta y relativa porcentual del total de las dimensiones (ver Anexo N°10), el nivel de

percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz es bajo acorde al 90% de los encuestados.

Para el objetivo específico N°2: “Describir el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021”

Tabla 22

Nivel del Desempeño Laboral de los Colaboradores del Sector Automotriz, según

Dimensiones	Nivel	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Asistencia y puntualidad	Bajo	30	15.0
	Medio	170	85.0
	Total	200	100.0
Trabajo en equipo	Bajo	40	20.0
	Medio	140	70.0
	Alto	20	10.0
	Total	200	100.0
Productividad	Bajo	70	35.0
	Medio	120	60.0
	Alto	10	5.0
	Total	200	100.0
Respeto y responsabilidad	Bajo	40	20.0
	Medio	150	75.0
	Alto	10	5.0
	Total	200	100.0
Calidad en el trabajo	Bajo	40	20.0
	Medio	130	65.0
	Alto	30	15.0
	Total	200	100.0

Encuesta Aplicada a Administrativos el 18 de Noviembre de 2021, considerando

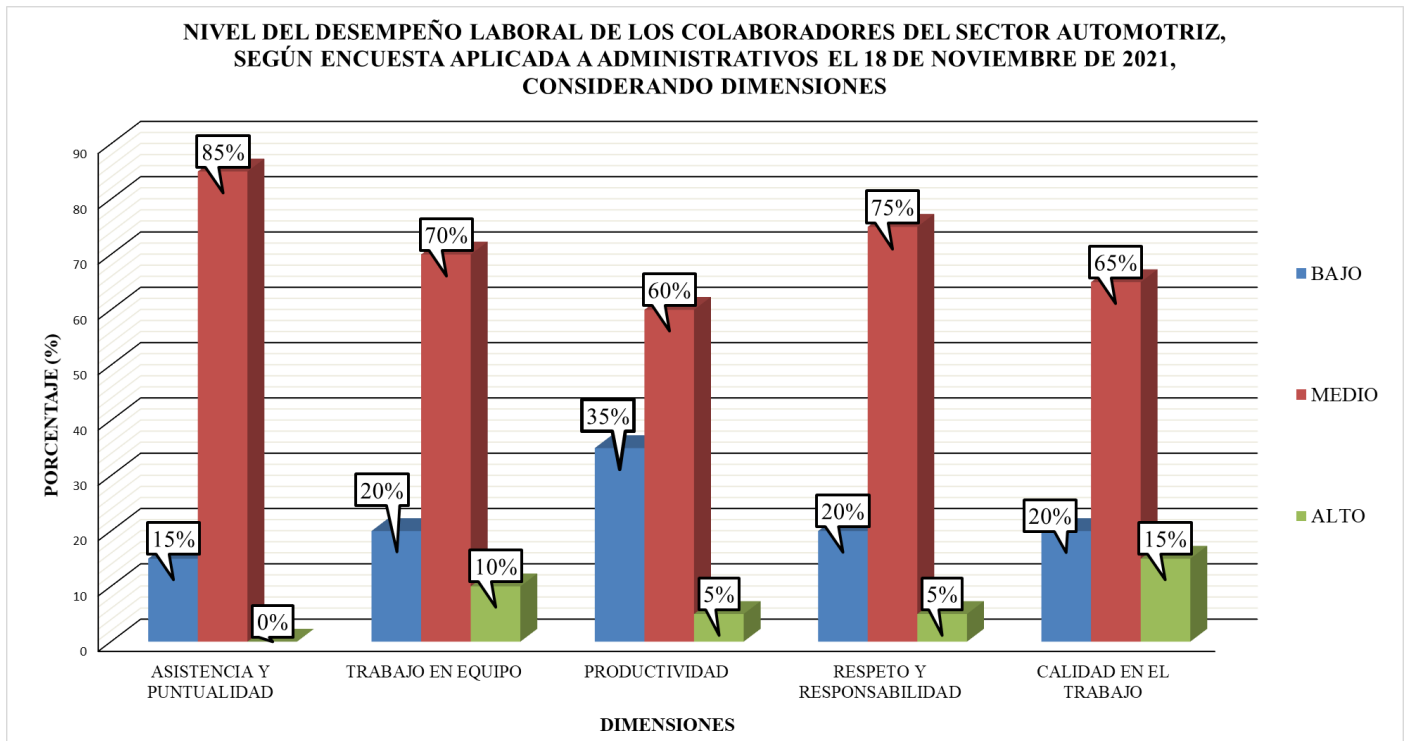
Dimensiones

Según las respuestas obtenidas de la encuesta aplicada a los 200 administrativos de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. el 18 de noviembre de 2021 (ver Anexo N°11), y de acuerdo con los niveles de las

dimensiones acorde a la suma total de dimensiones (ver Anexo N°12) y detalle de frecuencia absoluta y relativa porcentual de cada de una de las dimensiones (ver Anexo N°14), el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz evidencia una tendencia negativa, donde la dimensión "asistencia y puntualidad" se encuentra en nivel medio, la dimensión "trabajo en equipo" en nivel medio, la dimensión "productividad" en nivel medio, la dimensión "respeto y responsabilidad" en nivel medio y la dimensión "calidad en el trabajo" en nivel medio.

Figura 23

Gráfico del nivel del desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz, según encuesta aplicada a administrativos el 18 de noviembre de 2021, considerando dimensiones



Según las respuestas obtenidas de la encuesta aplicada a los 200 administrativos de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C.,

Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. el 18 de noviembre de 2021 (ver Anexo N°11), y de acuerdo con los niveles de las dimensiones acorde a la suma total de dimensiones (ver Anexo N°12) y detalle de frecuencia absoluta y relativa porcentual de cada de una de las dimensiones (ver Anexo N°14), el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz, evidencia una tendencia negativa, donde la dimensión "asistencia y puntualidad" se encuentra en nivel medio acorde al 85% de los encuestados, la dimensión "trabajo en equipo" en nivel medio acorde al 70% de los encuestados, la dimensión "productividad" en nivel medio acorde al 60% de los encuestados, la dimensión "respeto y responsabilidad" en nivel medio acorde al 75% de los

Total Dimensiones	Nivel	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Desempeño Laboral	Bajo	170	85.0
	Medio	30	15.0
	Total	200	100.0

encuestados y la dimensión "calidad en el trabajo" en nivel medio acorde al 65% de los encuestados.

Tabla 24

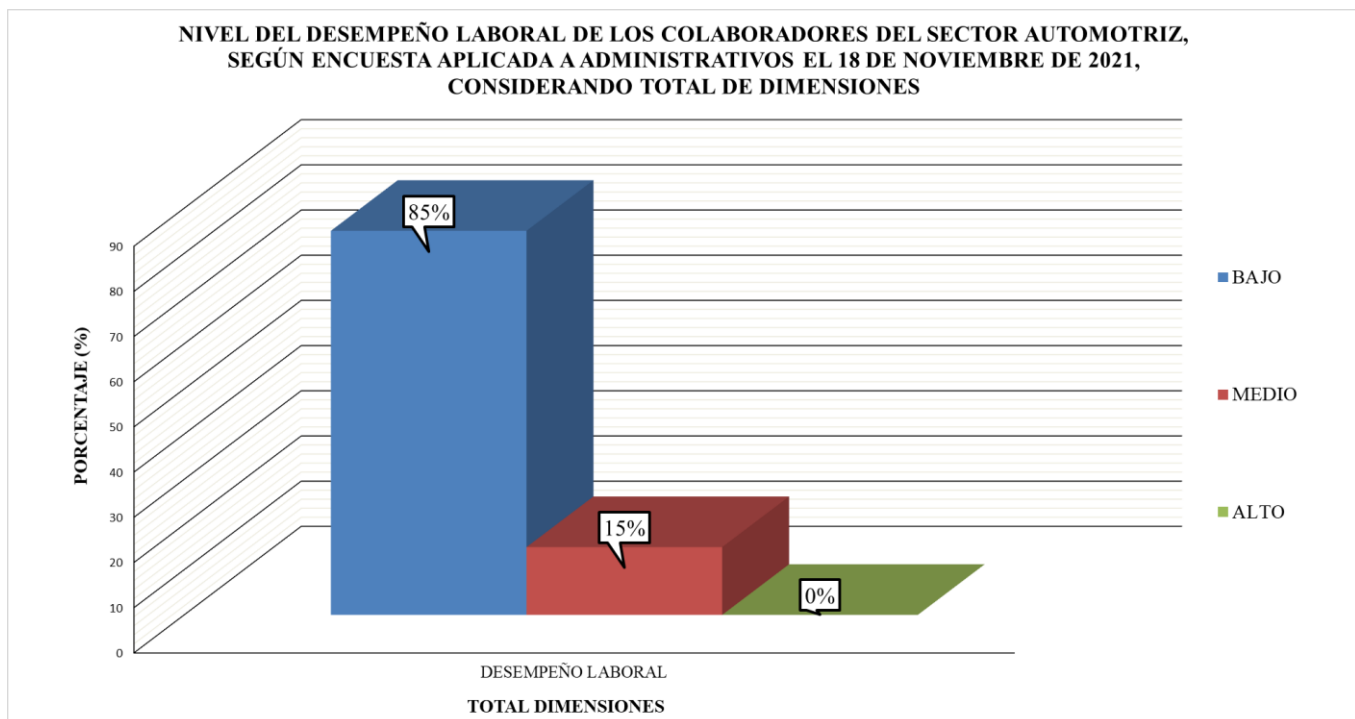
Nivel del Desempeño Laboral de los Colaboradores del Sector Automotriz, según Encuesta Aplicada a Administrativos el 18 de Noviembre de 2021, considerando Total de Dimensiones

Según las respuestas obtenidas de la encuesta aplicada a los 200 administrativos de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. el 18 de noviembre de 2021 (ver Anexo N°11), y de acuerdo con los niveles de las dimensiones acorde a la suma total de dimensiones (ver Anexo N°13) y detalle de frecuencia

absoluta y relativa porcentual del total de las dimensiones (ver Anexo N°15), el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz es bajo.

Figura 25

Gráfico del nivel del desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz, según encuesta aplicada a administrativos el 18 de noviembre de 2021, considerando total de dimensiones



Según las respuestas obtenidas de la encuesta aplicada a los 200 administrativos de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. el 18 de noviembre de 2021 (ver Anexo N°11), y de acuerdo con los niveles de las dimensiones acorde a la suma total de dimensiones (ver Anexo N°13) y detalle de frecuencia absoluta y relativa porcentual del total de las dimensiones (ver Anexo N°14), el nivel del

desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz es bajo acorde al 85% de los encuestados.

Para el objetivo específico N°3: “Determinar la relación entre la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021”

Tabla 26

Correlaciones de Pearson

		Correlaciones						
		Desempeño Laboral	Capacitaciones	Legislación en seguridad y salud en el trabajo	Medidas preventivas	Accidentes laborales	Enfermedades ocupacionales	Equipos de protección personal
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,527**	,788**	,548**	,568**	,528**	,823**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	200	200	200	200	200	200	200
Capacitaciones	Correlación de Pearson	,527**	1	,185**	,166*	,418**	,471**	,593**
	Sig. (bilateral)	0.000		0.009	0.019	0.000	0.000	0.000
	N	200	200	200	200	200	200	200
Legislación en seguridad y salud en el trabajo	Correlación de Pearson	,788**	,185**	1	,261**	,209**	0.085	,660**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.009		0.000	0.003	0.233	0.000
	N	200	200	200	200	200	200	200
Medidas preventivas	Correlación de Pearson	,548**	,166*	,261**	1	0.133	-0.130	0.100
	Sig. (bilateral)	0.000	0.019	0.000		0.060	0.067	0.160
	N	200	200	200	200	200	200	200
Accidentes laborales	Correlación de Pearson	,568**	,418**	,209**	0.133	1	,223**	,238**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.003	0.060		0.002	0.001
	N	200	200	200	200	200	200	200
Enfermedades ocupacionales	Correlación de Pearson	,528**	,471**	0.085	-0.130	,223**	1	,673**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.233	0.067	0.002		0.000
	N	200	200	200	200	200	200	200

Equipos de protección personal	Correlación de Pearson	,823**	,593**	,660**	0.100	,238**	,673**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.160	0.001	0.000	0.001
	N	200	200	200	200	200	200	200

Según los coeficientes de correlación de Pearson, todas las dimensiones de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se correlacionan directamente de manera positiva con el Desempeño laboral. Al respecto, la dimensión Equipos de Protección Personal con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.823 que se encuentra en el rango de 0.80 y 1 indica que existe correlación muy alta entre esta dimensión y el Desempeño Laboral, por tanto si se brinda al personal adecuados Equipos de Protección Personal mejora el Desempeño Laboral; asimismo, la dimensión Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.788 que se encuentra en el rango de 0.60 y 0.80 indica que existe correlación alta entre esta dimensión y el Desempeño Laboral, por tanto, si en la empresa se cumple correctamente la Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo, el Desempeño Laboral mejora.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Una vez presentados los resultados obtenidos, se procede a interpretarlos y compararlos con los hallazgos de los antecedentes previamente citados. Además, se delimita la implicancia práctica, teórica y metodológica de la investigación realizada.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general analizar la influencia de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo en el año 2021, por lo que al obtenerse un valor $R=0.981>0$ se demuestra la existencia de una influencia directa y proporcional, es decir, la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz, además, con un valor $R^2=0.962$ se corrobora que la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo explica un 96.2% el comportamiento del Desempeño laboral. Esto guarda concordancia con lo que sostiene Onny (2020) en su artículo de investigación “*Analysis of the Effect of Occupational Safety and Health on Employee Performance of Pt. Wijaya Karya (Persero) Tbk at the Nayumi Sam Tower Malang Project*” donde con un $R=0.901>0$ evidencia que la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de los empleados, y al mismo tiempo, con un $R^2=0.945$ prueba que la Seguridad y Salud en el Trabajo explica hasta en un 94.5% el comportamiento del Desempeño Laboral. Al respecto, las autoras estamos de acuerdo con lo descrito por Onny, puesto que la importancia de la seguridad y salud en el trabajo radica principalmente en que constituye la mejor herramienta para proteger la vida, integridad y bienestar de los trabajadores, por lo que en ese sentido, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es un marco metodológico ordenado y secuencial

que consiste en la planeación y ejecución de una serie de actividades orientadas a mitigar eventualidades que puedan ocasionar perjuicios en los trabajadores teniendo como principal eje la preservación de su seguridad y salud, permite a las empresas ser capaces de evaluar, identificar y medir los riesgos y peligros presentes en el cumplimiento de las funciones de sus trabajadores, los cuales son su más valioso recurso, para así garantizarles entornos de trabajo seguros y saludables de modo que con ello se establece una cultura orientada a prevenir, controlar y reducir accidentes y enfermedades ocupacionales, originando así que estos, al tener presente que no están expuestos a distintos procedimientos de trabajo con la posibilidad de que ocurran afectaciones a su vida y bienestar, estén en condiciones de mejorar su desempeño laboral maximizando así su nivel de productividad y competitividad, y en consecuencia, el logro de los objetivos e indicadores previamente establecidos en sus empresas, así como su imagen y prestigio frente a la sociedad, misma que es más consciente sobre la importancia de instaurar prácticas en favor de los trabajadores en cuanto materia de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con el objetivo específico N°1 que consiste en describir el nivel de percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz en Trujillo en el año 2021, se corroboró que el nivel de percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz es bajo acorde al 90% de los operarios de mantenimiento, donde las dimensiones "capacitaciones", "medidas preventivas" y "equipos de protección personal" se encuentran en nivel bajo según el 100%, 65% y 80% de los operarios de mantenimiento respectivamente evidenciándose la falta de formación y entrenamiento de prevención de riesgos laborales así como omisión de un plan de contingencia o emergencia contra situaciones de riesgo y falta de entrega de implementos y herramientas para la prevención de riesgos laborales por parte de sus empresas, la

dimensión "legislación en seguridad y salud en el trabajo" en nivel medio según el 45% de los operarios de mantenimiento evidenciándose la falta de cumplimiento de normativas en seguridad y salud ocupacional por parte de sus empresas y las dimensiones "accidentes laborales" y "enfermedades ocupacionales" en nivel alto según el 80% y 85% de los operarios de mantenimiento respectivamente evidenciándose gran tasa de padecimiento de accidentes como de enfermedades ocupacionales originadas en sus empresas, lo cual indica que los colaboradores del sector automotriz perciben el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de sus empresas como deficiente, pues de ser óptimo, las dimensiones "accidentes laborales" y "enfermedades ocupacionales" se encontrarían en nivel bajo demostrando así que los operarios de mantenimiento consideran que en sus empresas la tasa de accidentes como de enfermedades ocupacionales es mínima, la dimensión "capacitaciones" se encontraría en nivel alto demostrando así que los operarios de mantenimiento consideran que en sus empresas se les brinda conocimientos teóricos y prácticos para llevar a cabo su trabajo de forma segura, y las dimensiones "legislación en seguridad y salud en el trabajo", "medidas preventivas" y "equipos de protección personal" se encontrarían en nivel alto demostrando así que los operarios de mantenimiento consideran que en sus empresas se vela por el cumplimiento de reglamentos de seguridad y salud ocupacional así como la implementación de planes de prevención e instrumentaria y herramientas de protección personal adecuada. Esto se encuentra respaldado por Rawajfeh (2020) en su artículo de investigación *“Impact of Applying Occupational Safety and Health Programs on Employees Performance in Construction Sector”* al explicar que al impartirse formación y equipos de protección personal (EPP) para la prevención de riesgos, hacer cumplir las regulaciones y normativa en esta materia, y velar por la prevención de enfermedades y accidentes en el lugar de trabajo conducen al aumento del desempeño de los

empleados, mientras que su incumplimiento origina bajos índices de rendimiento que repercuten en el logro de objetivos empresariales y personales, al igual que en la motivación de los trabajadores. Del mismo modo, Rasool, Hussaini y Saeed (2020) en su artículo de investigación *“Influence and Effect of Occupational Health and Safety on Employees Performance: A Study of Afghanistan International Bank”* pues sostienen que si la empresa no cumple con la implementación de un plan de capacitaciones y fijación de medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo, el cumplimiento de políticas, inspecciones y auditorías sobre este tema y los programas de asistencia y bienestar para la prevención de enfermedades y accidentes en el trabajo afecta significativamente el rendimiento laboral del personal. Al respecto, las autoras estamos de acuerdo con lo descrito tanto por Rawajfeh como por Rasool, Hussaini y Saeed, dado que la formación especializada en seguridad y salud ocupacional (identificación, evaluación y control de riesgos, manejo de sustancias tóxicas, primeros auxilios, etc.), el cumplimiento obligatorio de normativa de seguridad y salud ocupacional (leyes, decretos, resoluciones, guías, etc.), la realización de un plan de contingencia o emergencia preventivo contra situaciones de riesgo (incendios, sismos, derrames de productos químicos, etc.), la reducción de accidentes y enfermedades ocupacionales ocasionadas por distintos mecanismos (realización de exámenes médico-ocupacionales, señalización de zonas peligrosas, apropiado acondicionamiento del espacio de trabajo, etc.) y la entrega de indumentaria y herramientas de protección personal (uniforme adecuado, gafas, guantes, etc.) permiten que la vida y bienestar de los trabajadores no se encuentren comprometidos, por lo que pueden desarrollar sus labores de manera adecuada sin perjudicar así su desempeño laboral, lo que supone una ventaja significativa para sus empresas.

De acuerdo con el objetivo específico N°2 que consiste en describir el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz, se corroboró que el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz es bajo acorde al 85% de los administrativos, donde la dimensión "asistencia y puntualidad" se encuentra en nivel medio según el 85% de los administrativos evidenciándose la poca concurrencia y llegada puntual al centro de labores por parte de los operarios de mantenimiento, la dimensión “trabajo en equipo” en nivel medio según el 70% de los administrativos evidenciándose la poca capacidad de interrelación con los demás para el logro de los objetivos por parte de los operarios de mantenimiento, la dimensión “productividad” en nivel medio según el 60% de los administrativos evidenciándose la poca capacidad de realizar las tareas de manera correcta según recursos disponibles y a buen tiempo por parte de los operarios de mantenimiento, la dimensión “respeto y responsabilidad” en nivel medio según el 75% de los administrativos evidenciándose la poca consideración y compromiso con sus tareas por parte de los operarios de mantenimiento y la dimensión “calidad en el trabajo” en nivel medio según el 65% de los administrativos evidenciándose la poca capacidad de llevar a cabo las funciones encomendadas según las especificaciones dadas por parte de los operarios de mantenimiento, lo cual indica que los administrativos afirman que el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz es deficiente, pues de ser óptimo, la dimensión "asistencia y puntualidad" se encontraría en nivel alto demostrando así que los operarios de mantenimiento en sus empresas cumplen con recurrir a su trabajo en el horario establecido, la dimensión "trabajo en equipo" se encontraría en nivel alto demostrando así que los operarios de mantenimiento en sus empresas se relacionan adecuadamente con sus pares y superiores para el desarrollo de las tareas encomendadas, la dimensión "productividad" se encontraría en nivel alto demostrando así que los operarios de mantenimiento en sus

empresas realizan su trabajo de manera eficiente y eficaz, la dimensión "respeto y responsabilidad" se encontraría en nivel alto demostrando así que los operarios de mantenimiento en sus empresas demuestran una actitud y trato adecuado frente a sus pares y superiores, y la dimensión "calidad en el trabajo" se encontraría en nivel alto demostrando así que los operarios de mantenimiento en sus empresas se esfuerzan por lograr hacer un trabajo de supere las expectativas y necesidades previstas. Lo mencionado se fundamenta con lo que indica Solier (2020) en su tesis de maestría *“Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020”* de que si no se evidencia en la empresa la implementación de políticas de seguridad y salud ocupacional dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que promueva un ambiente laboral seguro y saludable, resulta perjudicado el desempeño de los empleados, lo que conduce a la baja de índices de productividad, calidad en el trabajo, entre otros. Al respecto, las autoras estamos de acuerdo con lo descrito por Solier, dado que un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mismo que se centra en la prevención de riesgos y promoción de la mejora de la salud y bienestar de los trabajadores, al aplicarse de manera adecuada y oportuna, permite que las empresas se esfuercen por establecer mecanismos y acciones necesarias para lograr evitar o reducir la ocurrencia de cualquier afectación a la seguridad y salud a los trabajadores al asegurarse que se evalúe y mantenga continuamente por medio de mejoras apropiadas y oportunas, con lo cual estos se encuentran en condiciones óptimas para realizar sus actividades con regularidad, pudiendo incrementar de esta manera su desempeño laboral, el cual abarca una serie de competencias como su compromiso hacia sus organizaciones (capacidad de asistir puntual al trabajo y responsabilidad), comunicación y relaciones

interpersonales (habilidad para trabajar con otros y respeto por los demás) y contribución individual frente a los objetivos propuestos (nivel de productividad y calidad en el trabajo).

De acuerdo con el objetivo específico N°3 que consiste en determinar la relación entre la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo en el año 2021, se corroboró que todas las dimensiones de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se correlacionan directamente de manera positiva con el Desempeño laboral. Al respecto, la dimensión Equipos de Protección Personal con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.823 indica que existe correlación muy alta entre esta dimensión y el Desempeño Laboral, por tanto si se dota al personal de adecuados Equipos de Protección Personal mejora el Desempeño Laboral; asimismo, la dimensión Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.788 indica que existe correlación alta entre esta dimensión y el Desempeño Laboral, por tanto, si en la empresa se cumple correctamente la Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo, el Desempeño Laboral mejora. Ello concuerda con lo manifestado por Landa (2020) en su tesis de maestría *“Programa de Seguridad y Salud Ocupacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Tropicales Piura 2019”* donde el 55.9% de los empleados indica que el programa de seguridad y salud ocupacional, el cual debe estar bajo los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, siempre debe estar presente, con foco en proveer equipos, dispositivos o accesorios diseñados para la protección personal del trabajador frente a peligros presentes en el centro de labores, así como fijar procedimientos de cumplimiento de la normativa en seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, todo ello con el fin de incrementar el desempeño laboral traducido en alta productividad y calidad en el trabajo. Al respecto, las

autoras estamos de acuerdo con lo descrito por Landa, puesto que un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mismo que implica un enfoque preventivo basado en la comprensión a totalidad de los peligros y riesgos que enfrentan los trabajadores en sus tareas cotidianas, impulsa adoptar medidas pertinentes en pro de proteger la vida y bienestar de estos, de modo que con ello no resultan impedidos de realizar sus tareas del día a día con normalidad, pudiéndose mencionar entre estas, tanto la entrega de equipos de protección personal (EPP) apropiados a los trabajadores que contribuyan con protegerlos de distintos riesgos y peligros inminentes en su lugar de trabajo, como acatar los requisitos y lineamientos establecidos en la normativa de seguridad y salud ocupacional para así promover una cultura de prevención de riesgos laborales que vele por su vida y seguridad con la finalidad de evitar altos costes a nivel humano y económico, mediante las cuales se brinda mayor énfasis en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, y por ende, los trabajadores al percatarse que sus empresas se preocupan por ellos, se encuentran en óptimas condiciones para realizar sus actividades y así, lograr altos índices de productividad y calidad en el trabajo.

Las principales limitaciones de la presente investigación son la falta de antecedentes y bases teóricas que ahonden a profundidad el tema tratado, y la ausencia de más empresas participantes para el procedimiento de recolección y análisis de datos. El hecho de incluir estudios a través de una selección rigurosa podría interpretarse como un criterio demasiado restrictivo; sin embargo, la revisión de antecedentes y bases teóricas reveló la ausencia de estudios en los que, en profundidad, se tratara de determinar de qué manera la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud el Trabajo influye en el Desempeño laboral de los trabajadores del sector automotriz, lo cual podría deberse a la dificultad de realizar estudios que comparen diferentes formas de influencia, específicamente, en el rubro

automotriz. Por otro lado, a pesar de que se contó con el apoyo de 5 empresas automotrices representativas del sector las cuales fueron Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C. para que sean partícipes del procedimiento de recolección y análisis de datos, la cantidad de información obtenida fue escasa al contar con una cantidad de colaboradores (operarios y administrativos) reducida, de modo que hubiera sido ideal contar con la colaboración de más empresas y por ende, más trabajadores, pero no se pudo concretar ello por motivo de sus políticas de privacidad y confidencialidad de datos, al igual que sus protocolos de bioseguridad para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) y su disponibilidad de tiempo para llevar a cabo las actividades programadas, por lo que las autoras debimos acondicionarnos a tales situaciones. Aun así, se enfrentaron esos retos de forma propositiva y resiliente, con firme convicción de ofrecer una investigación que beneficie a los trabajadores del sector automotriz en la ciudad de Trujillo y a sus respectivas empresas.

La importancia del presente trabajo de investigación radica en las siguientes implicancias:

Implicancia Práctica:

El presente estudio proviene de las prácticas y planes de seguridad y salud en el trabajo que se ejecutan para salvaguardar el estado de salud e integridad física de los trabajadores a fin de promover una cultura de prevención y protección al personal en los lugares de trabajo, lo cual repercute significativamente en su desempeño laboral.

Implicancia Teórica:

El presente estudio sirve como fuente de información o antecedente para futuras investigaciones donde se busque resaltar la importancia de aplicar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como un aspecto decisivo para el adecuado desempeño de los trabajadores, lo cual propicia beneficios para ellos y sus empresas.

Implicancia Metodológica:

El presente estudio contribuye a la comprensión de la influencia de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Desempeño laboral, ello contrastado mediante la aplicación de instrumentos confiables y pruebas estadísticas adecuadas a los datos recopilados en el campo de estudio.

Los hallazgos obtenidos son representativos del tema, de manera que es necesario averiguar con mayor amplitud aquellas acciones que conducen a garantizar la promoción de la seguridad y salud en el trabajo para el incremento del desempeño laboral dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector automotriz, asumiendo un enfoque preventivo centrado en los problemas presentes en tal industria. Los posibles nuevos estudios a partir del presente trabajo de investigación deberían discutir de temas tan importantes como la definición de riesgos laborales en la industria automotriz, propuestas de medidas de prevención y control de riesgos en materia de seguridad y salud ocupacional, planes de acción para el aumento del desempeño laboral, etc.

4.2. Conclusiones

Por último, en base a los objetivos planteados se presentan las siguientes conclusiones:

1. Se analizó la influencia de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo en el año 2021, de manera que al obtenerse un $R=0.981>0$ se demuestra la existencia de una influencia directa y proporcional, es decir, la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz, además, con un valor $R^2=0.962$ se corrobora que la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo explica un 96.2% el comportamiento del Desempeño laboral, por lo cual se acepta la hipótesis general que indica que la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo influye de forma significativa en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo en el año 2021.
2. Se describió el nivel de percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz en Trujillo en el año 2021, de manera que el nivel de percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es bajo según el 90% de los operarios de mantenimiento, donde las dimensiones "capacitaciones", "medidas preventivas" y "equipos de protección personal" se encuentran en nivel bajo según el 100%, 65% y 80% de los operarios de mantenimiento respectivamente, la dimensión "legislación en seguridad y salud en el trabajo" en nivel medio según el 45% de los operarios de mantenimiento y las dimensiones "accidentes laborales" y "enfermedades ocupacionales" en nivel alto según el 80% y 85% de los operarios de mantenimiento respectivamente, lo que indica que los colaboradores del sector

automotriz perciben el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de sus empresas como deficiente, por lo cual se acepta la hipótesis específica N°1 que indica que la percepción del nivel del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz en Trujillo en el año 2021 es bajo, según las variaciones del índice de capacitaciones, legislación en seguridad y salud en el trabajo, medidas preventivas, accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y equipos de protección personal (EPP).

3. Se describió el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo en el año 2021, de manera que el nivel del desempeño laboral de los colaboradores es bajo según el 85% de los administrativos, donde la dimensión "asistencia y puntualidad" se encuentra en nivel medio según el 85% de los administrativos, la dimensión “trabajo en equipo” en nivel medio según el 70% de los administrativos, la dimensión “productividad” en nivel medio según el 60% de los administrativos, la dimensión “respeto y responsabilidad” en nivel medio según el 75% de los administrativos y la dimensión “calidad en el trabajo” en nivel medio según el 65% de los administrativos, lo que indica que los administrativos afirman que el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz es deficiente, por lo cual se acepta la hipótesis específica N°2 que indica que el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo en el año 2021 es bajo, según las variaciones del índice de asistencia y puntualidad, trabajo en equipo, productividad, respeto y responsabilidad, y calidad en el trabajo.
4. Se determinó la relación entre la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo en el año 2021, de manera que todas las dimensiones de la percepción del

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se correlacionan directamente de manera positiva con el Desempeño laboral, de las cuales, la dimensión Equipos de Protección Personal con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.823 que se encuentra en el rango de 0.80 y 1 indica que existe correlación muy alta entre esta dimensión y el Desempeño Laboral, por tanto si se brinda al personal adecuados Equipos de Protección Personal mejora el Desempeño Laboral; asimismo, la dimensión Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.788 que se encuentra en el rango de 0.60 y 0.80 indica que existe correlación alta entre esta dimensión y el Desempeño Laboral, por tanto, si en la empresa se cumple correctamente la Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo, el Desempeño Laboral mejora, por lo cual se acepta la hipótesis específica N°3 que indica que la relación entre la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo en el año 2021 es directa y positiva.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2010). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Editorial Granica
- Álvarez, F. (2011). *Salud Ocupacional*. Ecoe Ediciones
- Amorós, E. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Eumed
- Arellano, J. y Rodríguez, R. (2013). *Salud en el Trabajo y Seguridad Industrial*. Alfaomega
- Atehortúa, F.; Bustamante, R. y Valencia, J. (2017). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Una Sola Gestión, Un Solo Equipo*. Universidad de Antioquía
- Banco Interamericano de Desarrollo (2012). *Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe: Análisis, Temas y Recomendaciones de Política*.
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-An%C3%A1lisis-temas-y-recomendaciones-de-pol%C3%ADtica.pdf>
- Bedoya, E. (2018). *Guía Práctica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Alfaomega
- Bestratén, M. (2019). *Seguridad en el Trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Butrón, E. (2018). *Sistema de Gestión de Riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ediciones de la U

Chambi, L. (2020). *Propuesta de una Metodología para la Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Intrament de la Ciudad de Arequipa*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12503/UPchchl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill

Chiavenato, I. (2019). *Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill

Dessler, G. y Varela, R. (2010). *Administración de Personal*. Pearson Educación

Donatelle, R. (2011). *Health: The Basics*. Pearson Educación

Durán, A. (2018). *Trabajo en Equipo*. Elearning

Eiroa, F. (2020). Understanding Psychosocial Wellbeing in the Context of Complex and Multidimensional Problems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5937), 1-8

Falagán, M. (2011). *Higiene Industrial Aplicada*. Gráficas Summa

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill

Gea, E. (2017). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador

George, D. y Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Allyn & Bacon

Gil, L. (2021). *Seguridad y Salud en el Trabajo y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en Obras del Municipio de Víctor Larco Herrera 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71015/Gil_HLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez, B. (2017). *Manual de Prevención de Riesgos Laborales*. Marge Books

Henao, F. (2013). *Seguridad y Salud en el Trabajo: Conceptos Básicos*. Ecoe Ediciones

Landa, C. (2020). *Programa de Seguridad y Salud Ocupacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Tropicales Piura 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46728/Landa_AC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mancera, M. (2012). *Seguridad e Higiene Industrial*. Alfaomega

Marín, M. y Pico, M (2012). *Fundamentos de la Salud Ocupacional*. Universidad de Caldas

- Martínez, M. y Reyes, M. (2012). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Editorial Ciencias Médicas
- Martínez, M. y Sanjuan, A. (2019). Hábitos Básicos Laborales. *Boletín Científico de las Ciencias Económico-Administrativas del ICEA*. 14(1), 21-24
- Mateo, P. (2010). *Gestión de la Higiene Industrial en la Empresa*. FC Editorial
- Mondy, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson Educación
- Mwangangi, T. (2018). *Influence of Occupational Health and Safety Practices on Employee Performance at Kenya Power and Lighting Company*. [Tesis de Maestría, University of Nairobi].
<http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/106333/Mwangangi%20M.%20Tabitha.pdf?sequence=1#:~:text=The%20study%20found%20that%20Occupational,for%20this%20study%20was%20significant.>
- Ogalla, F. (2015). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Una Guía Práctica*. Ediciones Díaz de Santos
- Onny, A. (2020). Analysis of the Effect of Occupational Safety and Health on Employee Performance of Pt. Wijaya Karya (Persero) Tbk at the Nayumi Sam Tower Malang Project. *International Journal of Business and Information Technology*, 1(1), 1-17
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*.
https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_112582/lang--en/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2011). *Sistema de Gestión de la SST: Una Herramienta para la Mejora Continua.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2013). *La Seguridad en Cifras: Sugerencias para una Cultura General de Seguridad en el Trabajo.*

https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/report_esp.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2014). *Salud y Seguridad en el Trabajo (SST): Aportes para una Cultura de la Prevención.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2016). *El Recurso Humano y la Productividad.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2020). *El Futuro del Trabajo en la Necesidad de Invertir en la Capacidad de las Personas y el Trabajo Decente y Sostenible.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_741663.pdf

Organización Mundial de la Salud (2014). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS.*

https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Perú. Congreso de la República (2011). *Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (agosto 20, 2011)*

Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). *Decreto Supremo N° 005-2012-TR –Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (abril 24, 2012)*

Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2013). *Resolución Ministerial N° 050-2013-TR - Aprueban los Formatos Referenciales que contemplan la Información Mínima que deben contener los Registros Obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (marzo 14, 2013)*

Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Anuario Estadístico Sectorial. (julio 23 2021)*

Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Resolución Ministerial N° 055-2020-TR, Aprueban el documento denominado "Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral". (marzo 06, 2020)*

Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). *Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales - Boletín N°09 - Año 10 - Edición Septiembre 2021. (noviembre 12, 2021)*

Perú. Ministerio de Salud (2008). *Resolución Ministerial N° 480-2008-MINSA de 2008 - Aprueban Norma Técnica de Salud que establece el Listado de Enfermedades Profesionales. (julio 14, 2008)*

Perú. Ministerio de Salud (2021). *Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA, Aprueban la Directiva N° 321-MINSA/DGIESP-2021, que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2. (diciembre 03, 2021)*

Perú. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2019). *Resolución de Superintendencia N°186-2019-SUNAFIL - Reglas Generales para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. (junio 04, 2019)*

Rasool, A.; Hussaini, G. y Saeed, A. (2020). Influence and Effect of Occupational Health and Safety on Employees Performance: A Study of Afghanistan International Bank. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(12), 67-73

Rawajfeh, M. (2020). Impact of Applying Occupational Safety and Health Programs on Employees Performance in Construction Sector. *Solid State Technology*, 63(6), 3332-3346

Rescalvo, F. (2014). *Ergonomía y Salud*. Gráficas Varona

Ronquillo, L.; Aranda, C. y Pando, M. (2019). Validación de un Instrumento de Evaluación del Desempeño en el Trabajo. *Revista Iberoamericana de Psicología*. 6(1), 25-

31

Solier, R. (2020). *Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020.*
[Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47638/Solier_PR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soriano, C. (2021). Seguridad y Salud en el Trabajo y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa C&S Proyectos Perú, Lima 2020.
[Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57542/Soriano_MCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tobing, J.; Lumbantoruan, R. y Rian, K. (2017). The Effect of Occupational Safety and Health to Employee Performance in Pt. Internet Media Prima. *Fundamental Management Journal*. 1(1), 1-18

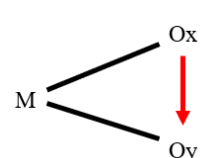
Uzcategui, J. (2013). *Recursos Humanos: Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill

Vargas, M. y Aldana, L. (2015). *Calidad y Servicio: Conceptos y Herramientas*. Ecoe Ediciones

Werther, B. y Davis, K. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill

ANEXOS

ANEXO N°1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Influencia de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021”					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>¿De qué manera la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo influye en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021?</p>	<p>GENERAL: La percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo influye de forma significativa en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021.</p> <p>ESPECÍFICAS: ➤ El nivel de percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz en Trujillo en el año 2021 es bajo, según las variaciones del índice de capacitaciones, legislación en seguridad y salud en el trabajo, medidas preventivas, accidentes laborales,</p>	<p>GENERAL: Analizar la influencia de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS: ➤ Describir el nivel de percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021 ➤ Describir el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del</p>	<p>VARIABLE 1: Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>VARIABLE 2: Desempeño laboral</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Explicativo</p> <p>DISEÑO: No experimental - transversal</p>  <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS: Estadística descriptiva e inferencial</p>	<p>POBLACIÓN: Para la variable 1 “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, la población fue de 418 colaboradores del sector automotriz de la ciudad de Trujillo. Para la variable 2 “Desempeño laboral” la población fue de 418 colaboradores del sector automotriz de la ciudad de Trujillo.</p> <p>MUESTRA: Para la variable 1 “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, la muestra fue de 200 operarios del área de mantenimiento de las</p>

	<p>enfermedades ocupacionales y equipos de protección personal (EPP).</p> <p>➤ El nivel del desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo en el año 2021 es bajo, según las variaciones del índice de asistencia y puntualidad, trabajo en equipo, productividad, respeto y responsabilidad, y calidad en el trabajo.</p> <p>➤ La relación entre la percepción del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021 es directa y positiva.</p>	<p>sector automotriz en Trujillo, en el año 2021</p> <p>que más influyen en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021</p> <p>➤ Determinar la relación entre la percepción del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021</p>			<p>empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C.</p> <p>Para la variable 2 “Desempeño laboral” la muestra fue de 200 administrativos de las empresas automotrices mencionadas.</p>
--	---	--	--	--	--

ANEXO N°2: Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO: “Influencia de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021”					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: Percepción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	En el Perú, la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo promulgada por el Congreso de la República (2011) a través de su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR promulgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012), define que un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es el conjunto de elementos que actúa de manera lógica e interrelacionada para el logro de una política en seguridad y salud en el trabajo, así como objetivos, mecanismos y acciones que permitan alcanzar ello,	La evaluación de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizó en base a la técnica encuesta e instrumento cuestionario a 200 operarios del área de mantenimiento de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C.	Capacitaciones	Índice de capacitaciones (nivel bajo, medio, alto)	Escala de Likert
			Legislación en seguridad y salud en el trabajo	Índice de conocimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo (nivel bajo, medio, alto)	
			Medidas preventivas	Índice de medidas preventivas (nivel bajo, medio, alto)	
			Accidentes laborales	Índice de accidentes laborales (nivel bajo, medio, alto)	
			Enfermedades ocupacionales	Índice de enfermedades ocupacionales (nivel bajo, medio, alto)	

	a fin de ofrecer condiciones laborales óptimas para los trabajadores, y con esto, mejorar su calidad de vida, a la vez que se eleva la competitividad de la empresa.				
VARIABLE 2: Desempeño laboral	Chiavenato (2019) conceptúa que el desempeño laboral es la forma en la que los trabajadores desarrollan sus tareas, actividades y obligaciones dentro del entorno laboral, de manera que el desempeño individual afecta significativamente al del grupo, y este, a la empresa. Así, un buen desempeño conduce a que la organización resulte beneficiada, mientras que uno deficiente no permite su éxito.	La evaluación del Desempeño Laboral se realizó en base a la técnica encuesta e instrumento cuestionario a 200 administrativos de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C.	Asistencia y puntualidad	Índice de asistencia y puntualidad (nivel bajo, medio, alto)	
			Trabajo en equipo	Índice de trabajo en equipo (nivel bajo, medio, alto)	
			Productividad	Índice de productividad (nivel bajo, medio, alto)	
			Respeto y responsabilidad	Índice de respeto y responsabilidad (nivel bajo, medio, alto)	
			Calidad en el trabajo	Índice de calidad en el trabajo (nivel bajo, medio, alto)	

ANEXO N°3: Perfil de las empresas automotrices Interamericana Trujillo S.A., Autonort Trujillo S.A.C., Autosoluciones S.A.C., Servindustria del Norte E.I.R.L. y Repuestos Miguelitos S.A.C.

INTERAMERICANA TRUJILLO S.A.:

➤ **Misión:**

Somos una empresa especializada en la venta de vehículos y repuestos de distinta índole, asimismo, ofrecemos servicios de mantenimiento, planchado y pintura.

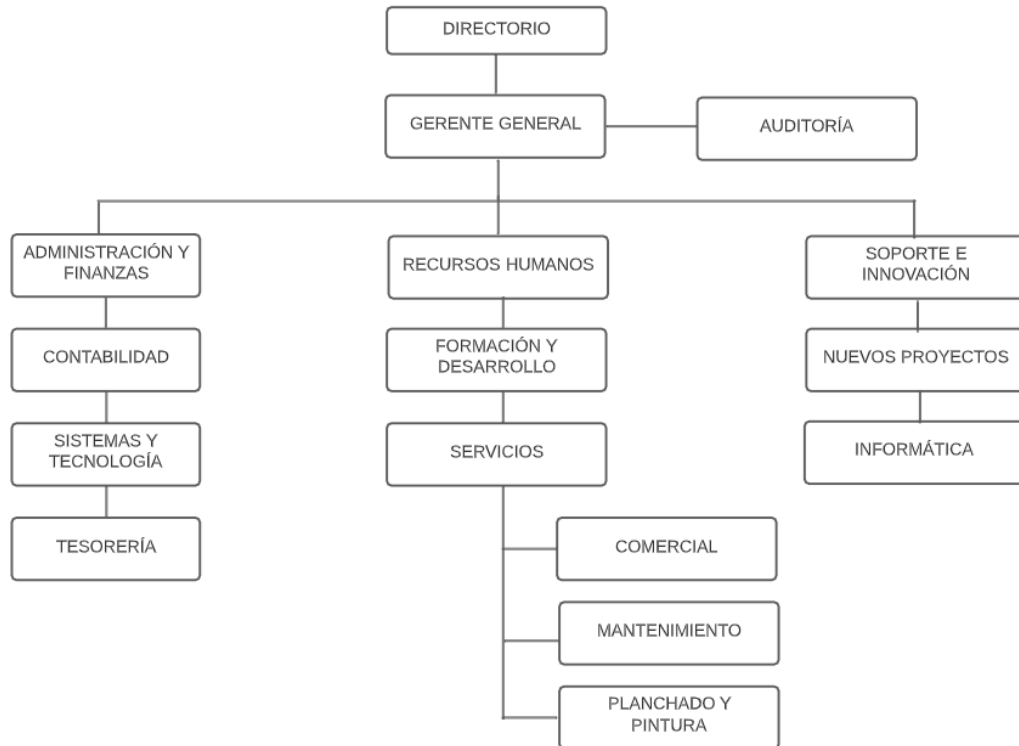
➤ **Visión:**

Ser la mejor empresa en el rubro automotriz por medio de la excelencia de nuestro equipo humano y la alta calidad de nuestros productos y servicios ofrecidos a nuestros clientes.

➤ **Valores:**

- Excelencia
- Calidad
- Trabajo en equipo
- Compromiso

➤ **Organigrama:**



AUTONORT TRUJILLO S.A.C. :

➤ **Misión:**

Somos una empresa dedicada a la venta de vehículos y repuestos, así como al servicio post-venta de mantenimiento y reparación automotriz, al igual que planchado y pintura.

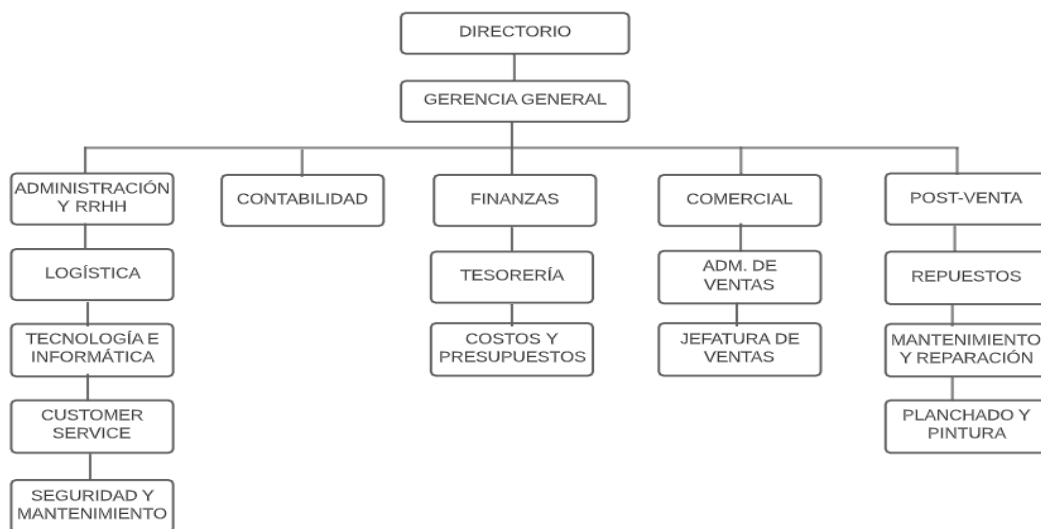
➤ **Visión:**

Ser la empresa líder en el nororiente peruano, caracterizada por nuestra excelencia y profesionalismo brindado a los clientes, a quienes proveemos de productos y servicios acorde a sus necesidades y expectativas.

➤ **Valores:**

- Excelencia
- Mejora continua
- Profesionalismo
- Competitividad

➤ **Organigrama:**



AUTOSOLUCIONES S.A.C. :

➤ **Misión:**

Somos una empresa que se dedica a ofrecer servicio de mantenimiento y reparación automotriz en distintos tipos de vehículos, así como venta de autopartes y lubricantes de variadas marcas del rubro, y estética.

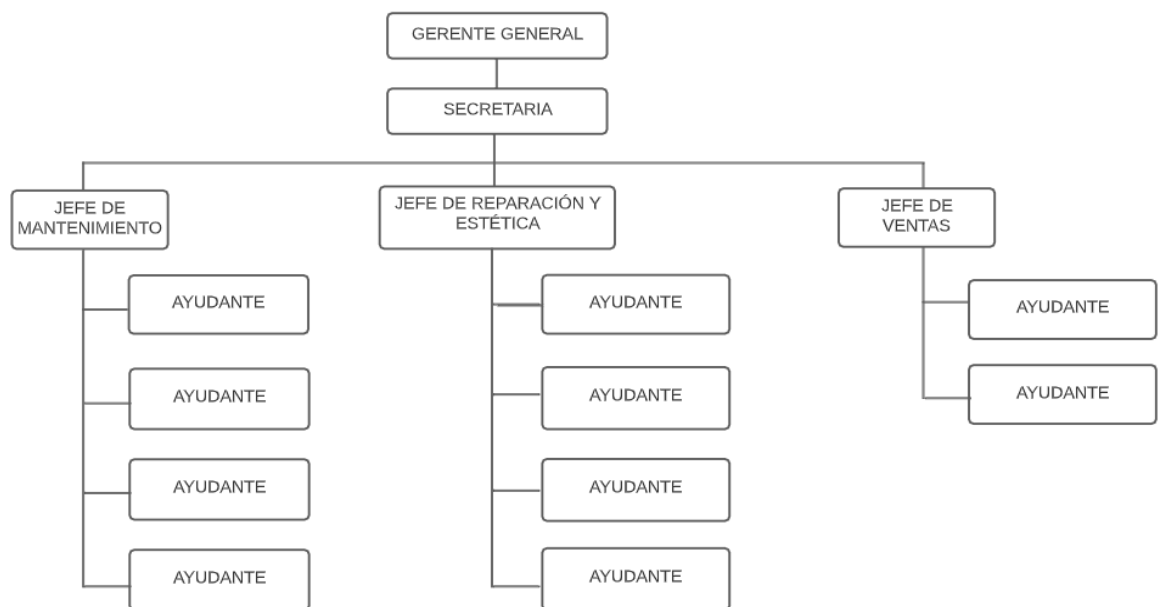
➤ **Visión:**

Ser una empresa reconocida por nuestra alta calidad ofrecida en servicios de índole automotriz gracias a la infraestructura, equipos y personal especializados con los que contamos.

➤ **Valores:**

- Pasión
- Diferenciación
- Integridad
- Constancia

➤ **Organigrama:**



SERVINDUSTRIA DEL NORTE E.I.R.L. :

➤ **Misión:**

Somos una empresa que brinda servicios de mantenimiento y reparación de vehículos automotores en general.

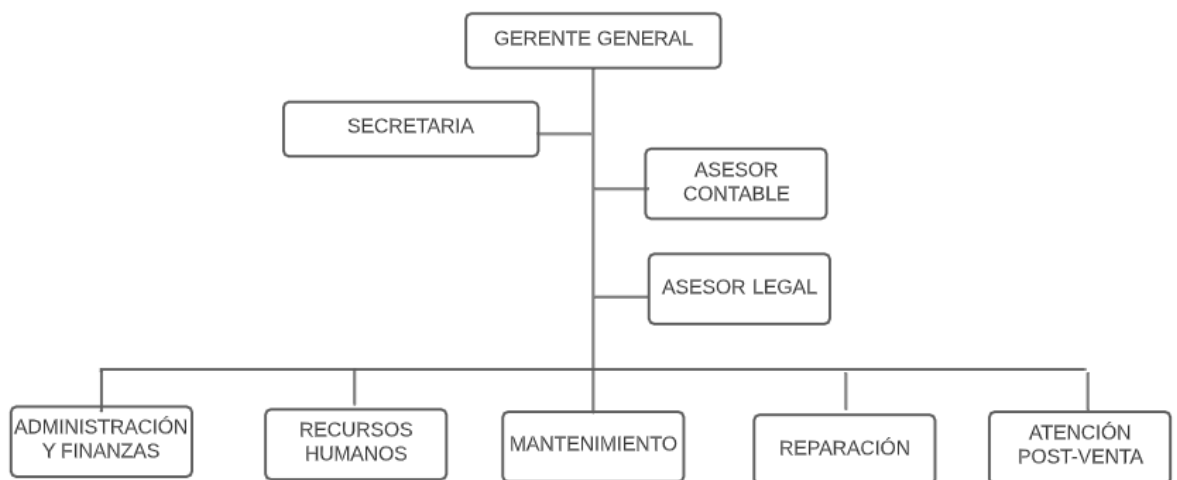
➤ **Visión:**

Ser una empresa destacada en el sector automotriz por nuestra calidad en los servicios brindados a nuestros clientes, compromiso hacia la excelencia y fijación de precios justos.

➤ **Valores:**

- Esfuerzo
- Compromiso
- Respeto
- Transparencia

➤ **Organigrama:**



REPUESTOS MIGUELITOS S.A.C. :

➤ **Misión:**

Somos una empresa dedicada a la comercialización de repuestos y accesorios para distintos vehículos automotrices, así como a los servicios de revisión, mantenimiento y reparación de estos.

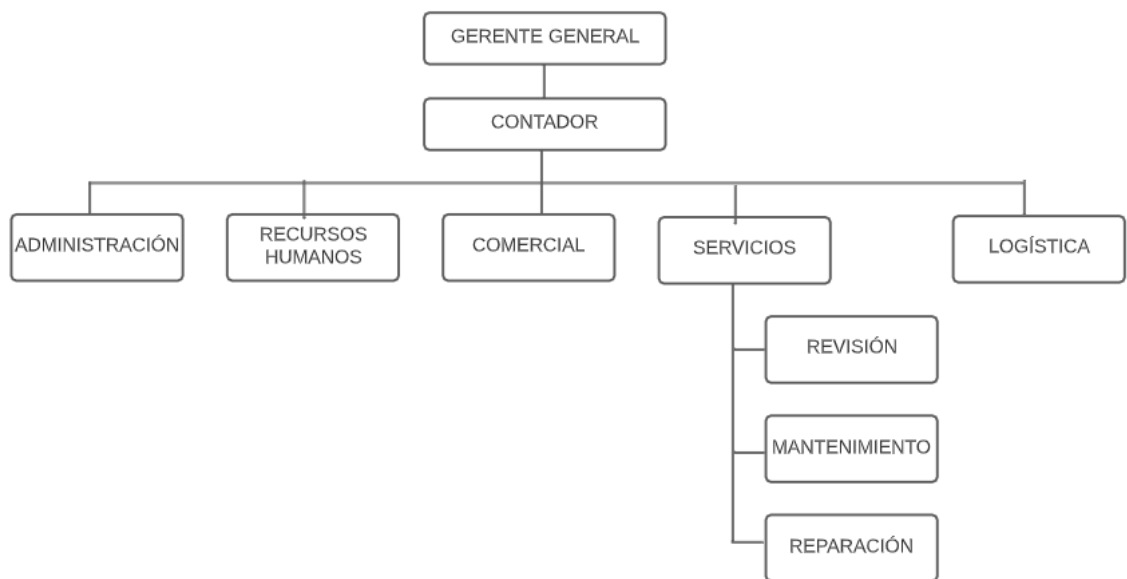
➤ **Visión:**

Ser una empresa líder en el mercado automotriz por medio de nuestra variada gama de repuestos, accesorios y servicio de mantenimiento a nuestros clientes.

➤ **Valores:**

- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Honestidad
- Puntualidad

➤ **Organigrama:**



ANEXO N°4: Cuestionario para la variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”

Puesto: _____

Área: _____

Fecha de aplicación: _____

Instrucciones: Marque la respuesta con una X lo que usted considere correcto:

CAPACITACIONES

1.- ¿Con qué frecuencia recibe información sobre las medidas que debe acatar para cuidar su Seguridad y Salud durante su desarrollo de labores?

- a. Nunca
- b. Pocas veces
- c. Ocasionalmente
- d. Frecuentemente
- e. Muy frecuentemente

2.- Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional le permiten desarrollar su trabajo con seguridad:

- a. Nunca
- b. Pocas veces
- c. Ocasionalmente
- d. Frecuentemente
- e. Muy frecuentemente

3.- ¿Con qué frecuencia la empresa realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios etc.)?

- a. Nunca
- b. Pocas veces
- c. Ocasionalmente
- d. Frecuentemente
- e. Muy frecuentemente

4.- ¿Con qué frecuencia recibe las capacitaciones respecto al uso de herramientas y equipos de protección personal (EPP) que utiliza para la realización de su trabajo?

- a. Nunca
- b. Pocas veces
- c. Ocasionalmente
- d. Frecuentemente
- e. Muy frecuentemente

LEGISLACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

5.- ¿Cómo considera las leyes y normas referente a SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO establecidas para su protección?

- a. Muy Mala
- b. Mala
- c. Regular
- d. Buena
- e. Excelente

6.- ¿Con qué frecuencia la empresa cumple con las leyes y normas necesarias de Seguridad y Salud en el Trabajo en la función que está desempeñando?

- a. Nunca
- b. Pocas veces
- c. Ocasionalmente
- d. Frecuentemente
- e. Muy frecuentemente

MEDIDAS PREVENTIVAS

7.- Está de acuerdo con las medidas de prevención contra accidentes que implementa la empresa para velar su seguridad y salud en el tipo de trabajo que desempeña

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- c. Ligeramente de acuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

8.- ¿La empresa emplea sistemas para incentivar a trabajar con seguridad al momento de desempeñar sus funciones?

- a. Nunca
- b. Pocas veces
- c. Ocasionalmente
- d. Frecuentemente
- e. Muy frecuentemente

9.- Las condiciones de Seguridad y salud ocupacional en el lugar donde desempeña sus funciones es:

- a. Muy Mala
- b. Mala
- c. Regular
- d. Buena
- e. Excelente

ACCIDENTES LABORALES

10.- ¿Durante el tiempo que está trabajando en la obra ha sufrido algún accidente de trabajo?

- a. Nunca
- b. Pocas veces
- c. Ocasionalmente
- d. Frecuentemente
- e. Muy frecuentemente

11.- ¿Con qué frecuencia ocurren accidentes por el MANEJO INADECUADO DE LAS HERRAMIENTAS?

- a. Nunca
- b. Pocas veces
- c. Ocasionalmente
- d. Frecuentemente
- e. Muy frecuentemente

12.- ¿Con qué frecuencia ocurren accidentes a causa por la OMISIÓN A LAS NORMAS DE SEGURIDAD?

- a. Nunca
- b. Pocas veces
- c. Ocasionalmente
- d. Frecuentemente
- e. Muy frecuentemente

13.- ¿Con qué frecuencia ocurren accidentes a causa por la FALTA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)?

- a. Nunca
- b. Pocas veces
- c. Ocasionalmente
- d. Frecuentemente
- e. Muy frecuentemente

14.- ¿Con qué frecuencia ocurren accidentes a causa por la FALTA DE CAPACITACIÓN?

- a. Nunca
- b. Pocas veces
- c. Ocasionalmente
- d. Frecuentemente
- e. Muy frecuentemente

ENFERMEDADES OCUPACIONALES

15. - Durante el tiempo que está trabajando en la obra ha sufrido alguna enfermedad a causa de su trabajo

- a. Nunca
- b. Pocas veces
- c. Ocasionalmente
- d. Frecuentemente
- e. Muy frecuentemente

EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

16.- ¿Con qué frecuencia utiliza los equipos de protección personal (EPP'S) (zapatos con punta de acero, casco, uniforme, lentes)?

- a. Nunca
- b. Pocas veces
- c. Ocasionalmente
- d. Frecuentemente
- e. Muy frecuentemente

17.- ¿Con qué frecuencia la empresa renueva su equipo de protección personal (EPP)?

- a. Nunca
- b. Pocas veces
- c. Ocasionalmente
- d. Frecuentemente
- e. Muy frecuentemente

18.- A pesar de ser capacitado con todas las medidas de seguridad, ¿con qué frecuencia hace omisión a las normas de seguridad?

- a. Nunca
- b. Pocas veces
- c. Ocasionalmente
- d. Frecuentemente
- e. Muy frecuentemente

19.- Está de acuerdo que al momento de cumplir con su trabajo este primero la seguridad que la rapidez

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- c. Ligeramente de acuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

20.- La empresa muestra compromiso e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus trabajadores

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. En desacuerdo
- c. Ligeramente de acuerdo
- d. De acuerdo
- e. Totalmente de acuerdo

ANEXO N°5: Cuestionario para la variable “Desempeño Laboral”

Nombre del evaluador: _____

Nombre de la persona a evaluar: _____

Puesto de la persona a evaluar: _____

Área de la persona a evaluar: _____

Fecha de aplicación: _____

INSTRUCCIONES: El presente instrumento ha sido diseñado con la finalidad de obtener información sobre el desempeño del personal a su cargo, la misma cuenta con una serie de preguntas que se le solicita conteste de forma objetiva, para tal efecto encontrará 4 diferentes estimaciones.

ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

1.- Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

2.- Cumple con los horarios de alimentación establecidos

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

3.- Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

4.- Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas.

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

5.- Cuando trabaja horas extras, respeta los horarios que se le establecieron

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

TRABAJO EN EQUIPO

6.- Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

7.- Antepone el beneficio de grupo al individual

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

8.- Manifiesta identificación con su grupo de trabajo

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

9.- Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes del departamento

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

10.- Cooperar con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

PRODUCTIVIDAD

11.- Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la empresa

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

12.- Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

13.- Entrega su trabajo según la calendarización establecida

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

14.- Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

15.- Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

RESPECTO Y RESPONSABILIDAD

16.- Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

17.- Cumple con las políticas internas del departamento

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

18.- Demuestra conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

19.- Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la empresa

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

20.- Cumple con los horarios de trabajo establecidos

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

CALIDAD EN EL TRABAJO

21.- El servicio que brinda, cumple los procesos establecidos por la empresa

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

22.- La exactitud con la que realiza sus labores se considera satisfactoria

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

23.- Corrige oportunamente los errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

24.- Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

25.- Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones

- a. Nunca
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Siempre

ANEXO N°6: Cuadro resumen de respuestas de cuestionario para la variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, según encuesta aplicada a operarios de mantenimiento el 18 de noviembre de 2021

N°	CAPACITACIONES				LEGISLACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		MEDIDAS PREVENTIVAS		
	1.- ¿Con qué frecuencia recibe información sobre las medidas que debe acatar para cuidar su Seguridad y Salud durante su desarrollo de labores?	2.- Las charlas y capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional le permiten desarrollar su trabajo con seguridad	3.- ¿Con que frecuencia la empresa realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios, etc.?)	4.- ¿Con qué frecuencia recibe las capacitaciones respecto al uso de herramientas y equipo de protección personal (EPP) que utiliza para la realización de su trabajo?	5.- ¿Cómo considera las leyes y normas referente a Seguridad y Salud Ocupacional establecida para su protección?	6.- ¿Con qué frecuencia la empresa cumple con las leyes y normas necesarias de Seguridad y Salud Ocupacional en la función que estoy desempeñando?	7.- Está de acuerdo con las medidas de prevención contra accidentes que implementa la empresa para velar su seguridad y salud en el tipo de trabajo que desempeña	8.- ¿La empresa emplea sistemas para incentivar a trabajar con seguridad al momento de desempeñar sus funciones?	9.- Las condiciones de Seguridad y salud ocupacional en el lugar donde desempeña sus funciones es...
1	1	1	2	1	3	3	1	2	1
2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
3	2	1	2	1	3	3	1	3	2
4	2	1	2	2	2	2	2	2	1
5	1	2	1	3	3	3	2	1	1
6	2	2	2	1	1	2	2	3	3
7	1	1	3	2	2	2	1	1	2
8	2	2	2	1	3	2	1	2	1
9	1	2	1	2	2	2	1	2	2
10	1	1	2	2	2	2	2	1	2
11	2	2	2	1	2	2	2	1	1
12	1	2	1	1	1	2	2	2	2
13	2	1	2	2	1	1	1	2	1
14	1	2	2	1	1	1	1	2	1
15	2	2	2	2	3	3	2	2	2
16	2	2	2	2	1	3	2	2	3
17	2	2	2	2	2	1	1	1	2
18	1	1	1	3	3	3	2	3	3
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	2	2	2	2	2	3	2	2	1
21	1	1	2	1	3	3	1	2	1

22	2	1	2	1	2	2	2	2	2
23	2	1	2	1	3	3	1	3	2
24	2	1	2	2	2	2	2	2	1
25	1	2	1	3	3	3	2	1	1
26	2	2	2	1	1	2	2	3	3
27	1	1	3	2	2	2	1	1	2
28	2	2	2	1	3	2	1	2	1
29	1	2	1	2	2	2	1	2	2
30	1	1	2	2	2	2	2	1	2
31	2	2	2	1	2	2	2	1	1
32	1	2	1	1	1	2	2	2	2
33	2	1	2	2	1	1	1	2	1
34	1	2	2	1	1	1	1	2	1
35	2	2	2	2	3	3	2	2	2
36	2	2	2	2	1	3	2	2	3
37	2	2	2	2	2	1	1	1	2
38	1	1	1	3	3	3	2	3	3
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	2	2	2	2	2	3	2	2	1
41	1	1	2	1	3	3	1	2	1
42	2	1	2	1	2	2	2	2	2
43	2	1	2	1	3	3	1	3	2
44	2	1	2	2	2	2	2	2	1
45	1	2	1	3	3	3	2	1	1
46	2	2	2	1	1	2	2	3	3
47	1	1	3	2	2	2	1	1	2
48	2	2	2	1	3	2	1	2	1
49	1	2	1	2	2	2	1	2	2
50	1	1	2	2	2	2	2	1	2
51	2	2	2	1	2	2	2	1	1
52	1	2	1	1	1	2	2	2	2
53	2	1	2	2	1	1	1	2	1
54	1	2	2	1	1	1	1	2	1
55	2	2	2	2	3	3	2	2	2
56	2	2	2	2	1	3	2	2	3
57	2	2	2	2	2	1	1	1	2
58	1	1	1	3	3	3	2	3	3
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	2	2	2	2	2	3	2	2	1
61	1	1	2	1	3	3	1	2	1
62	2	1	2	1	2	2	2	2	2

63	2	1	2	1	3	3	1	3	2
64	2	1	2	2	2	2	2	2	1
65	1	2	1	3	3	3	2	1	1
66	2	2	2	1	1	2	2	3	3
67	1	1	3	2	2	2	1	1	2
68	2	2	2	1	3	2	1	2	1
69	1	2	1	2	2	2	1	2	2
70	1	1	2	2	2	2	2	1	2
71	2	2	2	1	2	2	2	1	1
72	1	2	1	1	1	2	2	2	2
73	2	1	2	2	1	1	1	2	1
74	1	2	2	1	1	1	1	2	1
75	2	2	2	2	3	3	2	2	2
76	2	2	2	2	1	3	2	2	3
77	2	2	2	2	2	1	1	1	2
78	1	1	1	3	3	3	2	3	3
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1
80	2	2	2	2	2	3	2	2	1
81	1	1	2	1	3	3	1	2	1
82	2	1	2	1	2	2	2	2	2
83	2	1	2	1	3	3	1	3	2
84	2	1	2	2	2	2	2	2	1
85	1	2	1	3	3	3	2	1	1
86	2	2	2	1	1	2	2	3	3
87	1	1	3	2	2	2	1	1	2
88	2	2	2	1	3	2	1	2	1
89	1	2	1	2	2	2	1	2	2
90	1	1	2	2	2	2	2	1	2
91	2	2	2	1	2	2	2	1	1
92	1	2	1	1	1	2	2	2	2
93	2	1	2	2	1	1	1	2	1
94	1	2	2	1	1	1	1	2	1
95	2	2	2	2	3	3	2	2	2
96	2	2	2	2	1	3	2	2	3
97	2	2	2	2	2	1	1	1	2
98	1	1	1	3	3	3	2	3	3
99	1	1	1	1	1	1	1	1	1
100	2	2	2	2	2	3	2	2	1
101	1	1	2	1	3	3	1	2	1
102	2	1	2	1	2	2	2	2	2
103	2	1	2	1	3	3	1	3	2

104	2	1	2	2	2	2	2	2	1
105	1	2	1	3	3	3	2	1	1
106	2	2	2	1	1	2	2	3	3
107	1	1	3	2	2	2	1	1	2
108	2	2	2	1	3	2	1	2	1
109	1	2	1	2	2	2	1	2	2
110	1	1	2	2	2	2	2	1	2
111	2	2	2	1	2	2	2	1	1
112	1	2	1	1	1	2	2	2	2
113	2	1	2	2	1	1	1	2	1
114	1	2	2	1	1	1	1	2	1
115	2	2	2	2	3	3	2	2	2
116	2	2	2	2	1	3	2	2	3
117	2	2	2	2	2	1	1	1	2
118	1	1	1	3	3	3	2	3	3
119	1	1	1	1	1	1	1	1	1
120	2	2	2	2	2	3	2	2	1
121	1	1	2	1	3	3	1	2	1
122	2	1	2	1	2	2	2	2	2
123	2	1	2	1	3	3	1	3	2
124	2	1	2	2	2	2	2	2	1
125	1	2	1	3	3	3	2	1	1
126	2	2	2	1	1	2	2	3	3
127	1	1	3	2	2	2	1	1	2
128	2	2	2	1	3	2	1	2	1
129	1	2	1	2	2	2	1	2	2
130	1	1	2	2	2	2	2	1	2
131	2	2	2	1	2	2	2	1	1
132	1	2	1	1	1	2	2	2	2
133	2	1	2	2	1	1	1	2	1
134	1	2	2	1	1	1	1	2	1
135	2	2	2	2	3	3	2	2	2
136	2	2	2	2	1	3	2	2	3
137	2	2	2	2	2	1	1	1	2
138	1	1	1	3	3	3	2	3	3
139	1	1	1	1	1	1	1	1	1
140	2	2	2	2	2	3	2	2	1
141	1	1	2	1	3	3	1	2	1
142	2	1	2	1	2	2	2	2	2
143	2	1	2	1	3	3	1	3	2
144	2	1	2	2	2	2	2	2	1

145	1	2	1	3	3	3	2	1	1
146	2	2	2	1	1	2	2	3	3
147	1	1	3	2	2	2	1	1	2
148	2	2	2	1	3	2	1	2	1
149	1	2	1	2	2	2	1	2	2
150	1	1	2	2	2	2	2	1	2
151	2	2	2	1	2	2	2	1	1
152	1	2	1	1	1	2	2	2	2
153	2	1	2	2	1	1	1	2	1
154	1	2	2	1	1	1	1	2	1
155	2	2	2	2	3	3	2	2	2
156	2	2	2	2	1	3	2	2	3
157	2	2	2	2	2	1	1	1	2
158	1	1	1	3	3	3	2	3	3
159	1	1	1	1	1	1	1	1	1
160	2	2	2	2	2	3	2	2	1
161	1	1	2	1	3	3	1	2	1
162	2	1	2	1	2	2	2	2	2
163	2	1	2	1	3	3	1	3	2
164	2	1	2	2	2	2	2	2	1
165	1	2	1	3	3	3	2	1	1
166	2	2	2	1	1	2	2	3	3
167	1	1	3	2	2	2	1	1	2
168	2	2	2	1	3	2	1	2	1
169	1	2	1	2	2	2	1	2	2
170	1	1	2	2	2	2	2	1	2
171	2	2	2	1	2	2	2	1	1
172	1	2	1	1	1	2	2	2	2
173	2	1	2	2	1	1	1	2	1
174	1	2	2	1	1	1	1	2	1
175	2	2	2	2	3	3	2	2	2
176	2	2	2	2	1	3	2	2	3
177	2	2	2	2	2	1	1	1	2
178	1	1	1	3	3	3	2	3	3
179	1	1	1	1	1	1	1	1	1
180	2	2	2	2	2	3	2	2	1
181	1	1	2	1	3	3	1	2	1
182	2	1	2	1	2	2	2	2	2
183	2	1	2	1	3	3	1	3	2
184	2	1	2	2	2	2	2	2	1
185	1	2	1	3	3	3	2	1	1

186	2	2	2	1	1	2	2	3	3
187	1	1	3	2	2	2	1	1	2
188	2	2	2	1	3	2	1	2	1
189	1	2	1	2	2	2	1	2	2
190	1	1	2	2	2	2	2	1	2
191	2	2	2	1	2	2	2	1	1
192	1	2	1	1	1	2	2	2	2
193	2	1	2	2	1	1	1	2	1
194	1	2	2	1	1	1	1	2	1
195	2	2	2	2	3	3	2	2	2
196	2	2	2	2	1	3	2	2	3
197	2	2	2	2	2	1	1	1	2
198	1	1	1	3	3	3	2	3	3
199	1	1	1	1	1	1	1	1	1
200	2	2	2	2	2	3	2	2	1

N°	ACCIDENTES LABORALES					ENFERMEDADES OCUPACIONALES	EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)				
	10.- Durante el tiempo que está trabajando en la obra ha sufrido algún accidente de trabajo	11.- ¿Con qué frecuencia ocurren accidentes por el manejo inadecuado de las herramientas?	12.- ¿Con qué frecuencia ocurren accidentes a causa por la omisión a las normas de seguridad?	13.- ¿Con qué frecuencia ocurren accidentes a causa por la falta de equipos de protección?	14.- ¿Con qué frecuencia ocurren accidentes a causa por la falta de capacitación?	15.- ¿Durante el tiempo que está trabajando en la obra ha sufrido alguna enfermedad a causa de su trabajo?	16.- ¿Con que frecuencia utiliza los equipos de protección personal (EPP) (zapatos con punta de acero, casco, uniforme, lentes)?	17.- ¿Con que frecuencia la empresa renueva sus equipos de protección personal (EPP)?	18.- A pesar de ser capacitado con todas las medidas de seguridad, ¿con qué frecuencia hace omisión a las normas de seguridad?	19.- Está de acuerdo que al momento de cumplir con su trabajo esté primero la seguridad que la rapidez	20.- La empresa muestra compromiso e interés en la seguridad y protección de la salud de todos sus trabajadores
1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3
2	4	3	3	5	5	4	2	2	2	1	2
3	4	3	3	3	3	4	1	2	2	1	3
4	5	3	3	4	4	5	1	1	2	2	2
5	1	5	5	3	3	5	2	1	1	3	3
6	2	4	4	5	5	5	1	1	2	1	1
7	3	5	5	4	4	3	1	1	3	2	2
8	5	4	4	2	2	5	2	1	2	1	3
9	1	4	4	3	3	4	1	1	1	2	2
10	2	3	3	5	5	5	2	1	2	2	2
11	4	2	2	4	4	4	2	2	2	1	2
12	1	4	4	2	2	4	1	2	1	1	1
13	4	1	1	1	1	5	2	2	2	2	1
14	3	3	3	5	5	4	2	2	2	1	1
15	5	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3
16	5	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1
17	5	5	5	1	1	5	1	2	2	2	2
18	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3
19	3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1
20	5	5	5	3	3	5	3	3	2	2	2
21	3	3	3	3	3	4	1	2	2	1	3
22	4	3	3	5	5	4	2	2	2	1	2
23	4	3	3	3	3	4	1	2	2	1	3
24	5	3	3	4	4	3	1	1	2	2	2
25	1	5	5	3	3	5	2	1	1	3	3
26	2	4	4	5	5	5	1	1	2	1	1
27	3	5	5	4	4	5	1	1	3	2	1
28	5	4	4	2	2	4	2	1	2	1	3
29	1	4	4	3	3	4	1	1	1	2	2
30	2	3	3	5	5	5	2	1	2	2	2

31	4	2	2	4	4	4	2	2	2	1	2
32	1	4	4	2	2	4	1	2	1	1	1
33	4	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1
34	3	3	3	5	5	4	2	2	2	1	1
35	5	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3
36	5	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1
37	5	5	5	1	1	4	1	2	2	2	2
38	1	3	3	3	3	4	2	2	1	3	3
39	3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1
40	5	5	5	3	3	5	3	3	2	2	2
41	3	3	3	3	3	4	1	2	2	1	3
42	4	3	3	5	5	3	2	2	2	1	2
43	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3
44	5	3	3	4	4	4	1	1	2	2	2
45	1	5	5	3	3	4	2	1	1	3	3
46	2	4	4	5	5	4	1	1	2	1	1
47	3	5	5	4	4	4	1	1	3	2	2
48	5	4	4	2	2	4	2	1	2	1	3
49	1	4	4	3	3	4	1	1	1	2	2
50	2	3	3	5	5	4	2	1	2	2	2
51	4	2	2	4	4	4	2	2	2	1	2
52	1	4	4	2	2	4	1	2	1	1	1
53	4	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1
54	3	3	3	5	5	5	2	2	2	1	1
55	5	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3
56	5	3	3	3	3	5	2	2	2	1	1
57	5	5	5	1	1	3	1	2	2	2	2
58	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3
59	3	4	4	1	1	3	1	1	1	1	1
60	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2
61	3	3	3	3	3	4	1	2	2	1	3
62	4	3	3	5	5	4	2	2	2	1	2
63	4	3	3	3	3	4	1	2	2	1	3
64	5	3	3	4	4	4	1	1	2	2	2
65	1	5	5	3	3	4	2	1	1	3	3
66	2	4	4	5	5	4	1	1	2	1	1
67	3	5	5	4	4	4	1	1	3	2	2
68	5	4	4	2	2	1	2	1	2	1	3
69	1	4	4	3	3	4	1	1	1	2	2
70	2	3	3	5	5	4	2	1	2	2	2
71	4	2	2	4	4	5	2	2	2	1	2

72	1	4	4	2	2	4	1	2	1	1	1
73	4	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1
74	3	3	3	5	5	4	2	2	2	1	1
75	5	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3
76	5	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1
77	5	5	5	1	1	4	1	2	2	2	2
78	1	3	3	3	3	4	2	2	1	3	3
79	3	4	4	1	1	3	1	1	1	1	1
80	5	5	5	3	3	4	3	3	2	2	2
81	3	3	3	3	3	4	1	2	2	1	3
82	4	3	3	5	5	3	2	2	2	1	2
83	4	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3
84	5	3	3	4	4	3	1	1	2	2	2
85	1	5	5	3	3	4	2	1	1	3	3
86	2	4	4	5	5	4	1	1	2	1	1
87	3	5	5	4	4	3	1	1	3	2	2
88	5	4	4	2	2	3	2	1	2	1	3
89	1	4	4	3	3	4	1	1	1	2	2
90	2	3	3	5	5	4	2	1	2	2	2
91	4	2	2	4	4	4	2	2	2	1	2
92	1	4	4	2	2	4	1	2	1	1	1
93	4	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1
94	3	3	3	5	5	4	2	2	2	1	1
95	5	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3
96	5	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1
97	5	5	5	1	1	4	1	2	2	2	2
98	1	3	3	3	3	4	2	2	1	3	3
99	3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1
100	5	5	5	3	3	4	3	3	2	2	2
101	3	3	3	3	3	4	1	2	2	1	3
102	4	3	3	5	5	4	2	2	2	1	2
103	4	3	3	3	3	4	1	2	2	1	3
104	5	3	3	4	4	4	1	1	2	2	2
105	1	5	5	3	3	4	2	1	1	3	3
106	2	4	4	5	5	4	1	1	2	1	1
107	3	5	5	4	4	4	1	1	3	2	2
108	5	4	4	2	2	4	2	1	2	1	3
109	1	4	4	3	3	4	1	1	1	2	2
110	2	3	3	5	5	4	2	1	2	2	2
111	4	2	2	4	4	4	2	2	2	1	2
112	1	4	4	2	2	4	1	2	1	1	1

113	4	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1
114	3	3	3	5	5	4	2	2	2	1	1
115	5	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3
116	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1
117	5	5	5	1	1	2	1	2	2	2	2
118	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3
119	3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1
120	5	5	5	3	3	4	3	3	2	2	2
121	3	3	3	3	3	4	1	2	2	1	3
122	4	3	3	5	5	4	2	2	2	1	2
123	4	3	3	3	3	4	1	2	2	1	3
124	5	3	3	4	4	4	1	1	2	2	2
125	1	5	5	3	3	4	2	1	1	3	3
126	2	4	4	5	5	4	1	1	2	1	1
127	3	5	5	4	4	4	1	1	3	2	2
128	5	4	4	2	2	4	2	1	2	1	3
129	1	4	4	3	3	4	1	1	1	2	2
130	2	3	3	5	5	1	2	1	2	2	2
131	4	2	2	4	4	2	2	2	2	1	2
132	1	4	4	2	2	4	1	2	1	1	1
133	4	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1
134	3	3	3	5	5	4	2	2	2	1	1
135	5	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3
136	5	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1
137	5	5	5	1	1	3	1	2	2	2	2
138	1	3	3	3	3	5	2	2	1	3	3
139	3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1
140	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2
141	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3
142	4	3	3	5	5	3	2	2	2	1	2
143	4	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3
144	5	3	3	4	4	3	1	1	2	2	2
145	1	5	5	3	3	4	2	1	1	3	3
146	2	4	4	5	5	4	1	1	2	1	1
147	3	5	5	4	4	4	1	1	3	2	2
148	5	4	4	2	2	4	2	1	2	1	3
149	1	4	4	3	3	4	1	1	1	2	2
150	2	3	3	5	5	4	2	1	2	2	2
151	4	2	2	4	4	4	2	2	2	1	2
152	1	4	4	2	2	4	1	2	1	1	1
153	4	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1

154	3	3	3	5	5	4	2	2	2	1	1
155	5	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3
156	5	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1
157	5	5	5	1	1	4	1	2	2	2	2
158	1	3	3	3	3	4	2	2	1	3	3
159	3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1
160	5	5	5	3	3	4	3	3	2	2	2
161	3	3	3	3	3	4	1	2	2	1	3
162	4	3	3	5	5	4	2	2	2	1	2
163	4	3	3	3	3	4	1	2	2	1	3
164	5	3	3	4	4	5	1	1	2	2	2
165	1	5	5	3	3	4	2	1	1	3	3
166	2	4	4	5	5	4	1	1	2	1	1
167	3	5	5	4	4	4	1	1	3	2	2
168	5	4	4	2	2	4	2	1	2	1	3
169	1	4	4	3	3	4	1	1	1	2	2
170	2	3	3	5	5	4	2	1	2	2	2
171	4	2	2	4	4	4	2	2	2	1	2
172	1	4	4	2	2	4	1	2	1	1	1
173	4	1	1	1	1	5	2	2	2	2	1
174	3	3	3	5	5	4	2	2	2	1	1
175	5	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3
176	5	3	3	3	3	5	2	2	2	1	1
177	5	5	5	1	1	5	1	2	2	2	2
178	1	3	3	3	3	4	2	2	1	3	3
179	3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1
180	5	5	5	3	3	1	3	3	2	2	2
181	3	3	3	3	3	4	1	2	2	1	3
182	4	3	3	5	5	4	2	2	2	1	2
183	4	3	3	3	3	5	1	2	2	1	3
184	5	3	3	4	4	5	1	1	2	2	2
185	1	5	5	3	3	4	2	1	1	3	3
186	2	4	4	5	5	5	1	1	2	1	1
187	3	5	5	4	4	5	1	1	3	1	2
188	5	4	4	2	2	4	2	1	2	1	3
189	1	4	4	3	3	4	1	1	1	2	2
190	2	3	3	5	5	5	2	1	2	2	2
191	4	2	2	4	4	5	2	2	2	1	2
192	1	4	4	2	2	4	1	2	1	1	1
193	4	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1
194	3	3	3	5	5	2	2	2	2	1	1

195	5	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3
196	5	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1
197	5	5	5	1	1	5	1	2	2	2	2
198	1	3	3	3	3	4	2	2	1	3	3
199	3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1
200	5	5	5	3	3	4	3	3	2	2	2

ANEXO N°7: Niveles para las dimensiones de la variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, según encuesta aplicada a operarios de mantenimiento el 18 de noviembre de 2021, por suma de ítems por dimensión

N°	CAPACITACIONES		LEGISLACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		MEDIDAS PREVENTIVAS		ACCIDENTES LABORALES		ENFERMEDADES OCUPACIONALES		EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)	
1	5	Bajo	6	Alto	4	Bajo	15	Alto	3	Medio	9	Bajo
2	6	Bajo	4	Medio	6	Medio	20	Alto	4	Alto	9	Bajo
3	6	Bajo	6	Alto	6	Medio	16	Alto	4	Alto	9	Bajo
4	7	Bajo	4	Medio	5	Bajo	19	Alto	5	Alto	8	Bajo
5	7	Bajo	6	Alto	4	Bajo	17	Alto	5	Alto	10	Medio
6	7	Bajo	3	Bajo	8	Medio	20	Alto	5	Alto	6	Bajo
7	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	21	Alto	3	Medio	9	Bajo
8	7	Bajo	5	Medio	4	Bajo	17	Alto	5	Alto	9	Bajo
9	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	15	Alto	4	Alto	7	Bajo
10	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	18	Alto	5	Alto	9	Bajo
11	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	16	Alto	4	Alto	9	Bajo
12	5	Bajo	3	Bajo	6	Medio	13	Medio	4	Alto	6	Bajo
13	7	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	8	Bajo	5	Alto	9	Bajo
14	6	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	19	Alto	4	Alto	8	Bajo
15	8	Bajo	6	Alto	6	Medio	19	Alto	4	Alto	11	Medio
16	8	Bajo	4	Medio	7	Medio	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
17	8	Bajo	3	Bajo	4	Bajo	17	Alto	5	Alto	9	Bajo
18	6	Bajo	6	Alto	8	Medio	13	Medio	2	Bajo	11	Medio
19	4	Bajo	2	Bajo	3	Bajo	13	Medio	4	Alto	5	Bajo
20	8	Bajo	5	Medio	5	Bajo	21	Alto	5	Alto	12	Medio
21	5	Bajo	6	Alto	4	Bajo	15	Alto	4	Alto	9	Bajo
22	6	Bajo	4	Medio	6	Medio	20	Alto	4	Alto	9	Bajo
23	6	Bajo	6	Alto	6	Medio	16	Alto	4	Alto	9	Bajo
24	7	Bajo	4	Medio	5	Bajo	19	Alto	3	Medio	8	Bajo
25	7	Bajo	6	Alto	4	Bajo	17	Alto	5	Alto	10	Medio
26	7	Bajo	3	Bajo	8	Medio	20	Alto	5	Alto	6	Bajo
27	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	21	Alto	5	Alto	8	Bajo
28	7	Bajo	5	Medio	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
29	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	15	Alto	4	Alto	7	Bajo
30	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	18	Alto	5	Alto	9	Bajo
31	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	16	Alto	4	Alto	9	Bajo

32	5	Bajo	3	Bajo	6	Medio	13	Medio	4	Alto	6	Bajo
33	7	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	8	Bajo	4	Alto	9	Bajo
34	6	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	19	Alto	4	Alto	8	Bajo
35	8	Bajo	6	Alto	6	Medio	19	Alto	4	Alto	11	Medio
36	8	Bajo	4	Medio	7	Medio	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
37	8	Bajo	3	Bajo	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
38	6	Bajo	6	Alto	8	Medio	13	Medio	4	Alto	11	Medio
39	4	Bajo	2	Bajo	3	Bajo	13	Medio	4	Alto	5	Bajo
40	8	Bajo	5	Medio	5	Bajo	21	Alto	5	Alto	12	Medio
41	5	Bajo	6	Alto	4	Bajo	15	Alto	4	Alto	9	Bajo
42	6	Bajo	4	Medio	6	Medio	20	Alto	3	Medio	9	Bajo
43	6	Bajo	6	Alto	6	Medio	16	Alto	3	Medio	9	Bajo
44	7	Bajo	4	Medio	5	Bajo	19	Alto	4	Alto	8	Bajo
45	7	Bajo	6	Alto	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	10	Medio
46	7	Bajo	3	Bajo	8	Medio	20	Alto	4	Alto	6	Bajo
47	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	21	Alto	4	Alto	9	Bajo
48	7	Bajo	5	Medio	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
49	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	15	Alto	4	Alto	7	Bajo
50	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	18	Alto	4	Alto	9	Bajo
51	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	16	Alto	4	Alto	9	Bajo
52	5	Bajo	3	Bajo	6	Medio	13	Medio	4	Alto	6	Bajo
53	7	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	8	Bajo	4	Alto	9	Bajo
54	6	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	19	Alto	5	Alto	8	Bajo
55	8	Bajo	6	Alto	6	Medio	19	Alto	4	Alto	11	Medio
56	8	Bajo	4	Medio	7	Medio	17	Alto	5	Alto	8	Bajo
57	8	Bajo	3	Bajo	4	Bajo	17	Alto	3	Medio	9	Bajo
58	6	Bajo	6	Alto	8	Medio	13	Medio	3	Medio	11	Medio
59	4	Bajo	2	Bajo	3	Bajo	13	Medio	3	Medio	5	Bajo
60	8	Bajo	5	Medio	5	Bajo	21	Alto	3	Medio	12	Medio
61	5	Bajo	6	Alto	4	Bajo	15	Alto	4	Alto	9	Bajo
62	6	Bajo	4	Medio	6	Medio	20	Alto	4	Alto	9	Bajo
63	6	Bajo	6	Alto	6	Medio	16	Alto	4	Alto	9	Bajo
64	7	Bajo	4	Medio	5	Bajo	19	Alto	4	Alto	8	Bajo
65	7	Bajo	6	Alto	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	10	Medio
66	7	Bajo	3	Bajo	8	Medio	20	Alto	4	Alto	6	Bajo
67	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	21	Alto	4	Alto	9	Bajo
68	7	Bajo	5	Medio	4	Bajo	17	Alto	1	Bajo	9	Bajo
69	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	15	Alto	4	Alto	7	Bajo
70	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	18	Alto	4	Alto	9	Bajo
71	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	16	Alto	5	Alto	9	Bajo

72	5	Bajo	3	Bajo	6	Medio	13	Medio	4	Alto	6	Bajo
73	7	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	8	Bajo	4	Alto	9	Bajo
74	6	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	19	Alto	4	Alto	8	Bajo
75	8	Bajo	6	Alto	6	Medio	19	Alto	4	Alto	11	Medio
76	8	Bajo	4	Medio	7	Medio	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
77	8	Bajo	3	Bajo	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
78	6	Bajo	6	Alto	8	Medio	13	Medio	4	Alto	11	Medio
79	4	Bajo	2	Bajo	3	Bajo	13	Medio	3	Medio	5	Bajo
80	8	Bajo	5	Medio	5	Bajo	21	Alto	4	Alto	12	Medio
81	5	Bajo	6	Alto	4	Bajo	15	Alto	4	Alto	9	Bajo
82	6	Bajo	4	Medio	6	Medio	20	Alto	3	Medio	9	Bajo
83	6	Bajo	6	Alto	6	Medio	16	Alto	1	Bajo	9	Bajo
84	7	Bajo	4	Medio	5	Bajo	19	Alto	3	Medio	8	Bajo
85	7	Bajo	6	Alto	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	10	Medio
86	7	Bajo	3	Bajo	8	Medio	20	Alto	4	Alto	6	Bajo
87	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	21	Alto	3	Medio	9	Bajo
88	7	Bajo	5	Medio	4	Bajo	17	Alto	3	Medio	9	Bajo
89	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	15	Alto	4	Alto	7	Bajo
90	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	18	Alto	4	Alto	9	Bajo
91	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	16	Alto	4	Alto	9	Bajo
92	5	Bajo	3	Bajo	6	Medio	13	Medio	4	Alto	6	Bajo
93	7	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	8	Bajo	4	Alto	9	Bajo
94	6	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	19	Alto	4	Alto	8	Bajo
95	8	Bajo	6	Alto	6	Medio	19	Alto	4	Alto	11	Medio
96	8	Bajo	4	Medio	7	Medio	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
97	8	Bajo	3	Bajo	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
98	6	Bajo	6	Alto	8	Medio	13	Medio	4	Alto	11	Medio
99	4	Bajo	2	Bajo	3	Bajo	13	Medio	4	Alto	5	Bajo
100	8	Bajo	5	Medio	5	Bajo	21	Alto	4	Alto	12	Medio
101	5	Bajo	6	Alto	4	Bajo	15	Alto	4	Alto	9	Bajo
102	6	Bajo	4	Medio	6	Medio	20	Alto	4	Alto	9	Bajo
103	6	Bajo	6	Alto	6	Medio	16	Alto	4	Alto	9	Bajo
104	7	Bajo	4	Medio	5	Bajo	19	Alto	4	Alto	8	Bajo
105	7	Bajo	6	Alto	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	10	Medio
106	7	Bajo	3	Bajo	8	Medio	20	Alto	4	Alto	6	Bajo
107	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	21	Alto	4	Alto	9	Bajo
108	7	Bajo	5	Medio	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
109	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	15	Alto	4	Alto	7	Bajo
110	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	18	Alto	4	Alto	9	Bajo
111	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	16	Alto	4	Alto	9	Bajo

112	5	Bajo	3	Bajo	6	Medio	13	Medio	4	Alto	6	Bajo
113	7	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	8	Bajo	4	Alto	9	Bajo
114	6	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	19	Alto	4	Alto	8	Bajo
115	8	Bajo	6	Alto	6	Medio	19	Alto	4	Alto	11	Medio
116	8	Bajo	4	Medio	7	Medio	17	Alto	3	Medio	9	Bajo
117	8	Bajo	3	Bajo	4	Bajo	17	Alto	2	Bajo	9	Bajo
118	6	Bajo	6	Alto	8	Medio	13	Medio	3	Medio	11	Medio
119	4	Bajo	2	Bajo	3	Bajo	13	Medio	4	Alto	5	Bajo
120	8	Bajo	5	Medio	5	Bajo	21	Alto	4	Alto	12	Medio
121	5	Bajo	6	Alto	4	Bajo	15	Alto	4	Alto	9	Bajo
122	6	Bajo	4	Medio	6	Medio	20	Alto	4	Alto	9	Bajo
123	6	Bajo	6	Alto	6	Medio	16	Alto	4	Alto	9	Bajo
124	7	Bajo	4	Medio	5	Bajo	19	Alto	4	Alto	8	Bajo
125	7	Bajo	6	Alto	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	10	Medio
126	7	Bajo	3	Bajo	8	Medio	20	Alto	4	Alto	6	Bajo
127	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	21	Alto	4	Alto	9	Bajo
128	7	Bajo	5	Medio	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
129	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	15	Alto	4	Alto	7	Bajo
130	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	18	Alto	1	Bajo	9	Bajo
131	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	16	Alto	2	Bajo	9	Bajo
132	5	Bajo	3	Bajo	6	Medio	13	Medio	4	Alto	6	Bajo
133	7	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	8	Bajo	4	Alto	9	Bajo
134	6	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	19	Alto	4	Alto	8	Bajo
135	8	Bajo	6	Alto	6	Medio	19	Alto	4	Alto	11	Medio
136	8	Bajo	4	Medio	7	Medio	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
137	8	Bajo	3	Bajo	4	Bajo	17	Alto	3	Medio	9	Bajo
138	6	Bajo	6	Alto	8	Medio	13	Medio	5	Alto	11	Medio
139	4	Bajo	2	Bajo	3	Bajo	13	Medio	4	Alto	5	Bajo
140	8	Bajo	5	Medio	5	Bajo	21	Alto	3	Medio	12	Medio
141	5	Bajo	6	Alto	4	Bajo	15	Alto	1	Bajo	9	Bajo
142	6	Bajo	4	Medio	6	Medio	20	Alto	3	Medio	9	Bajo
143	6	Bajo	6	Alto	6	Medio	16	Alto	1	Bajo	9	Bajo
144	7	Bajo	4	Medio	5	Bajo	19	Alto	3	Medio	8	Bajo
145	7	Bajo	6	Alto	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	10	Medio
146	7	Bajo	3	Bajo	8	Medio	20	Alto	4	Alto	6	Bajo
147	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	21	Alto	4	Alto	9	Bajo
148	7	Bajo	5	Medio	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
149	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	15	Alto	4	Alto	7	Bajo
150	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	18	Alto	4	Alto	9	Bajo

151	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	16	Alto	4	Alto	9	Bajo
152	5	Bajo	3	Bajo	6	Medio	13	Medio	4	Alto	6	Bajo
153	7	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	8	Bajo	4	Alto	9	Bajo
154	6	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	19	Alto	4	Alto	8	Bajo
155	8	Bajo	6	Alto	6	Medio	19	Alto	4	Alto	11	Medio
156	8	Bajo	4	Medio	7	Medio	17	Alto	4	Alto	8	Bajo
157	8	Bajo	3	Bajo	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
158	6	Bajo	6	Alto	8	Medio	13	Medio	4	Alto	11	Medio
159	4	Bajo	2	Bajo	3	Bajo	13	Medio	4	Alto	5	Bajo
160	8	Bajo	5	Medio	5	Bajo	21	Alto	4	Alto	12	Medio
161	5	Bajo	6	Alto	4	Bajo	15	Alto	4	Alto	9	Bajo
162	6	Bajo	4	Medio	6	Medio	20	Alto	4	Alto	9	Bajo
163	6	Bajo	6	Alto	6	Medio	16	Alto	4	Alto	9	Bajo
164	7	Bajo	4	Medio	5	Bajo	19	Alto	5	Alto	8	Bajo
165	7	Bajo	6	Alto	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	10	Medio
166	7	Bajo	3	Bajo	8	Medio	20	Alto	4	Alto	6	Bajo
167	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	21	Alto	4	Alto	9	Bajo
168	7	Bajo	5	Medio	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
169	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	15	Alto	4	Alto	7	Bajo
170	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	18	Alto	4	Alto	9	Bajo
171	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	16	Alto	4	Alto	9	Bajo
172	5	Bajo	3	Bajo	6	Medio	13	Medio	4	Alto	6	Bajo
173	7	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	8	Bajo	5	Alto	9	Bajo
174	6	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	19	Alto	4	Alto	8	Bajo
175	8	Bajo	6	Alto	6	Medio	19	Alto	4	Alto	11	Medio
176	8	Bajo	4	Medio	7	Medio	17	Alto	5	Alto	9	Bajo
177	8	Bajo	3	Bajo	4	Bajo	17	Alto	5	Alto	9	Bajo
178	6	Bajo	6	Alto	8	Medio	13	Medio	4	Alto	11	Medio
179	4	Bajo	2	Bajo	3	Bajo	13	Medio	4	Alto	5	Bajo
180	8	Bajo	5	Medio	5	Bajo	21	Alto	1	Bajo	12	Medio
181	5	Bajo	6	Alto	4	Bajo	15	Alto	4	Alto	9	Bajo
182	6	Bajo	4	Medio	6	Medio	20	Alto	4	Alto	9	Bajo
183	6	Bajo	6	Alto	6	Medio	16	Alto	5	Alto	9	Bajo
184	7	Bajo	4	Medio	5	Bajo	19	Alto	5	Alto	8	Bajo
185	7	Bajo	6	Alto	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	10	Medio
186	7	Bajo	3	Bajo	8	Medio	20	Alto	5	Alto	6	Bajo
187	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	21	Alto	5	Alto	8	Bajo
188	7	Bajo	5	Medio	4	Bajo	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
189	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	15	Alto	4	Alto	7	Bajo

190	6	Bajo	4	Medio	5	Bajo	18	Alto	5	Alto	9	Bajo
191	7	Bajo	4	Medio	4	Bajo	16	Alto	5	Alto	9	Bajo
192	5	Bajo	3	Bajo	6	Medio	13	Medio	4	Alto	6	Bajo
193	7	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	8	Bajo	4	Alto	9	Bajo
194	6	Bajo	2	Bajo	4	Bajo	19	Alto	2	Bajo	8	Bajo
195	8	Bajo	6	Alto	6	Medio	19	Alto	4	Alto	11	Medio
196	8	Bajo	4	Medio	7	Medio	17	Alto	4	Alto	9	Bajo
197	8	Bajo	3	Bajo	4	Bajo	17	Alto	5	Alto	9	Bajo
198	6	Bajo	6	Alto	8	Medio	13	Medio	4	Alto	11	Medio
199	4	Bajo	2	Bajo	3	Bajo	13	Medio	4	Alto	5	Bajo
200	8	Bajo	5	Medio	5	Bajo	21	Alto	4	Alto	12	Medio

ANEXO N°8: Niveles para el total de dimensiones de la variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, según encuesta aplicada a operarios de mantenimiento el 18 de noviembre de 2021, por suma total de dimensiones

N°	TOTAL DIMENSIONES PERCEPCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
	1	42
2	49	Bajo
3	47	Bajo
4	48	Bajo
5	49	Bajo
6	49	Bajo
7	48	Bajo
8	47	Bajo
9	41	Bajo
10	47	Bajo
11	44	Bajo
12	37	Bajo
13	35	Bajo
14	43	Bajo
15	54	Medio
16	49	Bajo
17	46	Bajo
18	46	Bajo
19	31	Bajo
20	56	Medio
21	43	Bajo
22	49	Bajo
23	47	Bajo
24	46	Bajo
25	49	Bajo
26	49	Bajo
27	49	Bajo
28	46	Bajo
29	41	Bajo

30	47	Bajo
31	44	Bajo
32	37	Bajo
33	34	Bajo
34	43	Bajo
35	54	Medio
36	49	Bajo
37	45	Bajo
38	48	Bajo
39	31	Bajo
40	56	Medio
41	43	Bajo
42	48	Bajo
43	46	Bajo
44	47	Bajo
45	48	Bajo
46	48	Bajo
47	49	Bajo
48	46	Bajo
49	41	Bajo
50	46	Bajo
51	44	Bajo
52	37	Bajo
53	34	Bajo
54	44	Bajo
55	54	Medio
56	49	Bajo
57	44	Bajo
58	47	Bajo
59	30	Bajo
60	54	Medio
61	43	Bajo
62	49	Bajo
63	47	Bajo
64	47	Bajo
65	48	Bajo
66	48	Bajo
67	49	Bajo
68	43	Bajo

69	41	Bajo
70	46	Bajo
71	45	Bajo
72	37	Bajo
73	34	Bajo
74	43	Bajo
75	54	Medio
76	49	Bajo
77	45	Bajo
78	48	Bajo
79	30	Bajo
80	55	Medio
81	43	Bajo
82	48	Bajo
83	44	Bajo
84	46	Bajo
85	48	Bajo
86	48	Bajo
87	48	Bajo
88	45	Bajo
89	41	Bajo
90	46	Bajo
91	44	Bajo
92	37	Bajo
93	34	Bajo
94	43	Bajo
95	54	Medio
96	49	Bajo
97	45	Bajo
98	48	Bajo
99	31	Bajo
100	55	Medio
101	43	Bajo
102	49	Bajo
103	47	Bajo
104	47	Bajo
105	48	Bajo
106	48	Bajo
107	49	Bajo

108	46	Bajo
109	41	Bajo
110	46	Bajo
111	44	Bajo
112	37	Bajo
113	34	Bajo
114	43	Bajo
115	54	Medio
116	48	Bajo
117	43	Bajo
118	47	Bajo
119	31	Bajo
120	55	Medio
121	43	Bajo
122	49	Bajo
123	47	Bajo
124	47	Bajo
125	48	Bajo
126	48	Bajo
127	49	Bajo
128	46	Bajo
129	41	Bajo
130	43	Bajo
131	42	Bajo
132	37	Bajo
133	34	Bajo
134	43	Bajo
135	54	Medio
136	49	Bajo
137	44	Bajo
138	49	Bajo
139	31	Bajo
140	54	Medio
141	40	Bajo
142	48	Bajo
143	44	Bajo
144	46	Bajo
145	48	Bajo
146	48	Bajo

147	49	Bajo
148	46	Bajo
149	41	Bajo
150	46	Bajo
151	44	Bajo
152	37	Bajo
153	34	Bajo
154	43	Bajo
155	54	Medio
156	49	Bajo
157	45	Bajo
158	48	Bajo
159	31	Bajo
160	55	Medio
161	43	Bajo
162	49	Bajo
163	47	Bajo
164	48	Bajo
165	48	Bajo
166	48	Bajo
167	49	Bajo
168	46	Bajo
169	41	Bajo
170	46	Bajo
171	44	Bajo
172	37	Bajo
173	35	Bajo
174	43	Bajo
175	54	Medio
176	49	Bajo
177	46	Bajo
178	48	Bajo
179	31	Bajo
180	52	Medio
181	43	Bajo
182	49	Bajo
183	48	Bajo
184	48	Bajo
185	48	Bajo

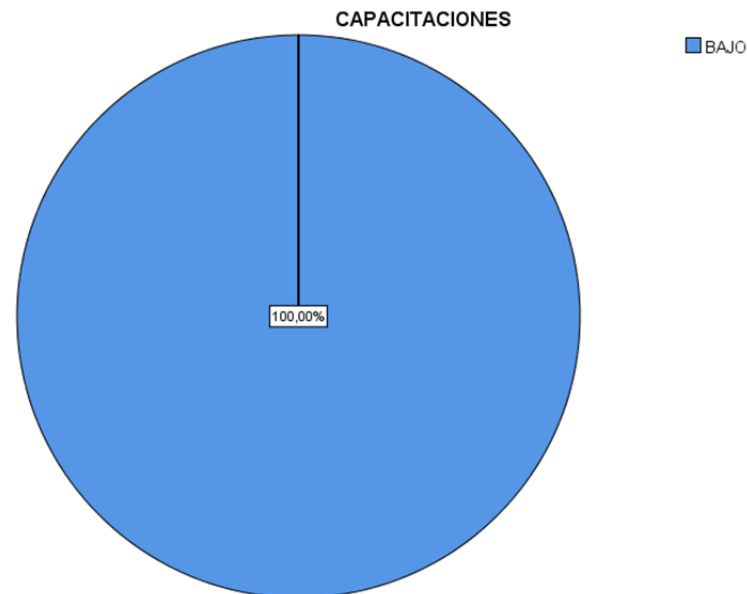
“Influencia de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021”

186	49	Bajo
187	49	Bajo
188	46	Bajo
189	41	Bajo
190	47	Bajo
191	45	Bajo
192	37	Bajo
193	34	Bajo
194	41	Bajo
195	54	Medio
196	49	Bajo
197	46	Bajo
198	48	Bajo
199	31	Bajo
200	55	Medio

ANEXO N°9: Detalle de frecuencia absoluta y frecuencia relativa porcentual de las respuestas de cuestionario para la variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, según encuesta aplicada a operarios de mantenimiento el 18 de noviembre de 2021, por dimensiones

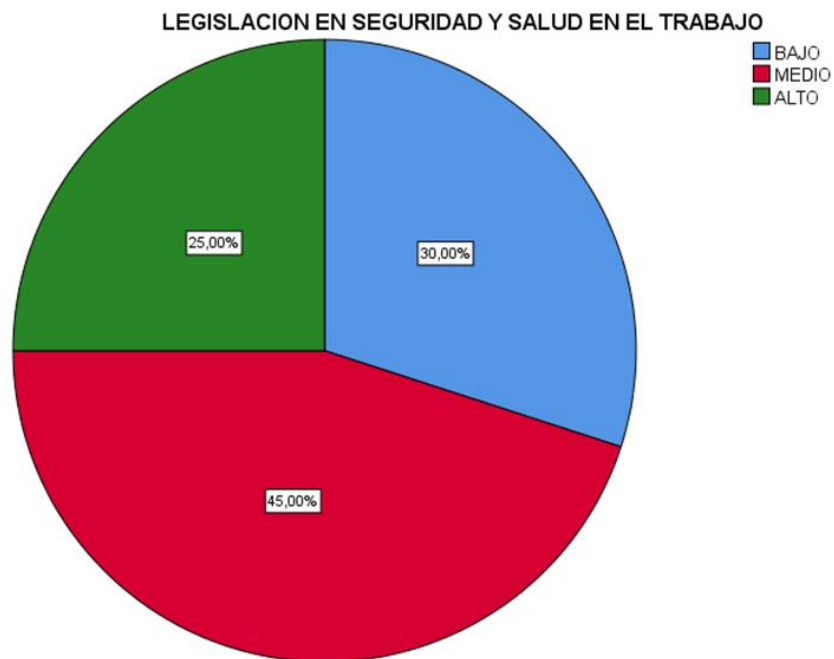
CAPACITACIONES

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Válido	Bajo	200	100.0



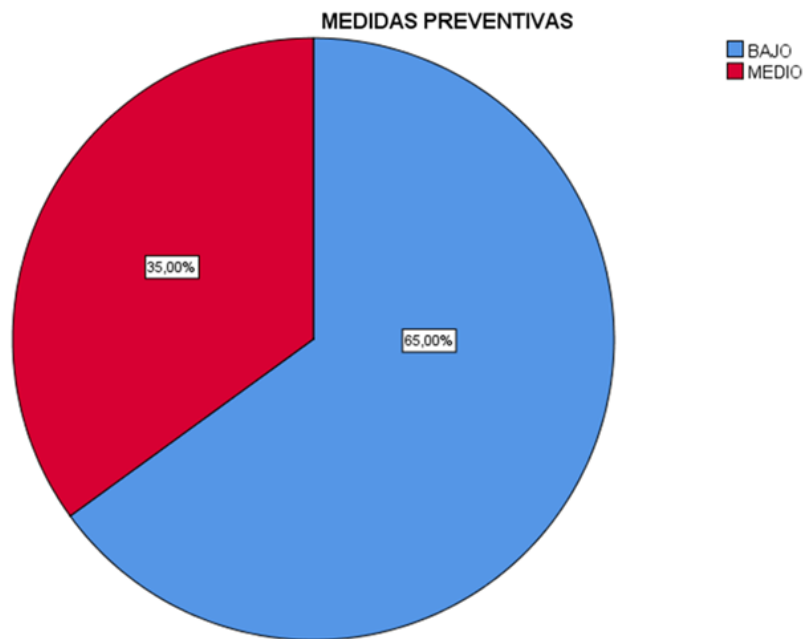
LEGISLACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Válido	Bajo	60	30.0
	Medio	90	45.0
	Alto	50	25.0
	Total	200	100.0



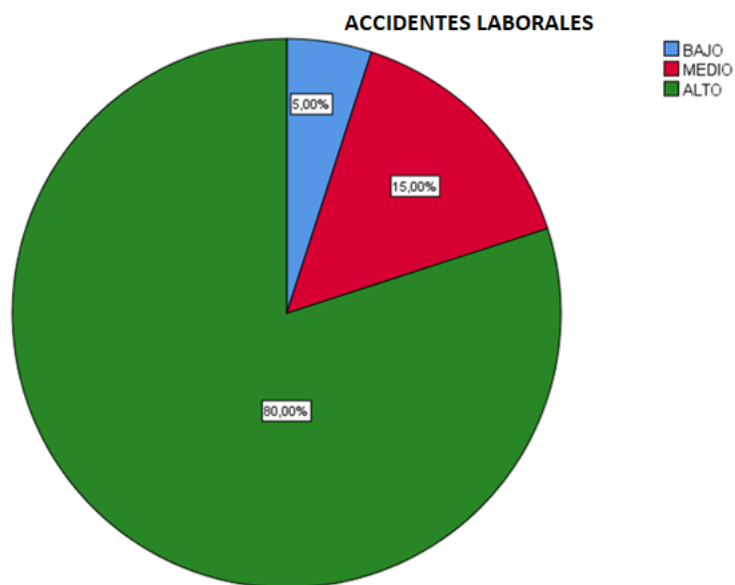
MEDIDAS PREVENTIVAS

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Válido	Bajo	130	65.0
	Medio	70	35.0
	Total	200	100.0



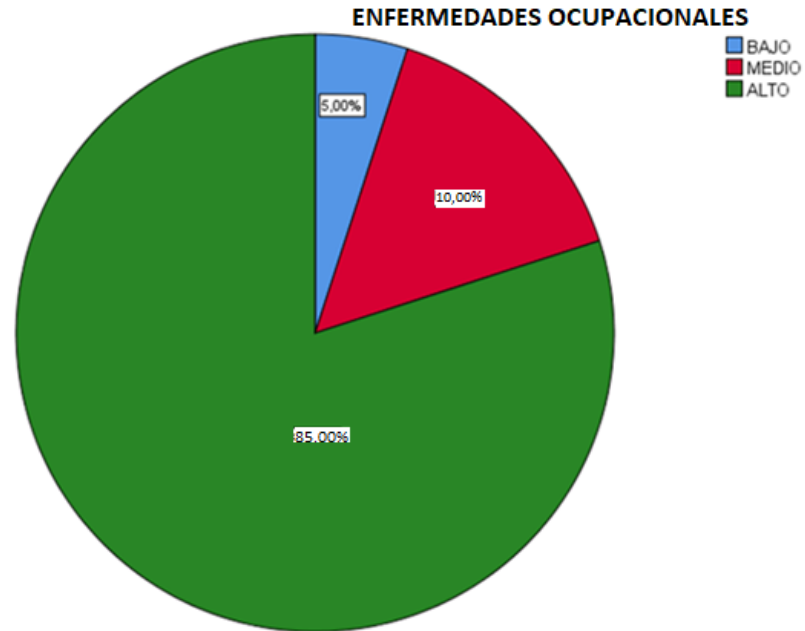
ACCIDENTES LABORALES

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Válido	Bajo	10	5.0
	Medio	30	15.0
	Alto	160	80.0
	Total	200	100.0



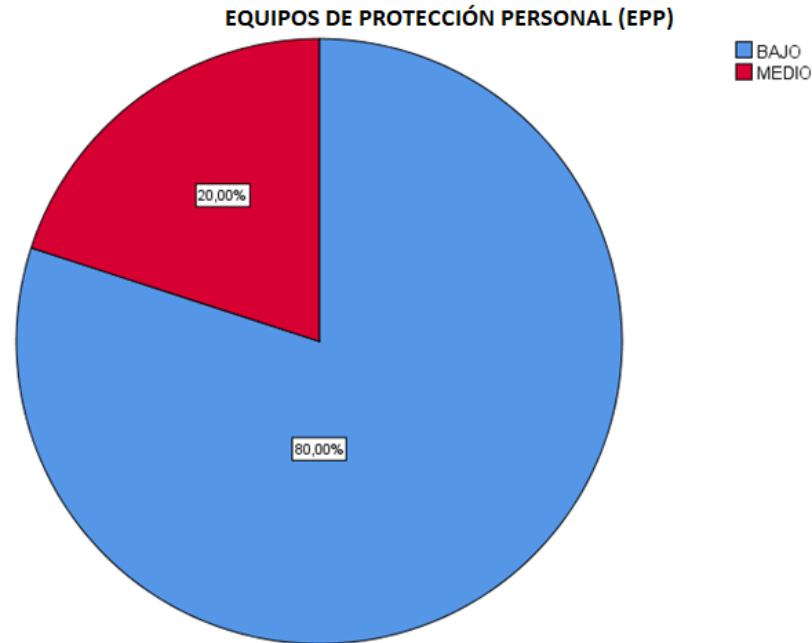
ENFERMEDADES OCUPACIONALES

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Válido	Bajo	10	5.0
	Medio	20	10.0
	Alto	170	85.0
	Total	200	100.0



EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Válido	Bajo	160	80.0
	Medio	40	20.0
	Total	200	100.0

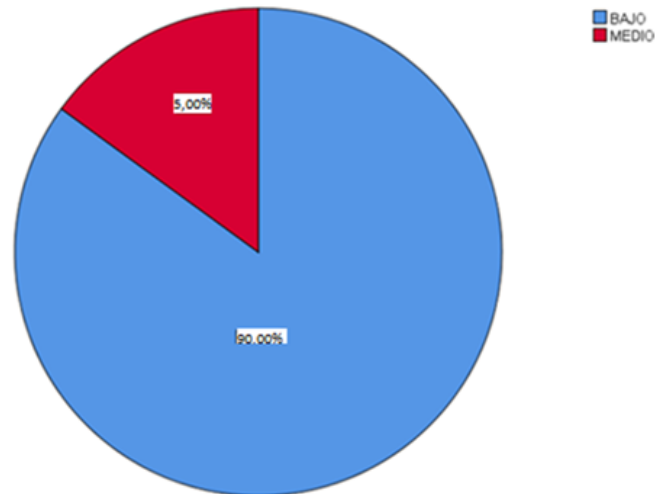


ANEXO N°10: Detalle de frecuencia absoluta y frecuencia relativa porcentual de las respuestas de cuestionario para la variable “Percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, según encuesta aplicada a operarios de mantenimiento el 18 de noviembre de 2021, por total de dimensiones

PERCEPCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Válido	Bajo	180	90.0
	Medio	20	5.0
	Total	200	100.0

PERCEPCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



ANEXO N°11: Cuadro resumen de respuestas de cuestionario para la variable “Desempeño Laboral, según encuesta aplicada a administrativos el 18 de noviembre de 2021

N°	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD					TRABAJO EN EQUIPO					PRODUCTIVIDAD				
	1.- Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada	2.- Cumple con los horarios de alimentación establecidos	3.- Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores	4.- Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas	5.- Cuando trabaja horas extras, respeta los horarios que se le establecieron	6.- Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo	7.-Antepone el beneficio de grupo al individual	8.- Manifiesta identificación con su grupo de trabajo	9.- Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes del departamento	10.- Cooperar con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones	11.-Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la empresa	12.-Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas	13.-Entrega su trabajo según la calendarización establecida	14.-Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante	15.-Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados
1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	3
2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
3	2	1	2	1	3	3	1	3	2	2	1	2	2	1	3
4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
5	1	2	1	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	3	3
6	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1
7	1	1	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	3	2	2
8	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3
9	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2
10	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
11	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2
12	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
13	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
14	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1
15	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
16	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1
17	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2
18	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
20	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2
21	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1
22	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1
23	2	1	2	1	3	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1
24	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1
25	1	2	1	3	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2
26	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1
27	1	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2
28	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1
29	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1

30	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
31	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
32	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
33	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
34	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
35	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1
37	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
38	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1
40	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3
41	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1
42	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2
43	2	1	2	1	3	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1
44	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1
45	1	2	1	3	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2
46	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1
47	1	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2
48	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1
49	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
50	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
51	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
52	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
53	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
54	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
55	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1
57	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
58	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1
60	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3
61	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1
62	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2
63	2	1	2	1	3	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1
64	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1
65	1	2	1	3	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2
66	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1
67	1	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2
68	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1
69	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
70	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1

71	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
72	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
73	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
74	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
75	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1
77	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
78	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1
80	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3
81	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1
82	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2
83	2	1	2	1	3	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1
84	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1
85	1	2	1	3	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2
86	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1
87	1	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2
88	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1
89	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
90	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
91	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
92	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
93	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
94	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
95	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
96	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1
97	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
98	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2
99	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1
100	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3
101	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1
102	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2
103	2	1	2	1	3	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1
104	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1
105	1	2	1	3	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2
106	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1
107	1	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2
108	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1
109	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
110	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
111	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2

112	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
113	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
114	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
115	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
116	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1
117	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
118	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2
119	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1
120	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3
121	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1
122	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2
123	2	1	2	1	3	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1
124	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1
125	1	2	1	3	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2
126	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1
127	1	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2
128	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1
129	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
130	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
131	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
132	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
133	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
134	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
135	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
136	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1
137	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
138	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2
139	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1
140	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3
141	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1
142	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2
143	2	1	2	1	3	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1
144	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1
145	1	2	1	3	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2
146	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1
147	1	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2
148	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1
149	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
150	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
151	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
152	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1

153	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
154	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
155	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
156	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1
157	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
158	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2
159	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1
160	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3
161	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1
162	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2
163	2	1	2	1	3	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1
164	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1
165	1	2	1	3	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2
166	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1
167	1	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2
168	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1
169	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
170	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
171	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2
172	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
173	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
174	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
175	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
176	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1
177	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
178	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2
179	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1
180	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3
181	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1
182	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2
183	2	1	2	1	3	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1
184	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1
185	1	2	1	3	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2
186	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1
187	1	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2
188	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1
189	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
190	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
191	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
192	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
193	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2

194	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
195	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
196	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1
197	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
198	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2
199	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1
200	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	3

RESPETO Y RESPONSABILIDAD

CALIDAD EN EL TRABAJO

Nº	16.- Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato	17.- Cumple con las políticas internas del departamento	18.- Demuestra conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros	19.- Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la empresa	20.- Cumple con los horarios de trabajo establecidos	21.- El servicio que brinda, cumple los procesos establecidos por la empresa	22.- La exactitud con la que realiza sus labores se considera satisfactoria	23.- Corrige oportunamente los errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido	24.- Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo	25.- Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones
1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3
2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
3	2	1	2	1	3	3	1	3	2	2
4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1
5	1	2	1	3	3	3	2	1	1	2
6	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2
7	1	1	3	2	2	2	1	1	2	3
8	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3
9	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2
10	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2
11	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
12	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2
13	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2
14	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
15	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
16	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1
17	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
18	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
20	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3
21	1	2	2	1	3	3	3	1	2	1
22	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2
23	1	2	2	1	3	3	3	1	3	2
24	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
25	2	3	1	3	3	3	3	2	1	3
26	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3
27	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2
28	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1
29	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
30	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
31	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
32	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
33	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
34	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1

35	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
36	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3
37	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2
38	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1
41	1	2	2	1	3	3	3	1	2	1
42	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
43	1	2	2	1	3	3	3	1	3	2
44	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
45	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1
46	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3
47	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2
48	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1
49	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
50	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
51	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
52	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
53	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
54	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
55	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
56	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3
57	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2
58	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1
61	1	2	2	1	3	3	3	1	2	1
62	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
63	1	2	2	1	3	3	3	1	3	2
64	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
65	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1
66	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3
67	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2
68	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1
69	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
70	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
71	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
72	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
73	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
74	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
75	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2

76	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3
77	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2
78	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
80	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1
81	1	2	2	1	3	3	3	1	2	1
82	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
83	1	2	2	1	3	3	3	1	3	2
84	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
85	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1
86	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3
87	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2
88	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1
89	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
90	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
91	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
92	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
93	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
94	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
95	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
96	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3
97	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2
98	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3
99	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
100	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1
101	1	2	2	1	3	3	3	1	2	1
102	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
103	1	2	2	1	3	3	3	1	3	2
104	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
105	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1
106	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3
107	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2
108	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1
109	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
110	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
111	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
112	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
113	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
114	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
115	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
116	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3

117	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2
118	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3
119	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
120	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1
121	1	2	2	1	3	3	3	1	2	1
122	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
123	1	2	2	1	3	3	3	1	3	2
124	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
125	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1
126	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3
127	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2
128	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1
129	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
130	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
131	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
132	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
133	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
134	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
135	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
136	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3
137	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2
138	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3
139	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
140	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1
141	1	2	2	1	3	3	3	1	2	1
142	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
143	1	2	2	1	3	3	3	1	3	2
144	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
145	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1
146	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3
147	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2
148	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1
149	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
150	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
151	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
152	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
153	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
154	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
155	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
156	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3
157	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2

158	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3
159	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
160	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1
161	1	2	2	1	3	3	3	1	2	1
162	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
163	1	2	2	1	3	3	3	1	3	2
164	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
165	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1
166	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3
167	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2
168	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1
169	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
170	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
171	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
172	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
173	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
174	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
175	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
176	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3
177	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2
178	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3
179	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
180	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1
181	1	2	2	1	3	3	3	1	2	1
182	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
183	1	2	2	1	3	3	3	1	3	2
184	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
185	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1
186	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3
187	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2
188	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1
189	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
190	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
191	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
192	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
193	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
194	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
195	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
196	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3
197	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2
198	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3

199	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
200	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1

ANEXO N°12: Niveles para las dimensiones de la variable “Desempeño Laboral”, según encuesta aplicada a administrativos el 18 de noviembre de 2021, por suma de ítems por dimensión

N°	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD		TRABAJO EN EQUIPO		PRODUCTIVIDAD		RESPECTO Y RESPONSABILIDAD		CALIDAD EN EL TRABAJO	
1	8	Medio	10	Medio	9	Medio	8	Medio	10	Medio
2	8	Medio	10	Medio	9	Medio	8	Medio	10	Medio
3	9	Medio	11	Medio	9	Medio	9	Medio	11	Medio
4	9	Medio	8	Medio	8	Medio	9	Medio	8	Medio
5	10	Medio	9	Medio	10	Medio	10	Medio	9	Medio
6	8	Medio	12	Alto	6	Bajo	8	Medio	12	Alto
7	9	Medio	9	Medio	9	Medio	9	Medio	9	Medio
8	10	Medio	9	Medio	9	Medio	10	Medio	9	Medio
9	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	8	Medio	9	Medio
10	8	Medio	9	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio
11	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio	8	Medio
12	6	Bajo	10	Medio	6	Bajo	6	Bajo	10	Medio
13	8	Medio	7	Bajo	9	Medio	8	Medio	7	Bajo
14	7	Bajo	6	Bajo	8	Medio	7	Bajo	6	Bajo
15	11	Medio	11	Medio	11	Medio	11	Medio	11	Medio
16	9	Medio	11	Medio	9	Medio	9	Medio	11	Medio
17	10	Medio	7	Bajo	9	Medio	10	Medio	7	Bajo
18	9	Medio	13	Alto	11	Medio	9	Medio	13	Alto
19	5	Bajo	7	Bajo	5	Bajo	5	Bajo	7	Bajo
20	10	Medio	11	Medio	12	Alto	10	Medio	11	Medio
21	8	Medio	10	Medio	7	Bajo	9	Medio	10	Medio
22	8	Medio	10	Medio	7	Bajo	7	Bajo	10	Medio
23	9	Medio	11	Medio	7	Bajo	9	Medio	12	Alto
24	9	Medio	8	Medio	7	Bajo	8	Medio	9	Medio
25	10	Medio	9	Medio	7	Bajo	12	Alto	12	Alto
26	8	Medio	12	Alto	7	Bajo	6	Bajo	11	Medio
27	9	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	8	Medio
28	10	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
29	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	7	Bajo	9	Medio
30	8	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
31	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio	8	Medio

32	6	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo	9	Medio
33	8	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo
34	7	Bajo	6	Bajo	7	Bajo	8	Medio	6	Bajo
35	11	Medio	11	Medio	10	Medio	11	Medio	12	Alto
36	9	Medio	11	Medio	5	Bajo	9	Medio	11	Medio
37	10	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	7	Bajo
38	9	Medio	13	Alto	10	Medio	11	Medio	14	Alto
39	5	Bajo	7	Bajo	7	Bajo	5	Bajo	5	Bajo
40	10	Medio	11	Medio	12	Alto	12	Alto	10	Medio
41	8	Medio	10	Medio	7	Bajo	9	Medio	10	Medio
42	8	Medio	10	Medio	9	Medio	9	Medio	10	Medio
43	9	Medio	11	Medio	7	Bajo	9	Medio	12	Alto
44	9	Medio	8	Medio	8	Medio	8	Medio	9	Medio
45	10	Medio	9	Medio	8	Medio	10	Medio	10	Medio
46	8	Medio	12	Alto	7	Bajo	6	Bajo	11	Medio
47	9	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	8	Medio
48	10	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
49	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	7	Bajo	9	Medio
50	8	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
51	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio	8	Medio
52	6	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo	9	Medio
53	8	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo
54	7	Bajo	6	Bajo	7	Bajo	8	Medio	6	Bajo
55	11	Medio	11	Medio	10	Medio	11	Medio	12	Alto
56	9	Medio	11	Medio	5	Bajo	9	Medio	11	Medio
57	10	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	7	Bajo
58	9	Medio	13	Alto	10	Medio	11	Medio	14	Alto
59	5	Bajo	7	Bajo	7	Bajo	5	Bajo	5	Bajo
60	10	Medio	11	Medio	12	Alto	12	Alto	10	Medio
61	8	Medio	10	Medio	7	Bajo	9	Medio	10	Medio
62	8	Medio	10	Medio	9	Medio	9	Medio	10	Medio
63	9	Medio	11	Medio	7	Bajo	9	Medio	12	Alto
64	9	Medio	8	Medio	8	Medio	8	Medio	9	Medio
65	10	Medio	9	Medio	8	Medio	10	Medio	10	Medio
66	8	Medio	12	Alto	7	Bajo	6	Bajo	11	Medio
67	9	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	8	Medio
68	10	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
69	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	7	Bajo	9	Medio
70	8	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
71	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio	8	Medio

72	6	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo	9	Medio
73	8	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo
74	7	Bajo	6	Bajo	7	Bajo	8	Medio	6	Bajo
75	11	Medio	11	Medio	10	Medio	11	Medio	12	Alto
76	9	Medio	11	Medio	5	Bajo	9	Medio	11	Medio
77	10	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	7	Bajo
78	9	Medio	13	Alto	10	Medio	11	Medio	14	Alto
79	5	Bajo	7	Bajo	7	Bajo	5	Bajo	5	Bajo
80	10	Medio	11	Medio	12	Alto	12	Alto	10	Medio
81	8	Medio	10	Medio	7	Bajo	9	Medio	10	Medio
82	8	Medio	10	Medio	9	Medio	9	Medio	10	Medio
83	9	Medio	11	Medio	7	Bajo	9	Medio	12	Alto
84	9	Medio	8	Medio	8	Medio	8	Medio	9	Medio
85	10	Medio	9	Medio	8	Medio	10	Medio	10	Medio
86	8	Medio	12	Alto	7	Bajo	6	Bajo	11	Medio
87	9	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	8	Medio
88	10	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
89	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	7	Bajo	9	Medio
90	8	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
91	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio	8	Medio
92	6	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo	9	Medio
93	8	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo
94	7	Bajo	6	Bajo	7	Bajo	8	Medio	6	Bajo
95	11	Medio	11	Medio	10	Medio	11	Medio	12	Alto
96	9	Medio	11	Medio	5	Bajo	9	Medio	11	Medio
97	10	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	7	Bajo
98	9	Medio	13	Alto	10	Medio	11	Medio	14	Alto
99	5	Bajo	7	Bajo	7	Bajo	5	Bajo	5	Bajo
100	10	Medio	11	Medio	12	Alto	12	Alto	10	Medio
101	8	Medio	10	Medio	7	Bajo	9	Medio	10	Medio
102	8	Medio	10	Medio	9	Medio	9	Medio	10	Medio
103	9	Medio	11	Medio	7	Bajo	9	Medio	12	Alto
104	9	Medio	8	Medio	8	Medio	8	Medio	9	Medio
105	10	Medio	9	Medio	8	Medio	10	Medio	10	Medio
106	8	Medio	12	Alto	7	Bajo	6	Bajo	11	Medio
107	9	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	8	Medio
108	10	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
109	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	7	Bajo	9	Medio
110	8	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
111	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio	8	Medio

112	6	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo	9	Medio
113	8	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo
114	7	Bajo	6	Bajo	7	Bajo	8	Medio	6	Bajo
115	11	Medio	11	Medio	10	Medio	11	Medio	12	Alto
116	9	Medio	11	Medio	5	Bajo	9	Medio	11	Medio
117	10	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	7	Bajo
118	9	Medio	13	Alto	10	Medio	11	Medio	14	Alto
119	5	Bajo	7	Bajo	7	Bajo	5	Bajo	5	Bajo
120	10	Medio	11	Medio	12	Alto	12	Alto	10	Medio
121	8	Medio	10	Medio	7	Bajo	9	Medio	10	Medio
122	8	Medio	10	Medio	9	Medio	9	Medio	10	Medio
123	9	Medio	11	Medio	7	Bajo	9	Medio	12	Alto
124	9	Medio	8	Medio	8	Medio	8	Medio	9	Medio
125	10	Medio	9	Medio	8	Medio	10	Medio	10	Medio
126	8	Medio	12	Alto	7	Bajo	6	Bajo	11	Medio
127	9	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	8	Medio
128	10	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
129	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	7	Bajo	9	Medio
130	8	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
131	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio	8	Medio
132	6	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo	9	Medio
133	8	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo
134	7	Bajo	6	Bajo	7	Bajo	8	Medio	6	Bajo
135	11	Medio	11	Medio	10	Medio	11	Medio	12	Alto
136	9	Medio	11	Medio	5	Bajo	9	Medio	11	Medio
137	10	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	7	Bajo
138	9	Medio	13	Alto	10	Medio	11	Medio	14	Alto
139	5	Bajo	7	Bajo	7	Bajo	5	Bajo	5	Bajo
140	10	Medio	11	Medio	12	Alto	12	Alto	10	Medio
141	8	Medio	10	Medio	7	Bajo	9	Medio	10	Medio
142	8	Medio	10	Medio	9	Medio	9	Medio	10	Medio
143	9	Medio	11	Medio	7	Bajo	9	Medio	12	Alto
144	9	Medio	8	Medio	8	Medio	8	Medio	9	Medio
145	10	Medio	9	Medio	8	Medio	10	Medio	10	Medio
146	8	Medio	12	Alto	7	Bajo	6	Bajo	11	Medio
147	9	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	8	Medio
148	10	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
149	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	7	Bajo	9	Medio
150	8	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
151	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio	8	Medio

152	6	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo	9	Medio
153	8	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo
154	7	Bajo	6	Bajo	7	Bajo	8	Medio	6	Bajo
155	11	Medio	11	Medio	10	Medio	11	Medio	12	Alto
156	9	Medio	11	Medio	5	Bajo	9	Medio	11	Medio
157	10	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	7	Bajo
158	9	Medio	13	Alto	10	Medio	11	Medio	14	Alto
159	5	Bajo	7	Bajo	7	Bajo	5	Bajo	5	Bajo
160	10	Medio	11	Medio	12	Alto	12	Alto	10	Medio
161	8	Medio	10	Medio	7	Bajo	9	Medio	10	Medio
162	8	Medio	10	Medio	9	Medio	9	Medio	10	Medio
163	9	Medio	11	Medio	7	Bajo	9	Medio	12	Alto
164	9	Medio	8	Medio	8	Medio	8	Medio	9	Medio
165	10	Medio	9	Medio	8	Medio	10	Medio	10	Medio
166	8	Medio	12	Alto	7	Bajo	6	Bajo	11	Medio
167	9	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	8	Medio
168	10	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
169	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	7	Bajo	9	Medio
170	8	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
171	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio	8	Medio
172	6	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo	9	Medio
173	8	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo
174	7	Bajo	6	Bajo	7	Bajo	8	Medio	6	Bajo
175	11	Medio	11	Medio	10	Medio	11	Medio	12	Alto
176	9	Medio	11	Medio	5	Bajo	9	Medio	11	Medio
177	10	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	7	Bajo
178	9	Medio	13	Alto	10	Medio	11	Medio	14	Alto
179	5	Bajo	7	Bajo	7	Bajo	5	Bajo	5	Bajo
180	10	Medio	11	Medio	12	Alto	12	Alto	10	Medio
181	8	Medio	10	Medio	7	Bajo	9	Medio	10	Medio
182	8	Medio	10	Medio	9	Medio	9	Medio	10	Medio
183	9	Medio	11	Medio	7	Bajo	9	Medio	12	Alto
184	9	Medio	8	Medio	8	Medio	8	Medio	9	Medio
185	10	Medio	9	Medio	8	Medio	10	Medio	10	Medio
186	8	Medio	12	Alto	7	Bajo	6	Bajo	11	Medio
187	9	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	8	Medio
188	10	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio
189	8	Medio	9	Medio	7	Bajo	7	Bajo	9	Medio
190	8	Medio	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio

191	9	Medio	8	Medio	9	Medio	9	Medio	8	Medio
192	6	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo	9	Medio
193	8	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	6	Bajo
194	7	Bajo	6	Bajo	7	Bajo	8	Medio	6	Bajo
195	11	Medio	11	Medio	10	Medio	11	Medio	12	Alto
196	9	Medio	11	Medio	5	Bajo	9	Medio	11	Medio
197	10	Medio	7	Bajo	10	Medio	9	Medio	7	Bajo
198	9	Medio	13	Alto	10	Medio	11	Medio	14	Alto
199	5	Bajo	7	Bajo	7	Bajo	5	Bajo	5	Bajo
200	8	Medio	9	Medio	12	Alto	12	Alto	8	Medio

ANEXO N°13: Niveles para el total de dimensiones de la variable “Desempeño Laboral”, según encuesta aplicada a administrativos el 18 de noviembre de 2021, por suma total de dimensiones

N°	TOTAL DIMENSIONES DESEMPEÑO LABORAL	
1	45	Bajo
2	45	Bajo
3	49	Bajo
4	42	Bajo
5	48	Bajo
6	46	Bajo
7	45	Bajo
8	47	Bajo
9	41	Bajo
10	43	Bajo
11	43	Bajo
12	38	Bajo
13	39	Bajo
14	34	Bajo
15	55	Medio
16	49	Bajo
17	43	Bajo
18	55	Medio
19	29	Bajo
20	54	Medio
21	44	Bajo
22	42	Bajo
23	48	Bajo
24	41	Bajo
25	50	Medio
26	44	Bajo
27	43	Bajo
28	45	Bajo
29	40	Bajo
30	43	Bajo
31	43	Bajo

32	40	Bajo
33	40	Bajo
34	34	Bajo
35	55	Medio
36	45	Bajo
37	43	Bajo
38	57	Medio
39	29	Bajo
40	55	Medio
41	44	Bajo
42	46	Bajo
43	48	Bajo
44	42	Bajo
45	47	Bajo
46	44	Bajo
47	43	Bajo
48	45	Bajo
49	40	Bajo
50	43	Bajo
51	43	Bajo
52	40	Bajo
53	40	Bajo
54	34	Bajo
55	55	Medio
56	45	Bajo
57	43	Bajo
58	57	Medio
59	29	Bajo
60	55	Medio
61	44	Bajo
62	46	Bajo
63	48	Bajo
64	42	Bajo
65	47	Bajo
66	44	Bajo
67	43	Bajo
68	45	Bajo
69	40	Bajo
70	43	Bajo

71	43	Bajo
72	40	Bajo
73	40	Bajo
74	34	Bajo
75	55	Medio
76	45	Bajo
77	43	Bajo
78	57	Medio
79	29	Bajo
80	55	Medio
81	44	Bajo
82	46	Bajo
83	48	Bajo
84	42	Bajo
85	47	Bajo
86	44	Bajo
87	43	Bajo
88	45	Bajo
89	40	Bajo
90	43	Bajo
91	43	Bajo
92	40	Bajo
93	40	Bajo
94	34	Bajo
95	55	Medio
96	45	Bajo
97	43	Bajo
98	57	Medio
99	29	Bajo
100	55	Medio
101	44	Bajo
102	46	Bajo
103	48	Bajo
104	42	Bajo
105	47	Bajo
106	44	Bajo
107	43	Bajo
108	45	Bajo
109	40	Bajo
110	43	Bajo

111	43	Bajo
112	40	Bajo
113	40	Bajo
114	34	Bajo
115	55	Medio
116	45	Bajo
117	43	Bajo
118	57	Medio
119	29	Bajo
120	55	Medio
121	44	Bajo
122	46	Bajo
123	48	Bajo
124	42	Bajo
125	47	Bajo
126	44	Bajo
127	43	Bajo
128	45	Bajo
129	40	Bajo
130	43	Bajo
131	43	Bajo
132	40	Bajo
133	40	Bajo
134	34	Bajo
135	55	Medio
136	45	Bajo
137	43	Bajo
138	57	Medio
139	29	Bajo
140	55	Medio
141	44	Bajo
142	46	Bajo
143	48	Bajo
144	42	Bajo
145	47	Bajo
146	44	Bajo
147	43	Bajo
148	45	Bajo
149	40	Bajo

150	43	Bajo
151	43	Bajo
152	40	Bajo
153	40	Bajo
154	34	Bajo
155	55	Medio
156	45	Bajo
157	43	Bajo
158	57	Medio
159	29	Bajo
160	55	Medio
161	44	Bajo
162	46	Bajo
163	48	Bajo
164	42	Bajo
165	47	Bajo
166	44	Bajo
167	43	Bajo
168	45	Bajo
169	40	Bajo
170	43	Bajo
171	43	Bajo
172	40	Bajo
173	40	Bajo
174	34	Bajo
175	55	Medio
176	45	Bajo
177	43	Bajo
178	57	Medio
179	29	Bajo
180	55	Medio
181	44	Bajo
182	46	Bajo
183	48	Bajo
184	42	Bajo
185	47	Bajo
186	44	Bajo
187	43	Bajo
188	45	Bajo

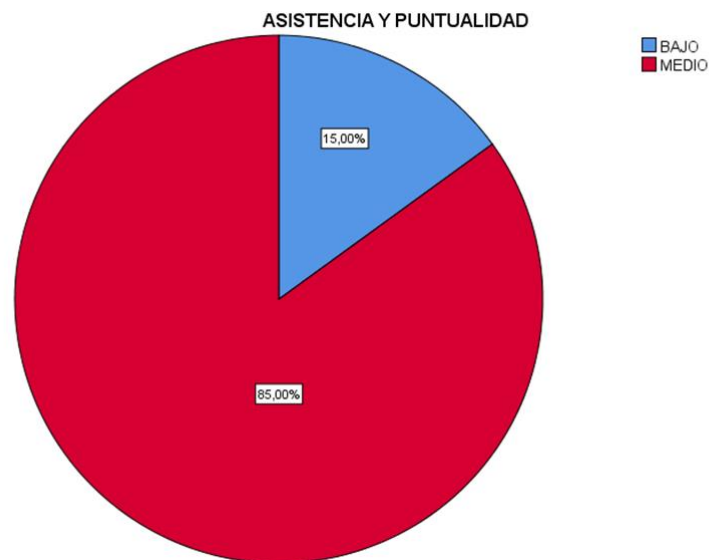
“Influencia de la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el desempeño laboral de los colaboradores del sector automotriz en Trujillo, en el año 2021”

189	40	Bajo
190	43	Bajo
191	43	Bajo
192	40	Bajo
193	40	Bajo
194	34	Bajo
195	55	Medio
196	45	Bajo
197	43	Bajo
198	57	Medio
199	29	Bajo
200	49	Bajo

ANEXO N°14: Detalle de frecuencia absoluta y frecuencia relativa porcentual de las respuestas de cuestionario para la variable “Desempeño Laboral”, según encuesta aplicada a administrativos el 18 de noviembre de 2021, por dimensiones

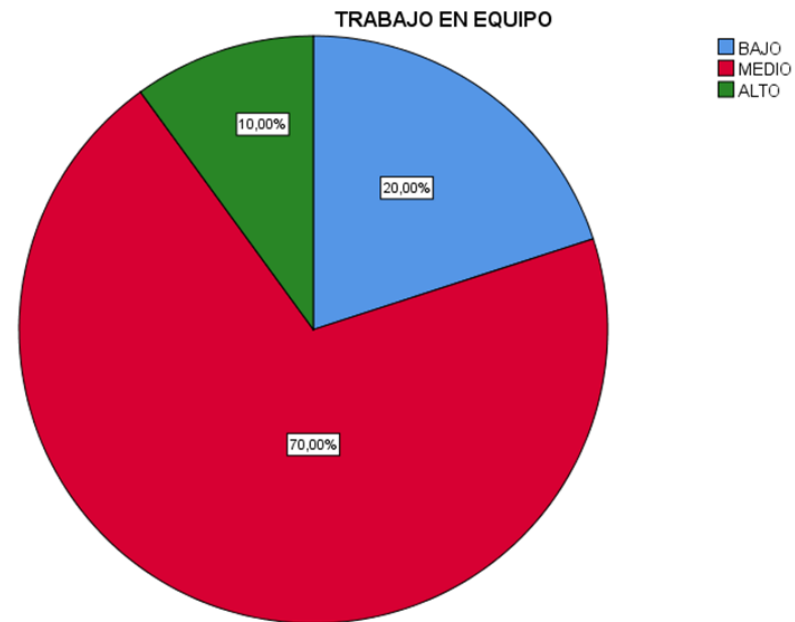
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Válido	Bajo	30	15.0
	Medio	170	85.0
	Total	200	100.0



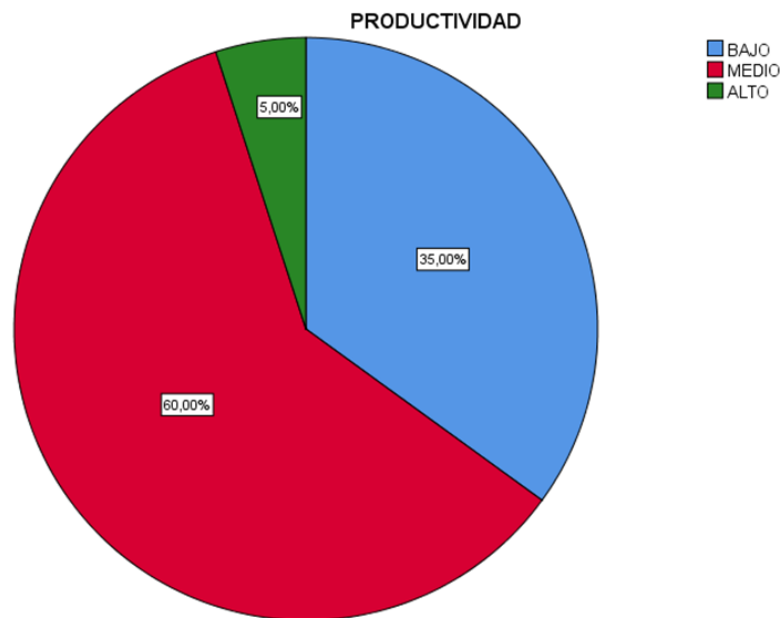
TRABAJO EN EQUIPO

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Válido	Bajo	40	20.0
	Medio	140	70.0
	Alto	20	10.0
	Total	200	100.0



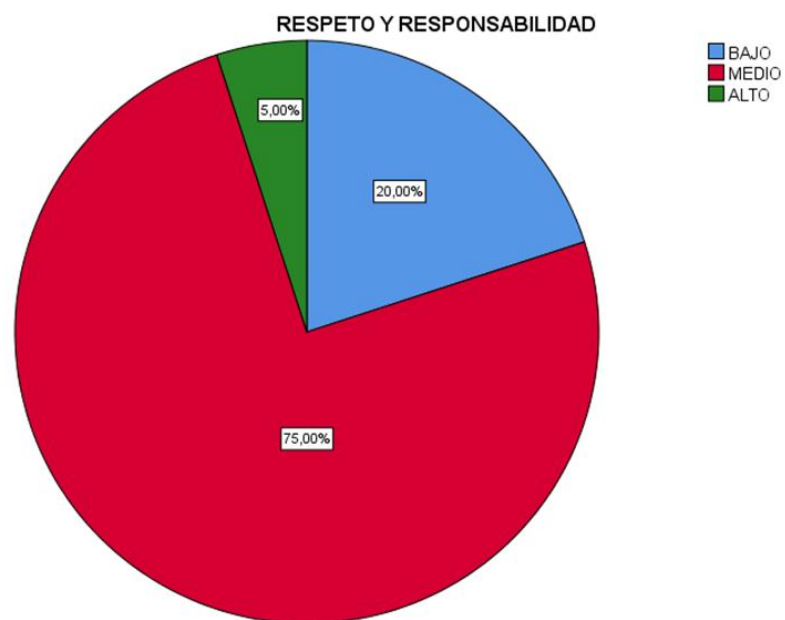
PRODUCTIVIDAD

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Válido	Bajo	70	35.0
	Medio	120	60.0
	Alto	10	5.0
	Total	200	100.0



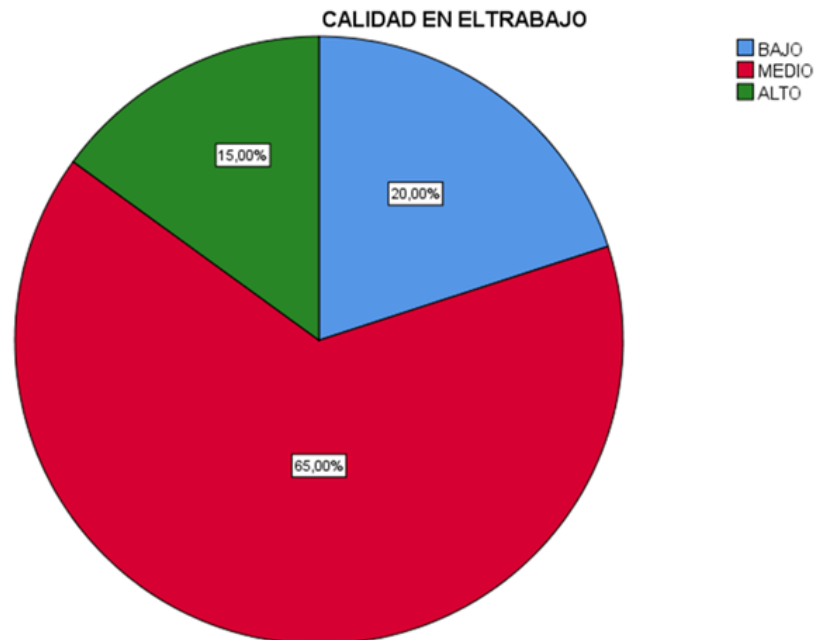
RESPECTO Y RESPONSABILIDAD

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Válido	Bajo	40	20.0
	Medio	150	75.0
	Alto	10	5.0
	Total	200	100.0



CALIDAD EN EL TRABAJO

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Válido	Bajo	40	20.0
	Medio	130	65.0
	Alto	30	15.0
	Total	200	100.0



ANEXO N°15: Detalle de frecuencia absoluta y frecuencia relativa porcentual de las respuestas de cuestionario para la variable “Desempeño Laboral”, según encuesta aplicada a administrativos el 18 de noviembre de 2021, por total de dimensiones

DESEMPEÑO LABORAL

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa porcentual (%)
Válido	Bajo	170	85.0
	Medio	30	15.0
	Total	200	100.0

